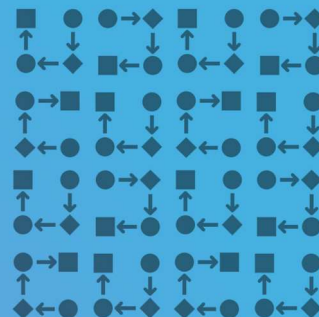


DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN



INFORME DE TRANSICIÓN

INFORME DE ESTATUS DEL DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN (DEPR) PARA EL PROCESO DE TRANSICIÓN
DE GOBIERNO

OCTUBRE 2024

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
BASE LEGAL	2
MISIÓN	3
VISIÓN	3
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL DEPR.....	4
PERFIL ESTADÍSTICO.....	6
ESCUELAS QUE COMPONEN EL SISTEMA PÚBLICO DE ENSEÑANZA.....	6
MATRÍCULA Y LOGROS ACADÉMICOS DEL DEPR (2024-2025).....	6
PROGRESO ACADÉMICO: RESULTADOS DEL DEPR PARA LOS AÑOS 2021-2024 EN TÉRMINOS DE LOS PORCENTAJES DE NOTAS A, B Y C	7
<i>Consistencia Ascendente en el Aprovechamiento Académico</i>	8
<i>Mejores Resultados en Ciencias</i>	9
<i>Progreso en los Grados Superiores</i>	10
DISMINUCIÓN DEL REZAGO ACADÉMICO: RESULTADOS DEL DEPR PARA LOS AÑOS 2021-2024 EN TÉRMINOS DE LOS PORCENTAJES DE NOTAS D Y F	10
<i>Reducción Generalizada en Notas D y F</i>	11
<i>Resultados en las Materias Básicas</i>	12
<i>Reducción Sostenida en Todos los Grados</i>	13
TENDENCIAS Y CAMBIOS EN MATRÍCULA M1.....	15
RECURSOS HUMANOS	17
ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA / PLAN ESTRATÉGICO	17
ESTATUS POR UNIDAD DEL DEPR.....	19
OFICINA DE INFRAESTRUCTURA Y RECONSTRUCCIÓN	19
PROYECTO DE ESCUELAS INNOVA.....	21
OFICINA PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS (OMEP)	22
ESTUDIO DE SISTEMAS DE ACONDICIONADORES DE AIRE EN ESCUELAS PÚBLICAS DE PUERTO RICO.....	25
ESCUELAS ALIANZA	26
PROGRAMA DE LIBRE SELECCIÓN DE ESCUELAS (VALES EDUCATIVOS).....	27
APOYO REGIONAL.....	28
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE ARECIBO	29
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE BAYAMÓN	31
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE CAGUAS	34
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE HUMACAO	35
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE MAYAGÜEZ	36
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE PONCE	38
OFICINA REGIONAL EDUCATIVA DE SAN JUAN	41
OFICINA DE COMUNICACIONES.....	42
SECRETARÍA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y POLÍTICA PÚBLICA.....	44
OFICINA DE ASUNTOS LEGALES	46
OFICINA DE POLÍTICA PÚBLICA.....	48
OFICINA DE CONTRATOS.....	49
OFICINA DE DERECHOS CIVILES	49
OFICINA DE APELACIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO	50

UNIDAD DE ADJUDICACIÓN DE FONDOS.....	51
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS ADMINISTRATIVAS	53
SECRETARÍA AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS (SARH).....	54
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	56
<i>Premium Pay</i>	57
DIVISIÓN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN.....	61
DIVISIÓN DE MONITOREO DE CONTRATOS DE SERVICIOS PERSONALES.....	62
DIVISIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y UNIDAD DE TRANSACCIONES DE PERSONAL.....	62
DIVISIÓN DE SISTEMA DE TIEMPO, ASISTENCIA Y LICENCIA (TAL)	64
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	64
DIVISIÓN DE CARRERA MAGISTERIAL.....	65
UNIDAD DE CERTIFICACIONES	67
UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	68
UNIDAD DE EVALUACIONES Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL.....	73
UNIDAD DE EXPERIENCIAS CLÍNICAS EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO	74
ÁREA DE SERVICIOS Y BENEFICIOS AL EMPLEADO.....	74
PROGRAMA DE SUSTANCIAS CONTROLADAS.....	74
DIVISIÓN DE RETIRO: DOCENTE Y NO DOCENTE	75
DIVISIÓN DE ARCHIVOS: DOCENTE Y NO DOCENTE	76
PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (PAE).....	76
DIVISIÓN DE PLANES MÉDICOS E IDENTIFICACIONES.....	77
SUBSECRETARÍA PARA ASUNTOS ACADÉMICOS Y PROGRAMÁTICOS (SAAP).....	78
OFICINA DE LA SUBSECRETARIA.....	78
OFICINA DE MEJORAMIENTO ESCOLAR.....	78
SECRETARÍA AUXILIAR DE APOYO INTEGRADO (SAAI)	80
<i>Diseño de Excelencia Escolar</i>	82
<i>Portal de Cumplimiento y Seguimiento</i>	83
SECRETARÍA AUXILIAR DE EDUCACIÓN OCUPACIONAL Y TÉCNICA (SAEOT)	89
SECRETARÍA AUXILIAR DE EDUCACIÓN ALTERNATIVA	96
SECRETARÍA AUXILIAR DE SERVICIOS ACADÉMICOS (SASA)	98
SECRETARÍA AUXILIAR DE PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO.....	104
<i>Iniciativa: Verano Educativo</i>	106
<i>Iniciativa: Refuerzo Académico Extendido</i>	107
<i>Iniciativa: Nuestra Escuela Extendida (NEExt)</i>	109
SECRETARÍA ASOCIADA DE EDUCACIÓN ESPECIAL (SAEE)	109
SECRETARÍA AUXILIAR DE EDUCACIÓN MONTESSORI (SAEM).....	117
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN	117
CUMPLIMIENTO ESTATAL: CREACIÓN DE PRESUPUESTO POR ESTUDIANTE (<i>PER PUPIL</i>).....	117
OFICINA DE ASUNTOS FEDERALES (OAF).....	119
OFICINA DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO – UNIDAD DE MONITORIA FEDERAL.....	122
JUNTA DE SUBASTAS	123
ÁREA DE OPERACIONES FISCALES	124
<i>Oficina de Finanzas</i>	124
<i>Oficina de Presupuesto</i>	125
<i>Oficina Central de Compras</i>	129

<i>Oficina de Manejo de Propiedad e Inventario</i>	131
<i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i>	132
ÁREA DE OPERACIONES DE PROGRAMAS	133
<i>Agencia Estatal Servicios de Alimentos y Nutrición (AESAN)</i>	133
<i>Oficina del Comisionado de Seguridad Escolar y Manejo de Emergencias</i>	134
<i>Área de Servicios Generales</i>	135
<i>Oficina de Transportación Escolar</i>	137
<i>Oficina de Distribución de Tiempo</i>	137
<i>Oficina de Procedimiento de Querellas y Remedio Provisional</i>	138
<i>Autoridad Escolar de Alimentos</i>	139
ÁREA DE OPERACIONES DE TECNOLOGÍA	141
<i>Oficinas de Sistemas de Información</i>	141
INICIATIVA PARA LA DESCENTRALIZACIÓN EDUCATIVA Y AUTONOMÍA REGIONAL (IDEAR)	142
CONDICIONES REQUERIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE ESTADOS UNIDOS (USDE)	146
COMPREHENSIVE CORRECTIVE ACTION PLAN (CCAP)	146
CONCLUSIÓN	149
APÉNDICES:	151

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Detalle de escuelas alianza para el año académico 2024-25.....	26
Tabla 2: Impacto del Proyecto GROW.....	29
Tabla 3: Impacto del Proyecto Socioemocional.....	30
Tabla 4: Detalle de las escuelas de deporte en la ORE Caguas.....	35
Tabla 5: Detalle de los Data Teams creados en la ORE de Humacao.....	36
Tabla 6: Datos de programas de Educación Ocupacional y Técnica creados en la ORE Mayagüez.....	37
Tabla 7: Impacto del Programa de Consejería Profesional de la ORE Mayagüez.....	38
Tabla 8: Escuelas y estudiantes impactados por proyecto IDEAR en ORE Ponce.....	38
Tabla 9: Logros de la ORE Ponce durante la implementación del proyecto IDEAR.....	38
Tabla 10: Datos sobre laboratorios de STEM en la ORE Ponce.....	40
Tabla 11: Datos de eventos de participación comunitaria de ORE Ponce.....	40
Tabla 12: Datos de Data Teams de la ORE San Juan.....	41
Tabla 13: Datos de la Unidad de Negligencia Escolar de la ORE San Juan.....	42
Tabla 14: Reglamentos y Memoriales Sometidos a la Legislatura del 2021 al 2024.....	48
Tabla 15: Contratos y Enmiendas desde el 2021 al 2025.....	49
Tabla 16: Cantidad de casos por etapa.....	50
Tabla 17: Procesos completados en la Unidad de Adjudicación de Fondos por año fiscal.....	52
Tabla 18: Pago de Premium Pay para los Empleados con Estatus Permanente, Probatorio y Transitorio del Departamento de Educación que Trabajaron Presencialmente para la Apertura de las Escuelas Durante el Año Escolar 2020-2021.....	58
Tabla 19: Plan de trabajo A004223 “Pago De Premium Pay Para Empleados Permanentes, Probatorios y Transitorios del Departamento de Educación Para el Año Escolar 2021-2022”.....	59
Tabla 20: Plan de trabajo A004412: “Pago de Premium Pay para Incentivar el Trabajo Presencial de los Empleados”.....	59
Tabla 21: Pagos de incentivos realizados a empleados de Vieques y Culebra durante el 2022-23.....	60
Tabla 22: Pagos de incentivos realizados a empleados de Vieques y Culebra durante el 2023-24.....	61
Tabla 23: Clases con la mayor cantidad de vacantes presupuestadas.....	63
Tabla 24: Desglose de puestos por reclutar bajo el Plan Piloto de la Reforma de Servicio Público.....	63
Tabla 25: Detalle de desembolsos de carrera magisterial desde la aprobación de la Ley 9 de 2022.....	66
Tabla 26: Logros de la Unidad de Desarrollo Profesional.....	69
Tabla 27: Evaluaciones formativas por etapa para el año 2023-24.....	73
Tabla 28: Evaluaciones sumativas por etapa para el año 2023-24.....	73
Tabla 29: Detalle de planes de trabajo de ORE's y Nivel Central.....	79
Tabla 30: Resultados obtenidos para los años 2021-2024 en el Diseño de Excelencia Escolar (DEE).....	83
Tabla 31: Resultados obtenidos para los años 2021-2024 bajo la labor realizada por el Equipo Interdisciplinario Socioemocional.....	85
Tabla 32: Referidos atendidos por la Unidad Especializada de Atención Escolar.....	86
Tabla 33: Resultados obtenidos en los años 2021-2025 bajo el informe de labor realizada de los facilitadores docentes.....	87
Tabla 34: Resultados obtenidos en los años 2021-2025 bajo el informe de labor realizada de los superintendentes.....	87
Tabla 35: Resultados obtenidos en los años 2022-2025 bajo el módulo de Aprendices del Español.....	88
Tabla 36: Fondos Federales Carl D. Perkins Otorgados 2020 al 2025.....	94
Tabla 37: Fondos Federales Carl D. Perkins Otorgados 2020 al 2025 (Por Proyecto / Sección de Perkins V).....	95
Tabla 38: Balance Sobrante de Fondos Federales Recurrentes.....	95
Tabla 39: Desglose de la matrícula de las escuelas correccionales bajo el Programa de Institutos Correccionales.....	96
Tabla 40: Desglose de la matrícula en la CDTs de Ponce y Villalba bajo el Programa de instituciones correccionales.....	97

Tabla 41: Desglose de la matrícula bajo el Proyecto CASA.....	97
Tabla 42: Desglose de la matrícula bajo el Programa de Educación para Adultos.....	97
Tabla 43: Resultados de la implementación del Verano Educativo en los años 2021 - 2024	106
Tabla 44: Resultados de la implementación del Refuerzo Académico Extendido en los años 2021 - 2024	108
Tabla 45: Datos de la implementación de Nuestra Escuela Extendida en 2024-25	109
Tabla 46: Terapias brindadas por la SAEE en los años 2021-2025.....	110
Tabla 47: Resultado de las estrategias implementadas para la comunicación directa con los padres para los años 2021-2025.....	111
Tabla 48: Coordinadores de cumplimiento en las ORE para los años 2023-2025	112
Tabla 49: Resultados del desarrollo profesional a Asistentes de Servicios Especiales	112
Tabla 50: Comité de trabajo para la creación de presupuesto por estudiante	118
Tabla 51: Balance de Fondos de Emergencia.....	120
Tabla 52: Balance Sobrante de Fondos Federales Recurrentes	121
Tabla 53: Subastas formales adjudicadas a la AEA en los años 2021-2024.....	123
Tabla 54: Subastas formales adjudicadas a la Oficina Central de Compras en los años 2021-2024	123
Tabla 55: Presupuesto consolidado por asignación presupuestaria	126
Tabla 56: Terapias brindadas a través del Remedio Provisional para los años 2021-2025.....	138
Tabla 57: Clases impactadas en el Plan de Clasificación y Retribución de la AEA	140

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Estructura Organizacional del Departamento de Educación de Puerto Rico	4
Imagen 2: Tendencia de Entrada de Estudiantes en Kinder y Salida de Estudiantes Graduados en Grado 12.....	7
Imagen 3: Distribución de Puestos en el Departamento de Educación de Puerto Rico.....	17
Imagen 4: Estructura organizacional de la Oficina de Infraestructura y Reconstrucción	19
Imagen 5: Fases de estrategia acelerada para la adjudicación de fondos federales en iniciativas de infraestructura.....	20
Imagen 6: Distribución presupuestaria de OMEP para 2024	22
Imagen 7: Las Siete (7) Regiones Educativas del Departamento de Educación de PR.....	29
Imagen 8: Procesos Competitivos en Curso y Lista de Temas de Envergadura	52
Imagen 9: Pagos desembolsados a través de los planes de trabajo de Premium Pay	58
Imagen 10: Áreas que componen la SAAP	78
Imagen 11: Clasificación de Escuelas en Mejoramiento.....	79
Imagen 12: Programas de la Secretaría Auxiliar de Servicios Integrados.....	81
Imagen 13: Composición del Fondo Schoolwide.....	82
Imagen 14: Programas que componen la SAEA.....	96
Imagen 15: Logros Académicos de la SASA.....	100
Imagen 16: Áreas que Componen la SAPRe	104
Imagen 17: Unidades de Trabajo de la Oficina de Finanzas.....	124
Imagen 18: Detalle de la compra de computadoras en las Regiones Educativas.....	142
Imagen 19: Fases de desarrollo para el proyecto IDEAR.....	143
Imagen 20: Pilares de transformación establecidos para el proyecto de IDEAR	143
Imagen 21: Zonas piloto establecidas bajo el proyecto IDEAR.....	144
Imagen 22: Resumen de las actividades bajo el CCAP hasta el Q3 del 2024	149

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Composición de las 870 Escuelas del DEPR	6
Gráfica 2: Porcentaje de notas A, B y C por Oficina Regional Educativa (ORE) para los años académicos 2021-22 a 2023-24	8
Gráfica 3: Porcentaje de notas A, B y C por materia para los años académicos 2021-22 a 2023-24	9
Gráfica 4: Porcentaje de notas A, B y C por grado para los años académicos 2021-22 a 2023-24	10
Gráfica 5: Porcentaje total de notas D y F por ORE para los años académicos 2021-22 a 2023-24	11
Gráfica 6: Porcentaje de notas D y F en las materias básicas para los años académicos 2021-22 a 2023-24	12
Gráfica 7: Porcentaje de notas D y F por grado para los años académicos 2021-22 a 2023-24	13
Gráfica 8: Resultados de pruebas META-PR y CRECE (preliminar) para los últimos 3 años académicos ...	14
Gráfica 9: Tasas de graduación y deserción en escuelas del DEPR para los años académicos 2018-19 a 2022-23	15
Gráfica 10: Tendencia y Cambio en Matrícula M1 desde el 2010-2011 hasta el 2024-2025	16
Gráfica 11: Matrícula M1 registrada o proyectada desde el 2023-2024 hasta el 2029-2030	16
Gráfica 12: Distribución de estatus de las acciones judiciales en curso bajo el DEPR	47
Gráfica 13: Desglose porcentual del tipo de acción judicial	47
Gráfica 14: Distribución de Casos por Estatus	51
Gráfica 15: Distribución de Casos por Materia	51
Gráfica 16: Clasificación de Casos Activos	53
Gráfica 17: Datos de manejo de casos registrados en plataforma	65
Gráfica 18: Certificados aprobados por ORE para los años 2021, 2022 y 2023	68
Gráfica 19: Por ciento de padres presentes en la entrega de informes de progreso académico	102
Gráfica 20: Detalle del presupuesto consolidado del DEPR 2024-25	126
Gráfica 21: Impacto de Entrega de Sillas y Mesas por Región Educativa	131

Introducción

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) ha centrado su gestión de los últimos cuatro años en seis metas fundamentales, las cuales conforman su plan estratégico para la transformación educativa. Estas metas buscan mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes e integrar la participación de padres, madres o encargados en el proceso de formación integral del estudiante. Además, su fin es empoderar a los directores y a los maestros para generar cambios en sus comunidades y fortalecer la infraestructura tecnológica, garantizando tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje como la recopilación de datos. De igual forma, el DEPR ha priorizado la calidad administrativa mediante la descentralización del sistema, el uso eficiente del presupuesto y la toma de decisiones basada en datos y ha invertido su esfuerzo en implementar un sistema gerencial dinámico que administra los procesos operacionales, académicos y fiscales, utilizando indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción. Finalmente, se promueve la salud física, mental, emocional y social de los estudiantes a través de servicios basados en el modelo biopsicosocial.

En este informe, se abordará el estado actual de los planes de trabajo desarrollados por las distintas unidades del DEPR, tomando en consideración el organigrama vigente. También se analizarán los avances y los logros en las múltiples áreas, incluyendo los aspectos administrativos, fiscales y los relacionados con el cumplimiento de las regulaciones establecidas a nivel estatal y a nivel federal. Dicho análisis incluirá una evaluación del manejo del presupuesto y la eficiencia en el uso de los recursos, enfatizando en las medidas implementadas para optimizar el funcionamiento interno del DEPR.

Además, se discutirán los avances en el ámbito académico, tales como las mejoras en el aprovechamiento académico durante este periodo, la implementación de nuevas estrategias pedagógicas y el fortalecimiento del desarrollo profesional de maestros y directores, lo cual ha sido esencial para permitir una administración eficaz y una mayor alineación con los objetivos estratégicos establecidos. De igual forma, se analizará cómo estos progresos han contribuido a una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes, reforzando la misión del DEPR de transformar el sistema educativo en beneficio de toda la comunidad escolar.

Finalmente, el documento ofrecerá una visión de cómo, a través de una planificación estratégica orientada a resultados, el DEPR ha fortalecido sus capacidades institucionales, optimizado sus recursos y mejorado sus procesos internos para alcanzar una educación pública más equitativa y de calidad para todos los estudiantes de Puerto Rico. No obstante, se discutirán los asuntos pendientes que aún requieren atención para seguir mejorando la calidad del sistema educativo y encaminar las futuras gestiones de la administración entrante para que fortalezcan el sistema. El

camino hacia una educación de calidad e inclusiva continúa, por lo que este informe se presenta como una herramienta para asegurar la continuidad y el éxito de esta misión.

Base Legal

El Departamento de Educación de Puerto Rico es la agencia gubernamental responsable de impartir educación primaria y secundaria de carácter público en Puerto Rico. En el artículo 11, sección 5, de la Constitución de Puerto Rico, se establece el derecho de:

*[t]oda persona [...] a recibir una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales... La enseñanza será **gratuita en la escuela primaria y secundaria y, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, se hará obligatorio para la escuela primaria...** Nada de lo contenido en esta disposición impedirá que el Estado pueda prestar a cualquier niño servicios no educativos establecidos por la ley para protección o bienestar de la niñez.*

El Departamento, a su vez, se rige por su ley orgánica, Ley núm. 85-2018, según enmendada, conocida como la «Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico». Parte de su misión es garantizar que cada estudiante desarrolle las capacidades y los talentos necesarios para promover ciudadanos productivos, respetuosos de la ley y capaces de contribuir al bienestar común.

*«Como se puede apreciar, nuestra Carta Magna regula aspectos generales de la educación de nuestros niños. “La educación de los niños no es un fin público cualquiera –es uno de los más importantes que tiene el Estado, proclamado constitucionalmente en la Sec. 5 del Art. II”, **ASOC. Maestros P.R. v. Srio. Educación, 137 D.P.R. 528, 601 (1994)**».*

«El sistema de educación pública es la punta de lanza del desarrollo económico y social en Puerto Rico. Es precisamente este sistema el que se ocupa de educar y preparar para el futuro a la gran mayoría de los niños de la isla».

La «Ley de Educación Elemental y Secundaria» del 1965 (ESEA, por sus siglas en inglés), según enmendada por la «Ley Cada Estudiante Triunfa» (ESSA, por sus siglas en inglés); además, establece que todos los estudiantes deben tener una oportunidad justa, igual y significativa para obtener una educación de alta calidad y alcanzar, como mínimo, **proficiencia en las materias básicas, según los estándares de contenido establecidos por el Estado.**

Por otro lado, la «Ley Carl D. Perkins V», conocida como Career and Technical Education Improvement Act of 2018, establece las regulaciones sobre el diseño y el

desarrollo de los programas ocupacionales y técnicos. El propósito de esta ley es desarrollar ampliamente las destrezas académicas, ocupacionales y técnicas de los estudiantes a nivel secundario matriculados en las escuelas que tienen estos ofrecimientos.

Se integran, además, la Ley núm. 51-1996, la «Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos», según enmendada, conocida como la Individuals with Disabilities Education Improvement Act (IDEA) de 2004 y la «Ley de Rehabilitación» de 1973, según enmendada. Estas leyes establecen las regulaciones para los servicios que se les ofrecen a los estudiantes con discapacidades.

El marco legal del DEPR establece una base para el funcionamiento del DEPR y asegura que se consideren las necesidades diversas de todos los estudiantes. Con un enfoque en la equidad y la calidad educativa, el DEPR se compromete a seguir evolucionando y adaptándose a las áreas de oportunidad que presenta el sistema educativo, garantizando así que cada niño en Puerto Rico reciba la educación que merece para prosperar en la sociedad actual. La implementación de estas leyes no solo busca cumplir con las obligaciones constitucionales, sino que también refuerza la importancia de una educación inclusiva y de alta calidad como motor de desarrollo para el futuro de la isla.

Misión

Según la Ley 85, conocida como la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, la escuela puertorriqueña debe ser un instrumento eficaz para la construcción de una sociedad justa y democrática, mediante el cultivo de la ética, la solidaridad y la conciencia social. Debe ser una unidad dinámica de cambio social, capaz de desarrollar explícitamente las actitudes, las destrezas y los conocimientos que preparen a los estudiantes de manera competente y creativa para enfrentarse a los retos del mundo moderno. La educación debe responder a las variadas necesidades y a los talentos de los estudiantes mediante la diversificación de los ofrecimientos con alternativas creativas de aprendizaje y evaluación, tanto en horario regular como en horario extendido. Reconocemos la importancia del desarrollo del conocimiento y de las competencias académicas, en armonía con el desarrollo emocional y social del estudiante.

Visión

La visión del DEPR, según la Ley 85 es garantizar una educación gratuita y no sectaria, que desarrolle las actitudes, las destrezas y los conocimientos de todos los estudiantes para que los preparen para desempeñarse con éxito en un mercado laboral globalizado y de manera competente y con creatividad a los retos del mundo moderno, independientes, aprendices de por vida, respetuosos de la ley y del ambiente natural, y capaces de contribuir al bienestar común.

Estructura Organizacional del DEPR

Conforme con la más reciente estructura organizacional aprobada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) en abril de 2024, el DEPR se organiza en diversas unidades, cada una con responsabilidades que aseguran el funcionamiento y la consecución de los objetivos estratégicos de la agencia.

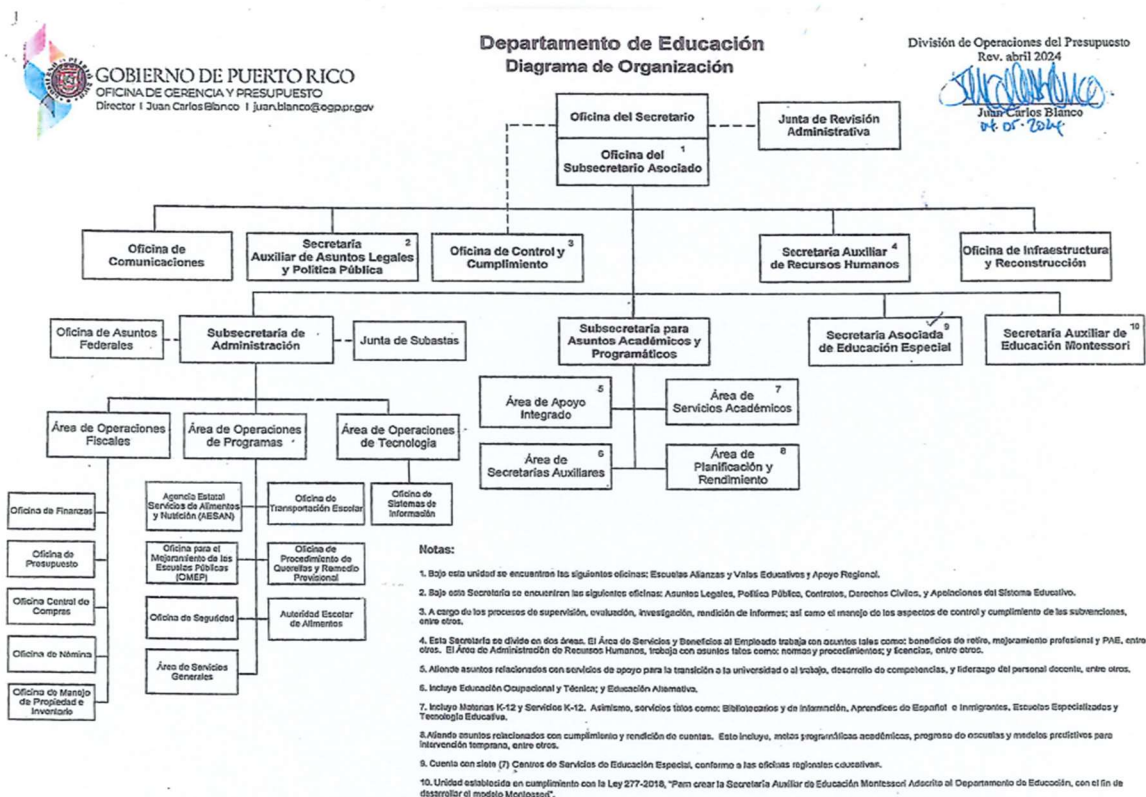


Imagen 1: Estructura Organizacional del Departamento de Educación de Puerto Rico

A continuación, se presenta una breve descripción de cada una y la imagen del diagrama organizacional más reciente:

- **Oficina del Secretario:** Se encarga de la administración general y de establecer las políticas educativas del DEPR.
- **Junta de Revisión Administrativa:** Supervisa las decisiones administrativas, resolviendo controversias o apelaciones que puedan surgir dentro del DEPR.
- **Oficina del Subsecretario Asociado:** Apoya la gestión del secretario en la supervisión de las políticas y la ejecución de proyectos clave.
- **Oficina de Comunicaciones:** Responsable de gestionar las relaciones con los medios de comunicación y mantener informada a la comunidad escolar y al público en general.
- **Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública:** Asesora al DEPR en temas legales y regula las políticas públicas relacionadas con la educación.
- **Oficina de Control y Cumplimiento:** Asegura que el DEPR cumpla con las

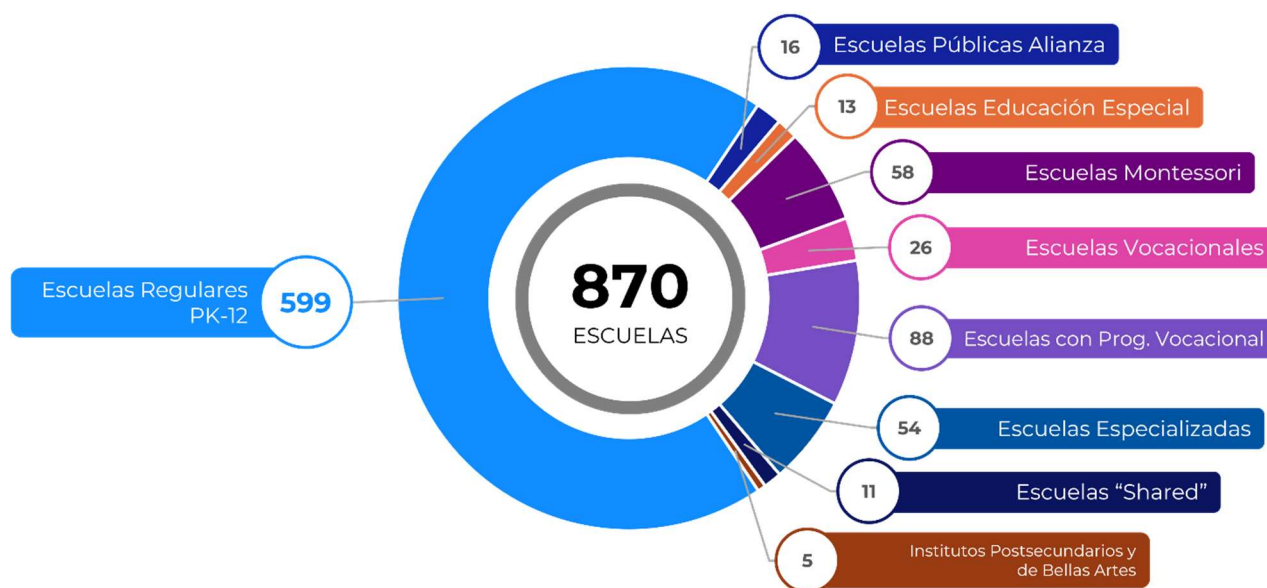
regulaciones estatales y federales, especialmente, en cuanto a manejo fiscal.

- **Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos:** Gestiona todo lo relacionado con el personal, incluyendo reclutamiento, desarrollo profesional y asuntos laborales.
- **Oficina de Infraestructura y Reconstrucción:** Coordina los proyectos de infraestructura y la reconstrucción de escuelas y otras instalaciones del DEPR.
- **Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos:** Se encarga del desarrollo y la implementación de los programas académicos y currículos educativos.
- **Secretaría Asociada de Educación Especial:** Administra los servicios educativos para estudiantes con necesidades especiales, garantizando su inclusión y atención adecuada.
- **Secretaría Auxiliar de Educación Montessori:** Promueve y supervisa la implementación del modelo Montessori en el sistema educativo público.
- **Subsecretaría de Administración:** Maneja los recursos financieros y operativos del DEPR, asegurando una gestión eficiente de los fondos y activos.
- **Oficinas Regionales Educativas (ORE):** Ubicadas en Arecibo, Bayamón, Caguas, Humacao, Mayagüez, Ponce y San Juan, estas oficinas facilitan la administración y coordinación de los recursos y programas educativos en cada región de Puerto Rico, asegurando la implementación uniforme de las políticas públicas establecidas por el DEPR.

Perfil Estadístico

Escuelas que componen el Sistema Público de Enseñanza

El sistema educativo del DEPR está compuesto por **870 escuelas** distribuidas en las ORE, abarcando los niveles de educación primaria, secundaria y postsecundaria. A continuación, se incluye la distribución actual de escuelas:



Gráfica 1: Composición de las 870 Escuelas del DEPR

Matrícula y Logros Académicos del DEPR (2024-2025)

El DEPR tiene una matrícula activa de **236,421 estudiantes** para el año escolar 2024-2025. De estos, **16,272 estudiantes** comenzaron en el grado kínder durante este año y, aproximadamente, **19,976 estudiantes** obtendrán su diploma de escuela superior al finalizar este año. La proporción entre los estudiantes que ingresan en kínder y los que se gradúan es de aproximadamente 1.23, lo que significa que por cada 100 estudiantes que ingresan en kínder, hay alrededor de 123 que se gradúan al finalizar su educación secundaria. Esto podría deberse a estudiantes que se han transferido al sistema o a variaciones en las cohortes a lo largo de los años.

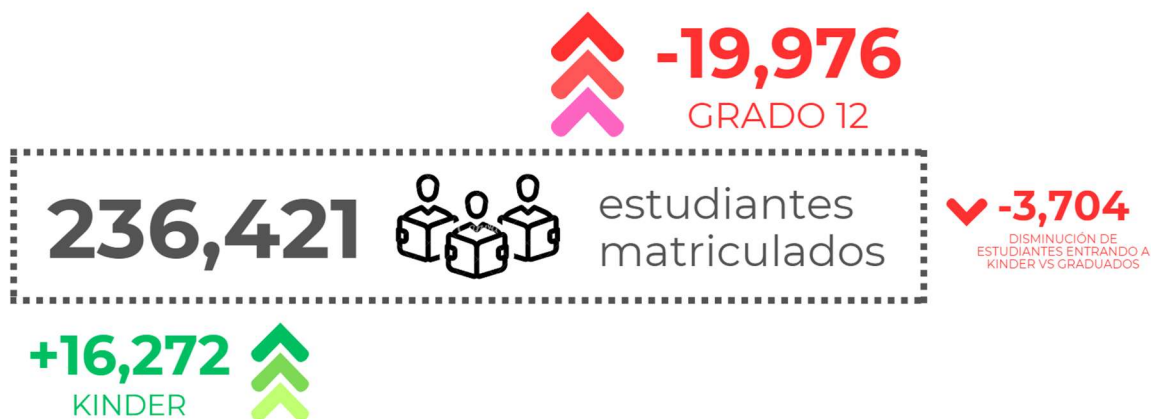


Imagen 2: Tendencia de Entrada de Estudiantes en Kinder y Salida de Estudiantes Graduados en Grado 12

Durante este periodo, la tasa de graduación experimentó un aumento, atribuido, en gran medida, a programas de fortalecimiento académico como el Refuerzo Académico Extendido (RAE), conocido como NEeXT para este año fiscal, y los campamentos de verano. En estos programas, se ha invertido \$262.4 millones en los últimos tres años, con una participación promedio de 46,016 estudiantes.

Progreso Académico: Resultados del DEPR para los años 2021-2024 en términos de los porcentajes de notas A, B y C

En los últimos tres (3) años, el DEPR ha experimentado un crecimiento sostenido en el aprovechamiento académico de los estudiantes. A través de diversas estrategias educativas y mejoras en los procesos de enseñanza, los porcentajes de estudiantes que lograron calificaciones dentro de los rangos de A, B y C han mostrado una tendencia ascendente. Este análisis detalla los avances logrados en cada ciclo escolar, señalando no solo el incremento general en el rendimiento sino también los logros particulares en materias clave como Ciencias, y el progreso equitativo en las diferentes ORE.

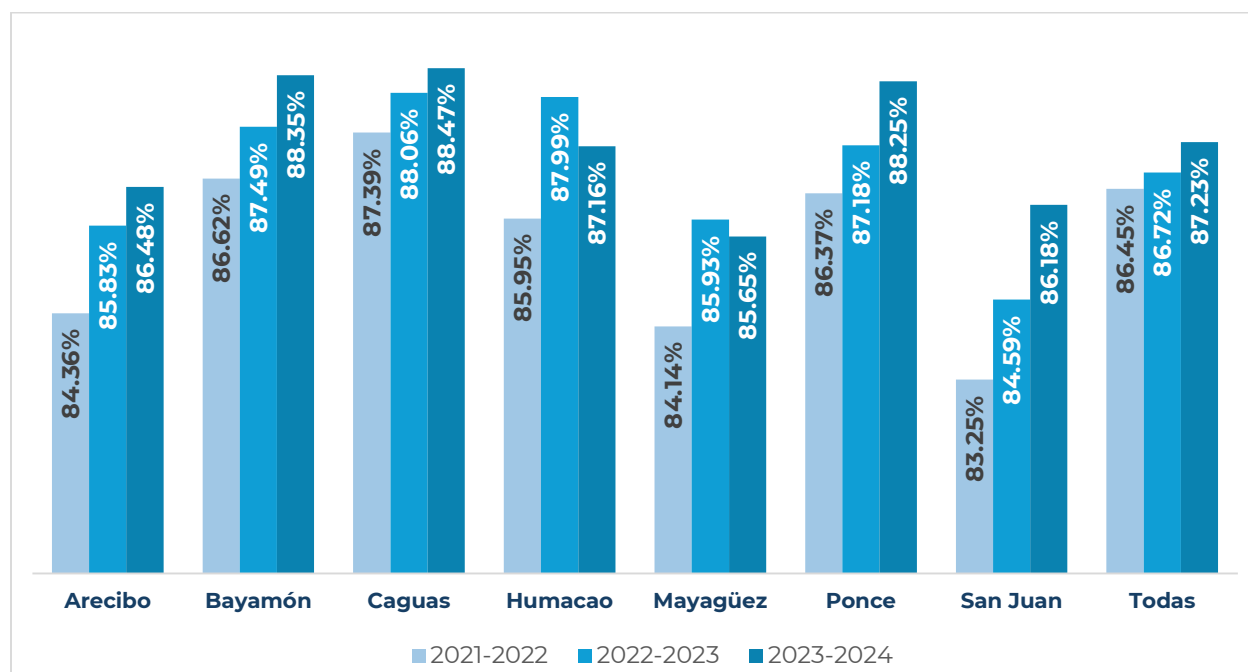
El análisis también resalta el éxito alcanzado en los grados superiores, en los que los estudiantes de los grados 11° y 12° han obtenido porcentajes destacados en sus evaluaciones, reflejando una preparación sólida para la transición a la educación superior y al ámbito profesional. Finalmente, se observa una estabilidad notable en otras áreas fundamentales del currículo, como Español, Inglés, Estudios Sociales y Matemáticas, lo que refuerza el compromiso del DEPR con la calidad educativa en todas las disciplinas.

Consistencia Ascendente en el Aprovechamiento Académico

En los últimos tres años académicos (2021-2022, 2022-2023, 2023-2024), el rendimiento académico de los estudiantes del DEPR ha mostrado un crecimiento sostenido:

- **Año 2021-2022:** 85.45 % de los estudiantes, desde primer grado hasta cuarto año, lograron calificaciones en los rangos de A, B o C en las materias básicas.
- **Año 2022-2023:** Este porcentaje aumentó a 86.72 %, lo que representa un incremento de 1.27 puntos porcentuales respecto al año anterior.
- **Año 2023-2024** (hasta la fecha): Se observa un porcentaje de 87.23 %, mostrando una mejora de 0.51 puntos porcentuales con respecto al ciclo anterior.

Este progreso continuo refleja una tendencia positiva y sostenida en el desempeño académico de los estudiantes, lo que podría estar relacionado con las mejoras realizadas en la calidad de la enseñanza, iniciativas educativas y el enfoque en el nuevo currículo académico, el cual se discutirá más adelante en el informe.



Gráfica 2: Porcentaje de notas A, B y C por Oficina Regional Educativa (ORE) para los años académicos 2021-22 a 2023-24

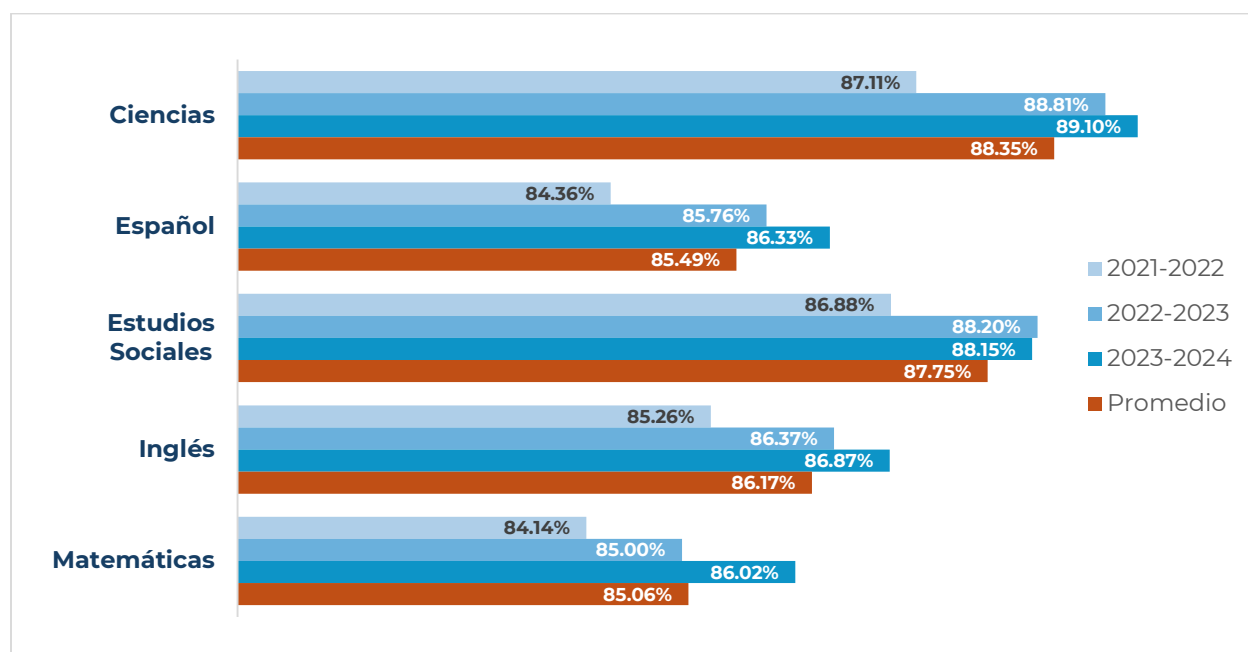
De hecho, todas las ORE han logrado mantener o mejorar sus porcentajes a lo largo de los tres años, lo que indica un progreso en la calidad educativa a nivel regional. Este equilibrio en el progreso sugiere una implementación eficiente de políticas

educativas en todo el sistema, asegurando que todas las ORE, independientemente de sus particularidades, mantengan o mejoren sus resultados.

Mejores Resultados en Ciencias

El promedio total para la clase de Ciencias es **88.35 %**, lo que indica que un mayor número de estudiantes logró mantener notas de A, B y C en esta área. Comparado con otras materias (Español, Matemáticas, Inglés y Estudios Sociales), la materia de Ciencias presenta los porcentajes más altos.

Este logro se vincula a un mejoramiento en la enseñanza de las Ciencias, inversiones en laboratorios y recursos mediante planes de trabajo y el interés entre los estudiantes por el ofrecimiento de esta materia.



Gráfica 3: Porcentaje de notas A, B y C por materia para los años académicos 2021-22 a 2023-24

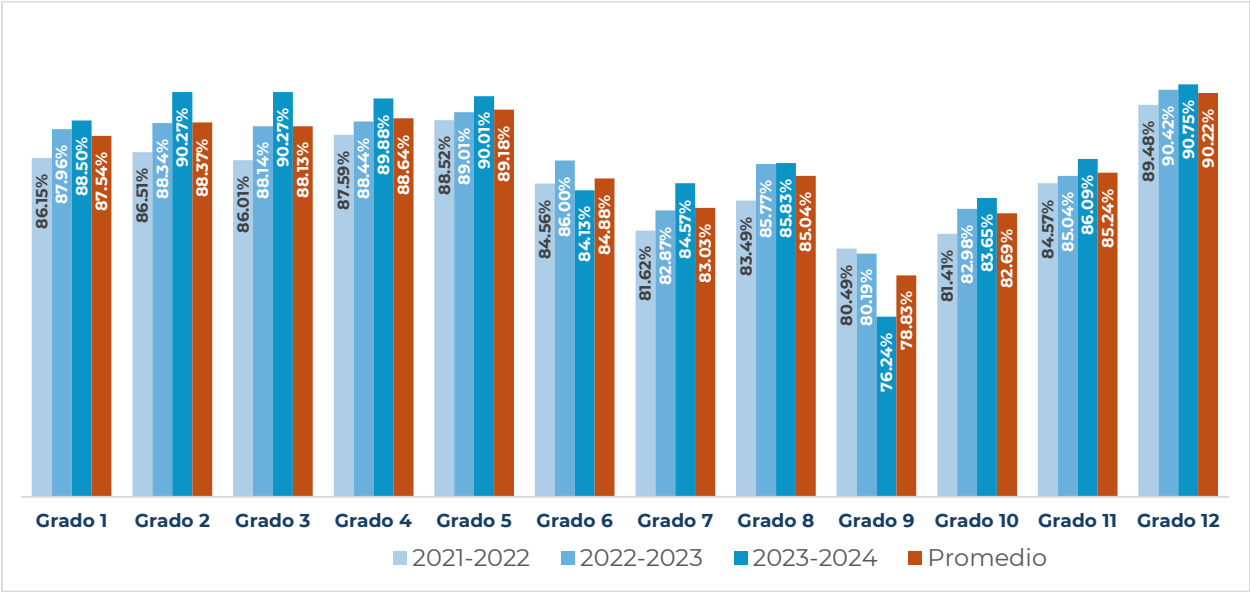
En cuanto a otras materias:

- Español, Inglés, Estudios Sociales y Matemáticas han mostrado estabilidad con mejoras sutiles o mantenimiento de sus porcentajes en los tres años académicos.

Aunque los resultados no son tan altos como los de Ciencias y Español, esta estabilidad es un indicador que el sistema está logrando mantener un nivel aceptable

de calidad en estas áreas. Esto es importante considerando la naturaleza de estas materias en el currículo general.

Progreso en los Grados Superiores



Gráfica 4: Porcentaje de notas A, B y C por grado para los años académicos 2021-22 a 2023-2024

Otro logro es el desempeño en los grados 11 y 12, los últimos años de la educación secundaria:

- En el año escolar 2023-2024, los estudiantes de 11.º grado obtuvieron 90.25 % de notas A, B y C.
- Los estudiantes de 12.º grado lograron, incluso, un porcentaje mayor, con 90.56 %.

Esto representa un avance notable, ya que estos años son críticos en la preparación de los estudiantes para la educación superior o para su ingreso al mundo laboral. El alto porcentaje sugiere que el sistema educativo está logrando preparar a los estudiantes para estas etapas cruciales de manera adecuada.

Disminución del Rezago Académico: Resultados del DEPR para los años 2021-2024 en términos de los porcentajes de notas D y F

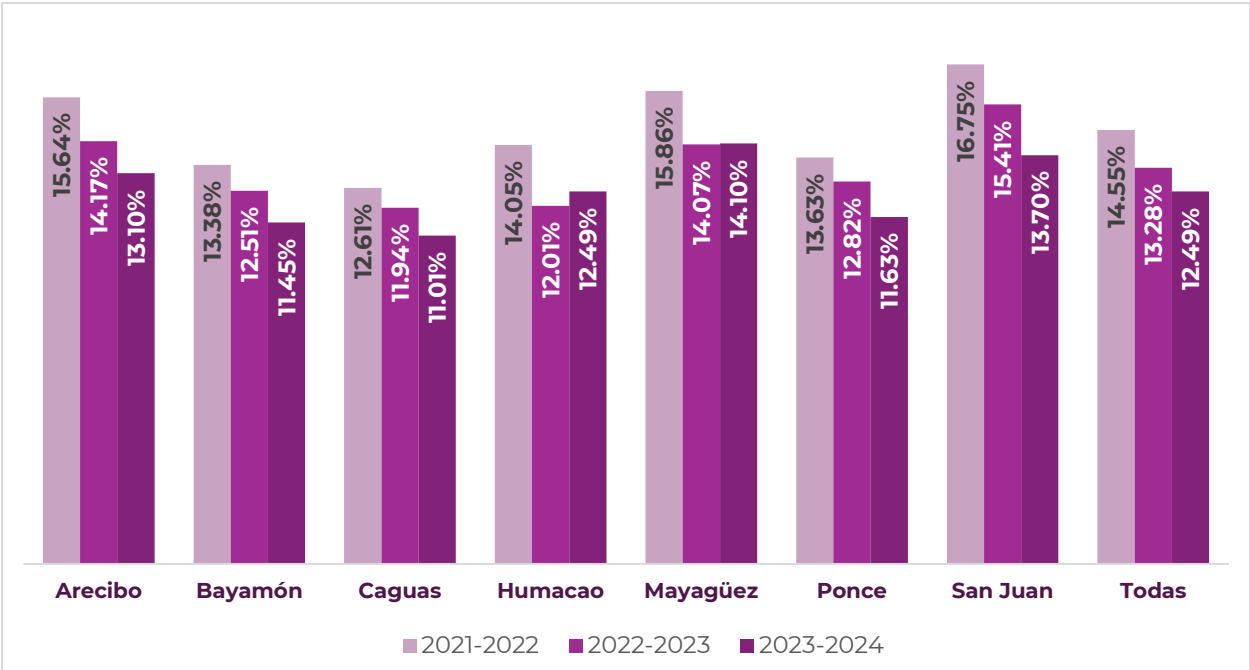
A continuación, se presenta un análisis del rendimiento académico en términos de notas D y F en los años académicos 2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024. Se observa una reducción general de calificaciones en estos rangos, lo cual es un indicador del éxito

de las políticas públicas educativas implementadas. Además, refleja el esfuerzo por mejorar la calidad de la educación.

Reducción Generalizada en Notas D y F

El porcentaje total de notas D y F ha disminuido de manera consistente en los últimos tres años:

- **2021-2022:** 14.55 %
- **2022-2023:** 13.28 %
- **2023-2024:** 12.49 %



Gráfica 5: Porcentaje total de notas D y F por ORE para los años académicos 2021-22 a 2023-2024

Esta disminución refleja un progreso en la reducción del número de estudiantes que obtienen calificaciones bajas, lo cual es un logro importante en términos de mejoramiento del rendimiento académico general.

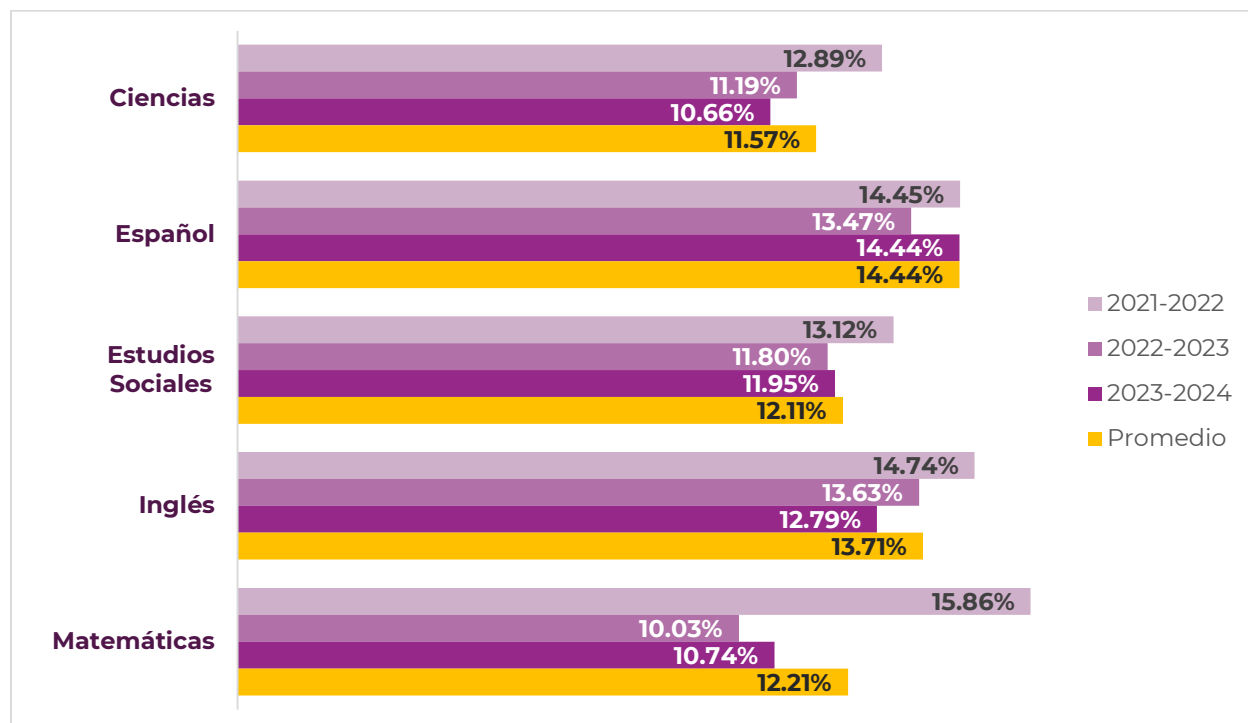
De igual manera, este análisis revela un progreso equitativo entre las diferentes ORE:

- Arecibo y Humacao han logrado mantener los porcentajes más bajos en notas D y F, con 13.10 % y 12.49 %, respectivamente, en el año escolar 2023-2024.
- Mayagüez y San Juan han mostrado mejoras notables, con 13.74 % y 13.70 %, respectivamente, en el año 2023-2024.

Todas las ORE han registrado una disminución continua, lo que sugiere que las políticas públicas implementadas han tenido un impacto positivo, reduciendo las disparidades de rendimiento entre las áreas urbanas y las rurales.

Resultados en las Materias Básicas

También, en el análisis por materia, se destaca una reducción en el porcentaje de notas D y F en las materias básicas.



Gráfica 6: Porcentaje de notas D y F en las materias básicas para los años académicos 2021-22 a 2023-24

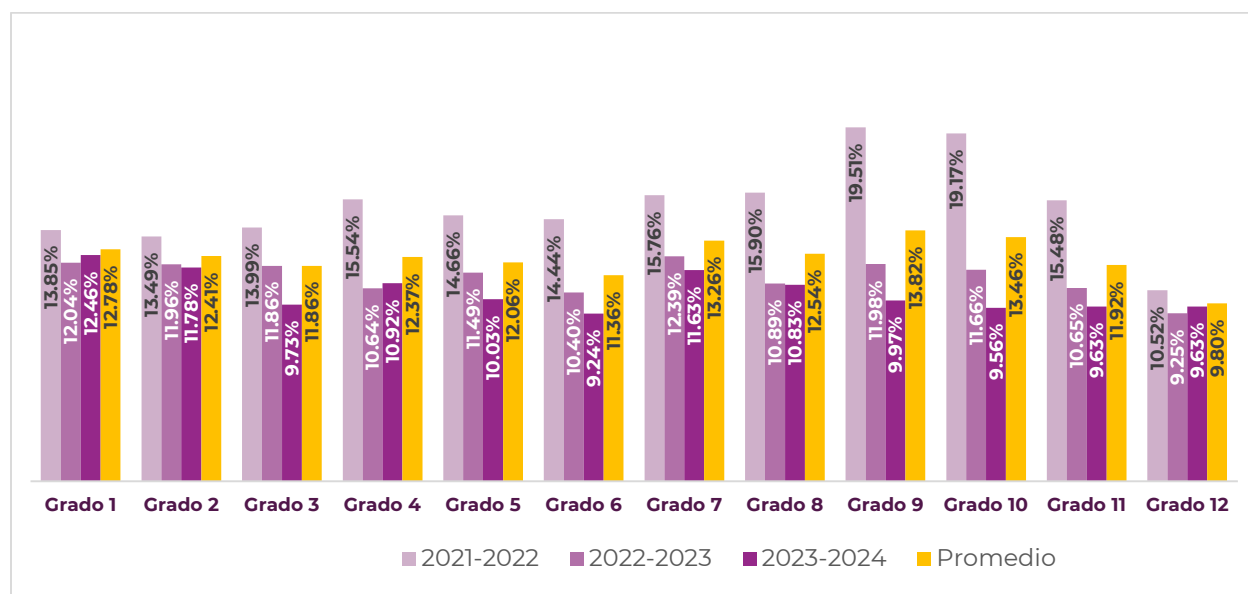
- **Ciencias:** 12.79 % en el año 2023-2024. Además, es una de las materias con menor porcentaje de notas D y F.
- **Matemáticas:** Aunque ha sido un área de oportunidad, ha mostrado una tendencia estable con 12.21 % durante los 3 años escolares.
- **Estudios Sociales:** Mostró una reducción constante en los tres ciclos, alcanzando promedio 12.11 % durante los 3 años escolares.

Estos resultados indican que los esfuerzos para reforzar la enseñanza en áreas críticas han sido efectivos, especialmente en Ciencias, ya que la reducción ha sido más significativa.

Reducción Sostenida en Todos los Grados

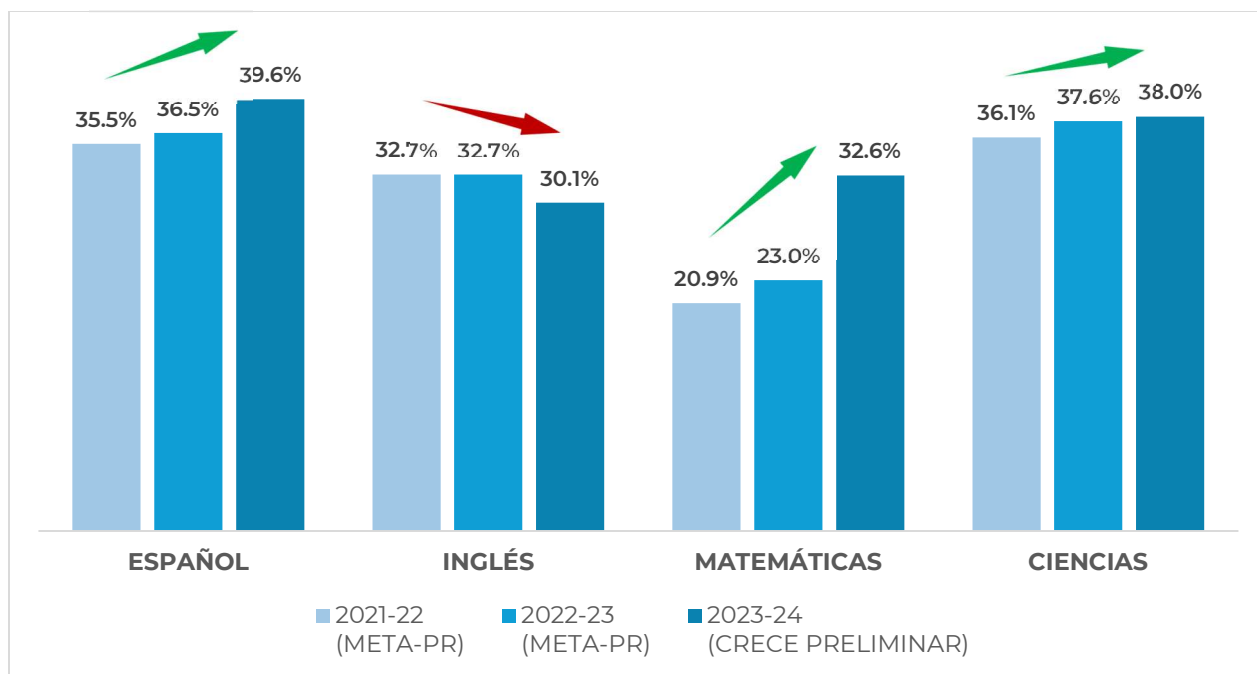
En cuanto a los diferentes grados, se observan avances en la reducción de notas D y F:

- Grados 1 a 6: Han experimentado una disminución constante, destacándose el primer grado con una reducción de 12.46 % en 2023-2024.
- Grados 7 a 12: Aunque históricamente los niveles de escuela intermedia y superior suelen tener más dificultades, los resultados muestran un mejoramiento considerable, especialmente en grado 12, que ha reducido sus notas D y F a 9.63 % en el año escolar 2023-2024.



Gráfica 7: Porcentaje de notas D y F por grado para los años académicos 2021-22 a 2023-24

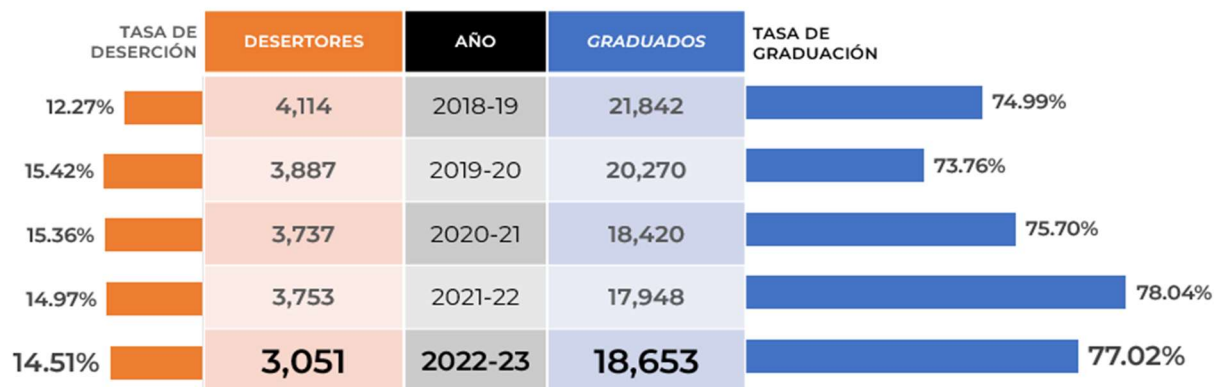
En relación con las pruebas CRECE, se presentan los resultados preliminares de las mismas, los cuales permiten una evaluación inicial del desempeño estudiantil. Estos resultados se analizan a nivel comparativo con los indicadores establecidos por el sistema de medición META-PR, lo que facilita la identificación de tendencias y brechas en el aprendizaje.



Gráfica 8: Resultados de pruebas META-PR y CRECE (preliminar) para los últimos 3 años académicos

La tasa de graduación es una de las métricas federales establecidas para medir la efectividad académica de las escuelas de nivel secundario. Este cálculo permite seguir la formación de los estudiantes durante un periodo de cuatro (4) años (desde los grados de 9no hasta 12mo) e identificar quienes cumplen con los requisitos establecidos para recibir un diploma regular de Educación Superior. Esta medida también forma parte de los indicadores del modelo de Rendición de Cuentas utilizado para evaluar a todas las escuelas públicas anualmente.

La siguiente gráfica presenta los datos de los aumentos de tasa de graduación. Del 2021-2022 al 2022-2023, en el que hubo un aumento de 1.25%. Este aumento se atribuye a las estrategias utilizadas en Asuntos Académicos como Refuerzo Académico Extendido (RAE) y los campamentos de verano, esto, como iniciativas para fortalecer las destrezas en nuestros alumnos. En estas, se han invertido \$262.4 millones en los últimos tres (3) años y se ha obtenido una participación promedio anual de 46,016 estudiantes.

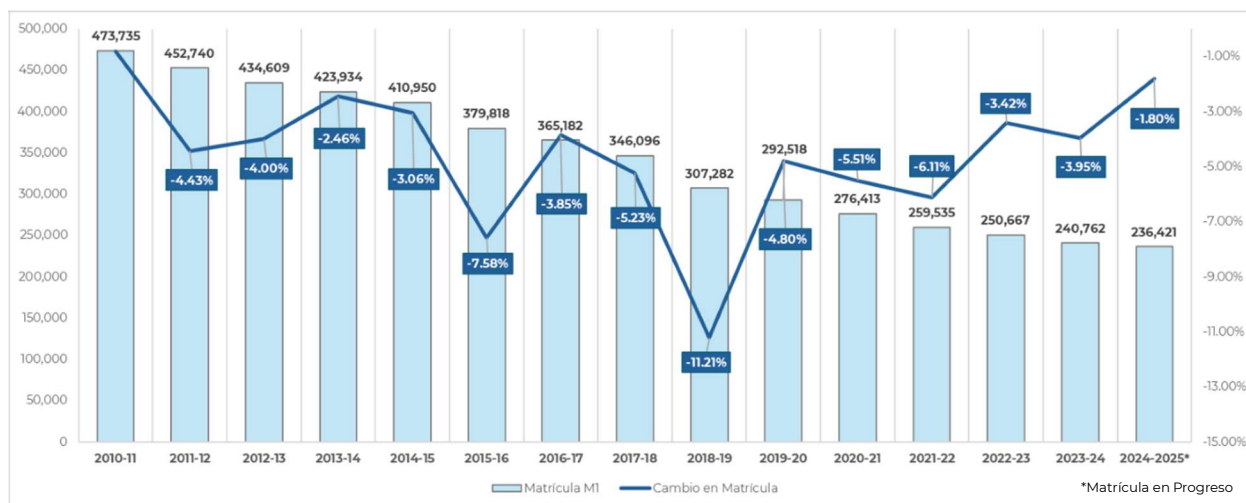


Gráfica 9: Tasas de graduación y deserción en escuelas del DEPR para los años académicos 2018-19 a 2022-23

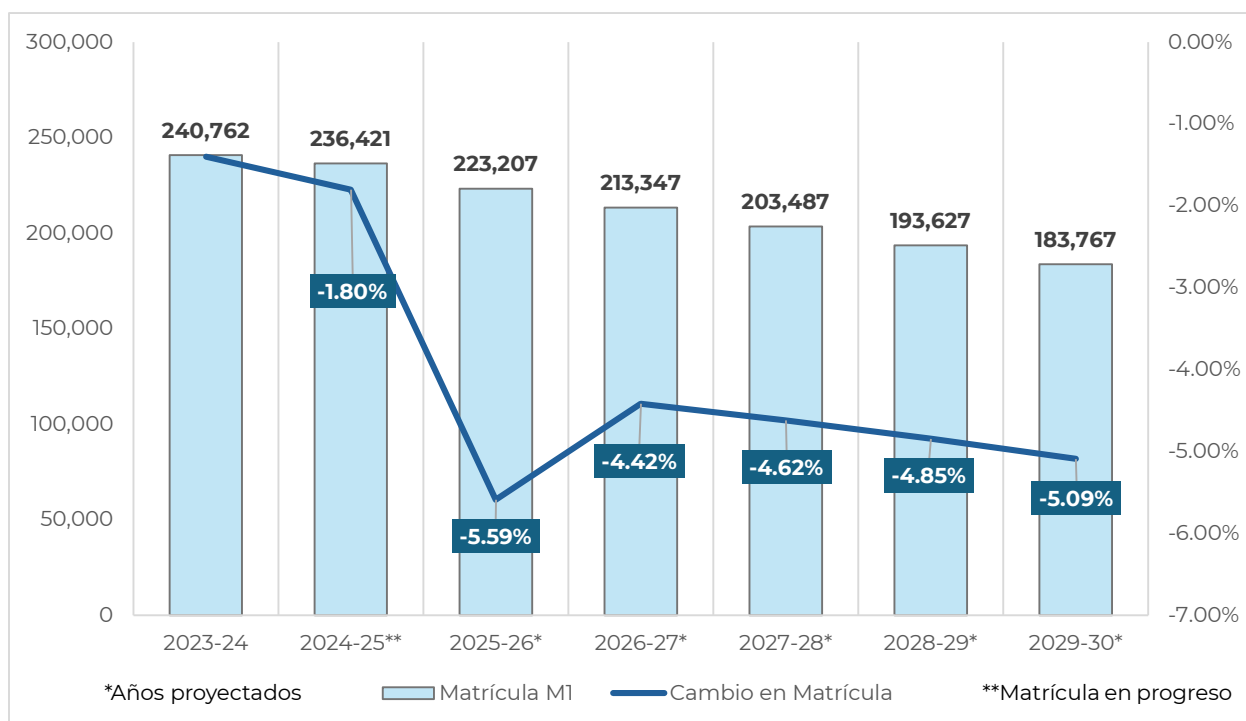
Es importante resaltar que durante los pasados diez (10) años, la matrícula en las escuelas públicas se ha reducido en un 43%. En comparación con el año escolar 2022-2023, este año escolar 2024-2025, la matrícula disminuyó en 9,757 estudiantes, lo que representa una merma de 3.89%. Esto refleja la disminución de la natalidad y a la emigración de Puerto Rico en los pasados años.

Tendencias y Cambios en Matrícula M1

Anualmente, el DEPR, utilizando un modelo de regresión lineal, calcula y ajusta las proyecciones de matrícula utilizando los datos de la Matrícula M1 Certificada. En los últimos 15 años, la matrícula en las escuelas públicas ha disminuido en un 50 %, con la mayor reducción observada entre los años escolares 2020-2021 y 2021-2022, alcanzando un 6.1 % debido a los efectos de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, la reducción entre los años 2023-2024 y 2024-2025 ha sido la más baja desde el año escolar 2010-2011, con una disminución de 1.86 %. No obstante, se proyecta que la matrícula seguirá disminuyendo en un 22 % adicional en los próximos cinco años.



Gráfica 10: Tendencia y Cambio en Matrícula M1 desde el 2010-2011 hasta el 2024-2025



Gráfica 11: Matrícula M1 registrada o proyectada desde el 2023-2024 hasta el 2029-2030

Recursos Humanos

En términos de personal, el DEPR ha visto un aumento marginal en su plantilla los últimos 4 años, pasando de **43,323** empleados a **43,439**. Esta plantilla se distribuye de la siguiente manera:

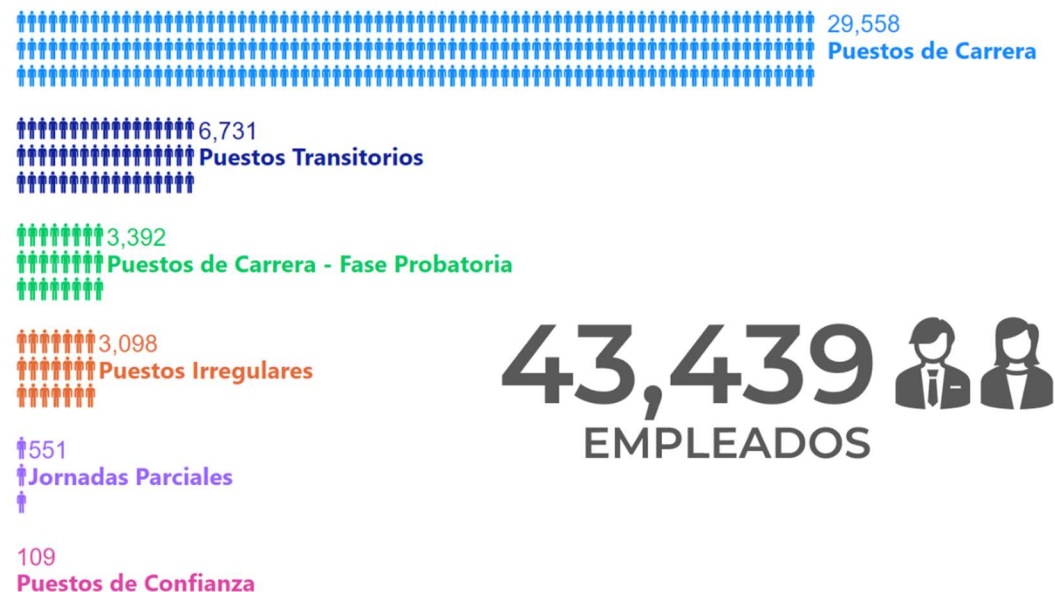


Imagen 3: Distribución de Puestos en el Departamento de Educación de Puerto Rico

Estructura Programática / Plan Estratégico

Durante el cuatrienio, el DEPR desarrolló un Plan Estratégico para el periodo de 5 años comenzando en el 2021 y culminando en el año 2026 con el propósito de transformar la educación pública del país. Su fin es garantizar una educación inclusiva y de alta calidad que prepare a los estudiantes para enfrentarse con éxito al mundo moderno, priorizando la justicia, la innovación y el bienestar de toda la comunidad escolar. Se establecen la visión y la misión, principalmente orientadas a preparar estudiantes con competencias que contribuyan al bienestar social y que compitan efectivamente en un mercado global.

El plan establece 6 metas estratégicas:

1. Mejorar el aprovechamiento académico de todos los estudiantes.
2. Integrar la participación de los padres, las madres o los encargados en el proceso de formación holística del estudiante.
3. Empoderar a los directores de escuela y a los maestros para lograr cambios significativos en sus comunidades.
4. Fortalecer la infraestructura tecnológica para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la recopilación de datos.

5. Maximizar la calidad administrativa por medio de:
 - a. la descentralización del sistema,
 - b. el uso de datos para la toma de decisiones,
 - c. el uso eficaz del presupuesto,
 - d. un sistema gerencial dinámico y eficiente que administra los procesos operacionales, académicos y fiscales en el que utiliza indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción.
6. Promover la salud física, mental, emocional y social por medio de los servicios del modelo biopsicosocial.

De igual forma, se establecen los valores primordiales por los que se rige la agencia:

1. Equidad
2. Justicia
3. Colaboración
4. Integridad
5. Servicio

Dentro de las prioridades estratégicas, se destaca la modernización de las escuelas para impulsar la innovación en la enseñanza, así como el éxito académico y la retención estudiantil. También resalta la importancia del compromiso familiar, por medio de la integración de las familias en el proceso educativo y por medio de la creación de vínculos con las comunidades escolares. Además, fomenta el respeto a la diversidad y asegura igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, mientras se enfoca en desarrollar y retener al personal docente altamente capacitado.

En cuanto a los resultados esperados, el plan busca aumentar la tasa de graduación, reducir el rezago académico y la tasa de deserción escolar. Además, se busca desarrollar competencias del siglo XXI en todos los estudiantes. Asimismo, se espera que haya un aumento en la retención de estudiantes en estudios postsecundarios y en la formación técnica, asegurando que el sistema educativo responda a las necesidades actuales y futuras de los estudiantes con un enfoque en la innovación y en la participación de la comunidad escolar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estatus por Unidad del DEPR

Oficina de Infraestructura y Reconstrucción

La Oficina de Infraestructura y Reconstrucción (OIR) del DEPR es responsable de la gestión, rehabilitación y modernización de las instalaciones educativas en la isla.

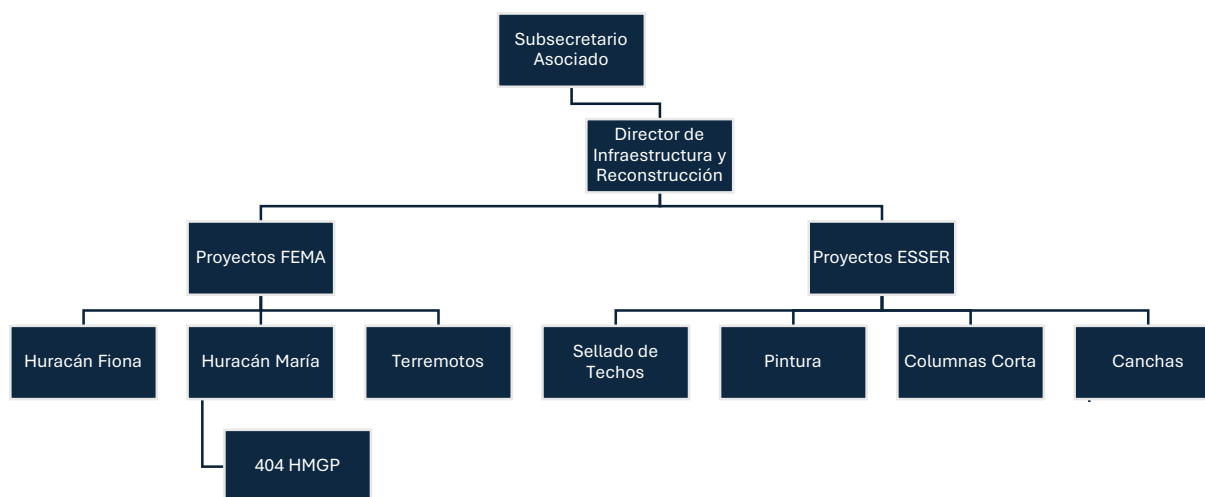


Imagen 4: Estructura organizacional de la Oficina de Infraestructura y Reconstrucción

Durante los últimos siete (7) años, la infraestructura educativa ha padecido daños y deterioros significativos tras la ocurrencia de múltiples eventos naturales (huracanes, terremotos, y pandemia). Puerto Rico y el mundo enfrentaron una emergencia con la pandemia del COVID-19, la cual ha sido la peor crisis mundial de salud de los pasados cien (100) años. La tarea usual de mantenimiento de planta física, que históricamente ha sido insuficiente, en la coyuntura actual ha trascendido con estos eventos y se ha convertido en uno de los aspectos más críticos y de mayor desafío para el Departamento de Educación. La realidad es que la infraestructura escolar, compuesta por más de 5,300 edificios, requiere ahora de iniciativas extraordinarias para gestionar su rehabilitación, reparación y, en algunos casos, su total reconstrucción. El Departamento de Educación está tomando acciones afirmativas para lograr un proceso ágil, expedito y específico para formalizar los trabajos de construcción y rehabilitación de nuestras escuelas.

A estos efectos, la Oficina ha recibido fondos federales ascendentes a tres mil seiscientos once millones (\$3,611M), principalmente a través de FEMA (\$2,932.1M) y del programa de fondos de emergencia ESSER (\$678.9M), para atender los daños causados por desastres naturales, como el huracán María, los terremotos y la pandemia de COVID-19. El objetivo de esta oficina es restaurar, reparar y mejorar la

infraestructura de las escuelas, creando ambientes de aprendizaje seguros y modernos. Sus tareas incluyen reparaciones estructurales, mitigación de vulnerabilidad sísmica y la mejora de las instalaciones físicas para garantizar la seguridad de los estudiantes y del personal.

La estrategia acelerada para la adjudicación de fondos federales se ha implementado con éxito, atendiendo las reparaciones e infraestructuras afectadas por el huracán María.

En cuanto a la fase de estabilización de escuelas, con una inversión total de \$588 millones, fue completada durante el segundo semestre del año fiscal 2023-2024. Esta fase se centró en la seguridad escolar, la reparación de daños graves y las mejoras generales en los entornos de aprendizaje, abarcando las siguientes áreas:

- 1. **Seguridad Escolar:** Se mitigaron vulnerabilidades estructurales, específicamente en columnas cortas, con una inversión de \$276.8 millones, beneficiando a 435 planteles y reforzando 39,596 columnas.
- 2. **Rehabilitación de la Zona Cero:** Se construyeron escuelas-*trailers* y escuelas modulares en los municipios de Guánica, Yauco, Guayanilla y Peñuelas, con una inversión de \$65,996,702.
- 3. **Mejoramiento del Ambiente Escolar:** Se destinaron \$245.2 millones para mejoras en planteles escolares, incluyendo el sellado de techos en 215 escuelas y la pintura de 350 escuelas.
- 4. **Iniciativa Federal Accelerated Award Strategy (FAAST):** Esta iniciativa se enfocó en reparaciones generales y mejoras a la planta física de las escuelas afectadas por el huracán María.

La situación de los proyectos en planes, estabilización y reconstrucción se resume a continuación:

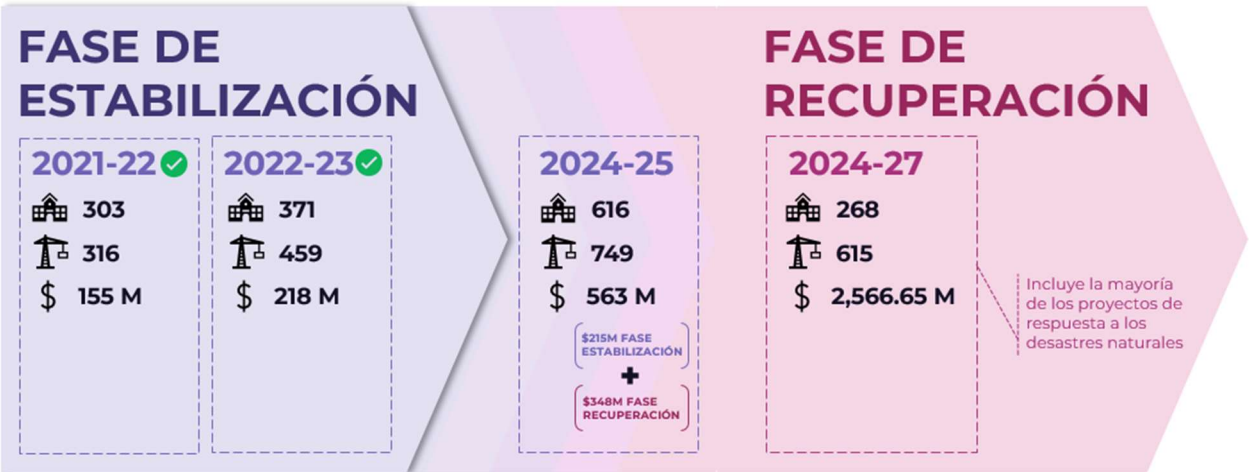


Imagen 5: Fases de estrategia acelerada para la adjudicación de fondos federales en iniciativas de infraestructura

- Se ha mejorado la resistencia de las estructuras escolares ante futuros terremotos por medio de la reparación de 39,596 columnas cortas en 435 escuelas con una inversión de \$276.8M.
- Se han construido nuevas escuelas en Guánica, Yauco, Guayanilla y Peñuelas con una inversión de \$65.9M con el propósito de reemplazar las instalaciones gravemente dañadas.
- 215 escuelas han tenido mejoras en techos y 350 escuelas en pintura, con una inversión total de \$245.2M.
- Se han realizado reparaciones en 43 canchas deportivas con una inversión total de \$24,994,417.51. Hay 8 escuelas completadas, 33 en construcción y 2 en contratación.

Proyecto de Escuelas Innova

El programa de escuelas INNOVA abarca el diseño y la remodelación integral de 45 instituciones educativas en todo Puerto Rico. Estos proyectos no solo cumplirán con los códigos actuales de construcción, sino que también integran la creación de nuevos espacios destinados a la enseñanza y la interacción de los usuarios con el entorno y la estructura.

El DEPR ha tenido avances en la modernización de 45 escuelas Innova con una escuela en construcción y planes para que las otras 44 escuelas inicien antes del año 2025. La logística para implementar este innovador concepto educativo en Puerto Rico requiere la colaboración de un amplio equipo de profesionales, quienes se encargan de llevar a cabo los estudios y las pruebas necesarios para los diseños. Además, se coordina estrechamente con diversas áreas académicas para desarrollar escuelas que estén a la vanguardia de la tecnología y que satisfagan las necesidades educativas del futuro.

Proyectos de Infraestructura Financiados con Fondos ESSER - (\$678.9M)

- Reducción de la Vulnerabilidad Sísmica por Presencia de Columnas Cortas en 597 Escuelas.
- Hay 458 escuelas completadas, y 139 escuelas en construcción.
- ESSER: 395 Escuelas de Sellado de Techos.
- Hay 280 escuelas completadas, 32 escuelas en construcción, 15 escuelas en contratación, y 68 en planificación.
- ESSER: Pintura de 817 Escuelas.
- Hay 778 escuelas completadas, y 39 escuelas en construcción.
- ESSER: Reparaciones a Canchas en 43 Escuelas.
- Hay 8 escuelas completadas, y 33 escuelas en construcción, 2 en contratación.

En cuanto a los asuntos pendientes por resolver, existe una urgencia por contratar profesionales especializados, sobre todo en las áreas de tecnología de la información (TI) y gestión de proyectos, para manejar la complejidad administrativa y logística, ya que con la implementación paralela y, en ocasiones, simultánea de los planes de estabilización y reconstrucción se requiere de un personal con las destrezas, la capacitación y la pericia requeridas para gestionar esta magnitud de proyectos. Esto incluye, y no se limita a, ingenieros, arquitectos y personas capacitadas para manejar fondos de FEMA.

Además, la infraestructura tecnológica de la oficina requiere mejoras, como la implementación de un sistema centralizado de almacenamiento de datos (como SharePoint o soluciones en la nube) y la adquisición de equipos adicionales, como fotocopadoras de gran escala, para facilitar la gestión de planos.

Oficina para el Mejoramiento de las Escuelas Públicas (OMEP)

La Oficina para el Mejoramientos de las Escuelas Públicas (OMEP) fue creada por medio de la Resolución Conjunta Núm. 3 de 28 de agosto de 1990, según enmendada, y adscrita al DEPR. Tiene la responsabilidad de poner en función un programa acelerado de reparación y embellecimiento de los planteles escolares, entre otros deberes. Esta ofrece servicios a sobre 512 planteles escolares, a las oficinas administrativas en nivel central y a sus ORE. Los otros 344 planteles son responsabilidad de AEP.

El presupuesto para este año fiscal 2024-2025 es \$29,179,000.00 distribuidos como sigue:

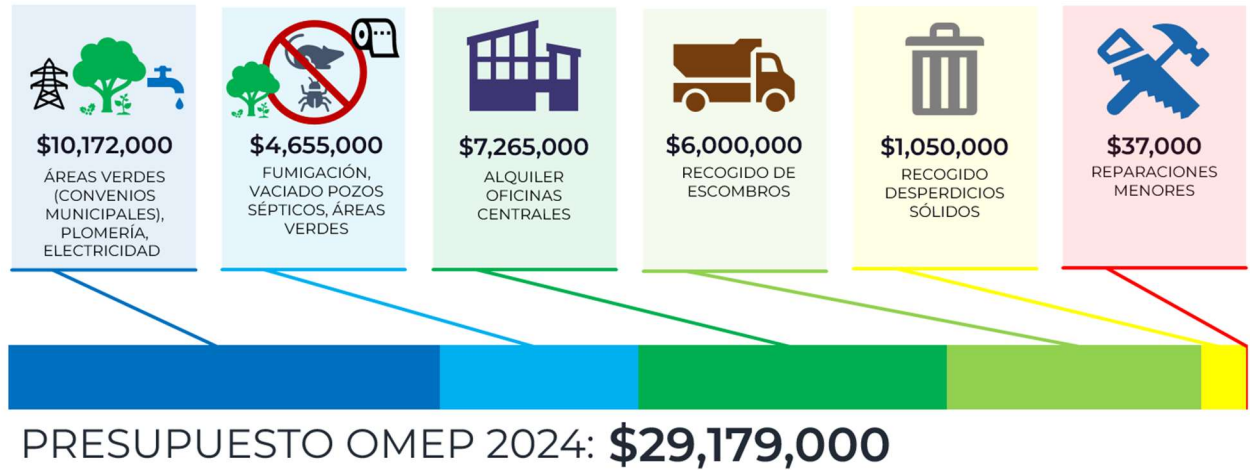


Imagen 6: Distribución presupuestaria de OMEP para 2024

- \$10,172,000.00 para el mantenimiento de áreas verdes, plomería, electricidad y otros, ofrecidos mediante convenios municipales para las escuelas bajo la titularidad únicamente de DTOP.

- \$4,655,000.00 para el servicio de recogido de desperdicios sólidos mediante empresa privada y convenios municipales para las escuelas incluyendo las de AEP.
- \$7,265,000.00 para los servicios de fumigación regular, vaciado de pozo séptico o tanques de retención y mantenimiento de las áreas verdes que no están bajo convenio municipal a las escuelas bajo la titularidad de DTOP.
- \$6,000,000.00 para reparaciones menores a las escuelas y querellas de situaciones que atentan contra la salud y seguridad.
- \$1,050,000.00 para servicios de recogido de escombros para el inicio del año escolar.
- \$37,000.00 para el alquiler del edificio de las oficinas centrales donde se ubica la sede nueva del DEPR.

La OMEP ha tenido logros que redundan en el mejoramiento de la infraestructura escolar y optimizan los recursos para atender las necesidades de las escuelas. A continuación, se destacan algunos de estos avances:

- Luego de 17 años, se logró adquirir una nueva flota compuesta de 70 *pick ups* para el uso de la transportación de las brigadas de las ORE a los planteles escolares. La inversión en esta compra fue de \$2,869,384.000 provenientes de fondos federales ESSER.
- Con una inyección de fondos de \$10,543,000.00 no recurrentes, se trabajaron 526 solicitudes de situaciones de diversa índole (electricidad, tuberías, entre otros) reportadas por las escuelas mediante el uso de la plataforma de querellas del DEPR.
- En el año fiscal 2022-2023, con una asignación de \$4,409,965.28, se impactaron 20 escuelas. Sin embargo, en el siguiente año fiscal 2023-2024 en el denominado Proyecto de Regreso a Clases “Back To School” y con una mayor asignación de \$31, 266,779.00 obligados, se logró impactar 308 escuelas. Se separó la cantidad de \$1,251,273.06 para fumigar el comején en 160 de estas escuelas.
 - En las escuelas impactadas, se realizaron diversas reparaciones para cubrir las necesidades de las escuelas como: reparaciones de plomería (reemplazo de llaves, inodoros, destape de tuberías), sistemas eléctricos y refrigeración (luminarias, aires, subestaciones), y generales (puertas, ventanas, techos, pintura, estacionamiento). Además, se instalaron cisternas, alarmas, paneles eléctricos, extractores de comedor, se impermeabilizaron techos y se reemplazaron la línea de gas y el generador.
- Durante el segundo semestre del 2020-2021, se prepararon los planteles escolares para el recibo de los estudiantes con una inversión de \$20,000,000.00. A través de esta, se gestionaron las reparaciones de los baños, incluyendo la

sustitución de equipos sanitarios, cambios de luminarias, corrección de barreras arquitectónicas con aceras, pasamanos, etc.

La Oficina enfrenta varias áreas de oportunidad que requieren atención para el cumplimiento de sus objetivos. Entre los asuntos pendientes más importantes se encuentra el reclutamiento de personal diestro, como plomeros y electricistas, cuya labor es fundamental para mantener el funcionamiento adecuado de las instalaciones escolares.

Además, la integración de la OMEP al sistema financiero del DEPR ha generado varias tareas, especialmente, en la respuesta rápida a situaciones de urgencia en las escuelas (24-48 horas); por tanto, se impacta el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Resolución por la cual fue creada la oficina. Entre ellos:

- Flujo de Aprobaciones - La integración al SIFDE ha introducido un flujo de aprobaciones más complejo, involucrando a múltiples áreas del DEPR, lo que retrasa las respuestas urgentes.
- Competencia de Prioridades: Las prioridades de la OMEP ahora compiten con las de otros programas del DEPR, diluyendo la urgencia de sus operaciones.
- Sistema No Adaptado: El SIFDE no estaba diseñado para manejar las operaciones específicas de la OMEP, como servicios de infraestructura y facturación, lo que ha causado demoras.
- Impacto en la Eficiencia: Antes de la integración, la OMEP operaba con mayor rapidez y eficiencia, con un sistema financiero independiente.

Por otro lado, luego de la orden administrativa 2023-001, la OMEP pasó a ser, además, el componente fiscal de la OIR para los proyectos de FEMA y otros fondos federales. Dado esto, su petición presupuestaria se afectó con la reducción presupuestaria que se les aplica a todos los programas en general.

También se presenta el área de oportunidad relacionada con la gestión de las escuelas en desuso, ya que no se cuenta con un presupuesto para su mantenimiento o reutilización. Sin embargo, la oficina sigue recibiendo querellas del Ombudsman y de los municipios al respecto. Por último, otro asunto pendiente es gestionar la capacidad eléctrica en las escuelas, para asegurar que puedan soportar la instalación de acondicionadores de aire y proyectos de alta tecnología, como laboratorios de computadoras y el proyecto STEAM, los cuales requieren una infraestructura eléctrica robusta.

Estudio de Sistemas de Acondicionadores de Aire en Escuelas Públicas de Puerto Rico

El DEPR realiza un estudio en 709 planteles existentes para obtener parámetros necesarios, realizar estimados, y proveer recomendaciones sobre el uso de acondicionadores de aire. El estudio lo lleva a cabo actualmente la firma **M2A Group, PSC** con un costo de **\$3,796,695.00** incluyendo 709 escuelas a ser evaluadas, 400 de ellas en un periodo de 150 días calendarios que vence en septiembre 2024, con los informes y recomendaciones requeridas, y 309 escuelas en 120 días adicionales. Las primeras 400 escuelas han sido evaluadas con dos informes radicados por lo que 398 informes están pendientes. El segundo grupo de 309 escuelas está pendiente de presupuesto, pero se proyecta el comienzo de evaluaciones el 21 de octubre próximo. El análisis de las primeras 400 escuelas demuestra que el 21% de los espacios cuentan con unidades de aire acondicionado y que el costo promedio por espacio es de \$40,569. Las áreas del estudio son:

1. Condición de la subestación existente y cálculo preliminar de la carga de esta mediante inspección visual.
2. Requisitos de rediseño de la subestación existente basado en tal inspección.
3. Estimado de mejoras a la Subestación existente.
 - a. AS-Built de sistemas de acondicionadores de aire existentes, evaluación y recomendaciones para su mejoramiento y reparación.
 - b. Inventario de cantidad de salones académicos, de facultad, y de administración que tienen acondicionadores de aire y de aquellos que requieran acondicionadores de aire.
 - c. Requerimientos de electricidad interior para proveer acondicionadores eléctricos.
4. Estimado de costos para requerimientos de electricidad interior.
5. Establecer alternativas u opciones de acondicionadores de aire y recomendaciones para selección de la mejor alternativa.
6. Análisis de costo beneficio entre acondicionadores de aire y abanicos de techo.
7. Estimados de instalación de abanicos de techos.
8. Estimado de costos para el suplido e instalación de la mejor alternativa de acondicionadores de aire o la combinación de acondicionadores y abanicos.
9. Análisis and recomendación para Sistema de Generador de Emergencia, interruptor de emergencia.
10. Medida de carga y capacidad para el emplazamiento de la tecnología Solar

fotovoltaica.

11. Costos de mantenimiento.

Escuelas Alianza

La Oficina de Escuelas Públicas Alianza (OEPA), creada según dispuesto en la Ley 85-2018, según enmendada, conocida como «Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico», tiene el objetivo de promover nuevos modelos educativos colaborativos entre el DEPR y las entidades certificadas. Las Escuelas Públicas Alianza (EPA) son instituciones públicas no sectarias, sin fines de lucro, con autonomía sobre aspectos financieros, contratación, currículo e instrucción, pero deben cumplir con las pruebas y estándares del DEPR, como las pruebas CRECE. Estas pruebas son evaluaciones estandarizadas administradas anualmente y tienen como objetivo principal evaluar el progreso y las competencias de los estudiantes en relación con el currículo oficial, asegurando que los contenidos enseñados en las escuelas se alineen con los estándares educativos establecidos.

Las EPA son un componente dentro del modelo educativo del DEPR, que opera bajo un enfoque colaborativo entre entidades externas y la propia agencia. A estos efectos, buscan fomentar la innovación en la educación, mejorar la calidad educativa y ofrecer nuevas oportunidades a los estudiantes a través de la implementación de prácticas más flexibles y adaptadas a las necesidades actuales de la comunidad escolar.

Tabla 1: Detalle de escuelas alianza para el año académico 2024-25

MUNICIPIO	ESCUELA	GRADOS	ESPECIALIDAD	MATRÍCULA
Vega Baja	Christian Military Academy	K-2	BILINGÜE	195
Yabucoa	Camino al Éxito	K-6	STEAM	293
Vieques	Cacica Yuisa	K-3	BILINGÜE/ STEAM	89
San Juan	School of San Juan	PK-12	BILINGÜE	548
San Juan	Leap Stem + E	K-12	STEM	802
Bayamón	Leap Stem + Sciences & Technology	K-5	STEM	341
San Juan	Leap Stem + Sports	6-10	STEM	124
San Juan	Leap Stem + Arts	K-8	STEM	584
Carolina	Leap Stem + Medical	9-10	STEM	121
San Juan	Especializada Matemáticas, Ciencias y Tecnología	6-12	STEM	266
San Juan	Escuela del Deporte	6-12	STEM	271
Arecibo	Paradiso College Preparatory, Arecibo	5-9	STEM	668

MUNICIPIO	ESCUELA	GRADOS	ESPECIALIDAD	MATRÍCULA
San Juan	Paradiso College Preparatory, San Juan	5-9	STEM	312
San Juan	The United School of San Juan	K-1	STEM	0
San Juan	Vimenti Middle School	K-7	BILINGÜE	317
Guaynabo	Rosalina C. Martinez	5-12	BILINGÜE/ STEAM/ STEM	306
MATRÍCULA TOTAL				5,237

Para el año fiscal 2024-2025, las EPA tienen una asignación de fondos que se compone de:

- Programa de Educación Especial - \$1,866,737.52 (4 escuelas)
- *Schoolwide* - \$18,002,239.00 (10 escuelas)

La fórmula de costo por estudiante es la misma utilizada para las escuelas regulares con un costo aproximado de \$4,700.00 por estudiante.

Uno de los mayores logros alcanzados por esta área ha sido la apertura de 14 nuevas EPA en los último tres años que han permitido fortalecer la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas públicas y se ha impactado a 5,335 estudiantes. Estas escuelas han avanzado en la creación de programas bilingües y en la incorporación de las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Además, se han llevado a cabo monitorias para asegurar el cumplimiento de las escuelas con las regulaciones y con los objetivos establecidos en las cartas constitutivas de cada escuela.

Las 16 EPA actuales y en proceso de aprobación o establecimiento, ya sea porque están esperando la certificación de sus fondos, completando los trámites legales para empezar a operar, o en fases iniciales de planificación (como la presentación de propuestas o la creación de sus cartas constitutivas).

Asimismo, a nivel académico, se ha observado un avance en el uso de herramientas tecnológicas para apoyar el aprendizaje y la evaluación, lo que ha permitido que los estudiantes accedan a métodos de enseñanza más interactivos y actualizados. Además, han contribuido a la creación de nuevos espacios de aprendizaje adaptados al mundo contemporáneo, promoviendo una cultura de altas expectativas y logros académicos.

Programa de Libre Selección de Escuelas (Vales Educativos)

La Oficina del Programa de Libre Selección de Escuelas, adscrita a la Subsecretaría Asociada del DEPR, se encarga de administrar el Programa de Vales Educativos, establecido bajo la Ley 85 de 2018, según enmendada. Este programa permite a los

estudiantes que han estado inscritos en escuelas públicas o autónomas, vales para asistir a la escuela privada de su elección mediante vales educativos que cubren hasta el 80 % del costo de matrícula. Con ello, se busca brindar mayor diversidad en la oferta académica, atender las necesidades particulares de los estudiantes. y promover la equidad educativa.

El programa obtuvo importantes logros en los últimos años. Uno de los avances más notorios ha sido el crecimiento en la participación de los colegios privados. Desde el año fiscal 2022-2023, el número de instituciones participantes ha pasado de 25 a 75 en el año fiscal 2024-2025, como resultado de esfuerzos colaborativos con la Asociación de Escuelas Privadas y reuniones con directores escolares. Esto representa un aumento de 200 %, por lo que es un reflejo del éxito del programa en atraer más instituciones educativas, aumentando las opciones para los estudiantes. Además, los padres han mostrado un alto grado de satisfacción, ya que el 100 % de aquellos que redimieron los vales expresaron su aprobación y recomendación a otros familiares y estudiantes, lo que indica un gran nivel de confianza en la iniciativa.

Para el año fiscal 2024-2025, se redimieron 514 vales, con un impacto presupuestario de \$1,271,636 superando los 335 del año anterior, lo que refleja una mayor eficiencia en los procesos. Este aumento del 53 % en la participación respecto al año anterior demuestra el éxito en la promoción del programa y su accesibilidad para más familias. Además, la implementación de un Registro de Colegios ha facilitado la recepción de documentos, lo cual mejora la transparencia, la eficiencia operacional del programa, además de que permite a las familias consultar las escuelas elegibles fácilmente.

Uno de los asuntos pendientes del programa es la necesidad de enmendar el Reglamento 9290 del año 2020, titulado «Reglamento del Programa de Libre Selección de Escuelas», que establece las directrices y regula la participación de las escuelas privadas en el Programa de Libre Selección de Escuelas. Los cambios sugeridos son necesarios porque ayudarán a disponer de las herramientas necesarias para trabajar de forma efectiva.

Apoyo Regional

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) se organiza en siete (7) Oficinas Regionales Educativas (ORE), encargadas de brindar apoyo y seguimiento a las escuelas dentro de sus respectivas áreas. A lo largo de todas las regiones, se ha fortalecido la plantilla de empleados, lo cual ha permitido ofrecer un respaldo más individualizado a los directores de escuela y al personal docente y no docente.

Este fortalecimiento incluye la contratación de facilitadores docentes en todas las materias académicas, cuyo rol es proveer orientación técnica y pedagógica a los maestros, ayudándoles a mejorar sus prácticas educativas. Además, se ha integrado la figura de los superintendentes auxiliares, quienes supervisan, asesoran y brindan

apoyo a los directores de escuelas y al personal docente y no docente. Estos superintendentes auxiliares velan por el cumplimiento de las metas del DEPR y fungen como enlaces para promover un ambiente más colaborativo y efectivo, asegurando que los recursos y el apoyo lleguen a cada escuela de manera oportuna. Por otro lado, la Reforma del Servidor Público ha permitido fortalecer de las áreas fiscales en las ORE, brindando personal especializado en áreas tales como Finanzas, Compras, Asuntos Federales, entre otras.



Imagen 7: Las Siete (7) Regiones Educativas del Departamento de Educación de PR

A continuación, se incluyen los logros por ORE.

Oficina Regional Educativa de Arecibo

Durante los últimos tres años, la Oficina Regional de Arecibo (en adelante, OREA) ha logrado grandes mejoras en la infraestructura educativa y en el bienestar de las comunidades escolares bajo su supervisión. Dos de los logros más destacados son la implementación del Proyecto GROW, implementado desde el año escolar 2022-2023 con 106 escuelas participantes.

Tabla 2: Impacto del Proyecto GROW

Año Académico	Total de Escuelas Participantes	Total de Personal Impactado	Total de Estudiantes Impactados	Porcentaje de Participación	Aumento en el aprovechamiento académico
2022-2023	106	187	35,323	89%	85.83, SI; 1.47%
2023-2024	106	258	34,015	10%	86.44, SI; 61%
2024-2025	106	106	32,561	100%	SI; 2.08%

Asimismo, otro de los logros sobresalientes fue el Proyecto Socioemocional, enfocados en el bienestar emocional y académico de los estudiantes, implementado durante los años 2022-2023 y 2023-2024.

Tabla 3: Impacto del Proyecto Socioemocional

Año Académico	Total de Escuelas Participantes	Total de Personal Impactado	Total de Estudiantes Impactados	Porcentaje de Participación	Aumento en el aprovechamiento académico
2022-2023	23	400	9,234	35%	30%
2023-2024	23	400	9,234	35%	30%

También se culminó la construcción y reapertura de la escuela Ricardo Arroyo Laracuenta en Dorado, la cual fue afectada por los terremotos previos. Además, se rehabilitó la escuela Concepción Pérez en Ciales, que fue cerrada previamente y reabierta bajo el modelo Montessori.

En términos de infraestructura, el 79 % de las escuelas han sido pintadas y un 65 % ha completado reparaciones de columnas cortas. Además, el 44% ha culminado con el sellado de techos. De igual manera, la OREA ha mejorado sus capacidades tecnológicas con la creación de un salón de conferencias completamente equipado y una flota de vehículos disponibles para uso administrativo.

Otro logro ha sido la gestión del 98 % de los Programas de Educación Individualizada (PEI), cumpliendo con las reglas establecidas para la atención de estudiantes con necesidades especiales. La ORE ha implementado un programa de maestros sustitutos, lo que ha reducido significativamente la pérdida de tiempo lectivo por ausentismo de maestros, mejorando la continuidad educativa. A pesar de los logros alcanzados, la OREA ha enfrentado problemas de reclutamiento.

En términos de gestión administrativa y financiera, la OREA logró solventar asuntos previos relacionados con el uso de fondos federales, alcanzando el 100 % de cumplimiento en las auditorías y en los planes de acción correctiva a nivel estatal y federal requeridos. Esta acción ha fortalecido las finanzas de la ORE, garantizando un manejo más eficiente y transparente de los recursos públicos.

Otro asunto pendiente es la reubicación y remodelación de las escuelas Innova, un proceso que quedará en manos de la administración entrante. Aunque se han hecho avances en el diseño y en la planificación, el futuro de estas escuelas dependerá de la continuidad y la prioridad que se dé a estos esfuerzos.

Oficina Regional Educativa de Bayamón

En los últimos años, la Oficina Regional Educativa (ORE) de Bayamón ha llevado a cabo una serie de proyectos e iniciativas que han mejorado significativamente la calidad educativa y la infraestructura escolar.

Entre los logros más destacados se incluyen:

- Implementó el **Plan de Acción del Plan Administrativo Consolidado (ADMCONLEA)**, desde el cual se han gestionado acciones de más de \$2.4 millones para la adquisición de materiales, el pago de nómina y la ejecución de proyectos especiales, con la colaboración de 34 empleados.
- Facilitó el **Proyecto de Escuelas en Mejoramiento** ha permitido mejoras a la infraestructura física de 27 escuelas, con una inversión de \$12 millones. En términos de infraestructura, se ha avanzado en la reconstrucción de ocho escuelas bajo el Proyecto Innova, que incluye planteles como la escuela Pedro Albizu Campos y la escuela Emilio R. Delgado. También se han realizado mejoras a la infraestructura física de las escuelas, como la reparación de columnas cortas, la pintura y el sellado de techos en 43 escuelas.
- Gestó el **proyecto piloto Camino hacia la META** en colaboración con la entidad sin fines de lucro Puerto Rico Education Foundation (PREF) que se convirtió en una respuesta efectiva para cambiar la tendencia de resultados negativos en las pruebas META que venía sufriendo Puerto Rico por los pasados años. Comenzó en 2018, precisamente en respuesta a preocupaciones de los maestros ante el pobre rendimiento académico. En su primera fase incluyó 7 escuelas de las zonas rurales y urbanas de la OREB. Logró mejoría en los resultados, y una respuesta positiva entre maestros, directores escolares, estudiantes y encargados.
- Desarrolló **la Academia de Inducción para Directores** en Alianza con LEAD - Collaborative. Una organización sin fines de lucro con sede en Puerto Rico que se dedica a desarrollar la capacidad de los líderes escolares de Puerto Rico. A través del Leadership Institute, Lead Collaborative ofrece programación de liderazgo educativo de alta calidad que conduce a mejoras receptivas. A través de talleres, modelos y capacitación, los líderes escolares adquieren las herramientas y el apoyo para priorizar el liderazgo educativo, la enseñanza de alta calidad y excelentes resultados para los estudiantes. El pasado año, las capacitaciones mensuales con LEAD se llevaron a cabo en el período de la mañana y en las tardes, los directores recibieron un desarrollo profesional que combinaba el tema de liderazgo estratégico con temas necesarios para la administración efectiva. Se resaltan: Liderazgo estratégico, Asistencia técnica, Capacitación en torno a la evaluación del maestro y la evaluación del director escolar, Monitoria Título I parte A, Orientación de la División Legal,

Cumplimiento y labores del Centro de Servicios de Educación Especial, entre otros.

- Viabilizó en Alianza interagencial desde el año escolar 2022-2023 el **Proyecto Seguridad y Educación para el desarrollo de la niñez**, permitiendo así que los estudiantes pudieran fortalecer y garantizar condiciones para el éxito y la superación académica. El Proyecto que comenzó en la OREB, al finalizar el año escolar 2023-2024, reportó un total de 23 escuelas impactadas, de las cuales 18 pertenecen a la OREB: 1 en Bayamón, 5 en Cataño, 4 en cada uno de los pueblos de Naranjito, Toa Alta y Toa Baja; un total de 365 actividades; 2,164 personas impactadas, entre los que se encuentran estudiantes, padres y personal escolar. Del Informe de Logros del Proyecto se obtuvo la siguiente información: 7 Agencias y organizaciones fueron incluidas en la iniciativa, 30 reuniones para el seguimiento y apoyo al proyecto fueron llevadas a cabo; 389 padres fueron impactados entre dos Congresos para Padres que se trabajaron; 187 miembros de la comunidad fueron impactados en el Primer Día Familiar del Proyecto. Además, se evidencia disminución entre las 10 semanas y las 40 semanas del año escolar en las escuelas participantes: 57 incidentes de disciplina y 63 casos de conductas de riesgo menos al finalizar el año escolar.
- Dirigió la **iniciativa del Maestro Enlace de Educación Especial**. Este maestro enlace asiste a sesiones periódicas de capacitación, presenciales o en línea para comunicarles a sus colegas en la escuela todo lo referente al cumplimiento de educación especial; revisa y analiza los datos referentes al programa y mantiene al día, junto con el director escolar los procesos del Programa en su escuela. Se ha podido constatar que las estipulaciones del caso Rosa Lydia Vélez Vs. DEPR, cuentan con mejores niveles de cumplimiento en conformidad con los términos y condiciones establecidos en la sentencia, al trabajar con esta iniciativa.
- Inició el **proyecto de directores jubilados en apoyo a la gestión administrativa y educativa en nuestras escuelas**. Contar con directores jubilados en apoyo permite preparar directores principiantes, sin experiencia previa y sin dominio para manejar con efectividad los complejos desafíos administrativos. Estos desafíos incluyen aspectos como el manejo de diversas plataformas administrativas, la implementación de políticas públicas y el dominio de estrategias que permitan minimizar el rezago académico, entre otros aspectos críticos
- Comenzó una **primera etapa de la Unidad Especializada de Atención Escolar (UEAE)** Por primera vez, se cuenta con trabajadores sociales especializados de Familia y Educación trabajando en conjunto por un mismo fin. El enfoque es de carácter preventivo, y se centra en ofrecer orientación, apoyo y servicios a menores y familias que hayan sido identificados por funcionarios en el

escenario escolar. Con esta UEAE se espera una disminución del número de referidos realizados a la Línea de Maltrato por concepto de posibles situaciones de negligencia. Ya la Unidad está replicada en todas las Oficinas Regionales.

- Posibilitó el desarrollo de la **estrategia de Visita de Impacto Académico a las 32 Escuelas en Plan de Mejoramiento**. La estrategia incluía, ofrecer un Taller a cada una de las escuelas EPM en el que se impactara a la comunidad escolar en pleno. Tomando en consideración el perfil de las escuelas primarias y secundarias; las escuelas primarias se impactaron primero. El 6 de octubre de 2023 se ofreció de forma simultánea el primer Taller: Mejores Prácticas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en escuelas en Mejoramiento escolar. Fue un taller alineado a la Guía de Prácticas efectivas para escuelas en mejoramiento escolar (2021) Fueron impactadas 12 escuelas primarias y un total de 320 docentes. El 27 de octubre, se ofreció el segundo. Fueron impactadas 8 escuelas primarias y un total de 217 docentes. Sobre el tema de Escuelas en Plan de Mejoramiento escolar se ofreció asistencia técnica en tres escuelas primarias y en el tema de la construcción de la Pared de datos en las escuelas EPM se les dio asistencia técnica a 18 directores. Los programas de español y matemáticas asignaron un solo facilitador docente para trabajar las escuelas EPM, al inicio de este año escolar, se asignó la misma táctica en todos los programas académicos. La OREB inició este año escolar con 27 escuelas en Plan de Mejoramiento, 5 menos que el año anterior.
- Estableció **la Zona Piloto Montaña de** la Iniciativa de Descentralización Educativa y Autonomía Regional (IDEAR) en los municipios de Morovis y Orocovis. Con el propósito de poner en marcha el proceso de transformación del sistema educativo público puertorriqueño, descentralizando la toma de decisiones para que las comunidades educativas tengan autonomía decisional y fiscal.
- Colaboró **con la organización “DonorsChoose”**, organización sin fines de lucro con sede en los Estados Unidos que permite a las personas donar directamente a proyectos de aulas de escuelas públicas. La organización ha recibido la calificación más alta de “Charity Navigator” cada año desde 2005. Mediante esta colaboración, 541 maestros recibieron donaciones por un valor total de \$600,000.00 en materiales para apoyar sus iniciativas educativas.
- Logró la **incorporación de la Escuela Basilio Milán Hernández de Toa Baja a la Unidad de escuelas especializadas**. Esta escuela especializada en deportes representa un avance significativo en el fomento del talento deportivo juvenil en la ORE. Además, ofrecerá a un mayor número de estudiantes entre el sexto y el duodécimo grado, la oportunidad de desarrollar sus habilidades atléticas dentro de un entorno académico especializado, lo que contribuirá positivamente al crecimiento del deporte a nivel local y nacional.

Proyecciones:

En el mes de noviembre de 2024, se llevará a cabo la iniciación de los estudiantes del **Proyecto Alas para un Sueño**, una colaboración con la Escuela de Aeronáutica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico y con U.S. Customs and Border Protection (CBP), que beneficiará 40 estudiantes en su primer año y promoverá el desarrollo de destrezas especializadas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Este proyecto busca impactar una matrícula mayoritariamente de féminas (60%) y más del 60% de los estudiantes provienen de familias consideradas bajo el nivel de pobreza en los estudios socioeconómicos del DE. Las tres escuelas superiores escogidas son Especializada en Ciencias y Matemáticas Papa Juan XXIII y Miguel Meléndez Muñoz del municipio de Bayamón y la Francisco Oller de Cataño.

Asuntos pendientes:

Entre los asuntos pendientes de nuestra OREB, se destaca:

- La urgente necesidad de nuevas instalaciones para el personal. Esta situación ha sido identificada como una prioridad fundamental para mejorar las condiciones laborales y la eficiencia operativa. La ubicación en unas instalaciones distintas no solo beneficiará al personal que en ellas trabaja, sino que también contribuirá a optimizar el funcionamiento general de la organización.
- La necesidad de volver a contar con los directores jubilados en el proyecto de 3 horas diarias, recordando que nuestra OREB tiene aproximadamente un 23% de directores nuevos en el cargo. Estos directores servirían de mentores a los directores de menos experiencia en aspectos como el manejo de diversas plataformas administrativas, la implementación de políticas públicas y el dominio de estrategias que permitan minimizar el rezago académico.

Oficina Regional Educativa de Caguas

Durante el cuatrienio, la ORE de Caguas ha logrado varias iniciativas en el uso de datos para mejorar el aprovechamiento académico en sus escuelas. Entre los principales logros se incluye la implementación de un CCAP basado en los resultados de las pruebas META-PR y META-PR Alterna, que han sido utilizados para diseñar cerca de 206 intervenciones específicas con el fin de acelerar el aprendizaje de los estudiantes. Dichas intervenciones impactaron 8,293 empleados en la región obteniendo un 92% de participación en el año académico 2023-2024. Este enfoque se ha apoyado en la creación de DATA Coaches en las escuelas durante el año 2022-2023, y DATA Teams en

el año escolar 2023-2024, lo que ha permitido una mejor comprensión y uso de los datos para la toma de decisiones académicas. A estos efectos:

- Se orientó al 100% de las escuelas sobre los resultados de las pruebas estandarizadas.
- Se capacitó al 80% de los DATA Coaches, quienes realizaron estudios de necesidades para identificar oportunidades en el uso y manejo de los datos.

Además, la región cuenta con una presencia considerable de escuelas de deporte. Estas han registrado los siguientes datos en los últimos años académicos:

Tabla 4: Detalle de las escuelas de deporte en la ORE Caguas

Año Académico	Total de Escuelas Participantes	Total de Personal	Total de Estudiantes	Total de A, B, y C obtenidas	Total de D y F obtenidas
2021-2022	2	4	66	66	0
2022-2023	2	5	94	94	0
2023-2024	6	12	245	244	1
2024-2025	19	27	819	En curso	En curso

Estos logros son clave para el desarrollo de un sistema educativo más eficiente, enfocado en el uso de datos para la toma de decisiones y el desarrollo de competencias esenciales en los estudiantes.

Oficina Regional Educativa de Humacao

En los últimos tres años, la ORE de Humacao ha logrado adelantos en el apoyo académico y en la asistencia técnica a las escuelas. Se implementó un plan de desarrollo profesional para los maestros de 0-3 años. Se logró mejorar sus habilidades pedagógicas a través de talleres y seguimiento en los salones de clase. A continuación, se proveen los detalles sobre dichos talleres y seguimientos. Además, se destacó la creación de Data Teams Escolares en el 100 % de las escuelas, los cuales permitieron utilizar datos de aprovechamiento académico para tomar decisiones informadas y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5: Detalle de los Data Teams creados en la ORE de Humacao

Año Académico	Escuelas Participantes	Total de personal participante	Clasificación del personal que compone el Data Team
2023-2024	125 escuelas constituyeron comités, de las cuales 41 escuelas fueron visitadas en plan de apoyo a Data Teams	90 participantes directos, 1,125 de forma indirecta mediante orientaciones y reuniones presenciales y/o virtuales	El 20 de septiembre de 2023, se completó con éxito la constitución de los Comité de Data Teams alcanzando un 98% de cumplimiento de dicha certificación del total (125) de las escuelas de la ORE Humacao, incorporando en cada comité, al menos (5) miembros de las materias básicas, (1) un miembro de curso complementario existente de la escuela, (1) miembros del Programa de Educación Especial, (1) miembro del personal de apoyo, preferiblemente consejero, y el director escolar. Además de (1) miembro del área vocacional para aquellas escuelas que aplique. Estas personas que formaron parte de este comité son parte del personal escolar cualificado que poseen preparación académica en diversas especialidades y/o concentraciones con bachillerato en el área de docencia y/o maestría, particularmente, aquellos docentes con más de cinco (5) años de experiencia; y el director escolar, quien, por lo general, ya ha alcanzado un grado de maestría o doctorado en el área administrativa

Otro logro representativo ha sido el Programa de Apoyo a la Docencia, que, mediante visitas y asistencia técnica a las escuelas, ha brindado herramientas adicionales a los maestros para fortalecer la enseñanza y mejorar el aprovechamiento académico, particularmente en las escuelas en Plan de Mejoramiento Escolar (PME). La implementación de estrategias basadas en evidencia y en el análisis de los datos de pruebas como CRECE y META-PR ha permitido ajustar planes de acción y mejorar el desempeño escolar.

Oficina Regional Educativa de Mayagüez

La ORE de Mayagüez, formó parte del Proyecto Piloto LEA durante el año 2023-2024, impactando 26 escuelas y 7,824 estudiantes. Asimismo, ha logrado avances en otras áreas clave. En primera instancia, la implementación del método Montessori en las tres escuelas de la ORE ha permitido que 904 estudiantes adopten un enfoque más personalizado en su aprendizaje, promoviendo la independencia, la responsabilidad y el desarrollo de habilidades a través de experiencias prácticas. Este enfoque ha impactado significativamente el aprovechamiento académico y ha fomentado un ambiente en el que los estudiantes pueden desarrollar habilidades sociales y emocionales para su crecimiento holístico. Las escuelas Montessori en la ORE han adoptado este modelo de enseñanza en un esfuerzo por innovar y mejorar los

métodos tradicionales de educación, generando resultados positivos en la motivación y en el aprendizaje autónomo de los estudiantes.

En cuanto a la Educación Ocupacional y Técnica, se ha trabajado en la creación de programas que preparan a los estudiantes para el mercado laboral mediante la adquisición de habilidades técnicas esenciales. Este tipo de capacitación incluye oficios y competencias que tienen demanda en el sector productivo, ayudando a los jóvenes a integrarse en el mundo laboral de manera exitosa. Los programas incluyen talleres, certificaciones y prácticas laborales que complementan la formación académica regular de los estudiantes. A continuación, se incluye la información de los programas de Educación Ocupacional y Técnica:

Tabla 6: Datos de programas de Educación Ocupacional y Técnica creados en la ORE Mayagüez

Año Académico	Programas Creados	Total de Escuelas Participantes	Total de Estudiantes Impactados	Habilidades Técnicas reforzadas	Aumento en el aprovechamiento Académico
2021-2022	3	3	380	Barbería y estilismo; Plomería; Electricidad;	Se refuerza el aprovechamiento académico de materias básicas a través de integración curricular
2022-2023	3	3	240	Fundamentos de Estructura de aviones; Tecnología de Fabricación digital y Operaciones Industriales; Representantes de Servicios Turísticos;	Se refuerza el aprovechamiento académico de materias básicas a través de integración curricular
2023-2024	2	2	50	Masaje Terapéutico; Hotelería y Servicio al huésped;	Se refuerza el aprovechamiento académico de materias básicas a través de integración curricular
2024-2025	2	2	30	Información Tecnológica; Asistente de Horticultura;	Se refuerza el aprovechamiento académico de materias básicas a través de integración curricular
TOTAL	10	10	700		

Por último, el Programa de Consejería Profesional ha sido primordial en el apoyo emocional y académico de los estudiantes, ofreciendo servicios de orientación y consejería en áreas clave como la toma de decisiones, el manejo del estrés y el acompañamiento en situaciones personales y escolares difíciles. La capacitación de los consejeros ha sido un aspecto esencial de este programa, ya que ha permitido que

los estudiantes reciban el apoyo adecuado para afrontar las áreas de oportunidad, tanto dentro como fuera del entorno escolar.

Tabla 7: Impacto del Programa de Consejería Profesional de la ORE Mayagüez

Año Académico	Consejeros en la Región	Total de Estudiantes Impactados	Casos Atendidos	Casos Referidos
2021-2022	88	19,617	19,617	6,435
2022-2023	88	20,287	20,287	7,158
2023-2024	87	23,002	23,002	7,235
2024-2025	85	9,337	9,337	991

También, en términos de infraestructura, la ORE de Mayagüez ha avanzado en la reconstrucción y mejora de escuelas dentro del Proyecto Innova, lo que ha contribuido a mejorar las condiciones de aprendizaje para miles de estudiantes.

Oficina Regional Educativa de Ponce

Durante el cuatrienio, la ORE de Ponce ha alcanzado logros en diversas áreas que complementan el mejoramiento educativo y administrativo, siendo la primera región descentralizada como parte del proyecto IDEAR¹. A continuación, se proveen los datos relacionados al proyecto en la región.

Tabla 8: Escuelas y estudiantes impactados por proyecto IDEAR en ORE Ponce

Año Académico	Escuelas Participantes	Estudiantes Impactados
2023-2024	28 escuelas	6,195 est (334 EE)
2024-2025	144 escuelas	34,904 est(10,313EE)

Tabla 9: Logros de la ORE Ponce durante la implementación del proyecto IDEAR

Área	Logros
Gobernanza	- Conformación del primer CAL de la Isla. - Selección del superintendente piloto mediante proceso democrático.
Análisis de Datos	Desarrollo de herramienta para medir progreso e impacto del piloto.
Presupuesto	- Aprobación del presupuesto de IDEAR para 2024-2025. - Mayor participación y flexibilidad de la LEA en el uso de fondos. - Aceleración en el uso de fondos para evitar vencimientos y optimizar inversión. - Mayor transparencia y monitoreo de fondos mediante la iniciativa Per Pupil.

¹ Ponce fue la primera región educativa en descentralizarse. Para más información sobre los criterios utilizados para ser seleccionada, refiérase a la sección de IDEAR.

Área	Logros
	• Rendición de cuentas a nivel central para mayor detección de errores y comunicar a tiempo necesidades de recursos. • Incremento potencial en fondos por grants competitivos. • Fortalecimiento regional con creación del área de Asuntos Federales y Presupuesto.
Compras	• Diagnóstico del proceso de compras luego de más de 50 entrevistas para recopilar información del proceso de compras en DEPR. • Reclutamiento parcial del personal necesario en el área de compras, alineado a la reforma del Servicio Público e IDEAR. • Identificación y rediseño de procesos de compras como parte de la descentralización y alineación con IDEAR. • Realización de 425 órdenes de compra en el año fiscal actual.
Educación Especial	• Reducción de 50% (40 días) del proceso de vinculación y disminución del 50% en el tiempo de desplazamiento en 13 escuelas.
Aspectos Académicos	• Incremento de 24 puntos porcentuales en el rendimiento académico en matemáticas. • Capacitación y entrega de herramientas a facilitadores • Incremento en visitas a maestros.

Uno de los logros principales ha sido el aumento en la proficiencia en Ciencias, lo que refleja un progreso notable en la enseñanza de esta materia. Además, hubo un incremento en la tasa de graduación, con un aumento del 4 % en el año 2023 tras una disminución en el año 2022, lo que muestra una recuperación positiva en este indicador crítico para el éxito estudiantil.

En términos de infraestructura, la ORE de Ponce ha gestionado importantes proyectos de construcción y remodelación en sus 142 escuelas, beneficiando a más de 34,900 estudiantes. Estas mejoras han incluido la reparación de instalaciones y la implementación de sistemas de seguridad, mejorando el entorno de aprendizaje para estudiantes y personal docente. Además, la monitoria de las pruebas estandarizadas META-PR y PAA, realizada al 100 % de las escuelas, sin hallazgos negativos ha garantizado que estas cumplan con los estándares de aprovechamiento académico establecidos.

También la ORE de Ponce ha priorizado el fortalecimiento de las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), lo que ha llevado a una notable mejoría en las competencias de los estudiantes en estas áreas. La creación de laboratorios especializados en escuelas seleccionadas ha permitido que los estudiantes tengan acceso a equipos y recursos actualizados para la investigación y la experimentación. A continuación, se proveen los datos que demuestran la implementación de laboratorios especializados en la región.

Tabla 10: Datos sobre laboratorios de STEM en la ORE Ponce

Año Académico	Cantidad de escuelas seleccionadas	Laboratorios Especializados Creados	Total de Estudiantes con Acceso a los Laboratorios	% de Aumento de Aprovechamiento Académico
2021-2022	4	STEM	928	1%
2022-2023	4	STEM	928	1%
2023-2024	10	Realidad virtual	3434	2%
2024-2025	10	Realidad virtual	3434	2%

Asimismo, se promovió el desarrollo profesional continuo de maestros, especialmente en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias pedagógicas innovadoras. Esto ha permitido mejorar las prácticas de enseñanza, adaptándolas al aprendizaje digital y a las necesidades específicas de los estudiantes.

De igual manera, se ha gestionado mayor colaboración entre la comunidad y las escuelas a través de programas de participación comunitaria que han involucrado a padres, tutores y organizaciones locales. Esta participación ha contribuido a crear un ambiente educativo más comprometido con el rendimiento de los estudiantes.

Tabla 11: Datos de eventos de participación comunitaria de ORE Ponce

Año Académico	Eventos de participación comunitaria	Padres impactados	Tutores impactados	Organizaciones Locales Involucradas	% de Aumento de Aprovechamiento Académico
2022-2023	14	20,470	8,354	6 (DE, DPTO FAM, TERCER SECTOR, OTRAS AGENCIAS)	1%
2023-2024	18	117,003	9,439	6 (DE, DPTO FAM, TERCER SECTOR, OTRAS AGENCIAS)	3%

El fortalecimiento de la Educación Técnica y Vocacional ha sido otro de los logros de la ORE de Ponce. Estos programas han preparado a los estudiantes con habilidades técnicas esenciales para integrarse al mercado laboral, al mismo tiempo que han ayudado a reducir la deserción escolar.

Por otro lado, conscientes de la importancia del bienestar integral de los estudiantes, se implementó un programa de apoyo socioemocional que ha provisto consejería y apoyo psicológico a cientos de estudiantes, promoviendo un entorno de aprendizaje más saludable y productivo. Es de conocimiento general, que en la ORE de Ponce han surgido situaciones de violencia. Sin embargo, gracias al componente de seguridad y a la relación estrecha de este con el Equipo Interdisciplinario Socioemocional de las escuelas, se han manejado dichas situaciones de manera efectiva. A continuación, se

proveen los datos estadísticos que demuestran las intervenciones llevadas a cabo con la implementación de la Unidad de Negligencia Escolar.

Oficina Regional Educativa de San Juan

Durante los últimos años, la Oficina Regional Educativa de San Juan ha tenido múltiples logros en varias áreas, tanto académicas como administrativas. Entre estos logros, se encuentra la aprobación del 100 % de los Diseños de Excelencia Escolar (plan de trabajo redactado por los directores de escuela para el uso de fondos Schoolwide) lo que permitió un seguimiento de los procesos escolares y la mejora en la implementación de estrategias pedagógicas. Asimismo, más del 90 % de las escuelas participó activamente en simulacros y repasos de las Pruebas CRECE y CRECE Alterna, lo que contribuyó a un aumento en el aprovechamiento académico de los estudiantes.

Asimismo, se configuraron Data Teams en el 100 % de las escuelas, lo que ha fomentado una cultura de análisis de datos para la toma de decisiones informadas y estratégicas en la planificación académica. A continuación, se presentan los datos asociados a dichos Data Teams:

Tabla 12: Datos de Data Teams de la ORE San Juan

Año Académico	Escuelas Participantes	Total de personal participante	Clasificación del personal que compone el Data Team	Aumentó el aprovechamiento académico? Si/No Cuanto? Provea el %
2023-2024	131	458	Data coachMaestros Director Otros	42 escuelas mostraron crecimiento
2024-2025	136	476	Data coachMaestros Director Otros	Aún no se han obtenido los resultados de la prueba CRECE

Además, la Unidad de Planificación y Rendimiento ha reestructurado sus procesos, mejorando el seguimiento de indicadores tales como la tasa de graduación y la asistencia escolar.

En cuanto al bienestar socioemocional de los estudiantes, el Programa de Psicología Escolar ha tenido un impacto representativo por medio de la incorporación de 127 psicólogos escolares, quienes han implementado un enfoque interdisciplinario para el apoyo socioemocional. Esto ha sido complementado por la creación de un protocolo de prevención del suicidio, desarrollado en colaboración con el Departamento de Salud y la realización de talleres y campañas preventivas para abordar temas críticos como el acoso escolar, el manejo de emociones y la autoestima. Igualmente, se ha

implementado la Unidad de Negligencia Escolar en colaboración con el Departamento de la Familia. A través de esta se ha logrado:

Tabla 13: Datos de la Unidad de Negligencia Escolar de la ORE San Juan

Año Académico	Trabajadores Sociales Activos en la Región	Total de Estudiantes Impactados	Casos Atendidos	Casos Referidos
2023-2024	1	33	33	33
2024-2025	1	49	49	49

El área de Recursos Humanos ha logrado avances al agilizar los procesos de contratación, logrando cubrir el 100% de los nombramientos solicitados y emitiendo todos los certificados profesionales requeridos, lo que ha permitido mantener un ambiente de trabajo organizado y eficiente.

En el ámbito de Transportación Escolar, la ORE de San Juan ha digitalizado los contratos, lo que ha facilitado la contratación de servicios y la reducción de los tiempos de espera para los estudiantes que requerían transportación. Esto incluyó la integración del municipio de Guaynabo en la red de transporte, ampliando los servicios disponibles.

Oficina de Comunicaciones

En los últimos años, la Oficina de Prensa y Comunicaciones del DEPR ha implementado varias iniciativas en su misión de gestionar la comunicación efectiva con los medios y garantizar la transparencia en la difusión de información relacionada con las políticas, las actividades y los logros de la agencia. Uno de los logros ha sido la implementación de estrategias de comunicación en diversos canales, comprendiendo desde redes sociales hasta medios tradicionales y conferencias de prensa. Estas iniciativas han resultado en una mayor visibilidad y en una relación más transparente con el público, mejorando la percepción de las actividades realizadas por el DEPR y las políticas públicas implementadas. De manera específica, se han lanzado campañas preventivas y educativas que han resaltado los logros de los estudiantes del sistema y las iniciativas educativas exitosas, lo que ha contribuido a mejorar la percepción pública en estos aspectos.

Entre las campañas que se han llevado a cabo, se encuentran las siguientes:

- Campaña Orgullo D.E.: La campaña de Orgullo D.E., cuya inversión fue de \$150,000.00 se centró en resaltar a los estudiantes del Departamento de Educación. El sistema público de enseñanza tiene una enorme cantidad de estudiantes que se destacan en los deportes, artes, ciencias, matemáticas,

entre otras. Reconocer sus talentos y volverlos protagonistas de la noticia les motiva a continuar esforzándose. La campaña contó con:

- videos resaltando las historias de los jóvenes
 - artes gráficos con las historias de los jóvenes
 - video promocional realizado por el artista Melvin “El Payasito”
 - compra de medios
- Campaña calor extremo: Debido al cambio climático, Puerto Rico ha comenzado a experimentar episodios de calor extremo. Estos episodios afectan directamente la salud de los estudiantes y su aprovechamiento académico. Pese a los esfuerzos de la Secretaria de Educación para la instalación de aires acondicionados en las escuelas, esa posibilidad no es inmediata. Ante esto, se hizo imperativo realizar una campaña educativa, en la cual se invirtieron \$100,000.00, sobre cómo prevenir los efectos del calor extremo, como ayudar a cuidar el planeta para frenar el cambio climático y otras medidas relacionadas a atender la problemática. La campaña contó con:
 - videos realizados por expertos en distintas áreas: Dr. Xavier Sánchez Flores (MD); Dra. Ada Monzón (meteoróloga); Dr. Pablo Méndez (catedrático escuela Salud Pública RCM).
 - Creación de “landing page” con información educativa
 - Entrega de D-Boards a todas las escuelas de Puerto Rico con información educativa y QR Code para dirigir a la sección educativa de la página web
 - Artes gráficos educativos
 - En las distintas regiones educativas se ha destacado un personal que realiza el trabajo de divulgación de información a través de las redes sociales. Algunas regiones se destacan sobre otras en cuanto a la constancia de informar. Ciertamente, algo que se debe considerar, es crear de manera formal, una oficina de comunicaciones en cada región educativa. Para apoyar este esfuerzo, la Oficina de Comunicaciones junto a la firma de consultoría IOTA, creó un reglamento que ayudará a viabilizar la creación de esas oficinas. Además, el reglamento contiene el proceso para canalizar la atención a controversias o crisis de comunicaciones, de manera que exista un enlace entre las oficinas de comunicaciones de las regiones y la oficina de comunicaciones de nivel central.
 - Plan de Comunicaciones de Equidad y Respeto: Llevada a cabo durante los meses de febrero a junio de 2024, su propósito fue fomentar la concienciación y el compromiso con la integración del tema transversal de “Equidad y respeto

entre todos los seres humanos” en la comunidad escolar y generar por medio de una estrategia de comunicación efectiva en redes sociales, con el propósito de ampliar el conocimiento, generar conversaciones significativas y motivar acciones concretas, con los recursos provistos por el Departamento de Educación por parte de maestros, estudiantes y sus familias. Se utilizaron herramientas tales como la cumbre de líderes educativos para capacitar al personal sobre la prevención de violencia en el noviazgo, orden de protección, atención básica a víctimas de violencia de género y equidad y respeto en el currículo. Asimismo, se divulgaron las cápsulas y guiones relacionados con equidad y respeto.

Por otro lado, se desarrollaron guías rápidas para redes sociales sobre la integración del tema de equidad y respeto utilizando las sugerencias que aparecen en los mapas curriculares o bosquejos temáticos. De igual manera, se realizó una divulgación semanal de cápsulas de equidad y respeto en las redes sociales y la página del DEPR dirigida a la comunidad escolar, además de una encuesta de percepción.

En el área de los recursos tecnológicos, la oficina ha logrado optimizar sus equipos tecnológicos. La adquisición de computadoras, tabletas, cámaras y drones ha permitido mejorar la calidad de la cobertura de eventos y actividades, razón por la cual se ha logrado una comunicación visual profesional y eficiente. Esta modernización ha sido sumamente importante para fortalecer la capacidad de la oficina de cubrir las actividades educativas y los eventos del DEPR de manera puntual y efectiva.

Un proyecto que se encuentra en marcha es la creación del Reglamento de Comunicaciones que incluirá la descentralización de esta unidad mediante la creación de oficinas regionales de comunicaciones. Este desarrollo permitirá a la oficina establecer una presencia más fuerte en cada una de las ORE, y esto, a su vez, fortalecerá la comunicación y facilitará una interacción más directa con los medios y el público en todas las áreas geográficas.

No obstante, la oficina presenta áreas de oportunidad en cubrir la falta de carrera, lo cual se ha subsanado con la contratación de recursos externos y de personal especializado. Este asunto afecta la respuesta ante situaciones de crisis y la capacidad de mantener una narrativa constante sobre los aspectos positivos del sistema educativo. También es necesario continuar mejorando la infraestructura tecnológica para asegurar que la oficina cuente con los recursos necesarios para optimizar el flujo de información y garantizar una interacción adecuados con los medios y con el público general.

Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública

La Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública es la oficina encargada de atender los asuntos legales del DEPR. Dicha secretaría cuenta con las siguientes

oficinas: Asuntos Legales, Contratos, Política Pública, Derechos Civiles, Unidad de Investigación de Querellas Administrativas y la Unidad de Adjudicación de Fondos. La Secretaría cuenta con una estructura diseñada para manejar de manera eficiente una amplia variedad de asuntos legales y satisfacer las necesidades del DEPR. Además, funciona como el núcleo de coordinación y administración para la dirección estratégica. Todas las oficinas o unidades operan en sus actividades diarias alineadas con los objetivos generales y las políticas de la oficina principal. Cada oficina maneja los siguientes asuntos:

- Oficina de Asuntos Legales- es la encargada de manejar los casos administrativos de la agencia, coordina –como enlace– el manejo de casos con el Departamento de Justicia y el Procurador General.
- Oficina de Contratos- tramita, redacta y negocia los contratos de fondos estatales (en su mayoría) de la agencia. La oficina tiene la responsabilidad de cumplir con los requisitos de ley, reglamentos y cartas circulares para el proceso de contratación gubernamental. Esto incluye trámites en la Oficina de Gerencia y Presupuesto, Secretaría de la Gobernación, PRITS, Oficina del Contralor y la Junta de Supervisión Fiscal.
- Oficina de Política Pública- es la encargada de los asuntos legislativos (incluyendo vistas públicas y ejecutivas), memoriales explicativos, reglamentos, cartas circulares y políticas públicas. Además, trabaja con los requerimientos de las distintas agencias fiscalizadoras.
- Oficina de Derechos Civiles- es la encargada de atender asuntos relacionados con las Occupational Safety and Health Administration (OSHA) y ofrece orientación sobre derechos civiles a las ORE del DEPR.
- Unidad de Investigación de Querellas Administrativas- es la encargada de evaluar e investigar las querellas administrativas del DEPR.
- Unidad de Adjudicación de Fondos (UAF)- es la oficina encargada de evaluar y adjudicar los procesos competitivos de solicitudes de contrataciones para ser sufragados con fondos federales del DEPR. Dicha oficina fue recién localizada en la secretaría –en julio 2024– por recomendaciones de la Administración de Servicios Generales. Actualmente, se encuentra trabajando activamente con el Departamento de Educación Federal en un CCAP.

Al presente, alguna de las oficinas no cuenta con directores. De igual forma, ante la escasez de recursos de la Secretaría, hemos recurrido a contratar servicios legales externos para poder atender los casos administrativos que tiene el DE ante su consideración. En nivel central, la Secretaría cuenta con cuatro (4) abogados en puestos de confianza, (1) una abogada en puesto de carrera, (1) una abogada en puesto transitorio, una (1) ayudante especial en la UAF, once (11) investigadores y diez (10) empleados administrativos.

Por otro lado, a nivel regional, la Secretaría cuenta con tres (3) abogados en puestos de confianza, (1) una abogada en puesto de carrera y (2) dos abogados en puestos transitorios como parte de la descentralización. Los cinco (5) abogados están localizados en las Oficinas Regionales Educativas de Ponce, Mayagüez, Caguas, Bayamón y San Juan. La Secretaría aprobó un manual titulado Manual de Procedimientos de la Oficina Regional de Asuntos Legales (ORAL) en el cual se establecen los procesos de asuntos legales en las oficinas regionales. Las ORAL de las regiones trabajarán de manera ágil y eficiente los asuntos legales relacionados y limitados a los municipios que componen su región. De igual manera, la ORAL podrá tener respuesta más rápida a la comunidad escolar ofreciendo orientaciones, consultas e investigaciones. Como consecuencia, no se provocará una concentración de trabajo en el nivel central con asuntos de las regiones.

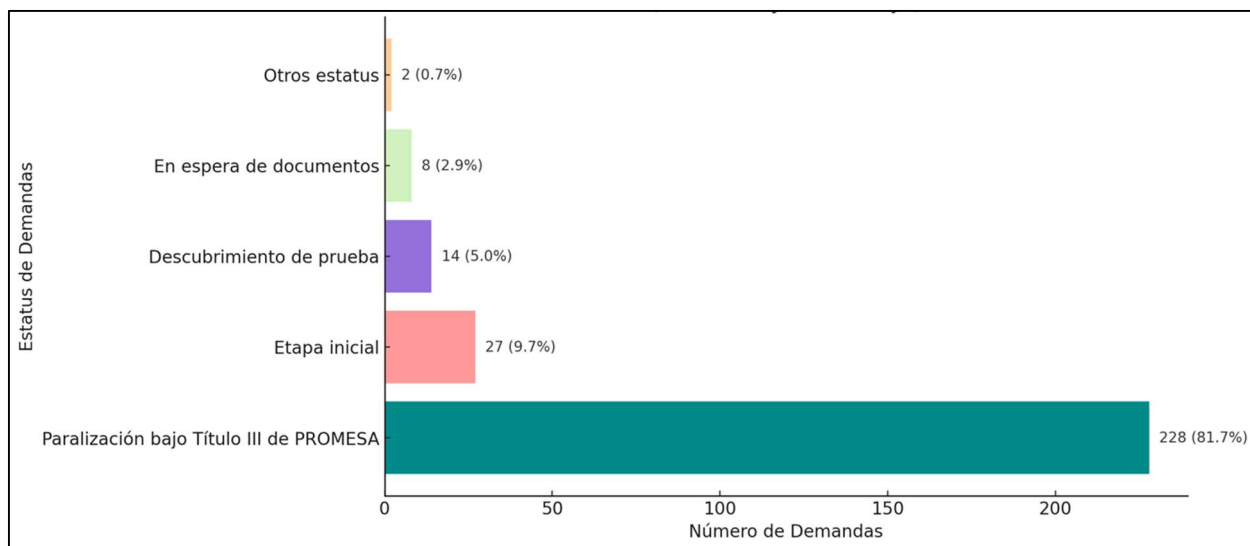
Oficina de Asuntos Legales

La División de Asuntos Legales del DEPR tiene la función de gestionar y supervisar todos los asuntos jurídicos relacionados con la mayoría de las unidades del DEPR. Cabe señalar que Educación Especial tiene su propia División Legal. A estos efectos, provee asesoría legal a las distintas áreas del DEPR y se asegura de que todas las decisiones y acciones estén en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes. Además, representa al DEPR en procedimientos judiciales y administrativos, por lo que defiende sus intereses en litigios y otros casos legales. También se encarga de la revisión y redacción de contratos, acuerdos y documentos legales, garantizando que cumplan con los requisitos legales y protejan adecuadamente los intereses de la agencia.

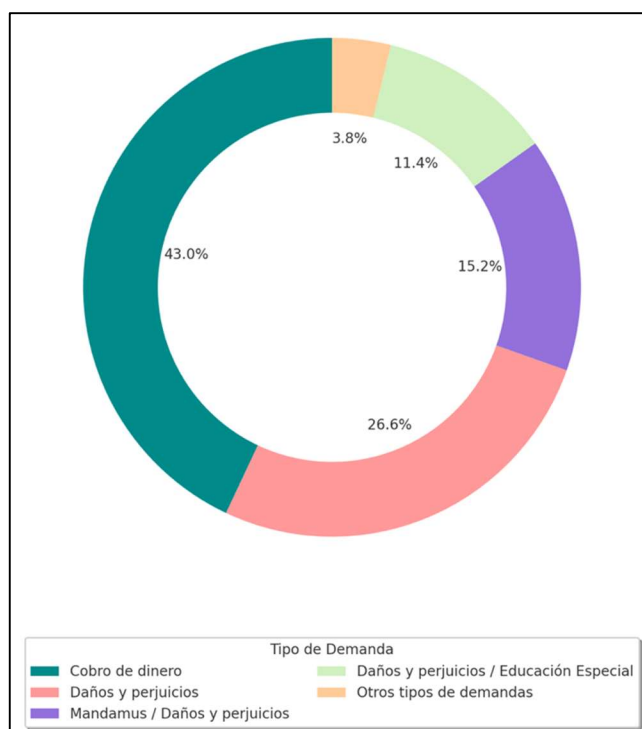
Por otro lado, es responsable de asegurar el cumplimiento con las disposiciones de las leyes vigentes, incluyendo aspectos como derechos civiles y educación especial. También participa en la resolución de consultas internas para asegurar que las actividades del DEPR se realicen de manera legal y ética, protegiendo los intereses del DEPR y garantizando que se respeten los derechos de todos los involucrados.

El DEPR tiene un total de 377 acciones judiciales en curso en los distintos tribunales de Puerto Rico y Estados Unidos. En la gran mayoría de estos casos nos representa el Departamento de Justicia de Puerto Rico. Los datos principales incluyen información sobre el epígrafe del caso, el número civil, la naturaleza del caso, la cantidad reclamada o tasada, y la posibilidad de respuesta desfavorable. También se incluyen estimaciones de la exposición monetaria máxima, los funcionarios responsables, el estado de los casos y los comentarios adicionales.

A continuación, se presentan los tipos más recurrentes de acciones judiciales clasificadas por estatus, así como los tipos de acciones judiciales más utilizados.



Gráfica 12: Distribución de estatus de las acciones judiciales en curso bajo el DEPR



Gráfica 13: Desglose porcentual del tipo de acción judicial

A estos efectos, y considerando la información provista en las gráficas anteriores, la División de Asuntos Legales continúa con el compromiso de gestionar casos legales y litigios, atendiéndolos en diversas fases procesales. Un buen ejemplo es la paralización de algunos casos bajo el Título III de PROMESA, lo que evidencia un manejo competente en el marco de las leyes de quiebra y la reestructuración de la deuda

pública. Además, la identificación de riesgos asociados a cada caso, incluyendo posibles resultados desfavorables, ha permitido una gestión puntual de los recursos legales y financieros del DEPR. Este enfoque preventivo y estratégico anticipa los impactos potenciales que puedan surgir de los litigios en curso. Igualmente, los esfuerzos por cumplir con las etapas procesales se hacen evidentes en los casos que se encuentran en fase de cumplimiento, donde se ejecutan las mociones y acciones necesarias para avanzar en los procedimientos judiciales.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, varios casos siguen presentando una exposición monetaria significativa, especialmente, aquellos relacionados con reclamos salariales que implican montos considerables y aumentan mensualmente. Además, la falta de resolución rápida en ciertos casos, que permanecen paralizados o en etapas prolongadas, ha exacerbado la necesidad de contar con recursos adicionales o implementar estrategias más ágiles para mitigar los riesgos financieros y jurídicos del DEPR.

Oficina de Política Pública

La Oficina de Política Pública se encarga de gestionar los asuntos legislativos y de coordinar la implementación y revisión de los reglamentos del DEPR, garantizando así, el cumplimiento y la alineación con las políticas educativas vigentes. Como parte de su compromiso de mejorar el sistema educativo, desde el año 2021 hasta el presente, el DEPR implementó una variedad de políticas públicas que impactan diversas áreas. Entre los logros más destacados se encuentra la adopción de políticas enfocadas en el apoyo académico y socioemocional, la gobernanza de la gestión de datos, la integración de temas de prevención de la violencia en el currículo y la promoción del progreso educativo de los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 14: Reglamentos y Memoriales Sometidos a la Legislatura del 2021 al 2024

Año	2021	2022	2023	2024
Reglamentos	2	5	2	0
Memoriales a la Legislatura	262	261	246	270

Además, puso en marcha varias iniciativas, tales como los sistemas de aprendizaje a distancia, la reconstrucción de escuelas públicas y reformas significativas en los procesos de reclutamiento. Estas políticas están dirigidas a mejorar aspectos de la experiencia educativa, fomentar entornos más inclusivos y aumentar la transparencia en el sistema. Además, se implementaron políticas que promueven la participación extracurricular y comunitaria, así como los servicios educativos para estudiantes en escuelas privadas o en programas de educación en el hogar. A su vez, leyes clave como las que protegen el bienestar y los derechos de los estudiantes, complementan el enfoque del DEPR para mejorar el sistema educativo público en Puerto Rico.

En los documentos de apoyo, provistos como parte de este informe, se encuentran detalladas las leyes, los reglamentos y las cartas circulares vigentes, las cuales han sido esenciales en la implementación de estas políticas públicas.

Oficina de Contratos

La Oficina de Contratos tiene la responsabilidad de gestionar y supervisar los acuerdos contractuales necesarios para el funcionamiento del DEPR y del sistema educativo. Esta oficina se encarga de coordinar y apoyar en la contratación de servicios esenciales, incluyendo la adquisición de recursos, el mantenimiento de la infraestructura escolar y la implementación de programas educativos. Además, garantiza que todos los procesos contractuales cumplan con los requisitos de las leyes estatales y federales, teniendo como norte la transparencia y la eficiencia en la utilización de los fondos públicos. También se encarga del registro de contratos en la Oficina del Contralor y gestionar las solicitudes en OGP. Esta oficina atiende entre trescientas (300) a cuatrocientas (400) contrataciones y enmiendas en cada año fiscal.

Asimismo, la Oficina de Contratos trabaja estrechamente con otras divisiones del DEPR para asegurar que los contratos se ajusten a las necesidades educativas y se ejecuten en los plazos establecidos, contribuyendo así al mejoramiento continuo de los servicios ofrecidos a los estudiantes y al personal docente. En los documentos adjuntos a este informe, se encuentra el detalle de los contratos advenidos por la agencia, lo que refuerza el compromiso de transparencia y rendición de cuentas en la gestión de los recursos.

Tabla 15: Contratos y Enmiendas desde el 2021 al 2025

Año	2021	2022	2023	2024	2025
Contratos	191	281	214	211	107
Enmiendas	115	169	111	138	23

Oficina de Derechos Civiles

La Oficina de Derechos Civiles del DEPR se encarga de velar por el cumplimiento de las leyes y regulaciones que protegen los derechos civiles de los estudiantes, el personal y la comunidad escolar. Esta oficina asegura que todos los individuos reciban un trato equitativo y libre de discriminación en áreas como la raza, discapacidad y otros factores protegidos. Además, la oficina promueve un ambiente escolar inclusivo y seguro, garantizando que las políticas del DEPR se alineen con los estándares federales y locales de derechos civiles.

Oficina de Apelaciones del Sistema Educativo

La Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (OASE) fue creada por la Ley Núm. 85-2018, según enmendada (artículo 3.02), conocida como «La Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico». Al amparo de la mencionada ley, la organización y operación interna de la OASE se estableció mediante un reglamento promulgado por el secretario, Reglamento número 9099, conocido como «Reglamento de la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación». La oficina está compuesta por cuatro jueces administrativos contratados por el DEPR, un director y un ayudante del director. A continuación, se incluye información relevante a la Oficina y a los casos atendidos:

Tabla 16: Cantidad de casos por etapa

Etapas de Casos	Cantidad de Casos
Recibidos de la Comisión Apelativa del Servicio Público	2,385
Abiertos en la OASE desde el 2019 al Presente	104
Resueltos	1,231
Activos	1,258

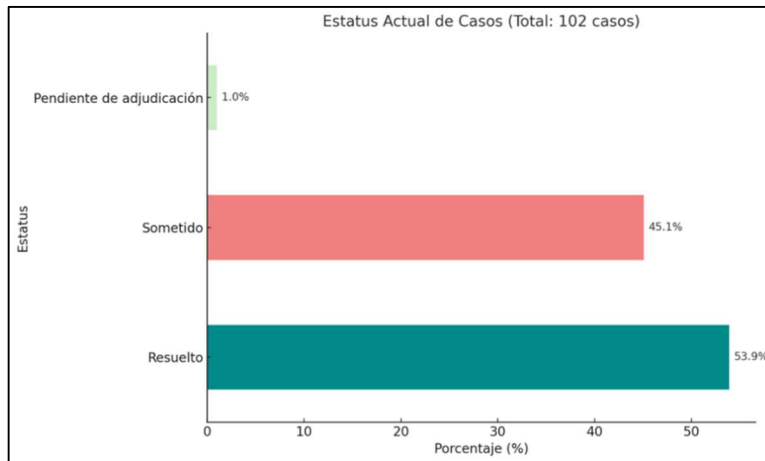
La OASE cuenta con varios logros desde su creación. Uno de los principales logros es la mejora en la resolución de apelaciones, con un incremento notable en la efectividad de casos resueltos, que pasó de solo el 0.16 % en 2020, al 49 % en la actualidad. Este avance ha sido resultado de la implementación de medidas organizativas clave, como reuniones semanales con los jueces administrativos y la revisión del reglamento interno para agilizar las apelaciones.

Otro logro importante ha sido el desarrollo de un portal electrónico en colaboración con la División Legal, que permite a los apelantes, abogados y jueces administrativos gestionar todas las etapas del caso de manera más eficiente. Este sistema electrónico, actualmente, en su fase final de implementación, asegura mayor transparencia y celeridad en la tramitación de los casos.

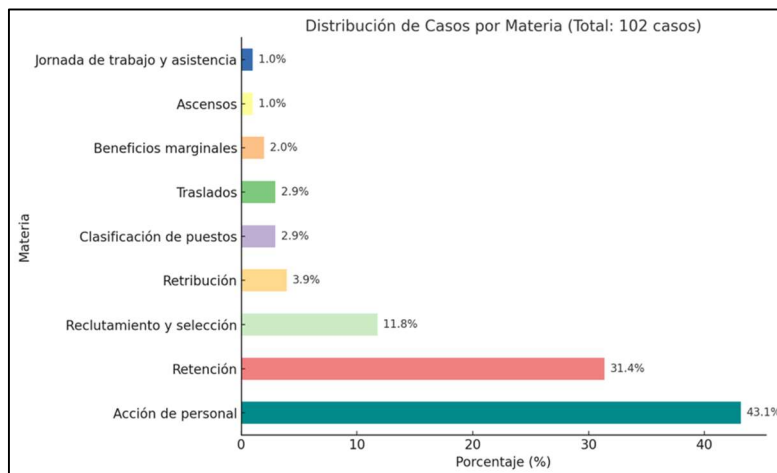
Además, la OASE ha aumentado la cantidad de jueces para enfrentar la alta carga de casos y ha actualizado el registro electrónico para asegurar que la información sobre el estado de los casos sea precisa y accesible.

No obstante, la oficina aún enfrenta asuntos por atender relacionados con la resolución de un número considerable de casos pendientes. Es importante seguir mejorando la eficiencia y buscar la resolución de estos casos dentro de los plazos proyectados. La OASE debe continuar trabajando en la implementación completa del portal electrónico y mantener el enfoque en la reducción de los atrasos en los casos, proyectando un 55 % de efectividad para finales de 2024.

A continuación, se presentan representaciones visuales de la distribución de casos y el tipo de estatus al igual que las materias de mayor impacto.



Gráfica 14: Distribución de Casos por Estatus



Gráfica 15: Distribución de Casos por Materia

Unidad de Adjudicación de Fondos

La Unidad de Adjudicación de Fondos se encarga de administrar, distribuir y dar seguimiento a los recursos financieros destinados a diferentes programas y proyectos dentro del DEPR. Su fin es asegurar que los fondos se asignen de manera eficiente, transparente y conforme con las regulaciones establecidas, lo cual es sumamente importante para garantizar el uso adecuado de los recursos y maximizar el impacto positivo de los proyectos financiados.

Entre sus principales responsabilidades se encuentra la evaluación de las solicitudes de fondos. La unidad revisa las propuestas presentadas por diversas áreas y verifica que se cumplan los criterios de elegibilidad y que se alineen con los objetivos de los

programas. Esta evaluación asegura que los fondos se asignen a proyectos que realmente lo necesitan y que tienen el potencial de generar un impacto.

A continuación, se presentan los procesos completados dentro de la Unidad por año fiscal.

Tabla 17: Procesos completados en la Unidad de Adjudicación de Fondos por año fiscal

Proceso	Cantidad Completada 2021-22	Cantidad Completada 2022-23	Cantidad Completada 2023-24	Cantidad Completada 2024-25
Cotizaciones	4	8	7	3
Enmiendas	19	39	36	1
Renovaciones	42	31	14	1
Directa/excepciones	21	4	2	-
DE-2021-029	-	1	-	-
QBS	-	1	-	-
RFP's	9	22	3	2
Total	95	106	62	7

Asimismo, se presentan los procesos competitivos en curso y una lista de los temas de envergadura considerados para dichos procesos competitivos:

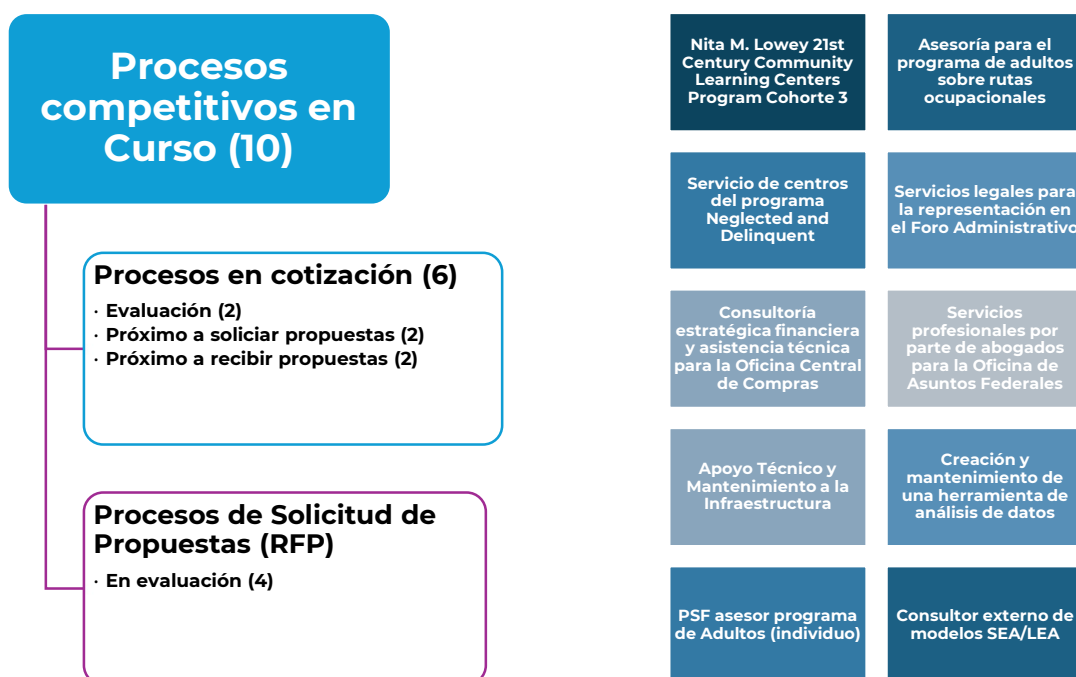
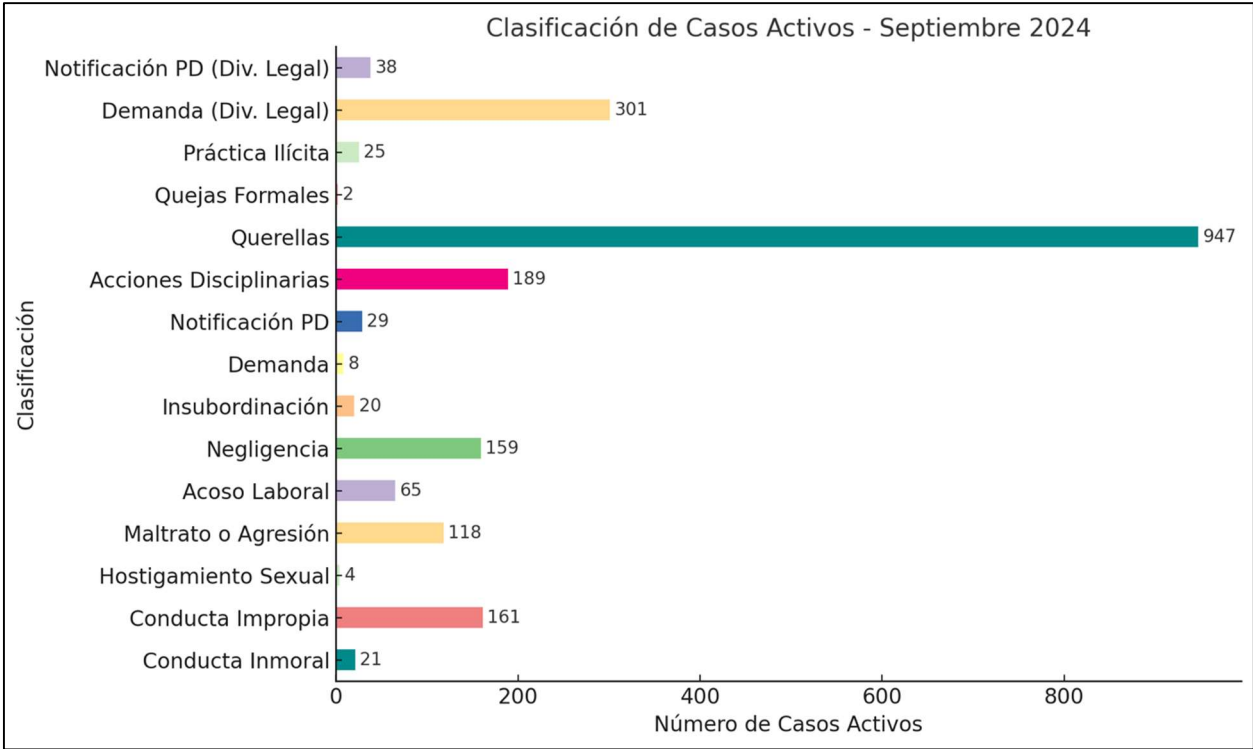


Imagen 8: Procesos Competitivos en Curso y Lista de Temas de Envergadura

Unidad de Investigación de Querellas Administrativas

La Unidad de Investigación de Querellas Administrativas es responsable de recibir, investigar y dar seguimiento a las quejas y denuncias presentadas dentro del DEPR. Su objetivo es garantizar que todas las querellas se manejen de manera justa, imparcial y conforme con las leyes y los reglamentos establecidos.



Gráfica 16: Clasificación de Casos Activos

La revisión de los casos activos al mes de septiembre de 2024 refleja el manejo de un volumen elevado de querellas, con un total de 947 casos activos. Esto indica que la agencia ha desarrollado la capacidad para recibir, clasificar y procesar denuncias, atendiendo, de esta manera, las preocupaciones de los empleados y de los ciudadanos. Otro aspecto relevante es la ejecución consistente de acciones disciplinarias, con 189 casos activos. Esto refleja la capacidad de la agencia para investigar y sancionar, de manera oportuna, conductas que violan las normas establecidas, lo que refuerza su compromiso con mantener la disciplina interna y mejorar el ambiente de trabajo.

En términos de prevención y manejo de conflictos laborales, la agencia ha intervenido en 65 casos de acoso laboral y 159 casos de negligencia. Esto subraya su dedicación para fomentar un ambiente laboral saludable y garantizar la responsabilidad en el

cumplimiento de los deberes de los empleados. Asimismo, la gestión de 118 casos de maltrato o agresión evidencia la capacidad de la agencia para responder de manera ágil a situaciones de alto riesgo, protegiendo el bienestar de los empleados y de toda la comunidad escolar.

Finalmente, en el pasado año fiscal, se implementaron medidas cautelares en 52 casos, lo que demuestra el enfoque proactivo de la agencia en la protección de los derechos y la seguridad de los empleados. Este esfuerzo es clave para prevenir situaciones que podrían deteriorar el ambiente laboral o generar riesgos adicionales. En conjunto, la gestión de un total de 1,502 casos activos demuestra el compromiso del DEPR con mejorar sus procesos administrativos, el compromiso de contribuir a mejorar el bienestar y la seguridad en el lugar de trabajo.

Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos (SARH)

La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos (SARH) del DEPR tiene como misión administrar y gestionar los recursos humanos de manera eficiente y transparente, alineada con los principios de mérito. Su objetivo es asegurar que el personal docente y no docente cumpla con los requisitos establecidos dentro de un marco legal adecuado, promoviendo procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional que respalden los objetivos educativos del sistema.

La visión de la SARH es convertirse en un modelo de excelencia en la gestión de recursos humanos dentro del sector público, utilizando la tecnología y las mejores prácticas para optimizar los procesos, contribuyendo directamente a la calidad educativa del país.

Actualmente, el DEPR cuenta con 26,623 maestros en las salas de clases. En cuanto al roster de empleados, la agencia cuenta con 42,888 plazas ocupadas, 551 jornadas parciales, 349 plazas vacantes presupuestadas, 554 abandonos de servicios, 385 licencias sin sueldos, 37 suspensiones con sueldos y 36 suspensiones sin sueldos.

La función principal de esta secretaría es gestionar la clasificación de puestos, el reclutamiento y la selección, los ascensos, los traslados, la capacitación y la retención del personal del DEPR. Se encarga de desarrollar e implementar procedimientos estandarizados conforme con las regulaciones locales y federales, asegurando una administración efectiva de los recursos humanos.

Los servicios que ofrece incluyen la gestión integral del reclutamiento y la selección de personal, la administración de contratos de servicios personales, el manejo de beneficios y programas para empleados, así como la gestión de archivos y expedientes. Además, supervisa la evaluación del desempeño del personal y promueve el desarrollo profesional continuo para todos los empleados.

Entre los proyectos clave de la SARH, se destacan la integración de procesos mediante la plataforma ERP del Departamento de Hacienda, la descentralización del sistema

educativo en colaboración con el Departamento de Educación Federal (IDEAR-OE-2023-014), la implementación piloto de la Reforma del Servicio Público bajo la Ley PROMESA, y el CCAP, que busca cumplir con los requisitos del Departamento de Educación Federal.

Por otro lado, el Piloto de la Reforma del Servicio Público en el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) trae consigo múltiples beneficios que apuntan a mejorar la eficiencia operativa del sistema y promover el desarrollo profesional de sus empleados. Esta reforma optimiza las estructuras organizacionales y busca una reclasificación adecuada de los empleados, lo que permitirá ajustar los salarios para garantizar equidad y competitividad en el mercado. Además, se pondrá en marcha un enfoque robusto en el desarrollo de planes de carrera más definidos, proporcionando a los empleados oportunidades claras para su crecimiento profesional. En línea con estos objetivos, también se reforzará el reclutamiento de nuevos talentos y se implementarán programas de capacitación individualizados para atender las necesidades específicas de cada área. Un aspecto central de la reforma es la generación de un mayor sentido de pertenencia entre los empleados, alineando sus funciones con las nuevas estructuras y fomentando un ambiente laboral más motivador.

El proceso de reestructuración incluye varias acciones clave. En primer lugar, se llevará a cabo la reclasificación de los empleados, de modo que sus funciones estén claramente definidas de acuerdo con las nuevas estructuras organizacionales. Esto facilitará la identificación de las necesidades de formación y permitirá a los empleados desempeñar sus roles de manera más efectiva. Además, se implementará una reingeniería de los procesos operativos y administrativos con el fin de optimizar el funcionamiento del departamento y mejorar el servicio prestado. Los ajustes salariales también forman parte integral de la reforma, y algunas posiciones experimentarán cambios en sus escalas salariales, garantizando una mayor equidad. Finalmente, la planificación y evaluación continua del proceso serán esenciales para asegurar la efectividad de los cambios implementados y mantener la calidad del sistema.

La reforma se llevará a cabo en varias fases. La primera fase, que tuvo lugar entre noviembre de 2022 y abril de 2023, consistió en un análisis exhaustivo de las 14 áreas clave del departamento. Este estudio permitió identificar los niveles de competencia, las destrezas y las cargas laborales de los empleados. En la segunda fase, entre junio y diciembre de 2023, se desarrollaron recomendaciones y se diseñaron los cambios estructurales necesarios. Durante esta etapa, se definieron cuatro áreas de inversión principales: la reclasificación de empleados, el reclutamiento de nuevos talentos, la planificación de capacitaciones individualizadas y la reingeniería de procesos. La última fase, que se proyecta a partir de enero 2024, se centrará en la implementación

de los cambios recomendados, incluyendo la reclasificación de empleados, los ajustes salariales y el inicio de nuevas contrataciones.

El alcance de esta reforma es amplio y abarca las 14 áreas clave dentro del Departamento de Educación. Estas modificaciones no solo impactarán las estructuras organizacionales, sino que también introducirán nuevas estrategias de formación y ajustes salariales, afectando a una porción significativa de la fuerza laboral del DEPR. Finalmente, los próximos pasos incluyen la implementación de los cambios organizacionales a partir de enero de 2024, un monitoreo continuo para garantizar que las transformaciones sean efectivas y la capacitación de los empleados para asegurar una transición exitosa hacia las nuevas funciones. Con todo, esta reforma representa un paso importante hacia la modernización y optimización del Departamento de Educación en Puerto Rico.

Como parte de IDEAR (IDEAR-OE-2023-014) y del proceso de descentralización del sistema educativo, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos (SARH) ha centrado sus esfuerzos en modernizar sus sistemas mecanizados, con el objetivo de que cada Oficina Regional Educativa (ORE) pueda gestionar de forma autónoma el proceso completo de reclutamiento y nombramiento de personal. En este marco, se habilitó el PIPELINE de la plataforma STAFF, permitiendo a las ORE completar sus nombramientos de manera más eficiente. Asimismo, se implementó la plataforma SURPI-No Docente, que facilita a los distintos programas la gestión de solicitudes de cambios para empleados no docentes, brindando la posibilidad de evaluarlas para su aprobación o denegación.

Además de estos avances, se continuará con la descentralización de otros procesos clave, como las certificaciones docentes, el desarrollo profesional, los expedientes de personal y demás procesos, lo que permitirá mayor agilidad y eficiencia en la gestión de estos servicios desde cada ORE/LEA.

El marco legal que rige a la SARH incluye la Ley 85-2018 de Reforma Educativa de Puerto Rico, la Ley 8-2017 sobre la administración y transformación de los recursos humanos, entre otras normativas estatales y federales que garantizan la aplicación de los principios de mérito en la gestión de personal.

Área de Administración de Recursos Humanos

El Área de Administración de Recursos Humanos del DEPR está compuesta por varias divisiones y unidades clave que trabajan de manera coordinada para gestionar los recursos humanos de forma eficiente y transparente. La División de Clasificación y Retribución asegura una compensación justa para los empleados, mientras que la División de Monitoreo de Contratos de Servicios Personales supervisa los contratos de servicios. La División de Reclutamiento y Selección de Personal se encarga de atraer y

seleccionar al personal cualificado, y la Unidad de Transacciones de Personal gestiona los movimientos administrativos del personal.

La División de Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencia (TAL) administra los registros de tiempo y licencias, y la División de Administración de los Convenios Colectivos maneja las relaciones sindicales. Además, la División de la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación y la División de Carrera Magisterial se ocupan de las apelaciones y el desarrollo profesional, respectivamente. Otras unidades, como la Unidad de Certificaciones Docentes, la Unidad de Desarrollo Profesional, y la Unidad de Evaluaciones del Desempeño del Personal, contribuyen a la capacitación y evaluación continua del personal, mientras que la Unidad de Experiencias Clínicas Educativas coordina las prácticas clínicas de los docentes. Estas divisiones y unidades garantizan el buen funcionamiento del sistema educativo y el cumplimiento de las normativas vigentes.

Premium Pay

El Programa de Premium Pay del DEPR logró avances desde su implementación. Uno de los principales logros fue la asignación y el uso efectivo de los fondos federales bajo el programa *Elementary and Secondary School Emergency Relief Fund*. Estos fondos permitieron continuar las operaciones educativas durante los acontecimientos presentados por los terremotos y la pandemia de COVID-19, incluyendo la distribución de incentivos económicos, como esta del Premium Pay, lo cual ayudó a garantizar la continuidad de los servicios educativos. Los pagos de este incentivo se llevaron a cabo de manera retroactiva inicialmente seguido por su curso regular.

Durante los años fiscales 2020-2023, el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) invirtió un total de \$636,212,000 en trabajo presencial para la apertura de escuelas, distribuidos en \$46,166,000 en el año escolar 2020-21, \$210,345,000 en 2021-22 y \$379,701,000 en 2022-23. Adicionalmente, a través del Programa de Premium Pay, el DEPR logró impactar mensualmente a cientos de empleados entre los años fiscales 2020-2021 y 2022-2023, incluyendo más de 200 empleados en 2023-2024, ofreciendo incentivos tanto a empleados permanentes, probatorios y transitorios, así como a personal en las islas de Vieques y Culebra, quienes recibieron pagos adicionales por la complejidad logística de sus ubicaciones.

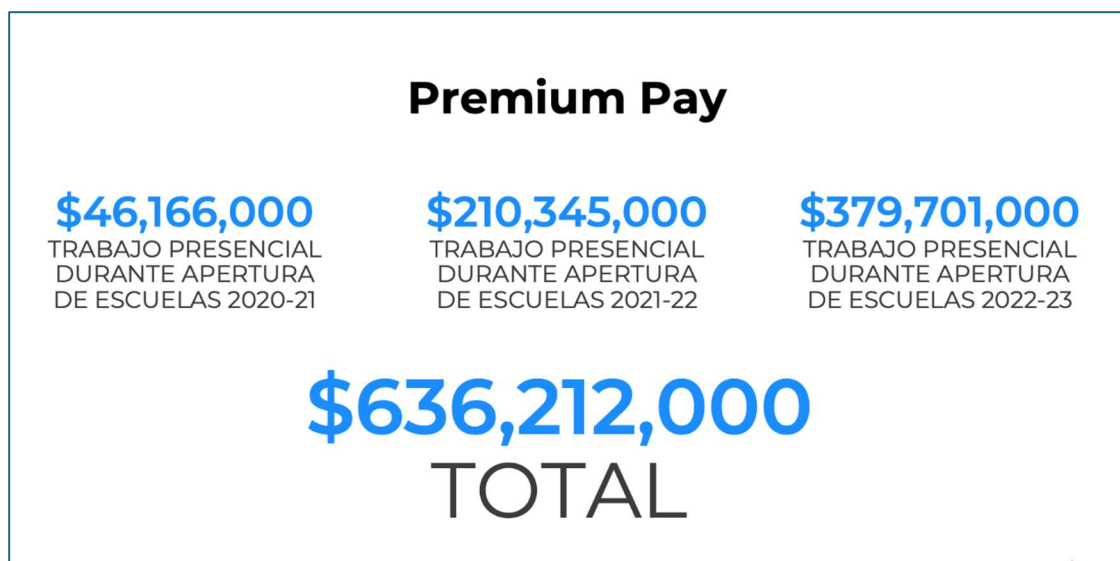


Imagen 9: Pagos desembolsados a través de los planes de trabajo de Premium Pay

Los análisis de los archivos de pago para los planes de Premium Pay correspondientes reflejan lo siguiente:

Tabla 18: Pago de Premium Pay para los Empleados con Estatus Permanente, Probatorio y Transitorio del Departamento de Educación que Trabajaron Presencialmente para la Apertura de las Escuelas Durante el Año Escolar 2020-2021

Monto Aplicable	Cantidad de Recursos Impactados	Fecha Aproximada de Pago	Cantidad de Recursos Impactados en Reclamación	Fecha de Pago de Reclamación
\$2,000.00	5,403	Julio/Agosto 2023	17,680	Septiembre 2022 Octubre 2022 Enero 2022 Febrero 2022 Marzo 2022 Julio 2023 Septiembre 2023
	TOTAL:	\$10,806,000.00	TOTAL:	\$35,360,000.00
			GRAN TOTAL:	\$46,166,000.00

Tabla 19: Plan de trabajo A004223 “Pago De Premium Pay Para Empleados Permanentes, Probatorios y Transitorios del Departamento de Educación Para el Año Escolar 2021-2022”

Monto Aplicable	Cantidad de Recursos Impactados	Fecha Aproximada de Pago	Cantidad de Recursos Impactados en Reclamación	Fecha de Pago de Reclamación
\$2,500.00	41,515	Noviembre 2021	11	Mayo 2022
	42,550	Diciembre 2021/mayo 2022	62	Septiembre 2022 Julio 2023
	TOTAL:	\$210,162,500	TOTAL:	\$182,500.00
			GRAN TOTAL:	\$210,345,000.00

Tabla 20: Plan de trabajo A004412: “Pago de Premium Pay para Incentivar el Trabajo Presencial de los Empleados”

PP	Monto Aplicable	Cantidad de Recursos Impactados	Fecha Aproximada de Pago	Cantidad de Recursos Impactados en Reclamación	Fecha de Pago de Reclamación
Trimestre 1	\$1,500.00	39,343	Septiembre 2022	212	Enero 2023 Junio 2023 Noviembre 2023
		TOTAL:	\$59,014,500.00	TOTAL:	\$318,000.00
Trimestre 2	\$1,500.00	31,936	Febrero 2023	3,395	Julio 2023 Septiembre 2023
		TOTAL:	\$47,904,000.00	TOTAL:	\$5,092,500.00
Trimestre 3	\$1,500.00	31,363	Mayo 2023	1,098	Julio 2023
		TOTAL:	\$47,044,500.00	TOTAL:	\$1,647,000.00
Trimestre 4	\$1,500.00	32,390	Agosto 2023	673	30 septiembre 2023
		TOTAL:	\$48,585,000.00	TOTAL:	\$1,009,500.00
Trimestre 5	\$1,500.00	39,941	Noviembre 2023	198	15 diciembre 2023
		TOTAL:	\$59,911,500.00	TOTAL:	\$297,000.00
Trimestre 6	\$1,500	35,211	Febrero 2024	1,056	15 junio 2024
		TOTAL:	\$52,816,500.00	TOTAL:	\$1,584,000.00
Trimestre 7	\$1,500	36,004	Mayo 2024	314	31 julio 2024
		TOTAL	\$54,006,000.00	TOTAL	\$471,000.00
				GRAN TOTAL	\$379,701,000.00

Un logro vital fue la implementación de los protocolos de salud y seguridad en marzo de 2021, cuando las escuelas reabrieron tras la emergencia sanitaria. El personal escolar, bajo la dirección de los directores de escuela, siguió las directrices del Departamento de Salud de manera efectiva, lo que permitió un regreso seguro a los salones de clases para estudiantes y empleados.

Otro logro fue la creación de un plan específico para los empleados de las islas municipios de Vieques y Culebra, quienes recibieron un incentivo adicional de \$1,000 para compensar los asuntos logísticos derivados de su ubicación geográfica. Este incentivo complementó los pagos regulares y diferenciales establecidos por la Ley 103-2023, conocida como ley «Para añadir un segundo párrafo al artículo 2.12(c) de la Ley núm. 85 de 2018, Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico» permitiendo que el personal que viaja o se hospeda en estas islas recibiera una compensación adicional. También el plan cumplió con los requisitos de esta ley, otorgando un diferencial salarial de hasta \$300 para los docentes que viajan y de \$700 para los que se hospedan. Estos incentivos, complementados con fondos federales, alcanzaron un total de \$1,000 por empleado. A continuación, se proveen los pagos realizados en los periodos de 2022-2023 y 2023-2024.

Tabla 21: Pagos de incentivos realizados a empleados de Vieques y Culebra durante el 2022-23

Mes	Cantidad de Personal Impactado	Fondos Asignados
Agosto 2022	125	\$125,000.00
Septiembre 2022	152	\$152,000.00
Octubre 2022	143	\$143,000.00
Noviembre 2022	200	\$200,000.00
Diciembre 2022	110	\$110,000.00
Enero 2023	179	\$179,000.00
Febrero 2023	172	\$172,000.00
Marzo 2023	170	\$170,000.00
Abril 2023	163	\$163,000.00
Mayo 2023	163	\$163,000.000
Junio 2023	44	\$44,000.00
Julio 2023	44	\$44,000.00
Reclamaciones	124	\$124,000.00

Tabla 22: Pagos de incentivos realizados a empleados de Vieques y Culebra durante el 2023-24

Mes	Cantidad de Personal Impactado	Fondos Asignados
Federal septiembre A diciembre 2023	207	\$681,600.00
Estatat septiembre A diciembre	33	\$74,033.00
Federal enero 2024	173	\$232,700.00
Federal Irregulares enero 2024 (Incluye Pagos Meses Anteriores)	11	\$52,000.00
Estatat enero 2024	20	\$12,191.67
Federal febrero 2024	168	\$166,975.00
Federal Irregulares febrero 2024	14	\$28,000.00
Estatat febrero 2024	34	\$18,025.00
Federal marzo 2024	171	\$186,450.00
Federal Irregulares marzo 2024	14	\$31,000.00
Estatat marzo 2024	25	\$12,525.00
Estatat abril 2024	26	\$13,725.00
Estatat mayo 2024	25	\$13,175.00

Además, durante los años fiscales 2020-2021 y 2022-2023, se sometieron y ejecutaron planes que permitieron la distribución de incentivos adicionales, garantizando que los empleados que cumplían con los requisitos de asistencia y compromiso recibieran un pago mensual de \$1,000. En el ciclo fiscal 2022-2023, se distribuyeron \$1,608,915 en pagos, beneficiando a cientos de empleados docentes y no docentes, mientras que para el año fiscal 2023-2024, la asignación alcanzó los \$2,428,476.60, impactando a más de 200 empleados mensualmente.

Finalmente, el DEPR gestionó de manera eficiente los archivos de pago y las reclamaciones, asegurando que todos los empleados elegibles recibieran sus incentivos de manera oportuna y resolviendo cualquier irregularidad en los pagos. Estos logros reflejan el éxito del Plan Premium Pay en motivar al personal, reducir las ausencias injustificadas y mejorar la estabilidad operacional dentro del sistema educativo del DEPR.

División de Clasificación y Retribución

La División de Clasificación y Retribución del DEPR es responsable de establecer las estructuras salariales y garantizar que los empleados reciban una compensación adecuada y justa, acorde con sus responsabilidades y funciones. Esto incluye la clasificación de los puestos, la actualización de las descripciones de trabajo y la

definición de las escalas salariales, en cumplimiento con las normativas vigentes y los principios de mérito.

Los logros de la División de Clasificación y Retribución incluyen la implementación del Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Confianza, que ha permitido mejorar la organización y compensación de los empleados en puestos clave dentro de la agencia. Este plan ha ayudado a alinear las responsabilidades laborales con la remuneración adecuada, mejorando así la transparencia en la gestión de los recursos humanos. Además, se ha logrado la contratación de 7,041 empleados transitorios, lo que ha garantizado la continuidad de las operaciones educativas en momentos cruciales.

Otro logro importante ha sido la digitalización de los expedientes, facilitando un acceso más rápido y seguro a la información del personal docente y no docente. Esto ha permitido una reducción significativa en el uso de papel, mejorando la seguridad y protección de los datos sensibles de los empleados, con la implementación de políticas estrictas de confidencialidad.

División de Monitoreo de Contratos de Servicios Personales

La División de Monitoreo de Contratos de Servicios Personales es responsable de supervisar la contratación y el cumplimiento de los contratos de servicios personales en el DEPR. El fin de dicha oficina es asegurar que los procesos de contratación de personal bajo contratos temporeros o irregulares cumplan con las regulaciones vigentes, tanto a nivel estatal como federal. Además, la división provee asistencia técnica y desarrollo profesional a las ORE para asegurar la implementación correcta de los procesos de contratación.

Entre los logros más importantes de esta división, se destaca la contratación de 3,098 empleados irregulares y 551 empleados a jornada parcial en el último año. Esto ha permitido ofrecer continuidad de los servicios educativos en momentos críticos, cubriendo vacantes y necesidades especiales dentro del sistema educativo. Asimismo, la división ha mejorado la eficiencia en los procesos de contratación al proveer capacitaciones a las ORE.

División de Reclutamiento y Selección de Personal y Unidad de Transacciones de Personal

La División de Reclutamiento y Selección de Personal junto con la Unidad de Transacciones de Personal tienen la responsabilidad de atraer, seleccionar y gestionar al personal docente y no docente necesario para el buen funcionamiento del DEPR. Esta área supervisa los movimientos administrativos relacionados con los empleados, como traslados, ascensos y otros cambios en el estatus de personal. Su función es

asegurar que las escuelas y oficinas administrativas cuenten con los recursos humanos necesarios para operar de manera eficiente.

En cuanto a los logros, la división ha sido clave en la contratación de 7,041 empleados transitorios, lo que ha permitido cubrir las vacantes existentes y asegurar la continuidad del servicio educativo en todo el sistema. Además, la gestión de 177 puestos como parte del Plan Piloto de Reforma del Servicio Público es otro logro importante, ya que refleja el compromiso de la división con la modernización de los procesos de selección de personal y el cumplimiento de los estándares del servicio público. Este plan piloto de contratación se lleva a cabo junto con la Junta de Control Fiscal. Asimismo, la Unidad de Transacciones de Personal ha mejorado la eficiencia en la gestión de los movimientos administrativos, facilitando un control más ágil y efectivo de los expedientes y procesos relacionados con los empleados.

Como parte de los asuntos de continuidad que presentan estas unidades, se incluye la necesidad de cubrir 349 vacantes en las escuelas y en las ORE, en 71 clases que aún están pendientes, lo que ha generado presión en algunas áreas críticas dentro del sistema educativo.

A continuación, se presentan las cinco categorías más destacadas:

Tabla 23: Clases con la mayor cantidad de vacantes presupuestadas

Título de la Clase	Cantidad
Psicólogo Escolar	92
Auxiliar Administrativo I	31
Profesional de Servicios de Alimentos I	25
Asistente de Servicio. Especial. a Estudiante I	23
Director Ejecutivo I	13

También queda por reclutar 118 puestos adicionales de la segunda fase del Plan Piloto, que se deberán coordinar a partir de enero 2025. La siguiente tabla presenta el desglose de puestos por cada área contemplada en el Piloto de la Reforma:

Tabla 24: Desglose de puestos por reclutar bajo el Plan Piloto de la Reforma de Servicio Público

Áreas	Cantidades
Oficina de Sistemas de Información y Apoyo Tecnológico a la Docencia	43
Secretaría Asociada de Educación Especial	13
Oficina de Compras	11
Oficina de Mejoramiento de Escuelas Públicas (OMEP)	11
Oficina de Asuntos Federales (OAF)	8
Oficina de Manejo de Propiedad e Inventario	7

Áreas	Cantidades
Oficina de Nómina	7
Autoridad Escolar de Alimentos (AEA)	6
Área Cantidad de posiciones a reclutar Agencia Estatal, Servicios de Alimentos y Nutrición (AESAN)	4
Oficina de Finanzas	3
Oficina de Presupuesto	3
Junta de Subastas	2

División de Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencia (TAL)

La División de Sistema de TAL es responsable de gestionar el control de asistencia, tiempos laborales y licencias del personal docente y no docente del DEPR. Su función primordial es asegurar que los registros de tiempo sean precisos y que las licencias sean procesadas de manera eficiente, de acuerdo con las normativas establecidas. Además, la división supervisa la implementación y el cumplimiento de las políticas de asistencia y puntualidad en el sistema educativo, asegurando que se cumplan los estándares laborales y administrativos.

En términos de logros, la división ha logrado integrar exitosamente el Sistema de TAL con el sistema de nómina RHUM, lo que ha generado un ahorro de \$91,336,452.42. Esta integración ha permitido un mejor control y la validación de las asistencias del personal, optimizando el proceso de nómina y garantizando la precisión en los pagos a los empleados. Además, se ha mantenido una tasa de asistencia superior al 97 %, lo que refleja un cumplimiento elevado por parte del personal y una mejora en la administración de las políticas de asistencia.

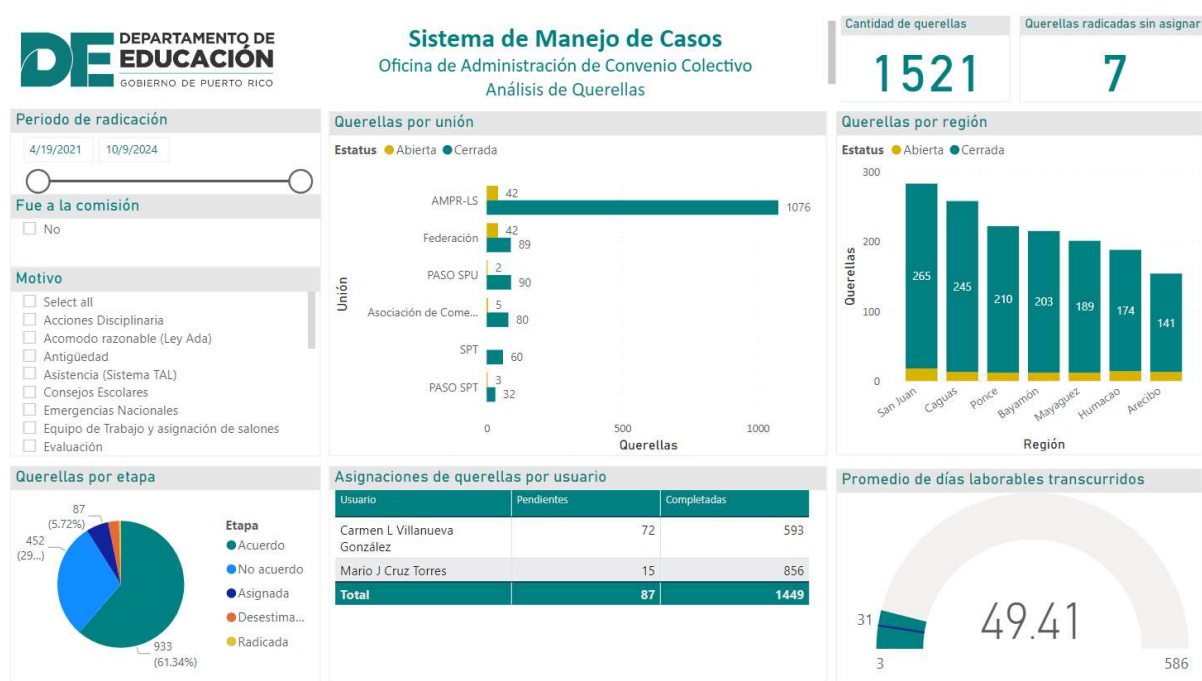
A pesar de estos avances, una de las áreas de oportunidad que tiene la división es la implementación completa de la Política de Asistencia y Puntualidad, de la cual solo el 70% está actualmente en funcionamiento. Esta situación requiere un esfuerzo adicional para completar la implementación y asegurar que todos los empleados cumplan con las normativas establecidas.

División de Administración de los Convenios Colectivos

La División de Administración de los Convenios Colectivos es responsable de gestionar las relaciones laborales entre el DEPR y los sindicatos que representan a los empleados. La función primordial es asegurar que se cumplan los términos establecidos en los convenios colectivos, facilitando el diálogo y la negociación entre las partes. También maneja el proceso de resolución de querellas y conflictos laborales,

garantizando que los empleados sindicalizados reciban el apoyo y la protección necesarios conforme con las normativas vigentes.

En cuanto a los logros, la división ha gestionado y resuelto un total de 1,521 querellas sindicales durante los últimos años lo que refleja un buen manejo de las relaciones laborales y una respuesta efectiva a los conflictos que surgen en el ámbito laboral. Además, se ha implementado un proceso uniforme y ágil para la afiliación y desafiliación de empleados a los sindicatos, lo que ha provisto mayor facilidad en la gestión de estos procesos y ha garantizado que los derechos de los empleados sean respetados conforme con los acuerdos sindicales.



Gráfica 17: Datos de manejo de casos registrados en plataforma

División de Carrera Magisterial

La Ley 158 de 1999 del DEPR establece el Programa de Carrera Magisterial, cuya reapertura se llevó a cabo en el año 2022. Su objetivo es fortalecer el desarrollo profesional de los maestros y mejorar la calidad de la enseñanza en el sistema público de la isla. Algunos de los objetivos adicionales que persigue la Carrera Magisterial bajo esta ley son:

- Aumentos salariales: La ley establece mecanismos para otorgar aumentos salariales basados en el desempeño y en la experiencia del maestro, vinculados a la excelencia en la enseñanza y la participación en actividades de desarrollo profesional.

- Desarrollo profesional: Incentivar el crecimiento de los maestros, ofreciendo oportunidades de desarrollo, capacitación y formación para mejorar sus competencias pedagógicas.
- Evaluación del desempeño: La Carrera Magisterial busca establecer un sistema de evaluación del desempeño de los maestros de la sala de clases, en el que se valoran aspectos como la efectividad en el aula, la innovación en las prácticas pedagógicas y el compromiso con la educación de los estudiantes.

A continuación, se presentan los logros de la oficina:

- Se implementó un sistema con una inversión de \$494,400 que automatiza el proceso de solicitud de ingreso al programa, el proceso de reactivación, y el proceso de revisión salarial, procesando 9,700 solicitudes, de las cuales 6,665 fueron aprobadas. Dicha inversión incluye la digitalización de expedientes de maestros que solicitaron Carrera Magisterial durante los años 2014 y 2015.
- Se realizaron pagos a 10,161 docentes con un impacto de \$15,319,744.13 con relación a los desembolsos desde la aprobación de la Ley 9 de 2022.

Tabla 25: Detalle de desembolsos de carrera magisterial desde la aprobación de la Ley 9 de 2022

Años Fiscales	Impacto Presupuestario	Total de Docentes
2021-2022	\$5,711,945.33	166
2022-2023	\$1,805,190.00	952
2023-2024	\$6,080,549.47	6,345
2023-2024	\$390,736.50	408
2023-2024	\$202,477.42	215
2023-2024	\$1,128,845.41	2,075
TOTAL	\$15,319,744.13	10,161

- Se necesitan alrededor de \$32,000,000 para cumplir con la deuda correspondiente a los años 2014 y 2015.
- Luego de atender la deuda y cumplir con la Ley 9 de 2022, se estima que, en los próximos años, el Programa de Carrera Magisterial necesitará un presupuesto aproximado de \$13,120,000 anuales recurrentes. Esta proyección se debe al impacto del aumento salarial otorgado a los maestros en virtud de la Ley 10 del 15 de marzo de 2022. Dicho aumento en el sueldo base afectó los porcentajes de incrementos salariales en las etapas y niveles de la Carrera Magisterial, establecidos en la Ley 158 del año 1999.

A futuro, es importante continuar monitoreando y evaluando los sistemas automatizados para asegurar su buen funcionamiento, así como continuar capacitando al personal y a los maestros en el uso de estas nuevas herramientas.

Además, es necesario seguir mejorando la comunicación con los docentes y optimizar el proceso de revisión salarial para que sea aún más eficiente. También se buscará asegurar los fondos necesarios para cubrir los incentivos restantes y fortalecer los módulos de actualización de datos, garantizando que toda la información esté al día y refleje con precisión la situación de cada docente. Esto permitirá que la División de Carrera Magisterial continúe mejorando los procesos, beneficiando tanto a los maestros como al sistema educativo en su conjunto.

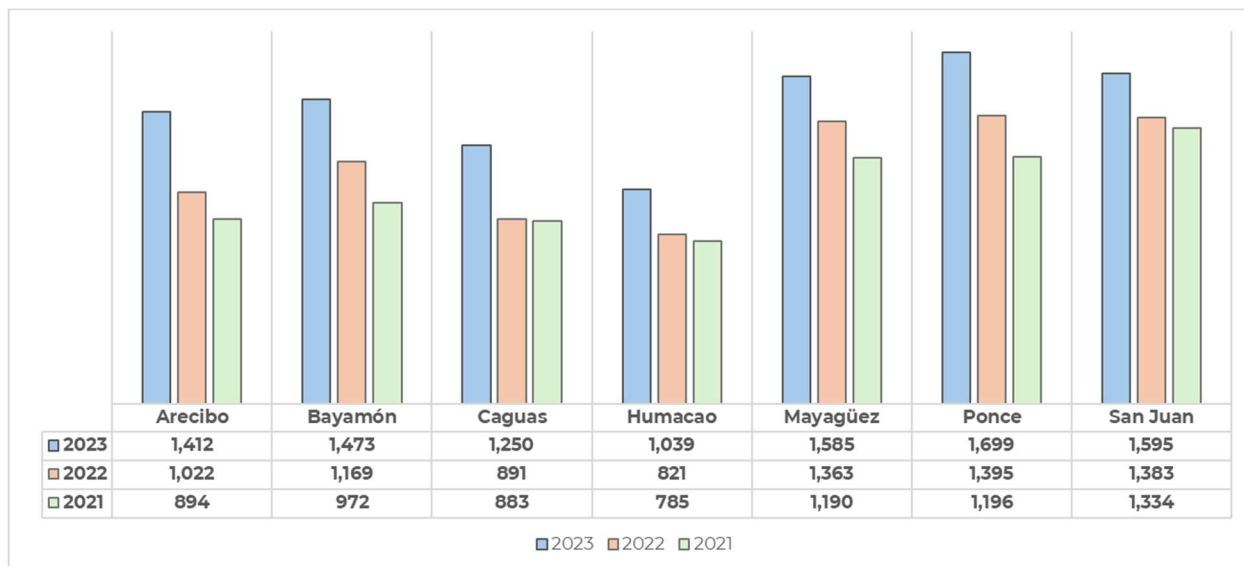
Unidad de Certificaciones

La Unidad de Certificaciones del DEPR es responsable de la emisión, renovación y evaluación de los certificados docentes, así como de la aprobación de títulos obtenidos fuera de Puerto Rico. Su objetivo es garantizar que los maestros y el personal educativo cumplan con los requisitos de cualificación necesarios para ejercer en el sistema de educación pública. La unidad también se encarga de la legalización de documentos educativos y del procesamiento de certificaciones especiales para áreas educativas específicas.

La Unidad ha alcanzado logros en la gestión de los procesos de certificación de los maestros. En los últimos tres años, la unidad ha procesado el 92 % de las renovaciones de certificados y solicitudes nuevas, garantizando que los maestros reciban sus certificaciones de acuerdo con las normativas y regulaciones vigentes. También ha gestionado con éxito más de 1,400 solicitudes de certificación y renovación, mientras que se han revisado más de 2,600 expedientes de certificados docentes emitidos, demostrando su compromiso con la eficiencia y la transparencia en sus operaciones.

Además, la unidad ha completado importantes procesos de reciprocidad y convalidación de títulos, lo que ha fortalecido la movilidad profesional de los docentes en Puerto Rico. Se ha logrado una colaboración exitosa con el 100 % de las universidades que ofrecen programas de preparación de maestros en la isla, lo que ha mejorado la comprensión de los requisitos y procesos de certificación entre los educadores en formación. La unidad también ha procesado 180 legalizaciones de diplomas y transcripciones para estudiantes que planean continuar sus estudios fuera de Puerto Rico, facilitando su acceso a nuevas oportunidades educativas.

Desde el 2021 hasta el 2023 la Unidad ha logrado aprobar sobre 25,000 certificados a través de las siete (7) regiones educativas. A continuación, se provee el desglose gráfico de estos por año y ORE.



Gráfica 18: Certificados aprobados por ORE para los años 2021, 2022 y 2023

Sin embargo, uno de los asuntos pendientes de la oficina es la digitalización completa de los expedientes, lo que optimizaría los tiempos de respuesta y reduciría la dependencia de los archivos físicos. También se requiere mejorar las actualizaciones de datos en las plataformas digitales utilizadas para minimizar errores en el procesamiento de las certificaciones.

Unidad de Desarrollo Profesional

La Unidad de Desarrollo Profesional del DEPR se encarga de coordinar la capacitación del personal docente y no docente, con el objetivo de asegurar que adquieran las competencias necesarias para mejorar su desempeño y adaptarse a las exigencias del sistema educativo. A través de diversos programas de formación, la unidad fomenta el crecimiento profesional en áreas clave, tales como nuevas metodologías pedagógicas, bienestar socioemocional e innovación educativa. Trabajando en conjunto con universidades y otras entidades, se han implementado múltiples capacitaciones que han impactado positivamente en el desarrollo de los empleados del DEPR, tanto a nivel central como en las ORE.

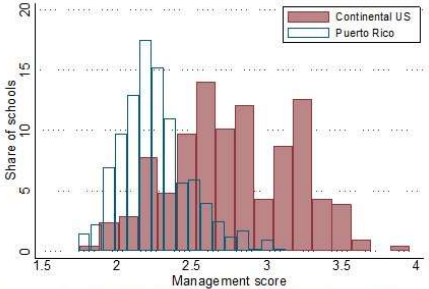
Entre los principales logros de la unidad, se destacan los programas de capacitación en bienestar socioemocional, que han permitido al personal docente manejar la conducta y el comportamiento emocional en el salón de clases. Además, se han impulsado formaciones en nuevas metodologías pedagógicas y tecnologías

educativas, lo que ha facilitado la actualización de las prácticas de enseñanza de los maestros. La colaboración con universidades y entidades locales ha ampliado significativamente las ofertas formativas, proporcionando acceso a certificaciones y programas avanzados, lo que ha fortalecido el desarrollo profesional de los empleados.

Tabla 26: Logros de la Unidad de Desarrollo Profesional

Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
1)	Cumbre de Líderes	La Cumbre de Líderes es un espacio de capacitación para directores escolares, superintendentes regionales, superintendentes auxiliares y líderes regionales	A través de la Cumbre de Líderes se logró ofrecer un espacio de capacitación profesional mediante comunidades de Aprendizaje de Desarrollo Profesional con el fin de empoderar a 890 directores escolares, 7 superintendentes regionales y más de 100 líderes de nivel central y de las ORE. Cada encuentro estaba destinado para 1,200 personal con una duración de 7.5 horas, en los cuales se ofrecieron temas de aspectos internos, así como de temas vanguardistas, llevándose a cabo una vez al mes.	Ejemplo de agenda: https://www.cumbreeducativapr.com/ Inversión económica: \$11,288,774.42
2)	Academia BABSON	La academia de Innovación y Emprendimiento Babson, se llevó a cabo con la colaboración de la Universidad Carlos Albizu y Babson College de Boston University	La Academia Babson se llevó a cabo durante 3.5 días en 3 cohortes para un total de 165 participantes de las 7 ORE; superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, gerentes escolares. La academia ofrecida por la entidad BABSON College siendo el número 1 a nivel mundial en temas de innovación y emprendimiento. Ofreció herramientas para la aplicabilidad en el área académica.	Inversión económica \$220.500
3)	Academia de Liderazgo Educativo	ALEPR: Academia de Liderazgo Educativo de Puerto Rico con la Fundación: Puerto Rico Education Initiative	La academia se implementó en el año 2023-2024 con 35 líderes de las ORE tales como: superintendentes regionales, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes y ayudantes especiales. Para el año 2024-2025 se ha comenzado con 35 líderes de las mismas categorías antes mencionadas con la diferencia que se añadieron 7 mentores destacados participantes de la cohorte 1 con la finalidad de asegurar la sustentabilidad. La academia se reúne una vez al mes ofreciendo temas medulares de Clima y Cultura, liderazgo y comunidad y alianzas estratégicas. Como parte del contenido nos fuimos a certificar como mentores senior en la Región Educativa 13 de Texas. Se han identificado presentadores internacionales de los distritos educativos que ofrecen la aplicabilidad del contenido.	Inversión económica \$0 La fundación PREI es la encargada del ofrecimiento de ALEPR
4)	ALAS PR	Implementación del capítulo de Puerto Rico ALAS –Asociación de Latinos superintendentes y administradores	Se logró implementar ALASPR con participantes de todas las ORE de Puerto Rico. Con 89 miembros activos y en crecimiento. La formación del capítulo fue liderada por la Fundación PREI. ALASPR logrará ofrecer herramientas de	Inversión económica: \$25 pagados por cada miembro.

			desarrollo profesional a los participantes, así como una red de colaboradores de todos Estados Unidos.	Erogación económica por el DEPR: \$0
5)	ERP	Proyecto del Departamento de Hacienda para realizar adiestramiento uniforme mediante ORACLE	Integración de las mejores políticas públicas de adiestramiento profesional a la Plataforma ORACLE	Erogación económica por el DEPR: \$0 / Proyecto del Departamento de Hacienda
6)	UDEM	FOMB- Plataforma de asignación de capacitación para personal de Recursos Humanos	Plataforma para ofrecimiento de desarrollo profesional a personal no docentes del Área de Desarrollo Profesional	Erogación económica por el DEPR: \$0 / Proyecto de la Junta de Supervisión Fiscal
7)	ASSMCA	Capacitación profesional para el personal para desarrollo profesional	Se ofreció desarrollo profesional en cada ORE impactando al 100 % de los directores escolares. Con la finalidad de llevar a cabo la metodología de <i>train the trainers</i> . A su vez, se impactó a los maestros mediante adiestramientos en línea.	Erogación económica por el DEPR: \$0
8)	Inteligencia Artificial	Webinario de Inteligencia Artificial	Junto con Kaser University del Estado de Florida, se llevó a cabo el Webinar de Inteligencia Artificial impactando a 3000 docentes. El adiestrador fue el embajador de la ONU el Dr. Otto Von Feigenbla	Erogación económica por el DEPR: \$0
Sistemas tecnológicos de apoyo profesional				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
9)	Sistema Organizacional para el Desarrollo Profesional	Sistema para creación de eventos de desarrollo profesional, certificación de horas contacto. El Sistema Organizacional para el Desarrollo Profesional ofrece una herramienta tecnológica que apoya la gestión del director escolar y líderes para la creación de eventos profesionales.	Se logró crear el 100 % de las convocatorias de desarrollo profesional de las Cumbre de Líderes creando un QR Code único para el registro del evento, así como el ofrecimiento de una encuesta por evento y un certificado profesional. De igual forma el participante lograba generar una certificación de horas de adiestramientos la cual utiliza como evidencia según el reglamento de evaluación de personal.	Inversión económica: \$500 mil
10)	PD VIEW	PD VIEW: Es un calendario que presenta todos los eventos de desarrollo profesional integrando los eventos de SOPD	El PD VIEW permite que el usuario conozca todos los desarrollos profesionales antes de hacer una convocatoria, así no existirá conflicto de una misma audiencia el mismo día y hora.	Se llevó a cabo un presupuesto de la oficina de OSIATD.
Planes de Trabajo con Fondos Federales				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
11)	EDUGESPRO	Plan de trabajo destinado a empoderar a los directores escolares y líderes de las ORE	Este programa innovador fue diseñado para fomentar el uso de mejores prácticas gerenciales y de liderazgo como medio para mejorar la gerencia escolar y el aprovechamiento académico de los estudiantes, basándose en evidencia rigurosa que apunta en esa dirección. Durante el año académico 2018-2019, se realizaron entrevistas a 400 directores escolares del DEPR para conocer las prácticas y las destrezas gerenciales de las escuelas del sistema. Estas indicaron	Inversión económica en la 3ra cohorte: 2,200.000 Inversión total de los 3 grupos es de 3 millones desde el año 2018 al presente.

			que los índices de gestión de nuestro sistema se ubican sustancialmente por debajo del promedio de índices de las escuelas públicas en los Estados Unidos continentales. Distribución de puntuaciones gerenciales de escuelas públicas – Puerto Rico (2019) y Estados Unidos (2015)  Note: Data from the WMS and D-WMS. Public schools only. Puerto Rico N = 400. Continental US N=270. Sobre la base de estos resultados, se desarrolló un programa de adiestramiento para fortalecer las prácticas de gerencia y liderazgo de los directores escolares. El adiestramiento de la primera cohorte comenzó en junio de 2019 y cerró el 30 de junio de 2020. Este constó de 360 directores escolares y 35 líderes regionales. En junio de 2020, se realizó otra serie de entrevistas de aproximadamente 460 directores escolares para evaluar los resultados y medir el impacto del programa en las prácticas gerenciales de las escuelas. Según el análisis realizado por el equipo de investigadores, el programa ha sido exitoso. Las escuelas cuyos directores participaron en EDUGESPRO experimentaron una mejoría en las puntuaciones de gerencia escolar; cerraron en 9.8 % la brecha del promedio de las puntuaciones entre Puerto Rico y los Estados Unidos continentales. Los impactos del programa se concentran en el mejoramiento de prácticas de monitoreo (23.7 % de la brecha) y en el establecimiento de metas (16.5 % de la brecha). Esto a pesar de los prolongados cierres escolares debido tanto a los sismos que afectaron la isla desde enero del 2020 como a la pandemia de COVID-19. Por el éxito del proyecto se implementa la 3.ª cohorte con 359 directores y líderes la que comenzará en noviembre de 2024.	
12)	CAAP: Centro de Apoyo y	Plan de trabajo destinado a capacitar a todo el	CAAP es un plan de trabajo que ofreció continuación al desarrollo profesional del	Inversión económica en la 3.ª cohorte: 30 millones

	Aprendizaje Profesional	personal en herramientas de alto impacto profesional a nivel regional.	proyecto DE-INNOVA. Mediante el CAAP se le ofrecieron \$3 millones a cada ORE para desarrollo profesional para todo el personal de la ORE en temas de contenido, aspectos socioemocionales y otros. A su vez, se trabajó para la habilitación de 60 centros de adiestramientos.	
Estándares Profesionales				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
13)	Estándares profesionales del maestro	Desarrollo de la actualización de los estándares	Los estándares son una herramienta que apoya la gestión profesional y académica de los docentes. Este fue construido con un panel de expertos en diversas áreas. Así como el apoyo directo del centro comprensivo de la Región 3 de ETS. Impacto: 24 mil docentes	Inversión económica: \$0
Proyectos de Desarrollo Profesional con Investigadores y Evaluadores de Impacto mediante un MOU con la Universidad de Toronto en Canada (FOS - Forward Society Lab) Universidad de MIT /JPAL, Universidad de Texas, Universidad de Northwestern Chicago				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
14)	Estudia Khanmigo	Integración de la Inteligencia Artificial en el uso de Khan Academy para el aprendizaje de las matemáticas	Se trabajó con dos escuelas de la ORE de San Juan con la finalidad de apoyar a los estudiantes en las matemáticas mediante el uso de la Plataforma Khan Academy y el uso de la Inteligencia Artificial	Inversión económica: \$0 • La relación con los investigadores son mediante un MOU
15)	ATEMA	Aprendizaje utilizando la tecnología en las matemáticas	Uso de la Plataforma Khan Academy para el aprendizaje de las matemáticas.	
16)	ATEMA +	Aprendizaje utilizando la tecnología en las matemáticas en las escuelas de RAE	Atema+ se llevó a cabo en las escuelas de RAE mientras que ATEMA, en las escuelas con grados de 4.º a 8.º durante el día.	
17)	ACEMOCIÓN	Aprendizaje con Emoción	Los maestros de los grados 4.º a 8.º participaron junto con trabajadores sociales en el aprendizaje del manejo de las emociones con la entidad colombiana Coschool.	
18)	LEAD	Asistentes de directores	Apoyo a 49 escuelas las cuales 13 tienen la oportunidad de identificar un maestro para que se convierta en asistente de director.	
Centro de entrenamiento de la Región 13 de Texas				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones
19)	Academia de Región 13	Academia de Inmersión para Superintendentes Regionales	Seis (6) directores regionales han participado en la prestigiosa academia de inmersión Thomson Institute en el Centro de Entrenamiento de Texas. Deben viajar a Texas una vez al mes para el entrenamiento, no obstante, el adiestramiento en mediante un acuerdo de colaboración que logramos. La única inversión es aérea y hospedaje.	Inversión económica del DEPR: \$ 2,700
Proyectos con UPR				
Núm.	Proyecto	Descripción	Logros	Observaciones

20)	VEPU	Academia de verano preuniversitario	Los maestros obtuvieron cursos con créditos universitarios para lograr certificarse (400 maestros) y 350 estudiantes lograron obtener hasta 9 créditos	Inversión económica del DEPR: \$0 Se realiza mediante una alianza con UPR la cual la JSF le otorgó 10 millones para usar con el personal y estudiantes del DEPR
21)	PADE	Academia de Profesionalización Acelerada		

A pesar de estos logros, la unidad tiene asuntos pendientes importantes. Uno de los más apremiantes es la necesidad de digitalizar completamente el sistema de registro para las capacitaciones, lo que agilizaría los procesos de inscripción y seguimiento del progreso de los empleados. Asimismo, la infraestructura tecnológica de la unidad requiere mejoras para manejar de manera efectiva los programas de formación, especialmente, aquellos que requieren plataformas digitales o modalidades de educación a distancia.

Unidad de Evaluaciones y Desempeño del Personal

La Unidad de Evaluaciones y Desempeño del Personal del DEPR es responsable de supervisar y gestionar el proceso de evaluación del desempeño de los empleados docentes y no docentes. Su función es garantizar que las evaluaciones se realicen de manera justa, objetiva y conforme con los estándares establecidos, con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional y asegurar que el personal cumpla con las expectativas de rendimiento. Las evaluaciones formativas y sumativas administradas para el año 2023-2024 se encuentran en las siguientes etapas:

Tabla 27: Evaluaciones formativas por etapa para el año 2023-24

Etapas de la evaluación Formativa 1 2023-2024	Total de evaluaciones docentes
Iniciado	940
Completada	13,486
En proceso de enmienda	3

Tabla 28: Evaluaciones sumativas por etapa para el año 2023-24

Etapas de la evaluación Sumativa 2023-2024	Total de evaluaciones docentes
Iniciado	1030
Pendiente de revisión	2
Completada	13,618

La unidad ha logrado digitalizar completamente el proceso de evaluaciones, lo que ha permitido una mayor eficiencia en la gestión y el seguimiento de las evaluaciones. Este avance ha facilitado que los empleados puedan acceder de manera más ágil a

sus evaluaciones, lo que mejora la transparencia del proceso. En el ciclo de evaluación 2023-2024, se completaron 13,618 evaluaciones sumativas.

Unidad de Experiencias Clínicas Educativas del Departamento de Educación de Puerto Rico

La Unidad de Experiencias Clínicas Educativas del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) es responsable de coordinar y gestionar las experiencias de práctica clínica para los futuros docentes. Esta unidad se encarga de organizar las prácticas educativas en las escuelas públicas, brindando a los candidatos a maestros la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su formación académica en un entorno real. A través de estas experiencias, la unidad contribuye al desarrollo profesional de los futuros educadores, garantizando que estén preparados para enfrentar cualquier situación en el salón de clases y en el sistema educativo en general.

Entre los logros de la unidad, se destaca la creación de redes de colaboración con universidades y centros educativos, lo que ha fortalecido la calidad y el alcance de las prácticas clínicas. Gracias a estas alianzas, los futuros maestros han tenido acceso a experiencias prácticas más variadas y enriquecedoras, lo que ha mejorado significativamente su preparación. La unidad también ha logrado consolidar un sistema estructurado para la supervisión de estas prácticas, asegurando que los futuros docentes reciban retroalimentación constructiva de maestros certificados que los guíen durante todo el proceso.

Área de Servicios y Beneficios al Empleado

El Área de Servicios y Beneficios al Empleado es responsable de la supervisión y coordinación de los servicios esenciales que contribuyen al bienestar y desarrollo del personal docente y no docente del DEPR. Entre sus funciones se incluye la coordinación interagencial, facilitando la colaboración efectiva entre diversas agencias gubernamentales. Este conjunto de servicios y beneficios tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de todos los empleados del sistema educativo.

Programa de Sustancias Controladas

El Programa de Sustancias Controladas del DEPR fue creado con el objetivo de implementar la Ley 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada, que regula las pruebas de sustancias controladas en el sector público. Este programa tiene la responsabilidad de establecer normas, garantizar la confidencialidad de los procesos,

y coordinar las pruebas de drogas para el personal del DEPR. Además, colabora con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) para ofrecer adiestramientos al personal gerencial sobre los riesgos de salud y seguridad relacionados con el uso de sustancias controladas. También se encarga de coordinar con laboratorios para la realización de las pruebas y gestionar los casos positivos, ofreciendo orientación y referencia a otras agencias de ayuda si es necesario.

Entre los logros más destacados del programa, se encuentra la atención exitosa del 100 % de los casos, tanto negativos como positivos, siguiendo los protocolos establecidos para cada situación. Además, se ha orientado a todos los empleados que han arrojado resultados positivos en las pruebas, ofreciéndoles alternativas para reincorporarse al área laboral. Durante los últimos años, el programa no ha tenido que enfrentar querellas ni casos legales relacionados, lo que evidencia un manejo adecuado y preventivo de los procesos de pruebas de sustancias controladas.

División de Retiro: Docente y No Docente

La División de Retiro Docente y No Docente es la entidad responsable de coordinar y gestionar todas las solicitudes y trámites relacionados con los beneficios de retiro de los empleados docentes y no docentes. Esta división actúa como enlace entre los empleados y la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, asegurando que los empleados reciban orientación sobre sus derechos y opciones de jubilación, así como otros beneficios relacionados. La misión de la oficina es ofrecer un proceso de jubilación eficiente, transparente y rápido para los empleados próximos a retirarse o que desean gestionar otras solicitudes como reembolsos o beneficios por muerte.

Entre los logros más notables de la división se encuentra el cumplimiento con los plazos establecidos para la tramitación de solicitudes de renuncia, jubilación y otros beneficios. En el año fiscal más reciente, la oficina logró impactar las siete ORE y proveyó reorientación y aclaración de procesos al personal que maneja los trámites de retiro, lo que mejoró significativamente el conocimiento y manejo de los casos. Además, la oficina implementó el uso de plataformas en línea para agilizar la gestión de estos trámites, cumpliendo con el objetivo de procesar las solicitudes dentro de los 30 días calendario desde su recepción.

No obstante, la oficina está trabajando en la adaptación a los cambios generados por el Plan de Ajuste de la Deuda (PAD), que ha modificado los beneficios de retiro para los maestros y ha requerido la implementación de nuevos mecanismos, como la participación obligatoria en el Seguro Social para los empleados más jóvenes.

División de Archivos: Docente y No Docente

La División de Archivos: Docente y No Docente del DEPR es responsable de archivar, custodiar, reproducir y restaurar los expedientes del personal tanto docente como no docente. Entre sus principales funciones se encuentran la organización de expedientes inactivos, la tramitación de informes y requerimientos de otras oficinas gubernamentales, la preparación de certificaciones de empleo, cese o renuncia, y la gestión de formularios de condonación de préstamos y certificaciones de trabajo social escolar. La división juega un papel clave en la preservación de los documentos y en asegurar que estos se manejen de manera confidencial y segura.

Entre los logros más destacados de la división se encuentra el inicio de la digitalización de los expedientes, un proceso que ha permitido mejorar la accesibilidad a la información de los empleados, tanto docentes como no docentes, y ha contribuido a reducir el uso de papel y a mejorar la seguridad de los datos. En términos cuantitativos, la división ha archivado aproximadamente 65,000 documentos y restaurado 2,500 expedientes del archivo docente, mientras que en el archivo no docente se han archivado 20,000 documentos y restaurado 175 expedientes en el pasado año. Además, se han implementado políticas de seguridad y acuerdos de confidencialidad para todos los empleados que manejan los expedientes, lo que ha mejorado significativamente la protección de la información sensible.

Programa de Ayuda al Empleado (PAE)

El Programa de Ayuda al Empleado (PAE) ofrece un servicio confidencial de orientación y apoyo a los empleados que enfrentan situaciones de índole laboral o personal que puedan afectar su bienestar y rendimiento. Este programa, creado bajo la Ley 167 de 2002, según enmendada, y el Reglamento 7312 del 6 de marzo de 2007, conocido como «Reglamento para Implantar Programas de Ayuda al Empleado», está diseñado para maximizar la calidad de vida de los empleados, ayudando a resolver problemas relacionados con su salud mental, emocional y física. Los servicios del PAE incluyen consejería individual, orientación grupal y coordinación de servicios para el empleado y su familia inmediata, con el objetivo de fomentar estilos de vida saludables. Los empleados pueden participar de manera voluntaria o ser referidos por sus supervisores. Además, el programa evalúa y coordina acomodaciones razonables para empleados con discapacidades, en conformidad con la Ley de Discapacidades de los Estados Unidos (ADA), permitiendo que estos empleados puedan desempeñar las funciones esenciales de su puesto.

Entre los logros más destacados del PAE se incluye la creación de un sistema estadístico que permite llevar un control de los casos atendidos y los servicios prestados, facilitando el seguimiento y la evaluación de las intervenciones. Durante el último año, se ha contratado a una consultora externa para ofrecer capacitaciones

grupales sobre manejo de crisis y situaciones laborales, como parte de una estrategia de prevención y fortalecimiento de la salud mental. También se han ofrecido orientaciones y servicios tanto a empleados como a sus familiares, extendiendo su apoyo más allá del ambiente laboral. Además, se han desarrollado programas de capacitación sobre la Ley ADA y el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, lo que ha fortalecido la capacidad del programa para intervenir en situaciones complejas.

División de Planes Médicos e Identificaciones

La División de Planes Médicos e Identificaciones del DEPR se encarga de ofrecer orientación y asistencia a los empleados sobre los beneficios de salud y las opciones de seguros médicos disponibles. Esta división es responsable de coordinar la campaña anual de suscripción de planes médicos tanto en el nivel central como en las ORE, validando que los empleados comprendan los detalles y requisitos de los planes médicos. Además, gestiona la emisión de identificaciones médicas y la preparación de certificaciones relacionadas con los beneficios de salud, como las solicitudes de cobertura de Mancomunados, Cohabitantes y conversiones al plan médico, entre otros.

La oficina ha tenido varios logros, tales como la orientación brindada al 100 % de los empleados que visitaron la oficina o se comunicaron a través del correo electrónico, lo que refleja un compromiso con la atención y el servicio. Además, se ha orientado al 99 % de los coordinadores de Plan Médico de las ORE, garantizando que el personal en cada región esté informado y pueda asistir eficazmente a los empleados de su área. Asimismo, la división ha tramitado con éxito el 100 % de las certificaciones solicitadas y ha gestionado el 35 % de las solicitudes recibidas por correo electrónico, en proceso de implementación de un nuevo programa que mejorará la eficiencia de estas gestiones.

Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos (SAAP)

La Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos (SAAP) es responsable de desarrollar la política pública relacionada con el área académica regular, ocupacional, técnica y alternativa. Además, se encarga de los servicios de apoyo al estudiante. Su misión es garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes del sistema educativo de Puerto Rico, centrándose en su desarrollo holístico. La SAAP está estructurada para coordinar y supervisar los procesos académicos a nivel central y regional, con el fin de optimizar la administración de recursos y personal y asegurar la eficiencia en la prestación de servicios educativos. La SAAP cuenta con un total englobado de 229 empleados de los cuales 150 ocupan puestos regulares mientras que el restante ocupa puestos irregulares (jornada parcial o transitorio).

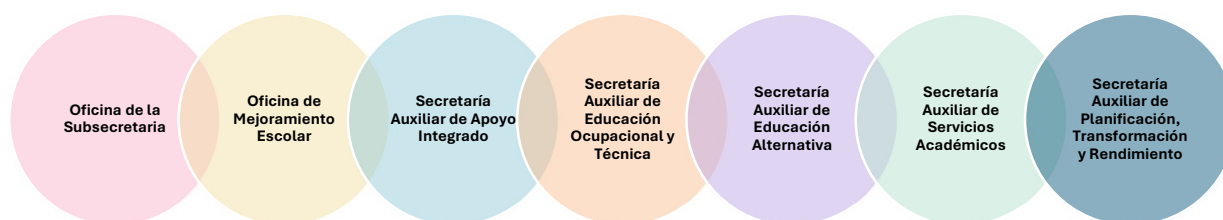


Imagen 10: Áreas que componen la SAAP

Oficina de la Subsecretaría

Actualmente, la Oficina de la Subsecretaría maneja dos planes de trabajo sufragados con fondos federales del Programa ESSER, totalizando \$33,876,062.52. Estos son los siguientes:

- Plan A004373 (ESSER), con un presupuesto de \$15,188,713.02, destinado al desarrollo de herramientas curriculares, servicios de desarrollo profesional y creación de vídeos instructivos, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.
- Plan A004449 (ESSER), con un presupuesto de \$18,687,349.50, destinado a la compra de libros en español e inglés para el desarrollo socioemocional de los estudiantes, desarrollo profesional y creación de vídeos instructivos, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Oficina de Mejoramiento Escolar

La Oficina de Mejoramiento Escolar garantiza el desarrollo holístico de los estudiantes, además de que tiene la responsabilidad de elevar los estándares educativos, promover la excelencia y reducir las brechas académicas mediante acciones e intervenciones

efectivas, asegurando una enseñanza de calidad y capacitando al personal con los recursos necesarios para apoyar su labor.

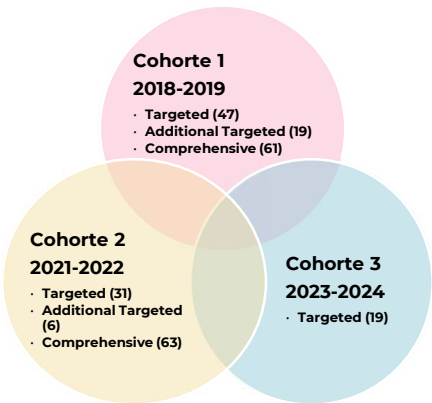


Imagen 11: Clasificación de Escuelas en Mejoramiento

La oficina cuenta con varios planes de trabajo que proceden de las ORE y Nivel Central. A continuación, se provee el estatus de estos:

Tabla 29: Detalle de planes de trabajo de ORE's y Nivel Central

Lugar de Procedencia	Plan	Título	Vigencia (Original)	Estatus	Título I-A
Región Arecibo	PT2025-0258	Proyecto CREAM (Cálcula, Redacta, Explora, Analiza y Reflexiona)	9/5/2024-6/30/2025	Sometido	\$9,000,000.00
Región Bayamón	PT2025-0255	Apoderando al líder educativo en Datos	10/1/2024-6/30/2025	Sometido	\$12,123,418.00
Región Caguas		Busca, explora y motiva... ¡Juntos haciendo nuestra escuela CRECER!	En redacción	En redacción	0.00
Región Humacao	PT2025-0256	Transformando la enseñanza conectando el aprendizaje (TECAE)	10/1/2024-6/30/2025	Sometido	\$9,207,848.00
Región Mayagüez	PT2025-0263	Programa de Intervenciones y Prácticas Instruccionales Efectivas (PIPIE)	9/18/2024 6/30/2024	Sometido	\$7,221,453.00
Región Ponce	PT2025-0260	Ventana al Éxito	10/1/2024-6/30/2025	Sometido	\$8,881,959.00
Región San Juan		Escuelas en movimiento hacia la excelencia	10/1/2024 6/30/2025	Sometido	\$7,219,473.00
Asuntos Académicos (Nivel Central)	PT2025-0257	Innovación Educativa: Intervenciones para el Mejoramiento Escolar	9/5/2024-5/30/2025	Sometido	\$23,462,647.00
				Total	\$77,116,798.00

Entre los logros más destacados de la oficina se encuentra el desarrollo y aplicación de un modelo de rendición de cuentas (Accountability), que da seguimiento al desempeño de las escuelas bajo el programa federal Título I, Sección 1003(a) School Improvement. Este modelo asegura que se cumplan los objetivos establecidos en el Plan Consolidado Estatal de Puerto Rico. Además, cada año se desarrolla un plan de trabajo dirigido a atender a las escuelas en mejoramiento, lo que garantiza el cumplimiento de las leyes federales y el uso adecuado de los fondos asignados en el presupuesto consolidado. A su vez, la oficina ha implementado intervenciones efectivas basadas en los cuatro dominios de The Center on School Turnaround, publicados en 2017, los cuales describen características clave para mejorar el rendimiento escolar.

Secretaría Auxiliar de Apoyo Integrado (SAAI)

La misión de la Secretaría Auxiliar de Apoyo Integrado del DEPR es brindar un enfoque integral en la atención a los estudiantes, combinando el desarrollo físico, emocional y académico. A través de un modelo biopsicosocial, esta área coordina una serie de programas y servicios que aseguran el bienestar de los estudiantes, promoviendo valores, la automotivación y una buena salud física y socioemocional.

La SAAI está compuesta por nueve programas que trabajan en la formación de los estudiantes, enfocados en el desarrollo de valores, la salud física y emocional, y la promoción de habilidades cognitivas y sociales.



Imagen 12: Programas de la Secretaría Auxiliar de Servicios Integrados

Actualmente, la SAAI cuenta con un plan de trabajo activo para el Programa de Aprendices de Español, sufragado con fondos federales del Programa de Título III-A, dirigidos a la adquisición del lenguaje y con una inversión de alrededor de \$4M. Su periodo de vigencia fue hasta el 30 de septiembre de 2024.

La SAAI ha alcanzado múltiples logros, entre los cuales se encuentran la implementación del modelo biopsicosocial y la coordinación de servicios educativos y preventivos. Por su parte, el modelo biopsicosocial se ha incorporado a las escuelas para proveer un enfoque integral que combina el bienestar físico y emocional de los estudiantes. Por otro lado, la SAAI ha logrado coordinar recursos educativos y programas de prevención para estudiantes, maestros y familias. Estos programas están diseñados para fomentar el desarrollo de valores, la automotivación y una buena salud socioemocional, preparando a los estudiantes para enfrentar los asuntos dentro y fuera del salón de clases.

Asimismo, la SAAI cuenta con dos plataformas electrónicas que facilitan el seguimiento de los procesos llevados a cabo en la secretaría, garantizando la rendición de cuentas de manera eficiente y transparente. Estas plataformas están integradas en varias de las áreas que conforman la SAAI, permitiendo un monitoreo continuo y la generación de informes en tiempo real sobre el avance de los distintos programas y servicios ofrecidos.

Diseño de Excelencia Escolar

El Diseño de Excelencia Escolar (DEE), adscrito al área de Gerencia Escolar y a la Oficina de Asuntos Federales (OAF), se define como el plan de acción elaborado por cada escuela para el año escolar en curso. Este plan aborda y fomenta el aprovechamiento académico, la capacitación docente, la eficiencia administrativa y fiscal y el desarrollo de los estudiantes a través de actividades que abarcan temas académicos, administrativos y socioemocionales. Es particularmente importante porque permite a las escuelas distribuir su presupuesto de manera flexible a través del modelo 'Schoolwide'. Este enfoque permite utilizar los fondos asignados para beneficiar a todos los estudiantes, independientemente de los programas individuales en los que estén inscritos. De esta manera, las escuelas tienen la capacidad de priorizar necesidades generales y estratégicas que impacten a la comunidad escolar, fomentando así un uso más eficiente y equitativo de los recursos.

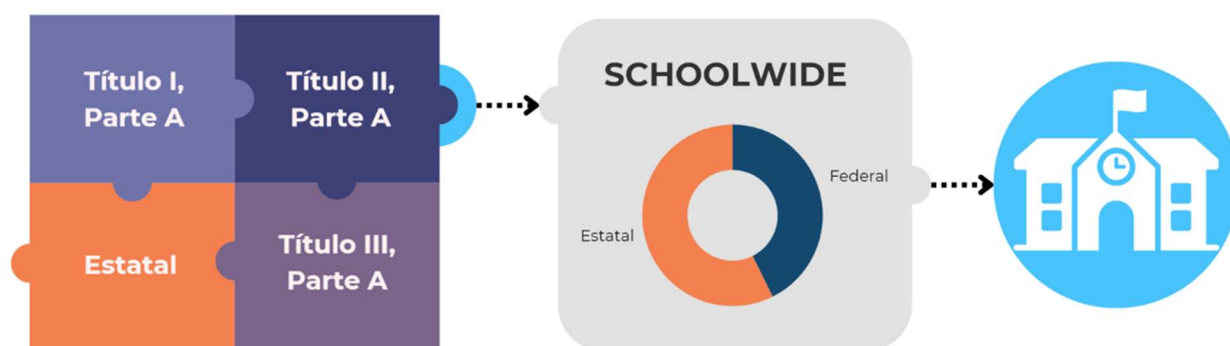


Imagen 13: Composición del Fondo Schoolwide

Durante los periodos de mayo a agosto de 2023 y 2024, los directores de escuela completaron la fase de organización, estructura y planificación utilizando la herramienta provista. Todos los planes presentados por los directores fueron sometidos a un proceso de evaluación y, una vez aprobados por parte del DEPR, se procedió a la asignación y utilización de los fondos correspondientes a cada escuela. Es importante destacar que, durante ambos años, el 100 % de los planes fue evaluado antes del 31 de agosto. Este logro permitió que las escuelas tuvieran su presupuesto aprobado y pudieran realizar compras a partir de esta fecha.

A continuación, se incluyen los resultados obtenidos durante el periodo de años 2021-2024, los cuales incluyen el total de escuelas participantes, el porcentaje de participación, el total de presupuesto asignado a nivel de sistema y el total de presupuesto discrecional distribuido por las escuelas en la etapa de planificación y aprobación del DEE:

Tabla 30: Resultados obtenidos para los años 2021-2024 en el Diseño de Excelencia Escolar (DEE)

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023-2024	2024-2025
Total de Escuelas Participantes	842	844	849	847
Porcentaje de participación	100%	100%	100%	100%
Total de presupuesto asignado	\$815,137,117.38	\$941,421,808.96	\$956,458,039.30	\$1,141,814,850.00
Total de presupuesto discrecional (distribuido por las escuelas)	\$128,371,182.48	\$130,714,865.90	\$140,961,566.05	\$115,037,847.00

Portal de Cumplimiento y Seguimiento

El Portal de Cumplimiento y Seguimiento (PCS) es una plataforma digital diseñada para asegurar que las escuelas del país cumplan con los requerimientos, las metas y los planes establecidos por el nivel central. Asimismo, dicha herramienta permite un monitoreo constante y en tiempo real, además de que facilita una evaluación puntual de las gestiones realizadas, tanto por el personal de las ORE como por el personal del nivel central. Por consiguiente, se garantiza que todos los entes involucrados estén alineados con las metas determinadas por el DEPR y que se lleven a cabo las acciones necesarias para lograr una educación de calidad.

El PCS está compuesto por varios módulos que han sido desarrollados para atender múltiples aspectos del funcionamiento escolar. Varias de las oficinas adscritas a la SAAP lo utilizan. Estos módulos permiten un seguimiento de las actividades y de los procesos educativos y también promueven la colaboración y el trabajo en equipo entre las distintas áreas, lo cual es esencial para que los esfuerzos estén coordinados y orientados hacia el logro de las metas establecidas.

Además, el PCS refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, ya que provee una visibilidad sobre cómo se están utilizando los recursos y cómo se están cumpliendo los objetivos establecidos. Esta transparencia es vital para construir confianza entre todas las partes interesadas, incluyendo a los padres, los estudiantes, al personal educativo y a la comunidad en general. A continuación, se presentan varios de los módulos activos y en uso durante el cuatrienio:

1. Módulo de servicios brindados por el director de escuela e informe de logros del DEE

Durante el año escolar, los directores de escuela ejecutan tareas conducentes al cumplimiento de las actividades del DEE a través del PCS. En este contexto, a través del año, los directores ingresan información detallada sobre los

servicios brindados, especificando el personal impactado y desglosando la población participante en cada actividad. La recopilación de estos se utiliza para la elaboración de informes de rendición de cuentas enviados periódicamente a las ORE los cuales ofrecen la documentación de los servicios prestados y respaldan la coherencia de los procesos implementados. Dichos informes proveen resultados puntuales, los cuales permiten a los directores de escuela, a las ORE y a nivel central contar con datos que reflejen las actividades realizadas y los logros obtenidos, además de tomar decisiones basadas en estos. En los últimos 2 años, más de 850 escuelas utilizaron el módulo de servicios brindados a través de las ORE. Es importante resaltar que no todas las secciones del Informe de Logros se autoalimentan del módulo de servicios grupales del director. Existen otras actividades las cuales se benefician o nutren de los servicios brindados por otros profesionales como, por ejemplo: los servicios brindados por el Equipo Interdisciplinario Socioemocional (EIS) y por el personal de las ORE.

Además, PCS al Día promueve una toma de decisiones informada y ágil. Al consolidar y visualizar datos relevantes de diversas fuentes, esta herramienta permite a los usuarios identificar áreas prioritarias, evaluar el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias en tiempo real. La capacidad del sistema para mostrar datos de manera interactiva no solo facilita la comprensión, sino que también fomenta la colaboración y el intercambio de información entre diferentes niveles del DEPR.

2. Registro de Bienestar Integral (Expediente Electrónico Socioemocional)

Con el propósito de garantizar la coherencia, la transparencia en las prácticas educativas y con una inversión de \$1.5M, la SAAP, junto con el Área de Apoyo Integrado, implementó el Registro de Bienestar Integral, el cual funge como un expediente electrónico, con múltiples procedimientos en el PCS para documentar, supervisar y evaluar los servicios brindados llevados a cabo por los más de 3,500 trabajadores sociales, consejeros, enfermeros y psicólogos del sistema educativo. Su objetivo es proveer una visión holística del bienestar de los estudiantes, permitiendo a las escuelas y al personal regional y de nivel central tomar decisiones informadas y personalizadas para mejorar la experiencia educativa y el desarrollo de los estudiantes.

Los servicios que se incluyen en el módulo se dividen en submódulos que incluyen: Servicios Directos, Referidos (Únicos/Internos, Externos y por Maltrato), Diagnósticos, atención a la Negligencia Escolar, Servicios Grupales y el Trabajo Administrativo, entre otros. Esta herramienta de rendición de cuentas y de registro de servicios, junto con los informes de labores, facilita una

supervisión de los procesos llevados a cabo, considerando las prioridades específicas de cada escuela. Además, ayuda a evaluar la calidad de los servicios prestados por el personal, contribuyendo así a mejorar los servicios y a cumplir con los objetivos educativos establecidos.

Desde el año 2021, se comenzó a contabilizar la labor realizada por el Equipo Interdisciplinario Socioemocional, haciendo énfasis en los servicios individuales brindados a los estudiantes y los servicios grupales relacionados con prevención llevados a cabo en las escuelas. A continuación, se presentan los datos relevantes de uso y manejo del sistema por año académico.

Tabla 31: Resultados obtenidos para los años 2021-2024 bajo la labor realizada por el Equipo Interdisciplinario Socioemocional

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023-2024	2024-2025
Cantidad de psicólogos que utilizaron el Sistema	755	773	766	606
Cantidad de consejeros que utilizaron el Sistema	520	534	545	450
Cantidad de TS que utilizaron el Sistema	1028	1207	1213	1036
Cantidad de enfermeros que utilizaron el Sistema	826	920	929	803
Cantidad total de servicios individuales brindados a estudiantes	309,321	1,519,755	1,918,659	284,997
Cantidad de estudiantes impactados		165,687	178,119	59,870
Cantidad de servicios grupales relacionados con prevención		24,985	32,248	6,386

3. Unidad Especializada de Atención Escolar

Mediante un memorando de entendimiento entre el DEPR y el Departamento de la Familia (DF) en el año 2023, se creó la Unidad Especializada de Atención Escolar (UEAE), integrada por trabajadores sociales de ambas entidades. Esta unidad tiene como propósito la prevención, por medio de la orientación, apoyo y servicios a menores y familias identificadas en el entorno escolar. Asimismo, busca disminuir los referidos a la Línea de Maltrato por posibles casos de negligencia educativa.

Durante la primera fase de esta iniciativa, se seleccionaron y distribuyeron 27 trabajadores sociales del DF en las siete Oficinas Regionales Educativas del DEPR. Estos profesionales ya se encuentran en dichas oficinas brindando sus servicios. Asimismo, se desarrolló un plan de inducción en

donde los trabajadores sociales recibieron capacitación en áreas importantes para asegurar el desempeño efectivo de sus funciones. También fueron instruidos en la tipología del maltrato, los protocolos y reglamentos del DEPR, las cartas circulares, técnicas de entrevistas y visitas planificadas. De igual forma, participaron en actividades de integración y fortalecimiento de equipos.

Es importante destacar que, para garantizar la transparencia y el seguimiento adecuado de los casos, los referidos fueron documentados y monitoreados a través del Portal de Cumplimiento y Seguimiento. Este recurso ha sido clave para asegurar la efectividad de los procesos y el logro de los objetivos establecidos. A continuación, se presentan los casos atendidos por la Unidad desde el año 2023 al presente:

Tabla 32: Referidos atendidos por la Unidad Especializada de Atención Escolar

	2023-2024	2024-2025
Cantidad de usuarios que utilizaron el sistema (Dpto. Familia y DEPR)	230	73
Cantidad de referidos completados	406	94
Cantidad de estudiantes impactados	401	94

4. Servicios brindados por los superintendentes de escuela, los superintendentes auxiliares y los facilitadores docentes

El módulo de servicios brindados por los superintendentes de escuela, los superintendentes auxiliares y los facilitadores docentes fue diseñado para registrar y monitorear las tareas y servicios brindados por dichos empleados. Además, permite la entrada y el seguimiento de las actividades realizadas, asegurando que se mantenga un registro detallado de las labores de apoyo a la docencia y del apoyo técnico provisto a los directores de las escuelas. Los facilitadores docentes ingresan en el sistema las tareas relacionadas con el apoyo pedagógico, la formación continua y la implementación de estrategias educativas, mientras que los superintendentes de escuela, los superintendentes auxiliares registran las actividades de asesoramiento y orientación técnica brindada a los directores escolares.

Una de las ventajas de este módulo es su capacidad para recoger el nivel de satisfacción de las personas atendidas mediante encuestas automáticas. Una vez que se completa una tarea o se brinda un servicio, se envía una encuesta al destinatario del apoyo para evaluar la calidad del servicio recibido. Dicha retroalimentación es esencial para comprender cómo se percibe el apoyo brindado y permite identificar áreas de mejora. De hecho,

los datos recopilados a través de estas encuestas ofrecen una retroalimentación directa que contribuye a mejorar la calidad de los servicios educativos.

También facilita el monitoreo de las tareas ingresadas y del nivel de satisfacción general, permitiendo al personal de la ORE y de nivel central analizar el desempeño de los superintendentes de escuela, los superintendentes auxiliares y los facilitadores docentes efectivamente. Incluso, los reportes generados por el sistema proveen una visión, tanto general como detallada, de las actividades realizadas y los resultados obtenidos, lo cual es sumamente importante para garantizar que se mantengan los estándares de calidad en todas las áreas. Actualmente, más de 200 usuarios de las ORE utilizan el módulo para el cumplimiento de sus actividades diarias.

A continuación, se incluyen las estadísticas de uso obtenidas del sistema:

Tabla 33: Resultados obtenidos en los años 2021-2025 bajo el informe de labor realizada de los facilitadores docentes

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023-2024	2024-2025
Cantidad de usuarios que utilizaron el sistema	39	153	167	170
Cantidad de tareas ingresadas	4,404	49,112	94,880	25,196

Tabla 34: Resultados obtenidos en los años 2021-2025 bajo el informe de labor realizada de los superintendentes

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023-2024	2024-2025
Cantidad de usuarios que utilizaron el sistema	22	16	36	101
Cantidad de tareas ingresadas	1,441	6,310	8,081	13,066

5. Módulo de Aprendices del Español (CoReL)

El Programa para la Enseñanza de los Aprendices del Español como Segundo Idioma (AE), adscrito al Área de Apoyo Integrado de la SAAP y respaldado por el Programa de Título III-A, tiene como objetivo asegurar que los estudiantes desarrollen competencias en hablar, escribir, leer y comprender la lengua española. Esto les permitirá adquirir conocimientos en todas las áreas curriculares en las escuelas públicas de Puerto Rico. Para apoyar al programa con el manejo de datos esenciales, se desarrolló el módulo CoReL en el PCS, a través del cual los directores de escuela

completan los planes individualizados de los estudiantes participantes en sus escuelas.

Dicho programa ha logrado avances en el desarrollo de competencias lingüísticas en estudiantes de escuelas públicas de Puerto Rico, apoyándose en el módulo CoReL del PCS para gestionar y evaluar más de 1,700 planes durante el año escolar 2023-2024 y 1391 planes en el primer semestre del año 2024-2025. Este esfuerzo ha permitido un seguimiento detallado y una coordinación efectiva que han contribuido a mejorar y asegurar el apoyo necesario para los estudiantes.

Tabla 35: Resultados obtenidos en los años 2022-2025 bajo el módulo de Aprendices del Español

	2022 - 2023	2023-2024	2024-2025
Cantidad de planes gestionados	1435	1765	1391
Cantidad de estudiantes impactados	1435	1765	1391
Estudiantes nuevos	1435	559	8
Estudiantes egreso		299	435

6. Consejo Escolar

A través de un levantamiento de información y análisis detallado con la participación del DEPR y de la Oficina del Contralor de Puerto Rico y, como medida de sana administración, se identificó la necesidad de implementar una herramienta que consolide todo aquello que compone el consejo escolar. Dicha herramienta, calendarizada para estar disponible durante el mes de noviembre 2024, permitirá al director de escuela realizar las gestiones necesarias para asegurar que la constitución del consejo cumpla con los requerimientos establecidos por las leyes y cartas circulares aplicables y vigentes. A tales efectos, se modernizó la recopilación de información y se automatizaron los procesos para garantizar la transparencia y la accesibilidad para la comunidad escolar. Dicho avance es esencial para cumplir con los estándares establecidos por la Ley 85-2018, según enmendada.

Además, dicho módulo mejorará significativamente la participación de los padres, estudiantes, maestros y miembros de la comunidad en el proceso de gobernanza escolar. Este proveerá una plataforma en la que todas las partes interesadas podrán interactuar y colaborar en la planificación y ejecución de actividades escolares, asegurando que las decisiones reflejen

las necesidades y expectativas de toda la comunidad escolar. También contribuirá a mejorar el ambiente educativo al ofrecer herramientas para el seguimiento y la evaluación de las decisiones y actividades del consejo escolar. Esto garantiza que las escuelas no solo cumplan con los requisitos legales, sino que también se beneficien de un enfoque estructurado y colaborativo en la gestión educativa. En el periodo de enero 2023 a diciembre 2024 se certificaron 786 consejos que están debidamente constituidos. Por otra parte, se denegaron 14 consejos escolares en el mismo periodo.

Secretaría Auxiliar de Educación Ocupacional y Técnica (SAEOT)

La Secretaría Auxiliar de Educación Ocupacional y Técnica (SAEOT) se compone de siete programas. Esta tiene la responsabilidad de integrar los servicios académicos, ocupacionales y técnicos esenciales para garantizar el mejoramiento del aprovechamiento de los estudiantes y desarrollar las competencias necesarias para insertarse en el mundo laboral.

Actualmente, la SAEOT maneja la implementación de cinco planes de trabajo que son sufragados con fondos federales y Título I-A. A continuación, se detallan:

- Plan A004348 (Emergencia), con un presupuesto de \$610,709.67, destinado a la remodelación, reconstrucción, reparación, embellecimiento y habilitación de 4 salones académicos, con vigencia hasta el 30/09/2024.
- Plan PT2024-0222 (Título I-A), con un presupuesto de \$185,378,107.00, destinado al programa Tecno Educa+ para una educación digital más inclusiva, con vigencia hasta el 30/06/2024.
- Plan A004345 (ESSER), con un presupuesto de \$3,465,546.25, destinado al proyecto Aprendiendo a cultivar la tierra desde mi escuela - Trabajadores de Finca, con vigencia hasta el 30/09/2024.
- Plan A004317 (GEER), con un presupuesto de \$8,600,000.00, destinado a la Revisión Curricular CTE, con vigencia hasta el 30/03/2025.
- Plan A004317 (GEER), con un presupuesto de \$11,400,000.00, destinado al proyecto PRAMI-Aguadilla/Fajardo, con vigencia hasta el 30/09/2024.

Durante los últimos cuatro años, los fondos federales asignados bajo la Ley Carl D. Perkins Career and Technical Education Act of 2006 (Perkins IV), enmendada por la Strengthening Career and Technical Education for the 21st Century Act (Perkins V), han sido esenciales para mejorar los programas de Educación Ocupacional y Técnica (CTE, por sus siglas en inglés). Estos fondos han apoyado la implementación de proyectos clave y el desarrollo de habilidades alineadas con las demandas del mercado laboral. A continuación, se detallan:

- Plan Estatal Perkins V 2019-2020, con un presupuesto de \$19,276,119.00
- Plan Estatal Perkins V 2020-2021, con un presupuesto de \$19,507,977.00
- Plan Estatal Perkins V 2021-2022, con un presupuesto de \$19,997,301.00
- Plan Estatal Perkins V 2022-2023, con un presupuesto de \$20,431,158.00
- Plan Estatal Perkins V 2023-2024, con un presupuesto de \$20,982,261.00, con vigencia hasta el 30/09/2025.
- Plan Estatal Perkins V 2024-2025, con un presupuesto de \$20,987,713.00, con vigencia hasta el 30/09/2026.

Durante el cuatrienio, la SAEOT ha promovido la colaboración entre educadores, patronos y otras partes interesadas, con el fin de asegurar que los programas CTE respondan a las necesidades reales de la industria. Además, se ha cumplido rigurosamente con los requisitos federales establecidos por la Ley Perkins V, la cual provee fondos para apoyar estos programas.

Entre los logros se destaca la articulación universitaria, que ha sido un logro clave para facilitar la transición de los estudiantes participantes de programas CTE hacia la educación postsecundaria. Este enfoque permite que los estudiantes continúen su formación académica con un reconocimiento previo de las competencias adquiridas en los programas, mejorando significativamente sus oportunidades de éxito. Al facilitar esta continuidad educativa, se fortalecen las conexiones entre la educación secundaria y postsecundaria, ampliando el acceso a carreras técnicas y profesionales de alta demanda.

Además, se llevó a cabo una revisión curricular de todas las especialidades para asegurar su relevancia y alineación con los estándares educativos y del mercado laboral. En respuesta a la pandemia, la SAEOT implementó herramientas para la recuperación de la pérdida de aprendizaje, brindando apoyo a maestros y familias. Se crearon módulos instruccionales para asegurar la continuidad del proceso educativo, permitiendo que los estudiantes mantuvieran su progreso académico a pesar de las interrupciones.

También se avanzó en la certificación de maestros ocupacionales bajo el programa PADE-CTE, lo que ha fortalecido la calidad educativa en las escuelas ocupacionales. El desarrollo del plan anual de trabajo (DEE-CTE) ha permitido organizar las acciones de las escuelas ocupacionales, integrando la Unidad de Escuelas Especializadas y avanzando con el CTE Innovation Project, enfocado en la implementación de innovaciones tecnológicas.

En términos de optimización de procesos, se logró automatizar el proceso de emisión de certificaciones ocupacionales, facilitando la solicitud y expedición de certificados para los graduados de programas CTE. Además, se automatizó la administración del Examen de WBL, permitiendo evaluar las competencias adquiridas por los

estudiantes de las escuelas ocupacionales y asegurando que las habilidades desarrolladas se alineen con las demandas del mercado laboral.

Con respecto al cumplimiento con los requisitos federales, se presentaron informes de rendimiento académico para monitorear el progreso de los estudiantes, y se documentaron los niveles de esfuerzo a través del Mantenimiento del Esfuerzo (MOE). Además, se completó satisfactoriamente el Informe Anual Consolidado (CAR), el cual es crucial para demostrar el cumplimiento con los estándares federales y garantizar la continuidad de la financiación federal. Durante el periodo 2020-2024, se llevaron a cabo dos procesos de Evaluaciones de Necesidades Locales (LNA), que fueron esenciales para identificar áreas de mejora y formular planes de trabajo que respondieran a las necesidades reales de los programas de educación ocupacional y técnica (CTE). Estos procesos permiten ajustar las estrategias educativas y alinearlas con las expectativas de los stakeholders y los requerimientos federales.

Los retos de la SAEOT se centran en mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes y desarrollar sus competencias para que puedan integrarse exitosamente en el mundo laboral. Un área de oportunidad es promover una integración curricular profunda que atienda las necesidades de los diferentes subgrupos de estudiantes y niveles educativos, garantizando una educación ocupacional y técnica de alta calidad. Además, la secretaría enfrenta el reto de desarrollar y evaluar materiales curriculares rigurosos que apoyen el aprendizaje técnico y académico, así como la creación de herramientas de evaluación que permitan medir el cumplimiento de los objetivos educativos. Otra área de oportunidad es proveer el seguimiento a la implementación efectiva de la política pública en las escuelas y en las ORE, asegurando que se cumplan las normativas y los lineamientos establecidos. Finalmente, la gestión eficiente de los recursos financieros y materiales es un reto constante, ya que se debe asegurar la adquisición de los equipos y herramientas necesarios para facilitar el desarrollo de destrezas y competencias en los estudiantes.

Logros por Año del Plan Estatal Perkins V

2021-2022

- **Implementación de Proyectos:** El año inició con la ejecución de Proyectos Especiales dirigidos a la Educación Industrial y la Fase 1 del Proyecto Innovador, ambos enfocados en desarrollar competencias técnicas especializadas para preparar a los estudiantes para carreras de alta demanda.
- **Informe de Logros:** En mayo de 2022, se presentó el Informe de Logros, destacando mejoras en el rendimiento estudiantil y la implementación de programas innovadores, asegurando el cumplimiento con las metas federales.

- **Encuesta a Maestros:** Se realizó un estudio de necesidades mediante encuestas a maestros de especialidades CTE para identificar áreas a impactar con nuevas iniciativas.

2022-2023

- **Ejecución del Proyecto Innovador CTE 2022:** Financiado con fondos reprogramados en noviembre de 2022, este proyecto consolidó los objetivos de los programas CTE, asegurando la alineación con las demandas del mercado laboral.
- **Certificaciones Ocupacionales:** Se implementó un módulo para la gestión y otorgación de certificaciones, logrando la emisión de 7,607 certificados ocupacionales a estudiantes de programas CTE, cumpliendo con los requisitos de la SAEOT.
- **Examen de Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL):** Se administró de manera piloto el examen a 3,273 estudiantes de 24 escuelas, evaluando competencias técnicas y de empleabilidad. Los resultados muestran que los estudiantes tuvieron un buen desempeño en competencias técnicas (83.2%) y personales (77.4%), así como una preparación adecuada en empleabilidad (74.3%). Sin embargo, la experiencia de aprendizaje basado en el trabajo presentó un menor índice de aprobación (57.7%), lo que destaca la necesidad de mejorar la integración práctica en los programas CTE para reforzar las habilidades aplicadas en el entorno laboral.

2023-2024

- **Módulo de Gestión de Certificaciones Ocupacionales:** Se han gestionado para el 2023-2024 unas 7,224 solicitudes de certificaciones ocupacionales, optimizando el proceso de validación de horas en teoría, práctica y WBL.
- **Identificación de Estudiantes:** En enero de 2024, se realizó una revisión del registro de estudiantes participantes de programas CTE y se logró la actualización del registro de **34,451** estudiantes participantes en PowerDE y SIS, mejorando la precisión en la gestión de la matrícula.
- **Consultas a Stakeholders:** Se recolectaron opiniones de 1,290 partes interesadas para evaluar la alineación de los programas CTE con el mercado laboral, equidad, evaluación docente y calidad de las instalaciones, estableciendo un enfoque inclusivo y transparente en la planificación educativa.
- **Consultas de Salida:** Se realizó a 7,430 estudiantes de cuarto año de programas CTE, revelando aspectos clave sobre su satisfacción y percepción de los

programas. El objetivo fue evaluar la satisfacción con los programas CTE, identificar áreas de mejora y recopilar datos sobre certificaciones y planes futuros, en cumplimiento con las leyes federales de Perkins V.

- Los resultados mostraron que el 56.85% planea continuar estudios universitarios, y el 92% recomendaría los programas CTE a otros estudiantes, lo cual refleja una experiencia positiva. En cuanto a la enseñanza, 76% de los estudiantes indicó que los métodos utilizados les ayudaron a comprender el material, y 80% consideró que lo aprendido será útil para su crecimiento profesional.
 - Respecto a la motivación para matricularse, el 28% de los estudiantes lo hizo para adquirir habilidades laborales útiles mientras estudian en la universidad. En el ámbito de recursos e infraestructura, 73% encontró útiles los equipos y materiales del salón, aunque se identificaron áreas de mejora, con 32% señalando la necesidad de mejorar el equipamiento y las instalaciones y 27% destacando la importancia de ampliar las oportunidades de práctica e interacción con la industria.
 - Finalmente, el 69.1% de los estudiantes consideró que las actividades del Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL) fueron útiles para definir sus intereses profesionales, lo que evidencia la relevancia de estas experiencias en su formación. Estos resultados subrayan la necesidad de continuar fortaleciendo los programas CTE, especialmente en lo que respecta a la actualización de recursos y la integración con el sector industrial.
- **Examen de Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL):** El Examen WBL administrado en el año escolar 2023-2024 evaluó a 7,405 estudiantes de grado 12 en programas de educación ocupacional y técnica (CTE), midiendo su nivel de dominio en diferentes competencias clave. Los resultados mostraron que el 90.1% de los estudiantes aprobaron las competencias técnicas, demostrando un sólido conocimiento en habilidades específicas para su área de estudio. En cuanto a las competencias de empleabilidad, el 89.1% alcanzó el nivel requerido, lo cual refleja su preparación para enfrentar el entorno laboral. La experiencia de aprendizaje basada en el trabajo (WBL) tuvo un índice de aprobación del 76.8%, indicando áreas de mejora en la integración práctica. Finalmente, las competencias personales, esenciales para el desarrollo integral de los estudiantes, alcanzaron una aprobación del 92.8%. Estos resultados proporcionan una visión clara de la efectividad de los programas y las áreas donde se puede reforzar el aprendizaje.
 - **Revisión del Plan Estatal para Perkins V 2024-2025:** La SAEOT realizó una revisión del Plan Estatal para el periodo 2024-2025, asegurándose de cumplir con las nuevas exigencias federales. Entre los ajustes más relevantes destacan

los planes hacia la descentralización del sistema educativo y la implementación de una nueva fórmula presupuestaria, que buscan optimizar la asignación de recursos y mejorar la eficiencia en la administración de programas. Este plan, una vez revisado, fue aprobado por el Gobierno Federal, lo que subraya la importancia de mantener un estricto cumplimiento regulatorio para garantizar el éxito y la sostenibilidad de los programas CTE.

Tabla 36: Fondos Federales Carl D. Perkins Otorgados 2020 al 2025

Fiscal Year	Budget	Pre-Encumbrance	Encumbrance	Expense	Available Budget*
2019-2020	\$ 19,276,119.00	\$ -	\$ -	\$ 14,143,893.21	\$ 5,132,225.79
2020-2021	\$ 19,507,977.00	\$ 1.80	\$ 3,646,252.77	\$ 9,604,989.14	\$ 6,256,733.29
2021-2022	\$ 19,997,301.00	\$ 21,306.28	\$ 1,308,796.44	\$ 10,791,999.29	\$ 7,875,198.99
2022-2023	\$ 20,431,158.00	\$ 5,705,784.38	\$ 2,665,273.81	\$ 4,984,591.32	\$ 7,075,508.49
2023-2024	\$ 20,982,261.00	\$ 3,489,604.36	\$ 1,700,612.79	\$ 1,441,878.38	\$ 14,350,165.47
2024-2025	\$ 20,987,713.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 20,987,713.00
	\$ 121,182,529.00	\$ 9,216,696.82	\$9,320,935.81	\$40,967,351.34	\$ 61,677,545.03

Tabla 37: Fondos Federales Carl D. Perkins Otorgados 2020 al 2025 (Por Proyecto / Sección de Perkins V)

Proyecto / Sección de Perkins V y Porcentaje determinado por ley	Usos	Tipo de Servicio	Budget	Pre-Encumbrance	Encumbrance	Expense	Available Budget*
A - Administración: Sec. 112 (a)(3) - (5%)	1. Desarrollar el plan estatal; 2. Revisar las solicitudes locales; 3. Monitorear y evaluar la efectividad del programa; 4. Asegurar el cumplimiento de todas las leyes federales aplicables; 5. Proporcionar asistencia técnica; y 6. Apoyar y desarrollar sistemas de datos estatales relevantes para las disposiciones de esta Ley.	Servicio Indirecto	\$ 6,038,475.00	\$ -	\$ 346,288.60	\$ 2,976,585.18	\$ 1,666,215.22
B - Leadership: Sec. 112 (a)(2) - (10%)	1. Desarrollo de programas de estudio estatales, incluyendo estándares y currículos. 2. Aprobación de programas locales que cumplan con los requisitos establecidos. 3. Establecimiento de acuerdos de articulación estatal para programas aprobados. 4. Creación de asociaciones industriales estatales. 5. Desarrollo profesional para educadores en CTE. 6. Apoyo para eliminar inequidades en el acceso educativo. 7. Concesión de subvenciones de incentivo por desempeño ejemplar. 8. Apoyo a la adopción de credenciales y aprendizaje basado en el trabajo. 9. Iniciativas de pago por éxito para credenciales reconocidas. 10. Apoyo para programas de CTE para adultos y jóvenes fuera de la escuela. 11. Creación y apoyo de planes de estudio basados en competencias. 12. Apoyo para programas en áreas declaradas en emergencia. 13. Colaboración con intermediarios para mejorar la calidad de CTE. 14. Mejora de programas de orientación académica y profesional. 15. Integración de habilidades empleables en programas de CTE. 16. Apoyo para aumentar el acceso y éxito en STEM y habilidades artísticas. 17. Apoyo a organizaciones estudiantiles de CTE. 18. Expansión de oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo. 19. Integración y alineación de programas de estudio y trayectorias. 20. Apoyo para programas de CTE en sectores de alta demanda. 21. Disponibilidad amplia de contenido instructivo. 22. Desarrollo de evaluaciones de competencias y habilidades técnicas. 23. Apoyo para programas de aprendizaje acelerado en CTE. 24. Apoyo para academias profesionales a nivel secundario. 25. Otras actividades estatales que mejoren la educación técnica y profesional.	Servicio Indirecto	\$ 8,722,344.82	\$ -	\$ 639,235.78	\$ 1,941,579.16	\$ 4,524,611.88
C - Correctional & Institutions: Sec. 112 (a)(2)(A) - (2%)	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 2,227,288.00	\$ 39,020.97	\$ 147,207.90	\$ 207,727.47	\$ 1,413,577.66
D - Nontraditional: Sec. 112 (a)(2)(B) - (2%)	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 519,811.00	\$ 33,961.00	\$ 52,022.82	\$ 145,048.95	\$ 228,778.23
E - Secundario: Sec. 112 (a)(1) - (80%)	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 71,667,629.20	\$ 6,192,953.71	\$ 6,585,057.28	\$ 28,578,686.22	\$ 16,039,286.99
E_R - Secundario - Reprogramado	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 10,472,078.50	\$ 1,418,050.15	\$ 529,860.24	\$ 1,277,320.66	\$ 7,246,847.45
F - Post Secundario: Sec. 112 (a)(1) - (20%)	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 14,173,053.44	\$ 1,167,624.99	\$ 917,265.31	\$ 2,448,569.79	\$ 6,071,682.35
F_R - Post Secundario - Reprogramado	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 4,266,231.78	\$ 365,086.00	\$ 103,997.88	\$ 2,347,457.28	\$ 1,449,690.62
G - Reserva: Sec. 112 (c) (15%) Reserva Secundario (80%) Reserva Post Secundario (20%)	Perkins V ofrece una mayor flexibilidad que las leyes anteriores. La Sección 112(c) permite a los estados reservar hasta el 15% de su asignación para un "fondo de reserva", que puede utilizarse para abordar las necesidades específicas de su estado. El fondo de reserva debe emplearse para fomentar la innovación y promover programas de estudio o rutas profesionales que se alineen con las prioridades del estado en: 1. Áreas rurales. 2. Áreas con un alto porcentaje/número de participantes en programas CTE. 3. Áreas con brechas en el rendimiento.	Servicio Directo	\$ 2,457,705.00	\$ -	\$ -	\$ 822,728.85	\$ 1,634,976.15
H - Iniciativas Especiales	Iniciativas Especiales para atender necesidades de programas CTE	Servicio Directo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
I - Special Populations: Sec. 112 (a)(2)(C) - (0.1%)	Adquisición de equipos y materiales alineados con las estrategias establecidas en las actividades permitidas por Perkins V. Para uso exclusivo de estudiantes matriculados en Programas CTE.	Servicio Directo	\$ 12,117.00	\$ -	\$ -	\$ 3,993.00	\$ 6,025.00
J - Iniciativas Especiales	Iniciativas Especiales para atender necesidades de programas CTE	Servicio Directo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Z - Costos Indirectos	Similar al proyecto A.	Servicio Indirecto	\$ 625,795.26	\$ -	\$ -	\$ 217,654.78	\$ 408,140.48
Totales			\$ 121,182,529.00	\$ 9,216,696.82	\$ 9,320,935.81	\$ 40,967,351.34	\$ 40,689,832.03

Tabla 38: Balance Sobrante de Fondos Federales Recurrentes

Año Fiscal	Sobrantes
2019-2020	\$5,132,225.79
2020-2021	\$6,256,733.29
2021-2022	\$7,875,198.99
2022-2023	\$7,075,508.49

Notas relacionadas a los Fondos Federales:

- Los **fondos del periodo 2023-2024** se encuentran en la fase final de requisición por parte de las escuelas, quienes tienen hasta el 15 de noviembre de 2024 para completar el proceso.
- Los **fondos del periodo 2024-2025** han sido puestos a disposición por el gobierno federal el 1.º de octubre, por lo que estamos en el proceso de contabilización del presupuesto por proyecto en SIFDE.

Secretaría Auxiliar de Educación Alternativa

La Secretaría Auxiliar de Educación Alternativa (SAEA) es responsable de proveer servicios educativos a estudiantes en riesgo de abandono escolar, jóvenes y adultos que desean retomar sus estudios o cualificar para un empleo. Su misión es ofrecer alternativas educativas que fomenten el desarrollo de los estudiantes a través de diferentes modalidades de aprendizaje, y su visión es promover un crecimiento académico y personal que les permita enfrentar los retos del mundo laboral y académico actual. Se compone de tres programas principales con su matrícula correspondiente.



Imagen 14: Programas que componen la SAEA

Tabla 39: Desglose de la matrícula de las escuelas correccionales bajo el Programa de Institutos Correccionales

Escuelas Correccionales	Femenino	Masculino	Total
2024-2025	84	1,391	1,475
2023-2024	147	1,635	1,782
2022-2023	143	1,627	1,770
2021-2022	167	1,489	1,656

Tabla 40: Desglose de la matrícula en la CDTs de Ponce y Villalba bajo el Programa de instituciones correccionales

Instituciones Correccionales CDTS Ponce y Villalba	Femenino	Masculino	Total
2024-2025	5	52	57
2023-2024	18	185	203
2022-2023	16	170	186
2021-2022	19	168	187

Tabla 41: Desglose de la matrícula bajo el Proyecto CASA

Proyecto CASA	Femenino	Masculino	Total
2024-2025	578	815	1,393
2023-2024	776	1,028	1,804
2022-2023	698	1,026	1,724
2021-2022	815	1,017	1,832

Tabla 42: Desglose de la matrícula bajo el Programa de Educación para Adultos

Programa Educación para Adultos	Femenino	Masculino	Total
2024-2025	Aún no han comenzado los servicios		
2023-2024	2824	2622	5446
2022-2023	2,208	1,813	4,021
2021-2022	1,566	2,380	3,946

Entre los logros más destacados de la SAEA se encuentran la implementación de programas educativos dirigidos a estudiantes en instituciones juveniles y correccionales, así como aquellos que buscan concluir la educación secundaria o prepararse para el mercado laboral. La secretaría ha promovido la modernización de las metodologías andragógicas, mejorando la calidad de la educación para adultos. También ha fortalecido los programas de transición a la educación postsecundaria y el mercado laboral, logrando mantener una tasa de retención del 90 % en los programas alternativos ofrecidos.

No obstante, uno de los asuntos pendientes que enfrenta la SAEA es la necesidad de incrementar los recursos tecnológicos disponibles para facilitar el aprendizaje y mejorar los procesos administrativos, lo que incluye la modernización del sistema de gestión de datos y plataformas educativas. Además, existen dificultades en la

contratación de personal capacitado para gestionar los programas educativos de manera eficiente y sostenible, lo cual limita la capacidad de expansión de los servicios a más comunidades vulnerables.

Secretaría Auxiliar de Servicios Académicos (SASA)

La Secretaría Auxiliar de Servicios Académicos se compone de once (11) programas. Esta tiene la responsabilidad de integrar los servicios académicos esenciales para garantizar el mejoramiento del aprovechamiento de los estudiantes. Dicha Secretaría maneja un total de dieciocho (18) planes de trabajo sufragados con una variedad de fondos federales, los cuales se detallan a continuación:

- Plan PT 2025-0231 (Título I), bajo evaluación en la OAF, destinado a proveer exposición adicional al idioma inglés para fortalecer las destrezas de comunicación oral, en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan PT A004332 (ESSER), con un presupuesto de \$570,184.00, destinado al desarrollo profesional para directores, maestros y padres de las escuelas bilingües, con vigencia hasta el 30/04/2025.
- Plan PT 2023-2029/PT 2024-0184 (Título II), con un presupuesto de \$940,165.00, destinado a proveer a los maestros del Proyecto EDUINGLES cursos universitarios para obtener la certificación de maestros de inglés, con vigencia hasta el 30/06/2024.
- Plan PT 2024-0213 (Título I), bajo evaluación en la OAF, destinado a una academia televisiva para el refuerzo de competencias básicas en matemáticas, en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan PT 2025-0235 (Título I y II), bajo evaluación en la OAF, destinado a preparar a los estudiantes para el éxito en matemáticas, en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan PT 2025-0240 (Título I y II), bajo evaluación en la OAF, destinado a metodologías, aplicaciones, técnicas y estrategias para la enseñanza de las ciencias y matemáticas con enfoque STEAM e inteligencia, en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan A004380 (ESSER), con un presupuesto de \$1,773,297.78, destinado a la realidad virtual y aumentada para la recuperación académica en ciencias, con vigencia hasta el 30/09/2024.
- Plan PT 2025-0230 (Título I y II), con un presupuesto de \$532,593.00, destinado al desarrollo profesional para maestros de ciencias y matemáticas, con vigencia hasta el 30/06/2025.

- Plan A004472 (ESSER), con un presupuesto de \$643,925.00, destinado al desarrollo de un currículo étnico-racial afrodescendiente, con vigencia hasta el 30/12/2024.
- Plan PT 2025-0254 (Título II), bajo evaluación por la OAF, destinado al desarrollo profesional para facilitadores docentes del programa de Educación Temprana en la Convención Anual de la National Association for the Education of Young Children (NAEYC), en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan PT 2025-0246 (Título IV), bajo evaluación por la OAF, destinado a prácticas efectivas para la integración curricular, en evaluación en Asuntos Federales.
- Plan A004330 (ESSER), con un presupuesto de \$1,341,222.11, destinado a la compra de instrumentos musicales para bandas y agrupaciones musicales, con vigencia hasta el 30/09/2024.
- Plan A004385 (ESSER), con un presupuesto de \$4,513,073.00, destinado a la compra de materiales y equipos para disciplinas de bellas artes y fortalecimiento de competencias socioemocionales mediante la música y demás disciplinas, con vigencia hasta el 30/09/2024.
- Plan PT 2023-0092 (Título IV-A/Título IV-A Stronger), con un presupuesto de \$6,656,572.18 y \$845,968.45 respectivamente, destinado a la educación socioemocional a través del arte, con vigencia hasta el 30/06/2025.
- Plan PT 2025-0243 (Connections Grant), con un presupuesto de \$865,000.00, destinado a promover el desarrollo integral de los estudiantes mediante la nutrición, alimentación saludable y un estilo de vida activo, con vigencia hasta el 30/06/2025.
- Plan PT 2024-A004320 (Active Zone), con un presupuesto de \$7,305,237.77, destinado a proveer kits de materiales de educación física para los estudiantes desde kinder hasta 12mo grado, con vigencia hasta el 30/12/2024.
- Plan PT 2024-0210 (Título IV), con un presupuesto de \$761,380.00, destinado a la compra de libros y desarrollo profesional para maestros del programa de tecnología educativa, con vigencia hasta el 30/06/2025.
- Plan PT2025-0244 (Título I y II), bajo evaluación por la OAF, destinado al desarrollo profesional y materiales para los grados 6-8 en comprensión lectora, en evaluación en Asuntos Federales.

Entre los logros académicos de la SASA que impactan al 100% de los maestros y al 100% de los estudiantes de 0-36 meses hasta duodécimo grado, se encuentran los siguientes:

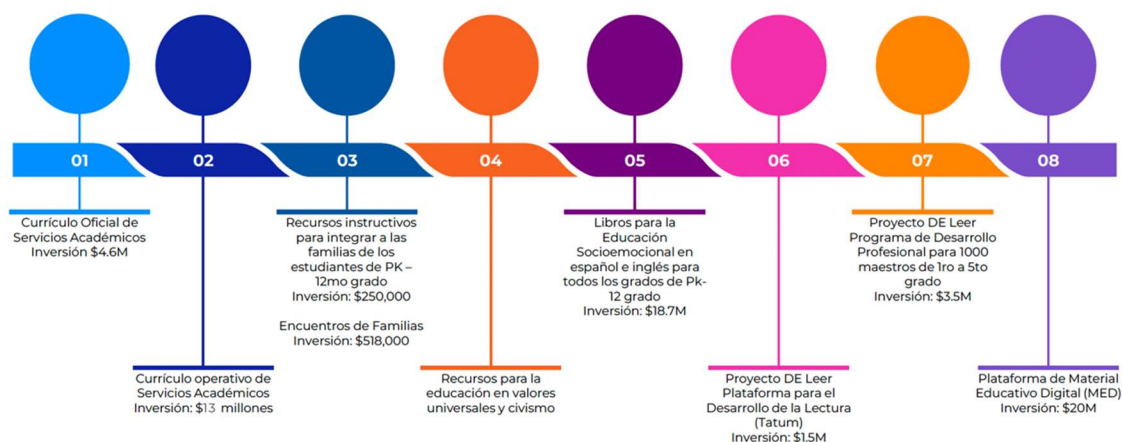


Imagen 15: Logros Académicos de la SASA

Currículo Oficial de Servicios Académicos / Inversión: 4.6 millones

En cumplimiento con el artículo 9.05 de la Ley 85-2018, según enmendada, se creó el nuevo currículo oficial de Servicios Académicos, que se compone de los programas de: Español, Inglés, Matemáticas, Ciencias, Estudios Sociales, Educación Temprana, Bellas Artes, Salud Escolar, Educación Física, Tecnología Educativa y Servicios Bibliotecarios y de Información. Mediante esta revisión curricular hemos establecido:

- a. Estándares y Expectativas del grado (para cada grado y materia o programa) destacando competencias esenciales)
 - i. Por primera vez que el DEPR tiene Estándares y Expectativas de Tecnología Educativa
- b. Competencia Esenciales por grado (para cada grado y materia o programa): identifica conocimiento previo, conceptos y destrezas e indica lo que el estudiante debe poder hacer o ejecutar.
- c. Marcos Curriculares para cada materia, estos establecen los fundamentos filosóficos, teóricos y metodológicos para la enseñanza de cada materia.
- d. Mapas curriculares (herramienta de alineación, calendarios de secuencias unidades y anejos) para las Materias de Español, Inglés, Matemáticas y Ciencias.
- e. Bosquejos temáticos y calendarios de secuencia para las materias o programas de: Educación Temprana, Bellas Artes, Salud Escolar, Educación Física, Tecnología Educativa y Servicios Bibliotecarios y de Información
- f. Prontuarios para cada grado y materia
- g. Pre y pospruebas para cada grado y materia

Para cumplir con la Ley 2 de 2019, “Ley de Continuidad Educativa ante Emergencias por Fuerza Mayor en el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico” se crearon:

- a. Guía para el cumplimiento del tiempo lectivo, enmendada
- b. Guía para adaptar el calendario de secuencia curricular y adecuar el contenido curricular en situaciones de emergencia

Currículo Operativo de Servicios Académicos / Inversión: 13 millones

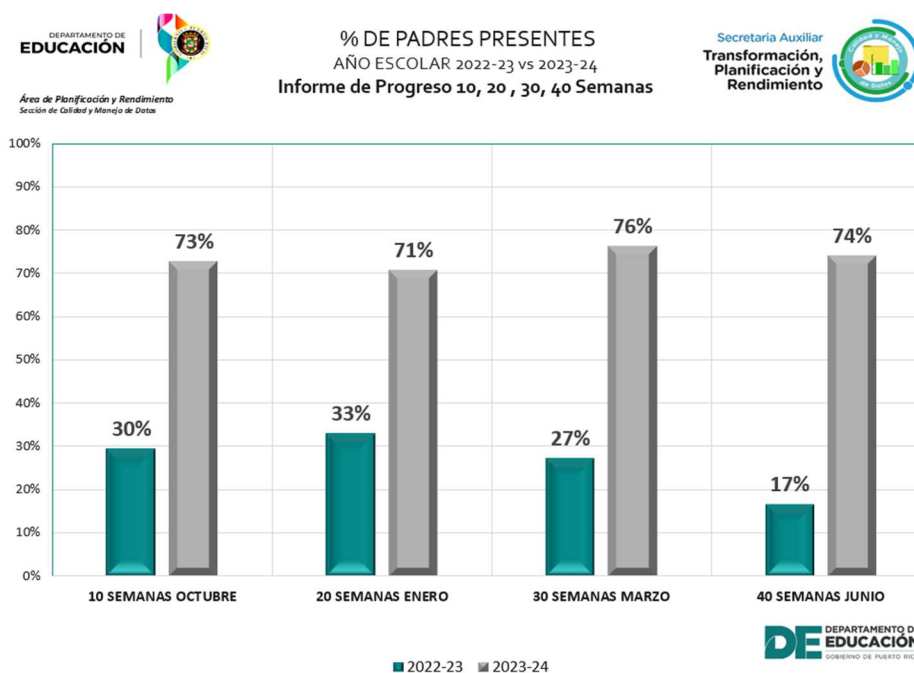
- a. Planes semanales para cada grado y materia se ha provisto de: 38 planes semanales, 38 presentaciones de apoyo, 76 ejercicios de aplicación, 12-14 pruebas cortas, 6-7 repasos de unidad y 6-7 exámenes de unidad.
- b. Cuatro (4) manuales con cinco lecciones modelos para cada grado de los once programas de Servicios Académicos sobre:
 - i. Equidad de Género
 - ii. Educación Financiera
 - iii. Mitigación del Cambio Climático
 - iv. Prevención del Racismo y Afirmación de la Afrodescendencia.

Proyectos para promover la integración y participación de las familias

- a. Recursos Instructivos para Integrar a las familias de los estudiantes de pre-kinder a duodécimo grado:
 - i. Guías para las familias de PK-12 – Provee información clave para que los padres de integren de forma estratégica en el proceso de aprendizaje de sus hijos y del currículo de cada grado. Proveen una visión general de los servicios educativos, socioemocionales y de información que provee la Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos a través de los diversos programas.
 - ii. Guías de Competencias Esenciales para las Familias de PK a 5to grado – Estas guías contienen, para cada materia de cada grado, el contenido esencial explicado con ejercicios de aplicación de cada unidad de trabajo en cada clase. Esto permite que los padres refuercen el contenido estudiado en la escuela. Cada unidad cierra con un ejercicio de reflexión para el estudiante y su familia.
- b. Se llevaron a cabo seis (6) encuentros de familias en las Oficinas Regionales Educativas (ORE), con una inversión total de \$518,000.00. Estos encuentros, que no se realizaban desde hace más de ocho años, marcaron un esfuerzo por reactivar la integración familiar en el ámbito escolar. En estas actividades

participaron 1,569 padres, madres y encargados, quienes tuvieron la oportunidad de involucrarse activamente en el proceso educativo de sus hijos. La reanudación de estos eventos fortalece la colaboración entre las familias y las escuelas y subraya el compromiso del DEPR con la creación de un entorno educativo inclusivo, donde la comunidad escolar y los familiares trabajan juntos para mejorar la calidad de la educación en Puerto Rico.

- c. En los últimos tres años, se ha observado un incremento significativo en la participación de los padres durante la entrega del Informe de Progreso a las 40 semanas del año escolar. En comparación con el año escolar 2022-23, donde la participación alcanzó un 17% en el ciclo de 40 semanas, el año escolar 2023-24 muestra una clara tendencia positiva con un aumento en todas las etapas del proceso. En las primeras 10 semanas, la participación de los padres subió del 30% al 73%, mientras que para las 20 semanas pasó del 33% al 71%. Este aumento se refleja en un compromiso creciente tanto de los padres como de las escuelas y el personal, asegurando una mayor colaboración y seguimiento del progreso académico de los estudiantes. El trabajo coordinado entre las partes ha sido clave para fortalecer la relación escuela-hogar, mejorando la participación en momentos cruciales del año escolar.



Gráfica 19: Por ciento de padres presentes en la entrega de informes de progreso académico

Es importante destacar que en la entrega de informes de progreso de las 10 semanas, correspondiente a octubre de 2024, la participación de padres aumentó a un 80%.

Recursos para la educación en valores universales y civismo / Inversión:

En cumplimiento con el Artículo 9.05 (j) de la Ley 85-2018, según enmendada), con el fin de favorecer el desarrollo socioemocional de nuestro niños y jóvenes se crearon:

- a. 40 cápsulas bajo el tema de “Equidad y Respeto” dirigidas al desarrollo de valores universales considerando la importancia de la diversidad y la inclusión. Este incluye la publicación de manuales con las cápsulas para ser protagonizadas en el salón de clases.
- b. 40 cápsulas bajo el tema “Un minuto contigo” que refuerza elementos clases como las destrezas suaves, la resiliencia, la empatía para favorecer el desarrollo socioemocional de los estudiantes

Libros para la Educación Socioemocional en español e inglés para todos los grados de Pk-12 grado / Inversión: 18.7 millones

- a. Compra de libros con cuaderno de ejercicios, materiales complementarios y la Guía del Maestro

Proyecto DE Leer – priorizando la lectura

- a. Cuaderno de desarrollo de la Conciencia Fonológica para Estudiante Preescolar
- b. Cuadernos para el Desarrollo de la Lectoescritura, Volumen 1 y 2
- c. Cuadernos para el Desarrollo de la Lectoescritura, dirigido a estudiantes con Dislexia, Volumen 1 y 2
- d. Plataforma para el Desarrollo de la Lectura (Tatum) para 15,000 estudiantes / Inversión: 1.5 millones de dólares
- e. Programa de Desarrollo Profesional para 1000 maestros de 1ro a 5to grado / Inversión: 3.5 millones. (impacto indirecto a 25,000 estudiantes por año)

Plataforma de Material Educativo Digital (MED)

- a. Learning Management System, Cumplimiento de la Ley 85-2018, enmendada, alineado al Currículo Oficial 2022, enfocado en las competencias esenciales para estudiantes de kínder a duodécimo grado. Inversión: 20 millones

Secretaría Auxiliar de Planificación y Rendimiento

La Secretaría Auxiliar de Planificación y Rendimiento se compone de seis áreas claves que colaboran para mejorar los servicios académicos y, en consecuencia, el aprovechamiento de los estudiantes. La Secretaría tiene la responsabilidad de crear informes y asegurar el cumplimiento de las regulaciones federales y estatales no fiscales, proveyendo datos para la toma de decisiones en el sistema educativo. Se encarga de mantener diversas plataformas de datos que permiten el acceso y uso de la información por parte de diferentes niveles operacionales, asegurando así la transparencia y la disponibilidad de datos esenciales para la toma de decisiones informadas.

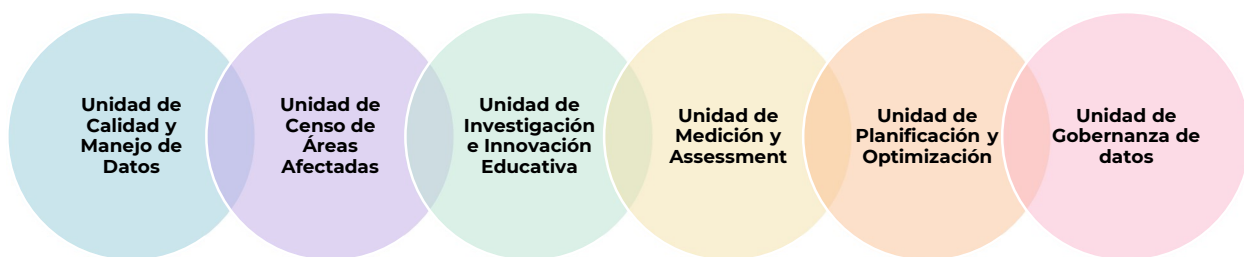


Imagen 16: Áreas que Componen la SAPRe

1. Unidad de Calidad y Manejo de Datos: Es responsable de gestionar la calidad de los datos recolectados y su uso en todos los niveles del sistema educativo. Esta área también asegura la uniformidad, disponibilidad y acceso adecuado a los datos.
2. Unidad de Censo de Áreas Afectadas: Se encarga de recolectar y analizar datos sobre las áreas afectadas, como aquellas impactadas por desastres naturales, para apoyar la toma de decisiones en materia de distribución de recursos y apoyo a las escuelas afectadas.
3. Unidad de Investigación e Innovación Educativa: Facilita la realización de investigaciones pedagógicas y el desarrollo de innovaciones educativas, trabajando en colaboración con universidades y otras instituciones para mejorar el sistema educativo en Puerto Rico.
4. Unidad de Medición y Assessment: Administra y coordina las evaluaciones y pruebas de rendimiento académico, como las Pruebas de Nivel Avanzado (PNA), Pruebas de Admisión Universitaria (PAA) y CRECE, además de otros instrumentos de evaluación para medir el rendimiento estudiantil a nivel estatal y nacional.
5. Unidad de Planificación y Optimización: Apoya la planificación institucional a través de la recolección y análisis de datos clave sobre matrícula, rendimiento

escolar y otras métricas relevantes. Esta área también colabora en la elaboración del Calendario Escolar y otros documentos estratégicos.

6. Unidad de Gobernanza de Datos: Establece políticas y procedimientos para el manejo, control y divulgación de datos. Su función es garantizar que los datos sean fiables, correctos y accesibles para el personal autorizado y apoyar la toma de decisiones en las instituciones educativas del Departamento de Educación de Puerto Rico.

La misión de esta secretaría es mejorar de manera sostenida la educación en Puerto Rico, implementando un sistema de rendimiento basado en métricas e indicadores de desempeño. Este sistema ofrece mecanismos de transparencia para mantener al país informado sobre el rendimiento del sistema educativo, promoviendo la toma de decisiones basadas en datos correctos y actualizados. Además, fomenta un sistema de rendición de cuentas para mejorar el rendimiento académico y la optimización de las escuelas.

Por otro lado, su visión es diseñar y promover políticas públicas para la planificación institucional del sistema educativo público. También busca garantizar el cumplimiento de los compromisos programáticos establecidos por el gobierno y evaluar la continuidad de los diversos planes de trabajo que se someten al Departamento de Educación de Puerto Rico. Además, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de normativas federales.

Actualmente la SAPRe maneja dos (2) planes de trabajo vigentes sufragado con fondos federales:

- Plan PT2025-01126100 (Plan ADMCONLEA), con un presupuesto de \$2,586,315.58, destinado a cubrir la operación de todas las áreas de planificación y rendimiento, en especial de Calidad y Manejo de Datos y Assessment. Además, sufraga el Data Warehouse (DW), Data Sync y el mantenimiento de diferentes plataformas y modelos de datos. Vigencia hasta el 30 de junio de 2025.
- Plan PT2025-0231 (Título I-A), con un presupuesto de \$112,183,725.00, destinado al Proyecto de Horario Escolar Extendido (NEEXT), con vigencia hasta el 30 de junio de 2025.

La SAPRe ha logrado implementar sistemas de rendimiento con métricas e indicadores que permiten mantener informados a los interesados sobre el desempeño del sistema educativo. Además, ha desarrollado y administra plataformas clave, detalladas a continuación, que facilitan la evaluación del rendimiento académico y administrativo de las escuelas.

- Estudio de Necesidades Comprensivo Título IV Parte A
- Modelo Predictivo de Desertores Escolares

- Eventos Especiales
- Portal Analítico
- Perfil del estudiante
- Perfil del docente
- Star Framework
- SRX (Student Records Exchange)
- School Report Card
- School Finder

También provee datos esenciales sobre matrícula, deserción escolar, rendimiento académico y la comparabilidad entre escuelas, lo cual es crucial para la toma de decisiones. A través de su Biblioteca Virtual, la secretaría facilita la ejecución de investigaciones educativas en colaboración con universidades y otros investigadores.

Iniciativa: Verano Educativo

A continuación, se presentan los resultados más sobresalientes de la Iniciativa de Verano Educativo:

Propósito: Proyecto de servicios de tiempo lectivo extendido en el verano para reforzar las destrezas en las materias de Español, Inglés y Matemáticas, tomar cursos remediales para cumplir con los requisitos de promoción de grado y participar en actividades de exploración ocupacional, tecnología y emprendimiento. Este proyecto se implementó en los años escolar 2021-2022 («Verano Educativo 2022»), 2022-2023 («Verano Educativo SuperArte 2023») y 2023-2024 («Verano Educativo Pulso Urbano 2024»).

Tabla 43: Resultados de la implementación del Verano Educativo en los años 2021 - 2024

Año escolar	Cantidad de escuelas	Inversión	Estudiantes	Personal contratado	Logros alcanzados
2021-2022	549	\$100,520,338.00	25,102	6,007	El 84% de los estudiantes de K-5 evidenció dominio de las destrezas de prioridad de Español, Inglés y Matemáticas. El 97% de los estudiantes de 6-12 aprobó los cursos remediales matriculados en el verano. El 82% de los estudiantes evidenció mejoría en sus habilidades socioemocionales.

Año escolar	Cantidad de escuelas	Inversión	Estudiantes	Personal contratado	Logros alcanzados
2022-2023		\$45,233,050.68	23,029		El 90% de los estudiantes de K-5 evidenció dominio de las destrezas de prioridad de Español, Inglés y Matemáticas. El 97% de los estudiantes de 6-12 aprobó los cursos remediales matriculados en el verano. El 94% de los estudiantes evidenció mejoría en sus habilidades socioemocionales.
2023-2024		\$36,660,923.64	26,935	4,445	El 90% de los estudiantes de K-5 evidenció dominio de las destrezas de prioridad de Español, Inglés y Matemáticas. El 98% de los estudiantes de 6-12 aprobó los cursos remediales matriculados en el verano. El 87% de los estudiantes participantes en el Verano Emprendedor tuvo una ejecución entre Excelente y Buena en los talleres de exploración ocupacional tomados.

Iniciativa: Refuerzo Académico Extendido

A continuación, se presentan los resultados más sobresalientes de la Iniciativa de Refuerzo Académico Extendido (RAE):

Propósito: Proyecto de horario escolar extendido dirigido al refuerzo académico en las materias de Español, Inglés y Matemáticas. Este proyecto fue sufragado con fondos federales del Programa ESSER y forma parte del *Plan para la recuperación académica del DEPR* para atender las brechas académicas provocadas por la pandemia del COVID-19. Esta iniciativa se implementó en los años escolares 2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024.

Tabla 44: Resultados de la implementación del Refuerzo Académico Extendido en los años 2021 - 2024

Año escolar	Cantidad de escuelas	Inversión	Estudiantes	Personal contratado	Logros alcanzados
2021-2022	599	\$302,673,370.23* *Los fondos fueron asignados para los tres años escolares	57,458	No disponible	No disponible
2022-2023	637		64,149	9,331	• El 96 % (603 de 627) de las escuelas ofrecieron los servicios del proyecto RAE en la modalidad presencial. • El 95% (9,331 de 10,000) del personal necesario en las escuelas fue contratado. • El 75% (470 de 627) de las escuelas mejoró al menos en una clase ofrecida en RAE. • Los servicios de transportación fueron recibidos por 18,721 estudiantes participantes de RAE Académico y Recreativo.
2023-2024	623		55,427	8,267	• El 98% de las escuelas recibieron los servicios de meriendas. • Se le ofreció el 100% de los servicios de transportación diaria a las escuelas que solicitaron los servicios y para las actividades académicas. • El 86% (535 de 619) de las escuelas implementó el proyecto de promoción de la lectura en las escuelas participantes. • A nivel isla, el análisis comparativo de la distribución de notas de las 20 y 40 semanas de clase reveló que hubo una disminución de 1% en las calificaciones de D y F en las materias de Español y Matemáticas y una disminución de 2% en Matemáticas.

Iniciativa: Nuestra Escuela Extendida (NEExt)

A continuación, se presentan los resultados más sobresalientes de la Iniciativa de Nuestra Escuela Extendida (NEExt)

Propósito: Proyecto de horario escolar extendido dirigido a la aceleración del aprendizaje en las materias de Español, Inglés y Matemáticas. Incluye actividades de apoyo socioemocional y de prevención para minimizar los riesgos de problemas sociales, emocionales, académicos y de comportamiento en los estudiantes participantes. Este proyecto es sufragado con fondos federales del Programa Título I-A.

Tabla 45: Datos de la implementación de Nuestra Escuela Extendida en 2024-25

Año escolar	Cantidad de escuelas	Estudiantes	Personal contratado	Logros alcanzados
2024-2025	484 (Fase I)	33,484	5,390 (hasta el 21 de octubre)	La implementación del proyecto comenzó en el mes de octubre.

Entre las oportunidades de la Secretaría se encuentra mantener y desarrollar herramientas de calidad para la gestión de datos, promoviendo la transparencia y el uso adecuado de los mismos en la toma de decisiones. Además, es importante garantizar la uniformidad y calidad de los datos recogidos a través de la agencia. Otra área de oportunidad es responder a la creciente demanda de información y análisis de datos, especialmente en el contexto de los informes de rendimiento escolar. Finalmente, se continuará mejorando el cumplimiento de normativas federales y estatales, asegurando que los datos necesarios para los reportes sean precisos y estén actualizados.

Secretaría Asociada de Educación Especial (SAEE)

La Secretaria Asociada de Educación Especial (SAEE) es la responsable de establecer e interpretar la legislación federal y estatal disponible para desarrollar la política pública requerida para la prestación de servicios de educación especial en Puerto Rico. Dicha Secretaría se creó mediante la Carta Circular Número 20-2003-2004 del 30 de junio de 2004. En esta se establecieron las directrices para la implantación de la autonomía fiscal, administrativa y docente de la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos creadas por la Ley 51-1996. Para ello, la SAEE solicita y utiliza los fondos estatales y federales asignados a estos fines.

Además, investiga y promueve las mejores prácticas en la enseñanza a la población con discapacidades, ofreciendo sus servicios a través de los servicios educativos,

suplementarios y de apoyo, servicios relacionados, asistencia tecnológica y transportación. Entre los Servicios relacionados que establece la ley IDEA se encuentran; los servicios de transportación y otros servicios de apoyo, del desarrollo, correctivos según se requieran para ayudar a un niño con impedimentos a beneficiarse de la educación especial, e incluye patología del habla-lenguaje, servicios de audiología, servicios de interpretación, servicios psicológicos, de terapia física y ocupacional, recreación, incluyendo recreación terapéutica, identificación y evaluación temprana de impedimentos en niños, servicios de asesoría , incluyendo consejería en rehabilitación, servicios de orientación y movilidad y servicios médicos para propósitos diagnósticos o de evaluación. Los servicios relacionados también incluyen servicios de salud escolar y de enfermera escolar, servicios de trabajo social en las escuelas, consejería y adiestramiento a padres. Estos servicios son determinados luego que se haya preparado el Programa Educativo Individualizado (PEI) al estudiante.

Actualmente, la SAEE cuenta con una matrícula activa de 105,433 estudiantes participantes del programa, 5,530 maestros y 5,580 asistentes de servicios de los cuales 2,416 son permanentes y 3,164 son contratados bajo el mecanismo de puestos irregulares basado en la necesidad de los estudiantes. Del total de matrícula en el programa se identifican 99,415 estudiantes que requieren servicios relacionados. Para el ofrecimiento de estos servicios contamos con 104 proveedores de servicios contratados a través de la SAEE (2,398 especialistas), 367 proveedores de servicio contratados por Remedio Provisional (2,193 especialistas) y 741 psicólogos escolares. A través de dichos especialistas la SAEE ha logrado durante los últimos años:

Tabla 46: Terapias brindadas por la SAEE en los años 2021-2025

Año Académico	Terapias Brindadas por SAEE	Inversión promedio
2021-2022	1,191,472	\$67,034,169.21
2022-2023	1,587,629	\$94,563,097.74
2023-2024	2,113,377	\$125,422,872.32
2024-2025	153,276 ²	\$9,056,018.62 ²

Para el año fiscal 2024-2025, el presupuesto asignado al Programa de Educación Especial es de \$ 586,766,713.00 para atender 105,433 estudiantes activos, más los de nuevo ingreso que se van integrando durante el año. El mismo está compuesto por \$153,356,713.00³ de asignación federal y \$433,404,000.00 de asignación estatal.

² A septiembre 2024

³ La asignación de fondos federales 2024-2025 es de \$149,961,858.00 y en la cuenta preescolar 2024-2025 \$3,394,855.00.

Adicional a la asignación estatal, este año fiscal se han asignado \$65,000,000 millones de fondos ESSER para atender los servicios relacionados a la población de estudiantes con discapacidades de 1 de julio al 30 de septiembre de 2024. Los fondos federales asignados al programa se utilizan principalmente en las partidas de; nómina, servicios comprados, procedimientos administrativos para la resolución de controversias, servicios relacionados (evaluación y terapia), ubicaciones en el sistema privado y equipos de asistencia para los estudiantes.

Entre los logros del programa, se encuentran los siguientes:

- Establecimiento de comunicación directa con las organizaciones líderes de padres del programa de educación especial.

Tabla 47: Resultado de las estrategias implementadas para la comunicación directa con los padres para los años 2021-2025

Año Académico	Estrategias Utilizadas	Total de padres impactados
2021-2022	→ Apoyo de Unidad de Asistencia a Padres desde los CSEE → Reuniones con Organizaciones Líderes de Padres	No disponible
2022-2023	→ Adiestramientos a Padres en Portal de Padres → Academias para Padres en diversidad de asuntos → Apoyo de Unidad de Asistencia a Padres desde los CSEE → Reuniones con Organizaciones Líderes de Padres	No disponible
2023-2024	→ Centro de Llamadas (presencial, vía telefónica y correos electrónicos) → Apoyo de Unidad de Asistencia a Padres desde los CSEE → Reuniones con Organizaciones Líderes de Padres	1,969 (nov 2023 – jun 2024)
2024-2025	→ Centro de Llamadas (presencial, vía telefónica y correos electrónicos) → Apoyo de Unidad de Asistencia a Padres desde los CSEE → Reuniones con Organizaciones Líderes de Padres	1,437 (jul 2024 – oct 2024)

- A partir de noviembre 2023, se creó un call center con el número de teléfono 787-773-6207 para orientar a los padres, madres y encargados sobre los servicios que tiene disponible la SAEE y los derechos que tienen como padres de un menor perteneciente al Programa de Educación Especial. A esta fecha hemos atendido 1,011 casos. Cada llamada recibida se atiende y se resuelve en promedio entre 24 y 48 horas dependiendo de la complejidad de la situación presentada.
- Implementación de proyecto de coordinadores de cumplimiento en las oficinas regionales educativas para apoyar a las escuelas del DE a resolver los incumplimientos identificados en el caso Rosa Lydia Vélez. En el transcurso de

estos meses han apoyado en la recopilación de datos de población de estudiantes con síndrome down, recopilación de evidencias de estipulaciones de asistencia tecnología, seguimiento al cumplimiento con los formularios del caso RLV y seguimiento a servicios pendientes en el área de servicios relacionados.

Tabla 48: Coordinadores de cumplimiento en las ORE para los años 2023-2025

Año Académico	Total de Coordinadores de Cumplimiento en las ORE
2023-2024	7 (1 por ORE)
2024-2025	9 (1 por ORE y 2 en San Juan y Bayamón)

- Por primera vez, se logró identificar el 100% de los estudiantes con la condición síndrome down ubicados en las escuelas públicas del DE.
- Mas del 99% de las escuelas tienen 100% de cumplimiento en la entrega de los formularios del caso RLV.
- Creación de Unidad de Gerencia de Cumplimiento adscrita a la oficina de la secretaria del DEPR con el propósito de crear una cultura de cumplimiento en toda la agencia y tener un sistema de rendición de cuentas para los funcionarios que no cumplan con los servicios
- Se realizó cumbre de educación especial en la que participaron el 98% de los directores de escuela en el mes de diciembre 2023 para reforzar aspectos importantes del programa y continuar capacitando nuestro personal gerencial en beneficio de nuestros estudiantes.
- 83.1% de participación de maestros en academia para maestros de educación especial sobre el proceso de revisión de PEI para todas las regiones.
- Talleres de desarrollo profesional para Asistentes de Servicios Especiales para todas las ORE. Los mismos estuvieron enfocados en discutir estrategias para el manejo de conductas.

Tabla 49: Resultados del desarrollo profesional a Asistentes de Servicios Especiales

Año Académico	Eventos de desarrollo profesional completados	Asistentes de Servicios Especiales Impactados
2021-2022	1	4,892
2022-2023	3	1,371
2023-2024	22	6,457

- Adiestramientos para directores de escuelas en aspectos relacionados a la política pública de los Asistentes de Servicios y actualización de la información de las asignaciones de asistentes por escuela.
- Adiestramientos al 100% de los maestros de educación especial sobre la nueva política pública sobre el proceso de discusión de evaluación.
- Establecimiento de plan de trabajo agresivo con la unidad de transportación escolar con el propósito de trabajar en equipo e identificar los aspectos que permitan mejorar los servicios de transportación escolar para el estudiantado de educación especial. Se elaboró política pública y creó herramienta electrónica para el seguimiento continuo al cumplimiento de esta área.
- Firma de acuerdo colaborativo con la organización Smart Pediatric Care para proveer servicios en el hogar a estudiantes con diversidades física o fisiológicas complejas. Entre los servicios que se proveen en dicho acuerdo se encuentran los siguientes: monitoreo salubrista constante, servir medicamentos, alimentación enteral, reposicionamiento, higiene, cambio de pañal, monitoreo de convulsiones, terapia recreativa y toma de signos vitales cada dos horas. Durante los primeros tres meses del proyecto se han impactado 20 estudiantes.
- Creación de Unidad de Monitoria para Escuelas privadas a través del mecanismo de Compras de Servicios. Formalmente a partir de julio 2024 se creó esta unidad en la SAEE para atender y monitorear el proceso ubicaciones en escuelas privadas a costo público (compras de servicios, reembolsos y pagos directos). Con dicha unidad se busca uniformar los procesos al momento de evaluar las consultas de ubicaciones, que se creen unos estándares para establecer los precios en las tarifas de estos servicios y que se monitore el ofrecimiento de los servicios conforme lo que se comprometen a ofrecer en la propuesta. Al momento se invierten más de \$120 millones anuales en estos servicios educativos del presupuesto de Educación Especial para atender una matrícula de 2,148 estudiantes. Para garantizar la continuidad de la unidad y poder ejecutar el plan de trabajo del 2024-25 se solicitaron 3 puestos regulares. Entre los puestos se encuentra un director ejecutivo, 1 Investigador de Querellas y 1 Facilitador Docente IV. En complemento a los puestos solicitados se mantienen como parte del equipo 2 maestras en destaque para apoyar con todos los trabajos que se realizan diariamente en la unidad.
- Compra de scanners, impresoras y tintas para las 856 escuelas con una inversión de \$207,000 de fondos ESSER.
- Respecto al Pleito de Clases del Caso Rosa Lydia Velez y otros vs. Departamento de Educación y otros; número de caso KPE-1980-1738. (en adelante RLV)

- En noviembre 2023 por primera vez se cerraron 11 estipulaciones del caso RLV. El cierre de las estipulaciones es uno de **impacto administrativo**. Implica que se exime al DEPR de presentar datos e información a la Monitora del Caso que evidencien cumplimiento con las estipulaciones para las que se recomienda el cierre. No finaliza la obligación de cumplir con lo estipulado, por ende, los padres pueden estar tranquilos porque la obligación del Departamento de ejecutar o cumplir con los acuerdos de la Sentencia se mantiene. Para lograr el cierre de estipulaciones tiene que haberse dado continuidad histórica en la estipulación. Ósea que por más de tres años de forma consecutiva la estipulación esté en cumplimiento (90% o más de cumplimiento = 4 en la escala del caso). Las ventajas que tienen el cierre de las estipulaciones es que evita que los funcionarios del nivel central tengan que invertir un sin número de horas en la preparación de las evidencias que se requieren anualmente para evidenciar cumplimiento con las estipulaciones. El personal administrativo que se encargaba de atender la documentación y preparación de evidencias en estas áreas puede apoyar en los planes de trabajos de otras estipulaciones que requieren mejorar. Los pleitos de clase no deben operar a perpetuidad. El propósito final de los procesos de monitorias es lograr su cumplimiento y reestablecer el control y autoridad sobre los asuntos a la agencia monitoreada.

Las estipulaciones cerradas son las siguientes:

- **Estipulación 4** tienen que ver con el tema de que los servicios relacionados se deben dar dentro del plazo de 30 días calendario a partir del registro del niño/niña en el Registro de Educación Especial.
- **Estipulación 9** se refiere a la publicación de suplementos en periódicos regionales durante el mes de agosto: *La parte demandada estipula que mantendrá un programa de divulgación continua sobre el Programa de Educación Especial, el cual incluirá como mínimo las siguientes actividades anuales: Agosto –(antes del inicio de las clases) Se publicarán suplementos en los periódicos regionales para divulgar la existencia y funciones principales de la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos (SASEIPI), los Centros de Orientación y Registro Continuo (CORC), el proceso de registro, la Unidad Secretarial y la Oficina de Asistencia a Padres. El suplemento incluirá (2) un directorio de teléfonos de las siguientes oficinas: Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, Oficina de Asistencia a Padres, Regiones Educativas, los Centros de Orientación y Registro Continuo, Centros de Evaluación y Terapias, Línea de Orientación Gratuita y la dirección de correo electrónico del Programa de Educación Especial.*

- La **Estipulación 12** se refiere a la publicación, durante el mes de noviembre, de anuncios en los periódicos del país y presentaciones en programas de radio y televisión: *“En Noviembre: se publicarán anuncios en los periódicos del país con información sobre los derechos de los estudiantes bajo el Programa de Educación Especial. También se ofrecerá esta divulgación en dos programas de radio dirigidos a la totalidad del país y en dos programas de televisión. Cada programa de radio y televisión será retransmitido en una ocasión”.*
- La **Estipulación 13** se refiere a la publicación, durante el mes de marzo, de anuncios en periódicos del país y regionales. *“En Marzo: dos anuncios en dos periódicos del país y en todos los periódicos regionales que autoricen su publicación gratuita con contenido dirigido a informar sobre la existencia de derechos y remedios disponibles, incluyendo el remedio provisional y alternativa para la resolución de controversias, así como el procedimiento de querellas.”*
- La **Estipulación 16** se refiere a la orientación a la comunidad en general, al inicio de cada semestre escolar, sobre los servicios que ofrece el Programa de Educación Especial (PEE). *“Al principio de cada semestre escolar y antes de que comiencen las clases, las escuelas ampliarán su orientación a la comunidad en general sobre los servicios que ofrece el Programa de Educación Especial.”*
- La **Estipulación 18** se refiere a la discusión con el personal de la escuela, al inicio de cada semestre, de los servicios que ofrece el PEE. *“El director del plantel, los maestros del Programa de Educación Especial, u otro funcionario cualificado y designado por el director de la escuela, discutirán los derechos de los padres, y los servicios que ofrece el programa, con la comunidad académica, en la primera reunión que celebren cada semestre escolar.”*
- La **Estipulación 20** se refiere a la disponibilidad de hojas sueltas con información del PEE en las escuelas, las oficinas de los directores, de los trabajadores sociales y otro personal escolar. *“Las oficinas de Directores, Trabajadores Sociales, entre otros funcionarios escolares, tendrán disponibles hojas sueltas con información del Programa de Educación Especial.”*
- La **Estipulación 27** tiene que ver con que el DEPR debe mantener procedimientos adecuados para referir y evaluar a los niños/jóvenes dentro del plazo de 30 días calendario a partir del registro. *“El DE mantendrá procedimientos adecuados para referir y evaluar completa y adecuadamente*

según dispuesto en la ley y la reglamentación, a aquellos niños o niñas registrados dentro del plazo de 30 días calendario a partir del registro.”

- La **Estipulación 28** tiene que ver con que el DEPR debe mantener un sistema centralizado que identifique a los estudiantes que asisten a escuelas públicas, privadas y a centros prescolares que se encuentren en espera de evaluaciones iniciales. *“Como parte de la Monitoria, el DE mantendrá un sistema centralizado que identifique a los estudiantes que asisten a escuelas públicas, privadas y a centros prescolares que se encuentren en espera de evaluaciones iniciales. Se indicará, además, el periodo que han estado en espera y la razón por la cual están en listas de espera.”*
- La **Estipulación 58** tiene que ver con el tema de los servicios de transportación. *“El servicio de transportación no se limitará a la transportación tradicional de portadores públicos contratados. Este servicio puede ofrecerse a través de vehículos tales como “vans”, mini-autobuses, carros privados, mediante becas de transportación y otros.”*
- La **Estipulación 59** también tiene que ver con el tema de transportación. *“Cuando un problema de transportación interfiera con la provisión del servicio de evaluación, para establecer la elegibilidad del estudiante, el distrito escolar tomará las medidas necesarias para garantizar que la evaluación pueda llevarse a cabo de manera oportuna.*

En la última evaluación del cumplimiento del Caso Rosa Lydia Vélez del año 2022-2023 se otorgó un nivel de cumplimiento global de 2.99 en una escala del 0 a 4. Dicho resultado al evaluarlo en detalle por estipulación representa que el 68.9% de la sentencia está en cumplimiento (53 de las 77 estipulaciones bajo medición) y para el restante 31.1% de la sentencia el Departamento de Educación se encuentra implementando diferentes planes de trabajo para mejorar el cumplimiento. De igual forma el Tribunal de Primera Instancia aprobó en enero 2024 los planes de trabajos presentados por el DE para atender las áreas de servicios relacionados y servicios compensatorios.

La SAEE enfrenta varias áreas de oportunidad importantes en su operación. Se necesitan identificar recursos permanentes en los Centros de Servicios de Educación Especial (CSEE).

Otro asunto pendiente es la continuación de capacitaciones al personal en áreas especializadas como la atención a estudiantes con autismo, sordera, y en educación temprana. Aunque se han coordinado programas de recertificación, su implementación completa aún está en proceso. También se ha destacado la urgencia

de asignar coordinadores especializados en transición para gestionar las evaluaciones vocacionales y asegurar que los estudiantes con discapacidades logren una integración exitosa a la vida adulta.

Secretaría Auxiliar de Educación Montessori (SAEM)

La SAEM persigue desarrollar el modelo Montessori en escuelas públicas del DEPR. Tiene como objetivo apoyar y acompañar a las escuelas en el proceso de transformación e implementación de la filosofía y de la metodología Montessori con el fin de educar generaciones de ciudadanos capaces de mejorar el mundo en que habitamos y preparados para la vida con la ayuda de un currículo de excelencia.

Los estudiantes de las Escuelas Públicas Montessori (EPM) trabajan en ambientes preparados para descubrir el conocimiento; estos son lugares agradables, inteligentes, atractivos y amplios donde los niños pueden moverse libremente. En estos momentos, el total de EPM asciende a 60, con una matrícula general activa de 14,446 estudiantes desde infantes (2 meses de edad) hasta secundaria Montessori duodécimo grado lo que representa un aumento de 28% y 5% respectivamente en comparación con los datos del 2020.

Como Secretaría, se han concentrado esfuerzos en el fortalecimiento de la educación Montessori en las EPM. Dentro de los aspectos relevantes deseamos destacar los logros alcanzados por la SAEM como:

- La aprobación de la enmienda al Organigrama del DEPR que honra la Ley Num. 277 de 2018.
- De las 60 EPM, 23 son completas Montessori y 37 son escuelas que cuentan con modalidad Montessori.
- Contamos con 60 nuevas guías certificadas por AMS en la etapa de desarrollo correspondiente al nivel en que enseñan.
- 233 asistentes de Implementación de Currículo Montessori certificados.
- 35 ambientes adicionales en los diferentes niveles de cada una de las etapas del desarrollo (Infantes, Andarines, CN, TI, TII y Secundaria Montessori).
- 516 puestos en ambientes o categorías Montessori

Subsecretaría de Administración

Cumplimiento Estatal: Creación de Presupuesto por Estudiante (*Per Pupil*)

El DEPR estableció un Comité de Trabajo para crear y validar una fórmula basada en el costo por estudiante, en cumplimiento con el artículo 7.01 de la Ley-85 de 2018 que

establece que el departamento desarrollará un modelo de presupuesto basado en el costo promedio por estudiante. Dicha ley dispone las bases para la reformulación de múltiples aspectos operacionales, administrativos y presupuestarios del DEPR. El espíritu del estatuto descansa en la intención de rediseñar el sistema educativo para dar paso a un modelo administrativo en función del estudiante como centro y eje principal de la educación y establecer, no solo una política de transparencia y de transformación financiera, sino también mecanismos sobre la cultura administrativa de este.

A estos efectos, el DEPR deberá calcular el costo promedio por estudiante para propósitos del presupuesto y la correspondiente asignación de fondos a las oficinas regionales educativas (ORE), basado en el número de estudiantes en la región. Igualmente, este artículo del estatuto estipula que se establecerá un sistema de educación pública descentralizado. A partir de este nuevo paradigma, como fundamento esencial de la política pública, se estableció el Comité de Trabajo que diseñará y validará la fórmula basada en el costo promedio por estudiante para garantizar que cada alumno reciba la misma inversión de recursos en su educación.

El comité tiene la responsabilidad de asegurar que la distribución de los fondos sea eficiente, facilite la visibilidad de la asignación y el uso de los fondos, viabilice la rendición de cuentas, propicie la evaluación de los líderes y establezca una cultura de planificación. Además, desarrollará la política pública correspondiente. El desarrollo, la implementación y el monitoreo estará a cargo de un Comité de Trabajo compuesto por los siguientes integrantes:

Tabla 50: Comité de trabajo para la creación de presupuesto por estudiante

Puestos	
Subsecretario de Asuntos Académicos	Subsecretaria de Administración
Directora de la Oficina de Presupuesto	Secretaria auxiliar de Asuntos Federales
Funcionario Ejecutivo de la Oficina de Presupuesto	Representante de Gerencia Escolar
Secretaria Auxiliar de Planificación y Rendimiento	Secretaria auxiliar de Montessori
Directora de la Oficina de Finanzas	Directora de la Oficina de Escuelas Públicas Alianzas
Directora de Recursos Humanos	Estadístico externo al Departamento
Secretaria auxiliar de Educación Especial	Representante de la Junta de Planificación o economista

El comité identificó 14 variables claves, entre las que se destacan factores como la desventaja económica, las necesidades especiales y la ruralidad, para asegurar que los fondos asignados reflejen las características específicas de los estudiantes.

La propuesta de la nueva fórmula de financiamiento permitiría que el **83%** del presupuesto se distribuya según estos nuevos parámetros, mientras que un **17%** sería destinado a estabilizar aquellas escuelas que pudieran verse afectadas por el cambio. La fórmula busca no solo garantizar una distribución más equitativa de los recursos, sino también mejorar la proyección de los presupuestos escolares, ajustando los recursos anualmente en función de las necesidades reales.

No obstante, el proyecto enfrenta varias áreas de oportunidad. Una de las áreas de oportunidad es la dependencia de fondos federales no recurrentes, que complican la estabilidad financiera del sistema a largo plazo. Además, la fórmula de distribución actual no garantiza la equidad, ya que se basa en el tamaño de las escuelas en lugar de las necesidades de los estudiantes. La Junta de Supervisión Fiscal ha recomendado la implementación de un piloto antes de una adopción completa del sistema, lo que podría retrasar la implantación a todo el sistema escolar. A su vez, la propuesta de implementar el presupuesto basado en el estudiante en la Región de Ponce como piloto fue rechazada por el Departamento de Educación de Estados Unidos (USDOE), debido a que la región no es una LEA (Local Education Agency) formal, lo que impide aplicar una fórmula diferente en una sola región.

A pesar de estas áreas de oportunidad, la Oficina de Presupuesto continúa trabajando en coordinación con la AAFAF y otras entidades relevantes para desarrollar el plan y asegurar su inclusión en el próximo ciclo presupuestario, garantizando una distribución más justa y eficiente de los recursos escolares.

Oficina de Asuntos Federales (OAF)

La Oficina de Asuntos Federales (OAF) es responsable de administrar los fondos federales asignados al Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR). Su principal objetivo es asegurar que estos fondos se manejen conforme a las regulaciones estatales y federales aplicables. Además, la OAF provee adiestramientos y asistencia técnica al personal que maneja fondos federales a nivel de las regiones y escuelas, ayudando en la gerencia de estos recursos y en el cumplimiento de las condiciones impuestas por el gobierno federal.

Entre los logros alcanzados por la Oficina de Asuntos Federales (OAF), destaca la gestión de extensiones de los periodos de liquidación para los fondos de emergencia y recurrentes asignados en respuesta a la pandemia del COVID-19. Estas extensiones han permitido que el DEPR continúe implementando las actividades previstas y adquiera los materiales y equipos necesarios para mantener la operatividad del sistema educativo. Este logro ha maximizado el uso eficiente de los fondos asignados,

garantizando así una respuesta adecuada a la emergencia y fortaleciendo la capacidad de la OAF para enfrentar cualquier área de oportunidad en el área financiera.

En cuanto al cumplimiento con los fondos de emergencia, la OAF ha supervisado el uso de más de \$4.28 mil millones en fondos federales asignados para mitigar la emergencia causada por la pandemia del COVID-19. Este proceso de supervisión fue uno exitoso, ya que no se identificaron señalamientos en los procesos de monitoreo, demostrando un manejo eficiente y responsable de los recursos.

En el Programa de Descentralización (IDEAR), la OAF ha provisto adiestramientos y asistencia técnica al personal de la Región Educativa de Ponce. Esta iniciativa ha facilitado la descentralización de los fondos federales en la región, mejorando la administración de los recursos a nivel local y fortaleciendo la capacidad operativa del DEPR en dicha área. La inversión del proceso de IDEAR fue de \$21 millones.

También, la OAF ha colaborado en la implementación del CCAP, trabajando de manera coordinada con el gobierno federal para cerrar procesos de monitoreo y cumplir con las actividades establecidas en dicho plan. Además, la OAF, en colaboración con el síndico designado (TPFA), logró la radicación del CAAP ante el Departamento de Educación Federal, cumpliendo así con un requisito esencial para la correcta administración de los fondos federales.

Otro logro importante ha sido la gestión de solicitudes de relevos (waivers) y extensiones de fondos. La OAF ha tramitado diversas solicitudes, como las solicitudes de liquidación tardía para los fondos ESSER II y ARP ESSER, y las extensiones No Cost Extensión para los fondos del Programa HEERF y Restart. También, han gestionado la extensión del período de obligación para los fondos recurrentes de los años fiscales 2021-2022 y 2022-23, además del programa School Improvement bajo el Título I de ESSA.

Finalmente, en el proceso de monitoreo de fondos, la OAF supervisó la utilización de los fondos de emergencia asignados para la mitigación del COVID-19, logrando cerrar los procesos de monitoreo sin observaciones, lo cual resalta la calidad de la gestión en el manejo de los recursos federales.

Tabla 51: Balance de Fondos de Emergencia al 24 de octubre de 2024

Program	Presupuesto	Pre Encumbrance	Encumbrance	Expense	Balance	Percentage Used	Period of Performance
1. Immediate Aid to Restart School Operations – Restart I	\$589,170,000.00	\$3,070,223.87	\$8,374,453.79	\$538,236,761.86	\$39,488,560.48	93%	4/26/2018 - 12/30/2024
2. Elementary and Secondary School Emergency Relief Fund (ESSER I)	\$349,113,105.00	-	\$2,383,077.89	\$333,727,595.82	\$13,002,431.29	96%	6/16/2020 - 2/20/2023
3. Higher Education Emergency Education Relief	\$10,791,207.00	\$1,441,094.00	\$690,069.19	\$3,910,229.69	\$4,749,814.12	56%	5/2/2020 - 6/30/2025

Program	Presupuesto	Pre Encumbrance	Encumbrance	Expense	Balance	Percentage Used	Period of Performance
Fund (HEERF) – Institution Portion							
4. Elementary and Secondary School Emergency Relief Fund (ESSER II)	\$1,320,626,161.00	-	\$4,932,630.38	\$1,314,443,427.06	\$1,250,103.56	100%	1/5/2021 - 9/30/2023
5. Higher Education Emergency Relief Fund (HEERF) - Minority Institutions – San Juan	\$284,903.00	\$2,443.24	\$2,906.40	\$270,852.55	\$8,700.81	97%	8/10/2020 - 6/30/2024
6. Higher Education Emergency Relief Fund (HEERF) - Minority Institutions – Manatí	\$594,761.00	\$14,774.88	\$5,179.29	\$566,984.57	\$7,822.26	99%	8/10/2020 - 6/30/2024
7. American Rescue Plan – Elementary and Secondary School Emergency Relief Fund (ARP ESSER)	\$2,968,079,229.00	\$2,544.54	\$682,689,890.22	\$2,207,031,083.53	\$78,355,710.71	97%	3/24/2021 - 9/30/2024
8. American Rescue Plan - Homeless Children and Youth (ARP Homeless)	\$19,438,068.00	\$152,748.45	\$2,708,888.91	\$2,939,260.06	\$13,637,170.58	30%	4/23/2021 - 9/20/2024
9. Emergency Assistance for Non-Public Schools	\$104,161,180.00	-	\$898,177.71	\$102,308,720.86	\$954,281.43	99%	6/28/2021 - 9/30/2023
10. American Rescue Plan – Emergency Assistance for Non-Public Schools (ARP-EANS)	\$104,193,482.00	\$200,963.75	\$49,194,599.30	\$34,914,666.87	\$19,883,252.08	81%	9/24/2021 - 9/30/2024
11. Immediate Aid to Restart Schools (Final)	\$48,555,430.00	\$886,717.45	\$22,365,435.96	\$12,449,621.69	\$12,853,654.90	74%	9/29/2022 - 9/22/2025
Total	\$5,515,007,526.00	\$5,771,510.18	\$774,245,309.04	\$4,550,799,204.56	\$184,191,502.22	97%	

Tabla 52: Balance Sobrante de Fondos Federales Recurrentes

Programa	FY 2018-2019	FY 2019-2020	FY 2020-2021	FY 2022-2023
1. Title I, Part A	-	-	\$824,779.15	--
2. Title I, Part B	-	-	-	-
3. Title I, Part D (Neglected)	-	\$160,586.98	\$248,963.99	-
4. Title II, Part A	-	\$645,825.75	\$909,025.90	-
5. Title III, Part A	\$22,477.00	\$69,970.16	\$14,697.20	-
6. Title IV, Part A	-	\$8,148.00	\$295,446.92	-
7. Title IV, Part B (21st Century)	-	-	-	-
8. Homeless	-	-	-	\$283,183.79
9. Adult Education	-	-	-	\$452,184.49
10. State Library LSTA	-	-	-	\$177,979.54

11. Comprehensive Health Support for Schools	-	-	-	-
12. School Violence Prevention and Mental Health Training Program	-	\$500,000.00	-	-
Total	\$22,477.00	\$1,384,530.89	\$2,292,913.16	\$913,347.82

Fondos **con Waiver**: \$42,934,900.55

Fondos **con Waiver Solicitado**: \$211,665,801.92

Sobrante **sin Waiver**: \$4,613,268.87

Oficina de Control y Cumplimiento – Unidad de Monitoría Federal

La Unidad de Monitoría Federal (UMF) adscrita a la Oficina de Asuntos Federales (OAF) fue creada para cumplir con el requisito establecido por el Departamento de Educación Federal, bajo la Ley de Educación Elemental y Secundaria (ESEA según sus siglas en inglés) de 1965, según enmendada por Every Student Succeeds Act de 2015, así como el Código de Reglamentación Federal. Tiene como misión garantizar el cumplimiento con las regulaciones federales y estatales aplicables en la implementación de los programas financiados con fondos federales. Su responsabilidad principal es asegurar que las escuelas públicas y otras entidades que reciben fondos federales cumplan con los requisitos legales y reglamentarios para minimizar los riesgos de acciones correctivas y maximizar el uso eficiente de los fondos. Las intervenciones incluyen visitas presenciales y revisiones administrativas y fiscales, con el propósito de asegurar que las operaciones se realicen de acuerdo con las normativas federales.

Entre los logros principales de la UMF se encuentra que ha consolidado una estructura organizacional que incluye la Unidad de Cumplimiento SEA (UCSEA), la Unidad de Monitoría LEA (UM-LEA) y la Unidad de Monitoría Regional (UMR), lo que ha permitido una cobertura eficaz en el monitoreo de los fondos federales asignados. A través de sus esfuerzos, la UMF ha logrado asegurar que las operaciones financiadas con estos fondos cumplan con las normativas federales y estatales, minimizando riesgos de sanciones o señalamientos por parte del Departamento de Educación Federal. Además, las diversas estrategias de intervención implementadas, como visitas presenciales y revisiones administrativas y fiscales, han sido clave para detectar y corregir deficiencias a tiempo, mejorando la transparencia y el uso eficiente de los recursos.

Además, con miras a la automatización de los procesos, el Programa de Título I-A, en colaboración con la UMF, desarrolló e implementó un modelo piloto de monitoría a través del sistema en línea. Esto con el objetivo de minimizar las líneas de tiempo, agilizar las evaluaciones, y fomentar la transparencia la cual es vital en todo lo relacionado a cumplimiento. Este impacta un total de 231 escuelas en las siete regiones educativas.

Otro logro significativo ha sido el fortalecimiento de su personal. La UMF ha trabajado para capacitar a sus oficiales de monitoreo, dotándolos de las herramientas y el conocimiento necesario para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Esto ha permitido mantener un estándar alto de calidad en la ejecución de sus funciones, lo que garantiza el cumplimiento con las regulaciones establecidas y una implementación adecuada de los proyectos financiados con fondos federales.

Finalmente, la UMF está en proceso de actualizar su manual de monitoreo, un esfuerzo necesario para integrar los elementos de la descentralización y asegurar que los procedimientos sean uniformes y efectivos en todas las unidades. Este es un asunto que debe ser abordado de manera prioritaria para garantizar que los procedimientos estén alineados con las nuevas realidades operativas de la unidad.

Junta de Subastas

La Junta de Subastas es responsable de estudiar, evaluar y adjudicar las subastas formales y solicitudes de propuestas selladas cuyo costo exceda los doscientos cincuenta mil dólares (\$250,000). Esta junta opera bajo la normativa de la Ley Núm. 73 de 23 de julio de 2019, que centraliza las compras del Gobierno de Puerto Rico. Se compone de dos partes: la Junta de Subastas Central y la Oficina Administrativa, las cuales trabajan de manera coordinada, pero con funciones diferentes. La Junta tiene cinco miembros Ad Honorem y dos secretarías ejecutivas (titular y alterna), quienes son nombrados por la Secretaría de Educación. La jurisdicción de la junta incluye todas las subastas formales solicitadas por la Oficina Central de Compras y la Autoridad Escolar de Alimentos. La función principal es asegurar que los procesos de subastas formales y propuestas selladas se realicen de manera transparente, cumpliendo con los principios de equidad, legalidad y competitividad.

Durante los últimos tres años, la Junta de Subastas ha logrado adjudicar un número de subastas formales. Mediante los procesos de subastas formal solicitados por la Autoridad Escolar de Alimentos, la Junta de Subastas adjudicó lo siguiente:

Tabla 53: Subastas formales adjudicadas a la AEA en los años 2021-2024

Autoridad Escolar de Alimentos	Año 2021	7 subastas formales	\$10,597,980
	Año 2022	32 subastas formales	\$40,566,657
	Año 2023	13 subastas formales	\$28,295,289
	Año 2024	2 subastas formales	\$3,987,734

Mediante los procesos de subastas formal o propuestas selladas solicitados por la Oficina Central de Compras, la Junta de Subastas adjudicó lo siguiente:

Tabla 54: Subastas formales adjudicadas a la Oficina Central de Compras en los años 2021-2024

	Año 2021	5 subastas formales	\$7,935,324
--	----------	---------------------	-------------

Oficina Central de Compras	Año 2022	5 subastas formales	\$82,382,178*
	Año 2023	10 subastas formales o RFP	\$57,659,141
	Año 2024	3 subastas formales	\$13,149,714

*Se desglosa el monto adjudicado de las cinco subastas formales del año 2022:

1. SF (OC) 2022-001 Adquisición de Pruebas Psicológicas para los Psicólogos del Departamento de Educación: \$10.6 MM
2. SF (OC) 2022-002 Contrato para la Compra de Fuentes de Agua: \$10.6 MM
3. SF (OC) 2022-003 Contrato para la Adquisición de Materiales Instruccionales y Educativos para 127 Escuelas Clasificadas en Mejoramiento Escolar: \$5.9 MM
4. SF (OC) 2022-005 Contrato para la Adquisición de Motores de Simulación de Aeronaves para el Laboratorio de PRAMI: \$341,089
5. SF (OC) 2022-012 Mobiliario: Trabajo en Equipo para Estudiantes y Personal del Departamento de Educación: \$54.9 M

La Junta de Subastas enfrenta varias áreas de oportunidad, entre ellas, la transición al Reglamento Núm. 9230 de ASG, que regula las operaciones de la Junta, así como la necesidad de extender constantemente la vigencia de la Junta mediante órdenes ejecutivas.

Área de Operaciones Fiscales

Oficina de Finanzas

La Oficina de Finanzas del Departamento de Educación planifica, diseña y establece controles para el uso eficiente de los recursos, brindando servicios rápidos y de calidad a suplidores, programas académicos y oficinas administrativas. Incorpora técnicas modernas de administración pública, automatiza sistemas internos, procesa pagos e ingresos, y mantiene el control y contabilidad de fondos y propiedad pública, todo en cumplimiento con las leyes y altos estándares éticos.

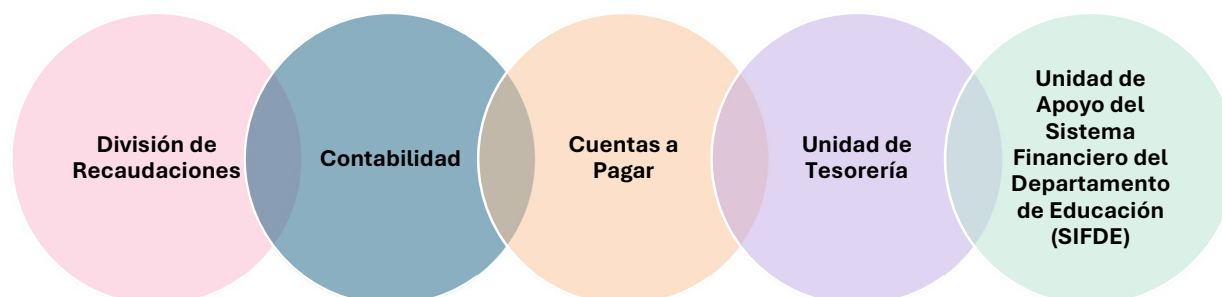


Imagen 17: Unidades de Trabajo de la Oficina de Finanzas

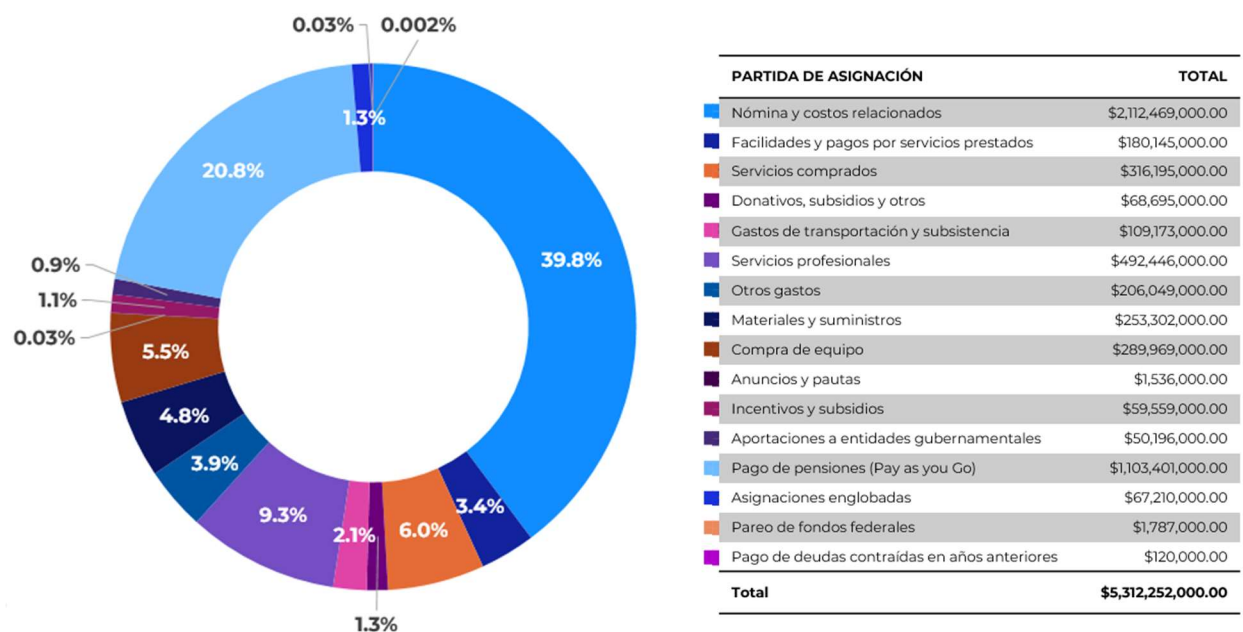
En los últimos tres años, el área de Finanzas ha logrado implementar la creación de una división de cuentas por cobrar, diseñando un proceso específico para gestionar los cobros relacionados con pagos realizados erróneamente a empleados. Este avance ha permitido mejorar el control y la eficiencia en la recuperación de fondos, respondiendo a las necesidades identificadas por la Junta de Control Fiscal. Además, el área ha participado en el cierre contable del DEPR y ha asistido en las reuniones con el Departamento de Hacienda y la AAFAF para la implementación del sistema Enterprise Resource Planning (ERP), colaborando también en las reclamaciones de quiebras relacionadas con el Departamento de Educación.

Sin embargo, la Oficina de Finanzas enfrenta varias áreas de oportunidad, entre estas, la necesidad de armonizar el cierre contable mensual y anual en coordinación con el Departamento de Hacienda, la Junta de Control Fiscal y el Agente Fiduciario (TPFA). También es necesario continuar trabajando en la contabilización de la nómina y mejorar los procesos relacionados con la solicitud de personal y la certificación del presupuesto. No obstante, el área se compromete a continuar con el readiestramiento al personal en los procesos de roles y responsabilidades y mejorar la comunicación de la vigencia de los fondos a los suplidores para evitar demoras en la entrega de facturas.

Oficina de Presupuesto

La Oficina de Presupuesto del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) está adscrita al Área de Asuntos Fiscales bajo la Subsecretaría de Administración. Su principal responsabilidad es la planificación financiera del DEPR, garantizando que los recursos se utilicen de manera eficiente y conforme a las leyes y regulaciones estatales y federales.

El presupuesto consolidado del DEPR asciende a los \$5.3B. La nómina del departamento representa el 40% del presupuesto mientras que el pago de pensiones, conocido como pay as you go, representa el 21% del presupuesto. Cabe destacar que los fondos federales, los cuales representan aproximadamente 45% del presupuesto consolidado, están condicionados a regulaciones y leyes federales aplicables.



Gráfica 20: Detalle del presupuesto consolidado del DEPR 2024-25

Tabla 55: Presupuesto consolidado por asignación presupuestaria

PARTIDA DE ASIGNACIÓN	CONCEPTO	RESOLUCIÓN CONJUNTA	FONDOS FEDERALES	INGRESOS PROPIOS	TOTAL
Nómina y costos relacionados	001	\$1,263,991,000.00	\$847,395,000.00	\$1,083,000.00	\$2,112,469,000.00
Facilidades y pagos por servicios prestados	002	\$159,239,000.00	\$20,905,000.00	\$1,000.00	\$180,145,000.00
Servicios comprados	003	\$71,270,000.00	\$240,744,000.00	\$4,181,000.00	\$316,195,000.00
Donativos, subsidios y otros	004	\$29,684,000.00	\$39,011,000.00	-	\$68,695,000.00
Gastos de transportación y subsistencia	005	\$29,347,000.00	\$79,826,000.00	-	\$109,173,000.00
Servicios profesionales	006	\$111,382,000.00	\$380,179,000.00	\$885,000.00	\$492,446,000.00
Otros gastos	007	\$18,320,000.00	\$186,020,000.00	\$1,709,000.00	\$206,049,000.00
Materiales y suministros	010	\$16,708,000.00	\$235,704,000.00	\$890,000.00	\$253,302,000.00
Compra de equipo	011	\$7,564,000.00	\$282,073,000.00	\$332,000.00	\$289,969,000.00
Anuncios y pautas	012	\$152,000.00	\$1,334,000.00	\$50,000.00	\$1,536,000.00
Incentivos y subsidios	013	\$7,630,000.00	\$51,779,000.00	\$150,000.00	\$59,559,000.00

PARTIDA DE ASIGNACIÓN	CONCEPTO	RESOLUCIÓN CONJUNTA	FONDOS FEDERALES	INGRESOS PROPIOS	TOTAL
Aportaciones a entidades gubernamentales	014	\$49,079,000.00	\$1,117,000.00	-	\$50,196,000.00
Pago de pensiones (Pay as you Go)	030	\$1,103,401,000.00	-	-	\$1,103,401,000.00
Asignaciones englobadas	081	-	\$67,210,000.00	-	\$67,210,000.00
Pareo de fondos federales	082	\$1,787,000.00	-	-	\$1,787,000.00
Pago de deudas contraídas en años anteriores	089	\$120,000.00	-	-	\$120,000.00

La oficina juega un rol crucial en la toma de decisiones estratégicas, asegurando que las metas administrativas y académicas del departamento sean alcanzadas a través de un uso efectivo del presupuesto.

Entre sus tareas principales, la Oficina de Presupuesto realiza las siguientes funciones:

- **Transacciones y proyecciones presupuestarias:** La oficina lidera la ejecución y proyección del presupuesto, incluyendo la elaboración de análisis para identificar las necesidades financieras del DEPR. Estos análisis permiten prever el uso de los fondos disponibles y optimizar los recursos asignados.
- **Liderar la solicitud presupuestaria anual:** Es responsable de la elaboración y presentación de la petición presupuestaria anual, trabajando en estrecha colaboración con entidades como la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la Junta de Control Fiscal (JCF).
- **Análisis de datos financieros:** La oficina realiza un análisis exhaustivo de datos para la planificación estratégica, asegurándose de que los fondos se asignen de acuerdo con las leyes y procedimientos aplicables.
- **Controles presupuestarios:** Establece mecanismos de control y seguimiento para asegurar que los gastos estén alineados con el presupuesto aprobado y las normativas fiscales.
- **Preparación de informes y certificaciones:** Colabora con la Oficina de Finanzas en la preparación de los informes requeridos, como el GASB54, las certificaciones de cierre, y otros reportes financieros necesarios para cumplir con los requisitos del Departamento de Hacienda y la AAFAF.
- **Monitoreo de fondos federales:** La oficina es responsable de contabilizar los recursos en el sistema SIFDE y coordinar con Hacienda para la correcta utilización y reporte de los fondos federales asignados al DEPR.

- Colaboración interdepartamental: La Oficina de Presupuesto trabaja en conjunto con Recursos Humanos para la presentación de informes sobre puestos vacantes y otras necesidades del personal, asegurando la correcta planificación de los recursos humanos dentro del DEPR.

Además, la oficina está trabajando activamente en el cierre contable anual y en la resolución de los señalamientos relacionados con la auditoría anual (Single Audit), abordando, entre otros aspectos, la contabilización de la nómina y los errores de pago que afectan las solicitudes de fondos federales

En los últimos tres (3) años, la Oficina de Presupuesto ha avanzado significativamente. Uno de los avances más destacados ha sido la mecanización de la proyección presupuestaria del Fondo General a través del sistema SIFDE, lo que ha permitido automatizar el proceso de proyección y generar informes de manera más rápida y precisa. Asimismo, el informe presupuestario también se realiza de manera mecanizada, lo que facilita el monitoreo del estado del presupuesto del DEPR en tiempo real

Adicional, la Oficina ha logrado maximizar los recursos humanos existentes mediante la diversificación de tareas y responsabilidades entre su personal. Esto ha fomentado un aprendizaje continuo dentro del equipo y ha optimizado el uso del talento disponible, sin necesidad de grandes aumentos de personal. También ha mantenido una gestión eficiente en la preparación y presentación de informes, como el GASB54 y las certificaciones de cierre en conjunto con la Oficina de Finanzas, asegurando el cumplimiento de todas las normativas fiscales aplicables.

Entre los asuntos fiscales más relevantes que la Oficina de Presupuesto enfrenta se encuentra la transición de fondos no recurrentes que vencen en septiembre de 2024. Esta situación requiere la identificación de fuentes de financiamiento alternativas para cubrir necesidades esenciales como la transportación escolar, la seguridad escolar, y los programas de educación especial, que anteriormente eran financiados con fondos federales de emergencia:

- Transportación Escolar: Para el mes de enero de 2025, se necesita un presupuesto de aproximadamente \$150M para participantes del Programa de Educación Especial y Regular.
- Remedio Provisional: Necesidad de aproximadamente \$105M
- Seguridad Escolar: Necesidad de aproximadamente \$55M
- Programa de Educación Especial: Necesidad de aproximadamente \$60M para terapias de participantes.
- Mantenimiento de Escuelas y Dependencias (conserjes privados): Necesidad de aproximadamente \$70M.

- Licencias de Microsoft: Necesidad de aproximadamente \$10.5M

Otra área de oportunidad es la necesidad de reprogramar el presupuesto en varias áreas para hacer frente a nuevas necesidades y ajustar los ingresos estimados, particularmente con el vencimiento de ciertos fondos de emergencia y la implementación de nuevas iniciativas, como la creación del presupuesto por estudiante.

Oficina Central de Compras

La Oficina Central de Compras (OCC) es responsable de garantizar que los procesos de adquisición de materiales y equipos necesarios para las escuelas y divisiones del DEPR cumplan con las regulaciones establecidas por Ley. Además, la OCC coordina las compras de manera centralizada y a nivel regional, proveyendo los recursos para apoyar la enseñanza y el desarrollo profesional de los maestros. Igualmente, la Oficina lidera iniciativas estratégicas para optimizar los procesos de compra, ya sea mediante la implementación de nuevas tecnologías, la formación del personal o la ejecución de compras masivas que permitan maximizar los recursos disponibles.

La OCC ha alcanzado varios logros en los últimos tres años, destacándose la implementación de la P-Card en 836 de las 839 escuelas participantes, lo que representa una cobertura del 99%. Hasta la fecha, se ha asignado un presupuesto de \$7,747,264.21 y se han realizado más de 17,313 órdenes de compra a través de este sistema, lo que ha agilizado el proceso de adquisición de materiales por parte de las escuelas.

Además, la oficina ha llevado a cabo compras masivas para garantizar que las escuelas contaran con los recursos necesarios al inicio del año escolar. En el periodo 2024-2025, se adquirieron materiales por un valor aproximado de \$11 millones, que incluyeron fotocopiadoras, ventiladores, mochilas, máquinas de hielo y otros bienes esenciales. En el año escolar 2023-2024, las compras totalizaron \$16 millones en equipos y materiales como papel, suministros educativos y de enfermería, mientras que en 2022-2023 se destinaron \$33 millones para materiales de instrucción, limpieza, clínicos y la instalación de fuentes de agua en las escuelas.

En términos generales, la OCC ha manejado un volumen considerable de órdenes de compra, trabajando en aproximadamente 2,500 órdenes en el año fiscal 2024-2025, lo que equivale a \$273 millones en bienes y servicios no profesionales. En el año fiscal 2023-2024, se procesaron más de 42,000 órdenes, totalizando \$715 millones en bienes y servicios. En el año 2022-2023, las compras totalizaron aproximadamente \$598 millones, reflejando un incremento en la capacidad de adquisición de la oficina.

Entre los asuntos pendientes de la OCC se encuentra continuar con la implementación de normas relacionadas con los bienes y servicios no profesionales.

Además, la intervención del Agente Fiduciario de Terceros (TPFA) en las transacciones que involucran fondos federales ha agregado complejidad y tiempo a los procesos de adquisición.

En estos momentos, a través de la Reforma del Servidor Público y del proyecto IDEAR, se ha comenzado con el reclutamiento del personal del área de compras para fortalecer las Oficinas Regionales Educativas, agilizando así los procesos desde las propias regiones.

Oficina Central de Compras: Programa de Tarjeta de Compras (P-Card)

La Tarjeta de Compras (PCARD) es un programa implementado por el Departamento de Educación de Puerto Rico para facilitar la adquisición de artículos esenciales en las escuelas. Funciona de manera similar a una tarjeta de débito y está destinada exclusivamente para uso de los directores escolares. Su objetivo es agilizar el proceso de compras, permitiendo transacciones con un máximo de \$800 por compra, utilizando suplidores previamente contratados. Las tarjetas están recargadas inicialmente con fondos estatales y se reembolsan posteriormente a través de fondos federales. Los directores pueden adquirir hasta 318 tipos de artículos previamente aprobados, como material de oficina, de limpieza, didáctico, musical y deportivo. El programa se lanzó en junio de 2023 con un piloto de 27 escuelas y fue expandido en agosto de 2023 a todas las escuelas elegibles, ayudando a mejorar la operatividad diaria de las instituciones educativas.

- Un total de 839 escuelas Schoolwide participaron en el programa, de las cuales el 99% solicitó la tarjeta. Solo el 1% de las escuelas no solicitó la tarjeta debido a vacantes o falta de información.
- El programa opera exclusivamente con suplidores bajo contrato, asegurando que solo se adquieran 318 artículos previamente subastados. Esto garantiza un uso controlado y transparente de los fondos asignados.
- Se estableció un máximo de \$800 por transacción para cada compra realizada con la tarjeta, promoviendo un control eficiente de los fondos.
- Las compras permitidas incluyen materiales de oficina, limpieza, didácticos, musicales, deportivos y papel, asegurando que las escuelas puedan obtener los recursos necesarios para sus operaciones diarias.
- Hasta la fecha, las transacciones con la tarjeta han totalizado más de \$7.47 millones en compras de material de oficina, limpieza, material didáctico, y otros bienes, con un impacto positivo en la operación de las escuelas.

Oficina de Manejo de Propiedad e Inventario

La Oficina de Manejo de la Propiedad e Inventario es responsable del control y contabilización de los activos del departamento a través del Sistema Financiero del Departamento de Educación (SIFDE). Entre sus funciones se encuentran la autorización de movimientos de equipos, la etiquetación de todo equipo adquirido, la actualización del estatus de los activos y la coordinación de decomisos. Además, la oficina se encarga de coordinar inventarios en todas las localizaciones del DEPR y de gestionar hurtos de equipos en colaboración con la Oficina de Seguridad.

Uno de los logros más importantes de la oficina ha sido la implementación del proyecto de adquisición de sillas y mesas, que ha transformado el entorno educativo en muchas escuelas. Hasta el 17 de septiembre de 2024, se habían entregado 61,299 sillas y mesas a 245 escuelas, lo que ha mejorado significativamente el equipamiento de los planteles educativos. Este proyecto es sumamente importante, ya que busca garantizar que todas las escuelas cuenten con los recursos necesarios para el aprendizaje, excluyendo las escuelas Siglo 21 y las Innova, debido a la adjudicación de sus propias subastas.



FASE	REGIÓN	SILLAS / MESAS ENTREGADAS	MUNICIPIOS COMPLETADOS	FECHA DE COMIENZO PROYECTADA
FASES 1-3	ARECIBO	8,919	5/13	COMENZÓ
	BAYAMÓN	23,474	10/10	COMENZÓ
	CAGUAS	25,362	12/12	COMENZÓ
	SAN JUAN	15,743	3/4	COMENZÓ
FASE 4	HUMACAO	-	-	15 de octubre de 2024
	MAYAGÜEZ	-	-	noviembre 2024
	PONCE	-	-	noviembre 2024
TOTAL		73,498		

Gráfica 21: Impacto de Entrega de Sillas y Mesas por Región Educativa

Otro logro importante ha sido el adiestramiento de los directores escolares sobre el uso de la plataforma de inventario mediante la utilización de la plataforma MS Teams, facilitando la gestión eficiente de los activos en las escuelas. Además, se han

registrado en el módulo de inventario 1,024 localidades, que incluyen tanto escuelas públicas como privadas, lo que ha permitido una mejor supervisión y control de los bienes del DEPR. Asimismo, la oficina ha logrado la adquisición de tres (3) camiones de carga y una pick-up para facilitar el transporte de trabajadores, mejorando la logística de entrega de los equipos.

En términos de auditoría, la oficina ha tenido un desempeño positivo, ya que no ha enfrentado cuestionamientos sobre costos en la auditoría del Single Audit, salvo un señalamiento relacionado con el inventario físico, que está siendo atendido.

Entre las áreas de oportunidad que se identifican, se incluye la continuación del reclutamiento de empleados para etiquetar los equipos en todas las localidades del DEPR. Además, la falta de vertederos disponibles para establecer contratos de disposición de equipos inservibles ha complicado los decomisos de equipo de oficina. Otro asunto pendiente es el cumplimiento con el proceso de inventario a través del SIFDE.

Enterprise Resource Planning (ERP)

El proyecto conocido como ERP por su nombre en inglés (Enterprise Resource Planning System) es la iniciativa que promueve el movimiento del actual Sistema Financiero del Departamento de Educación (SIFDE) a una nueva Plataforma tecnológica llamada ORACLE Cloud. Este proyecto, el cual es manejado principalmente por el Departamento de Hacienda, busca integrar y conectar a todas las entidades gubernamentales en un solo sistema que centralice las operaciones de Finanzas, Compras, Presupuesto y Manejo de Capital Humano.

El Departamento de Educación de Puerto Rico ha colaborado con el Departamento de Hacienda en las recolectas de datos, así como en las discusiones de integración entre sistemas, las cuales son esenciales para la implementación exitosa del ERP. Además, se ha integrado al proyecto otros esfuerzos que son impactados por este tales como IDEAR y Third Party Fiduciary Agent (TPFA), evitando más adelante implementaciones redundantes, retrabajo, inversiones innecesarias, falta de cumplimiento con regulaciones locales y federales al igual que la falta de lineamiento en procesos y procedimientos actuales. Este proyecto da la oportunidad de estandarizar y simplificar procesos y sistemas actuales del DEPR.

Próximamente comenzaran las pruebas del sistema de ORACLE ERP y se estará requiriendo la participación del personal en las mismas. Ya se envió listado de personal recomendado para estas pruebas y las fechas agendadas.

Área de Operaciones de Programas

Agencia Estatal Servicios de Alimentos y Nutrición (AESAN)

La AESAN es responsable de administrar los programas de asistencia en nutrición en Puerto Rico, asignando los fondos federales a entidades cualificadas para ofrecer servicios de alimentos y educación en nutrición a la población, desde la infancia hasta la vejez. La AESAN también se encarga de monitorear el uso adecuado de los fondos y garantizar el cumplimiento de las normativas federales y estatales, asegurando que los programas lleguen a los beneficiarios de manera eficiente. Entre sus principales programas se encuentran el Programa de Desayuno y Almuerzo Escolar, el Programa de Servicios de Alimentos de Verano, y el Programa de Alimentos para el Cuidado de Niños y Adultos (PACNA).

La AESAN ha alcanzado varios logros importantes en los últimos cuatro (4) años, los cuales se detallan a continuación:

- Desarrollo e implementación de una página web: Durante el año fiscal 2021, la AESAN lanzó su página web, proporcionando un portal accesible para la divulgación de información sobre sus programas y servicios.
- Reconocimiento Nacional: En 2021, la AESAN y el equipo de PACNA fueron reconocidos por el USDA con el Certificado de Apreciación como Rock Stars Superheroes de la Región del Atlántico Medio, destacando su desempeño en la gestión del Programa de Servicios de Alimentos de Verano. Además, en 2022, fueron reconocidos como SFSP Superstars en la misma región.
- Aumento en la tasa de reembolsos: En el año fiscal 2023, la AESAN logró un aumento en la tasa de reembolsos de los programas de nutrición que administra, lo que refleja una mayor eficiencia en la asignación y distribución de los recursos.
- Healthy Meals Incentives (HMI) Recognition Awards: Durante el año fiscal 2024, la AESAN recibió una carta de apoyo y reconocimiento de la directora de la división de Programas de Nutrición del Niño del USDA-FNS por su contribución a los programas de alimentación escolar. También fue reconocida con los Healthy Meals Incentives (HMI) Awards, destacando su labor en la mejora de la nutrición escolar.
- Flexibilidades y aprobación de programas: La AESAN fue una de las primeras agencias en aprobar el Plan Operacional de Monitoreo (POM) y distribuir los fondos del Summer Electronic Benefit Transfer (SEBT), lo que permitió una implementación efectiva de los programas durante el periodo de verano.
- Reclutamiento de nuevos auspiciadores: Entre los años fiscales 2021 y 2024, la AESAN logró reclutar 12 nuevos auspiciadores para sus programas. Siete de ellos corresponden al Programa de Desayuno, Almuerzo y Merienda Escolar (PDAM) y cinco al PACNA.

Uno de los retos pendientes para la AESAN es la distribución de alimentos financiados con fondos federales, ya que la baja matrícula ha tenido un impacto directo en la gestión de la distribución y en la acumulación de inventarios. Esto presenta problemas de almacenamiento y aumenta el riesgo de que algunos alimentos lleguen a su fecha de vencimiento sin ser utilizados. Además, el cierre de Suiza Dairy ha interrumpido el suministro de leche en las escuelas, lo que pone en riesgo el cumplimiento de los patrones alimentarios en los programas de desayuno y almuerzo escolar. Por otro lado, la inestabilidad del servicio eléctrico en Puerto Rico compromete la seguridad de los alimentos refrigerados. Se debe continuar con el mantenimiento de los almacenes para evitar la pérdida de alimentos, lo que tendría un impacto económico significativo.

Oficina del Comisionado de Seguridad Escolar y Manejo de Emergencias

La Oficina del Comisionado de Seguridad Escolar y Manejo de Emergencias (OCS), creada bajo la Ley Núm. 85 de 2018 y la Ley Núm. 26 de 1985, tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad en los planteles escolares de Puerto Rico. La OCS se encarga de diseñar e implementar planes de seguridad personalizados según las necesidades de cada escuela, coordinar simulacros y actividades preventivas, supervisar la seguridad presencial y monitorear la vigilancia electrónica en las escuelas y dependencias del Departamento de Educación. También maneja la seguridad en situaciones de crisis causadas por eventos naturales o actos de violencia, y coordina la preparación ante emergencias en los planteles escolares.

La OCS ha alcanzado varios logros importantes en los últimos cuatro (4) años. En términos de seguridad presencial, la oficina ha supervisado la contratación de 3,220 oficiales de seguridad asignados a escuelas y dependencias del Departamento de Educación, con un presupuesto de \$60,755,311.98, financiado por los fondos ESSER III, lo que asegura la protección de los planteles hasta junio de 2025. Asimismo, la oficina ha implementado un sistema de vigilancia electrónica con un presupuesto de \$18,222,000, lo que ha resultado en una reducción del 93% en incidentes de violencia y escalamientos en los planteles. Este sistema también ha generado una economía del 60% en comparación con los costos de seguridad física.

Otro logro es la adquisición de radios de comunicación portátiles y estaciones base, conectadas a la red de la Policía de Puerto Rico, gracias a fondos federales RESTART de \$13,375,500, mejorando significativamente la capacidad de respuesta en situaciones de emergencia. Además, con el fondo federal STRONGER CONNECTIONS GRANT, con un presupuesto de \$1,126,400, se ha logrado la instalación del 90% de los 128,000 pasadores internos en las puertas de las escuelas, implementando así procedimientos de "lockdown" en caso de una amenaza de tirador activo.

Finalmente, se ha alcanzado el 95% de la instalación de 474 fuentes de agua "Hands Free" en las escuelas, con un presupuesto de \$1,097,246.84 provenientes de los fondos

ESSER, lo que garantiza el acceso al agua potable para los estudiantes. Este proyecto es parte de una inversión más amplia que incluye la instalación de 6,000 fuentes en total, con una inversión de \$10,334,960.

Sin embargo, la oficina enfrenta áreas de oportunidad, como la identificación de fondos recurrentes para aumentar los servicios de seguridad presencial y la necesidad de finalizar las subastas para sistemas de vigilancia electrónica antes de la expiración de los contratos vigentes en diciembre de 2024.

Área de Servicios Generales

El Área de Servicios Generales está compuesta por las siguientes Oficinas o Divisiones:

- Oficina de Transportación Oficial: Administración y control de la flota del gobierno de Puerto Rico según el reglamento de ASG.
- División de Operación de Servicios: Centraliza todas las gestiones relacionadas a la operación de edificios como la coordinación de reparaciones urgentes en edificios y la actualización de contratos de pólizas de seguro.
- División de Correo: Clasifica y distribuye la correspondencia. Esta también incluye el servicio de mensajería interna y externa del DEPR y de la Oficina de Asuntos Federales. Además, manejan las certificaciones de correspondencia legal.
- División de Correo y Archivo Inactivo: Responsable de la conservación de los documentos inactivos de las oficinas centrales y sus dependencias.
- División de Imprenta: Responsable de crear, producir y difundir material didáctico, informativo y cultural para fines docentes del Departamento de Educación y otras agencias públicas o privadas.
- Unidad de Utilidades o Servicios
- Unidad de Mantenimiento y Conservación

Entre los logros más destacados obtenidos por el Área de Servicios Generales se encuentran:

- Se añadió a la página del DEPR una sección del Área de Servicios Generales donde los empleados directores y público en general puede acceder a las normas y cartas oficiales del DEPR.
- Creación de la Unidad de Utilidades y Servicios para trabajar con las gestiones asociadas al consumo de agua y energía eléctrica
- Se estableció un proceso de solicitud de los seguros de responsabilidad pública

para actividades escolares a través de las Oficinas Regionales Educativas con miras a agilizar los procesos de aprobación por medio de la descentralización de estos servicios. Se adiestró al personal de las OREs y a los directores de escuela sobre los procesos a seguir.

- Se estableció un proceso de digitalización uniforme para los procesos de reparación de arrendamiento.

A continuación, se proveen los logros particulares de las Oficinas, Divisiones o Áreas:

Oficina de Transportación Oficial:

- Adquisición de nuevos vehículos con Fondos ESSER para apoyar el transporte de las Oficinas Regionales Educativas y a los Regionales de OMEP. Entre estas se obtuvieron 118 vehículos:
 - 48 vehículos se obtuvieron a una inversión aproximada de \$1.3M
 - 70 vehículos se obtuvieron a una inversión aproximada de \$2.9M
- Redacción del protocolo donde se establecen las normas y los procedimientos del uso y manejo de los vehículos oficiales, las bitácoras, las llaves y la tarjeta de gasolina en el DEPR.

División de Archivos Inactivos:

- Se han digitalizado 1,982,972 documentos de listas de graduación y tarjetas acumulativas. Digitalización de 185 libros históricos sobre informes de certificados de graduación entre los años 1968 y 2008.
- Se trabajó con las reparaciones de los dos centros de archivos inactivos ubicados en San Juan y Barranquitas.

Unidad de Utilidades y Servicios

- Integración las transacciones financieras entre MIGS+ y SIFDE que ayudará a la transparencia y presentación de los gastos reales de las facilidades del DEPR. Ayudarán a crear un presupuesto más alineado a las necesidades de las facilidades.
- Automatización de la recepción y carga de las utilidades de energía y agua, así como la automatización de la acreditación de los cargos
- Se han reclamado 6,470 casos de consumo energético y 3,206 casos de consumo de agua desde el 2021-2022 al 2023-2024. A través de estos se han obtenido \$44,433,777 y \$3,832,432 en créditos respectivamente.

Unidad de Mantenimiento y Conservación

- Establecimiento de controles en procesos de facturas de conserjes con el objetivo de mantener la integridad y claridad en el ciclo de facturación de proveedores.

Oficina de Transportación Escolar

La Oficina Central de Transportación Escolar (OCTE) es responsable de garantizar que los estudiantes del sistema público lleguen de manera segura y a tiempo a sus escuelas o de regreso a sus hogares. Además, la OCTE se encarga de coordinar la contratación de municipios que ofrecen el servicio de transportación escolar, cubriendo tanto a estudiantes del sistema público como privado de la Isla.

En cuanto a los avances que la OCTE ha tenido, se encuentra la digitalización de contratos a través de la plataforma SMTE+, lo que ha optimizado el manejo y seguimiento de los acuerdos con los proveedores del servicio de transportación. Otro logro es el proceso de publicación de subastas, que está en sus etapas finales y pronto será oficial. Además, la oficina ha trabajado en la creación de una estructura organizacional para la transportación escolar, sentando las bases para una gestión más eficiente del servicio.

Entre las áreas de oportunidad que se continuarán trabajando, se encuentra la realización de nombramientos en la estructura aprobada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Otro asunto importante es la identificación de alrededor de \$7M para la otorgación de un presupuesto de transportación anual.

Oficina de Distribución de Tiempo

La Oficina de Distribución de Tiempo fue creada en 1998 como un requerimiento del Gobierno Federal y está adscrita a la Subsecretaría de Administración del Departamento de Educación de Puerto Rico. Su función principal es garantizar el uso adecuado de los recursos humanos pagados con fondos federales y estatales mediante la correcta administración y divulgación de los informes relacionados con la actividad laboral del personal. Esta oficina se rige por normativas como la Super Carta Circular de la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal y el Catálogo de Reglamentación Federal 2 CFR 200.430, que regula la compensación de servicios personales y el mantenimiento de informes detallados de actividades para empleados cuyo salario es financiado con fondos federales. La oficina tiene tres unidades: la Unidad de Certificación de Nómina, la Unidad de Revisión y Validación de Datos y la Unidad de Monitoria.

Uno de los logros de la Oficina ha sido la preparación y emisión de informes de costo agregado para garantizar que los fondos federales sean utilizados de manera eficiente. Estos informes, como el Informe de Costo Agregado Detallado y el Informe

de Ajuste de Costo Agregado, permiten una evaluación precisa del uso de recursos humanos. Además, la oficina ha trabajado en la automatización del informe de costo agregado, lo que permitirá que los empleados completen los formularios de manera más ágil y que los supervisores los aprueben en menor tiempo. Esto facilitará la realización de ajustes dentro del mismo año fiscal, mejorando la eficiencia operacional.

En cuanto a mejoras tecnológicas, la oficina ha avanzado en la instalación de equipos como computadoras, impresoras y otros materiales de oficina necesarios para el funcionamiento eficiente de las unidades. Esto asegura que el personal cuente con las herramientas necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades. A su vez, la Oficina debe de continuar con el reclutamiento para llenar las plazas vacantes y los puestos de tecnología disponibles.

Oficina de Procedimiento de Querellas y Remedio Provisional

La Unidad Secretarial del Procedimiento de Querellas y Remedio Provisional (USPQRP) fue creada como parte del cumplimiento con la sentencia del Tribunal en el caso de Rosa Lydia Vélez v. Departamento de Educación (1980). Esta unidad es responsable de gestionar el procedimiento administrativo de querellas de Educación Especial y garantizar el cumplimiento del Remedio Provisional, que asegura que los estudiantes con discapacidades reciban los servicios relacionados cuando no son provistos de manera regular por el Departamento. La misión de la USPQRP es administrar las querellas de Educación Especial de manera eficiente y activar el Remedio Provisional en caso de que los servicios necesarios, tales como terapias, evaluaciones, intérpretes, asistentes de servicios o enfermeras, no estén disponibles dentro del tiempo estipulado. En los últimos años se han logrado brindar los siguientes servicios:

Tabla 56: Terapias brindadas a través del Remedio Provisional para los años 2021-2025

Año Académico	Terapias Brindadas	Inversión
2021-2022	2,804,610	\$73,696,333.50
2022-2023	3,440,809	\$106,328,740.25
2023-2024	3,739,322	\$119,187,965.93
2024-2025	55,001	\$1,728,092.28

La USPQRP ha logrado avances en los últimos años. Uno de sus principales logros ha sido la implementación de sistemas automatizados para gestionar los procedimientos del Remedio Provisional y las Querellas, conocidos como MiPE Remedio Provisional y SIPAEE. Estos sistemas han permitido mejorar significativamente la eficiencia en la tramitación de casos y el seguimiento de los servicios que los estudiantes de

Educación Especial requieren. La digitalización de estos procesos ha facilitado la rendición de cuentas y ha mejorado la calidad de los datos disponibles, lo que asegura que los servicios se presten de manera oportuna y con mayor control fiscal.

Además, la USPQRP ha trabajado en la integración de nuevas herramientas tecnológicas, como la inteligencia artificial para agilizar la revisión de facturas y la programación de un chat bot para proveedores, que mejorará la eficiencia en la gestión de preguntas frecuentes y automatizará respuestas, reduciendo la carga de trabajo del personal administrativo.

Autoridad Escolar de Alimentos

La Autoridad Escolar de Alimentos (AEA) tiene la autoridad legal en Puerto Rico para operar los programas de los servicios de alimentos y ofrecer una alimentación adecuada, balanceada y libre de costo a los niños y jóvenes, desde el nivel preescolar hasta el nivel superior, que asisten a las escuelas públicas adscritas al Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) y a las escuelas privadas de Puerto Rico que operan sin fines de lucro.

Actualmente la AEA se encuentra manejando las siguientes gestiones:

- Negociación Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Comedores Escolares
- Implementación del nuevo Plan de Clasificación y Retribución de veinte (20) clases de la Autoridad Escolar de Alimentos.
- Investigación para ofrecer los servicios del Programa a otras poblaciones, particularmente aquellas mayores de 60 años.
- Contratación de aproximadamente 360 plazas necesarias para la operación del Programa.

A continuación, se detallan los logros principales que ha obtenido el área:

- Renovación de toda la flota vehicular de los almacenes de alimentos y equipos de la Autoridad Escolar de Alimentos
- Aprobación por parte de la Junta de Supervisión Fiscal del Plan de Clasificación y Retribución de veinte (20) clases de la Autoridad Escolar de Alimentos
- Se adquirió equipo y material esencial para ofrecer los servicios de alimentos a todos los estudiantes del DEPR, tales como:
- Implementación del Sistema SICE en el componente fiscal y almacén del ORE Mayagüez

- Cambio en la modalidad de ofrecimiento de los servicios de alimentos para que los estudiantes puedan consumir sus alimentos fuera del salón comedor (en cualquier lugar de la escuela)

Por otro lado, se incluye la table de las 20 clases impactadas en el Plan de Clasificación y Retribución de la división de comedores escolares aprobado por la JSAF.

Tabla 57: Clases impactadas en el Plan de Clasificación y Retribución de la AEA

Clase	Cantidad de empleados impactados (sueldo)	Cantidad de empleados no impactados (sueldo)*	Porciento de empleados impactados	Promedio del ajuste salarial anual
Asperjador	10	0	100%	\$6,635.40
Conductor de vehiculos pesados*	50	20	51%	\$7,774.62
Electricista	2	0	100%	\$13,650.00
Guardalmacénde Equipos y Alimentos	11	0	100%	\$6,114.25
Nutricionistas II	3	3	50%	\$7,770.60
Operador de Montacarga	8	0	100%	\$7,699.67
Plomero	4	0	100%	\$5,655.90
Profesional de Servicios de Alimentos I	2056	470	81%	\$5,519.09
Profesional de Servicios de Alimentos II	573	223	68%	\$3,939.05
Reparador de Equipo Institucional	4	0	100%	\$10,172.85
Soldador	1	0	100%	\$13,531.20
Técnico en Refrigeración	6	0	100%	\$7,716.00
Trabajador de Almacenes de Alimentos y Equipos	109	27	80%	\$6,088.14
Trabajador de Conservación	13	0	100%	\$909.03
Supervisor de Comedores Escolares Distrito	37	1	97%	\$16,864.42
Director (a) de Almacenes de Alimentos	1	0	100%	\$16,146.00
Gerente de Operaciones de Almacenes de Alimentos y Equipos	7	0	100%	\$19,544.18
Subgerente de Operaciones de Almacenes de Alimentos y Equipos	7	0	100%	\$17,779.94
Supervisor de Comedores Escolares Regional	5	0	100%	\$14,892.88
Nutricionista Principal	1	0	100%	\$11,938.80
Totales	2908	744		
* Los 20 empleados no impactados en la clase de Conductor de Vehiculos pesados son los ex-empleados de la AEE enviados a la AEA. En promedio, el sueldo de estos empleados sobrepasa los \$40,000 anuales				

Sin embargo, la AEA ha enfrentado varias situaciones en los últimos años, principalmente relacionados con la disminución en la participación de los servicios de

alimentos debido a la baja en la matrícula escolar, lo que ha afectado la eficiencia y sostenibilidad del programa.

Área de Operaciones de Tecnología

Oficinas de Sistemas de Información

La Oficina de Sistemas de Información (OSI) es responsable de proveer las herramientas tecnológicas necesarias para que el Departamento de Educación de Puerto Rico brinde, a través de sus maestros, una educación de excelencia que fomente la formación de ciudadanos exitosos y funcionales que a su vez puedan aportar y desarrollarse en la sociedad moderna.

A través del Proyecto de Reforma en el Servicio Público se estableció una nueva estructura organizacional que responde a las necesidades de servicio de la oficina. Actualmente, se revisaron las posiciones con base en las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Entre los principales logros del área se destacan varios avances importantes. Uno de ellos ha sido la actualización de la estrategia de seguridad cibernética, lo que fortalece la protección de la infraestructura tecnológica. Además, se ha implementado un nuevo Sistema de Información Estudiantil, que mejora la gestión de datos de los estudiantes y facilita el acceso a la información. Otro logro ha sido la instalación de la Red Inalámbrica con una cobertura del 100% en el 97% de las escuelas, lo que ha ampliado el acceso a Internet en los planteles escolares.

Asimismo, se ha establecido una nueva estructura organizacional para atender las necesidades del área, lo que incluyó el reclutamiento de personal para las nuevas posiciones. Además, se ha desarrollado la iniciativa de WIFI Hotspots para maestros y estudiantes, facilitando la conectividad. La implementación de la Firma Digital ha modernizado los procesos administrativos, mientras que la revisión de las políticas del Área de Sistemas de Información asegura que los procedimientos estén actualizados con las mejores prácticas.

Entre otros logros, se destaca la entrega de computadoras a los directores de escuela, la adquisición de nodos adicionales para aumentar la capacidad de los servidores y la instalación de un nuevo cuadro telefónico con tecnología Voz sobre IP, que ha generado un ahorro cercano a los \$2 millones anuales. Además, se obtuvo la aprobación de \$95.5 millones en fondos E-Rate para cubrir el servicio de Internet y el mantenimiento de la red en las escuelas. Finalmente, se gestionaron 122,167 boletas reportadas al Helpdesk desde enero de 2021, mostrando un fuerte compromiso con el soporte técnico y la mejora de la infraestructura tecnológica en las escuelas.

COMPRA DE COMPUTADORAS



Imagen 18: Detalle de la compra de computadoras en las Regiones Educativas

Iniciativa para la Descentralización Educativa y Autonomía Regional (IDEAR)

IDEAR, la Iniciativa para la Descentralización Educativa y Autonomía Regional, es un proyecto del Departamento de Educación de Puerto Rico que tiene como objetivo transformar el sistema educativo de la isla para el año 2028. Su misión es descentralizar la administración de la educación pública, otorgando mayor autonomía a las regiones educativas, y empoderando a las comunidades, estudiantes, maestros y administradores escolares para que participen activamente en la mejora continua de la calidad educativa. IDEAR busca crear un entorno donde las decisiones se tomen a nivel local, optimizando los procesos administrativos y garantizando un acceso equitativo a los recursos, con el fin de que cada estudiante en Puerto Rico reciba una educación de excelencia, adaptada a las necesidades de cada región. Este modelo aspira a fortalecer la capacidad de respuesta del sistema educativo ante las áreas de oportunidad identificadas a nivel local y para fomentar la participación de la comunidad en la toma de decisiones clave.

La iniciativa, que tiene una línea de tiempo proyectada de mayo 2023 a agosto 2028, se dividió en 4 fases de desarrollo que van desde el diseño del modelo de descentralización hasta la oficialización de LEAS y regionalización de estas. Esta se encuentra actualmente en la Fase 3 y ha conllevado una inversión de \$21M.



Imagen 19: Fases de desarrollo para el proyecto IDEAR

Como objetivo principal, el diseño del modelo de descentralización se centró en entender las necesidades de la isla mediante estudios de necesidad, desarrollo de estrategias, y validaciones considerando la opinión de líderes, equipos internos, y expertos académicos locales. Es por esto por lo que IDEAR propone cinco (5) pilares de transformación esenciales para una descentralización comprensiva y exitosa.



Imagen 20: Pilares de transformación establecidos para el proyecto de IDEAR

Según estos pilares y las iniciativas de implementación, se detallaron los lineamientos operativos para la transición al modelo descentralizado, probando a escala algunos procesos con pilotos y asegurando la planificación, regulación y recursos necesarios para su implementación exitosa. Entre los pilotos estaban la zona oeste/urbana, zona sur y zona montaña, que impactaron 74 escuelas con elementos como gobernanza,

asuntos académicos, educación especial, análisis de datos, compras, mantenimiento, y labor administrativa.

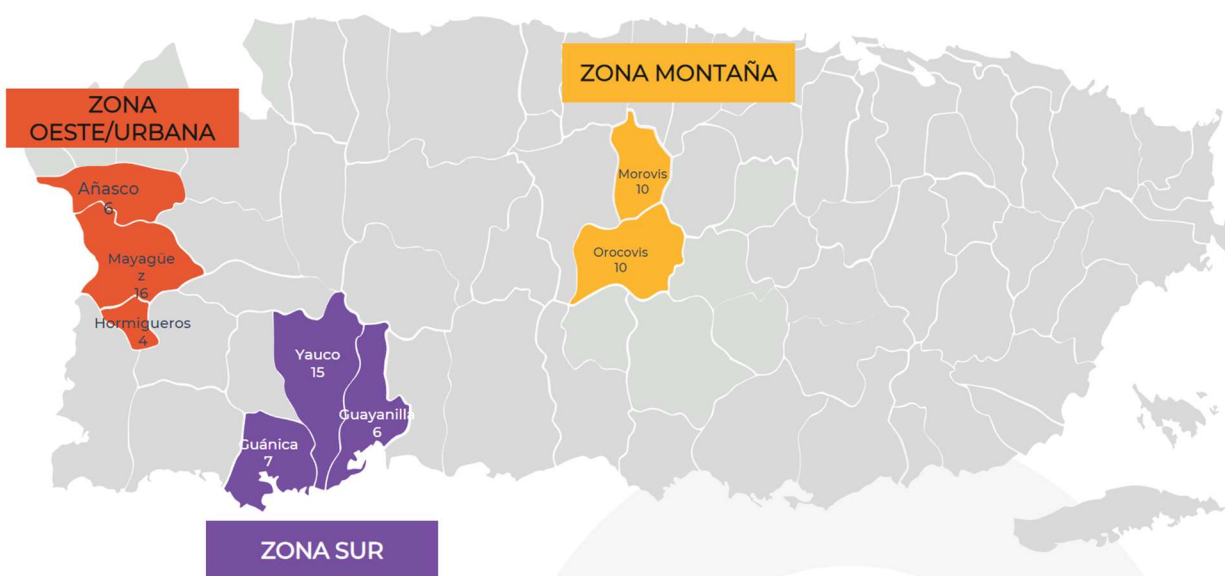


Imagen 21: Zonas piloto establecidas bajo el proyecto IDEAR

Durante el periodo de implementación, los pilotos lograron:

- El sistema de Consejos Asesores Locales (CAL), que permite la participación de estudiantes, maestros, directores y miembros de la comunidad en la toma de decisiones, promoviendo la transparencia y la colaboración. Este a su vez logró la selección de un superintendente mediante un proceso democrático.
- Reducción en el tiempo de respuesta para actividades de apoyo y seguimiento, así como el adiestramiento de 255 maestros en estrategias de lectura y escritura impactando un total de 600 estudiantes.
- En Educación Especial, se logró reducir en un 50% el tiempo que toma los procesos de registro en la escuela.
- Priorización de 644 requisiciones piloto, así como el levantamiento de inventario y seguimiento al consumo de materiales en escuelas.
- Iteración con superintendentes y directores para fomentar cultura de análisis de datos.
- Identificación de convenios y servicios prioritarios requeridos en escuelas y la actualización del modelo de convenios.

Se evaluaron cinco criterios para seleccionar la primera ORE en transición a LEA. Estos criterios incluyeron el uso de la plantilla actual, la participación en pilotos y conocimiento de IDEAR, implementación estratégica, impacto positivo en la región, y la posición neutral en desempeño académico. El iniciar con una ORE completa busca una transición gradual y cuidadosa que, al mismo tiempo, permitirá mostrar resultados tangibles. Además, se fundamenta en asegurar el personal necesario y capacitado para operar eficientemente la descentralización.

Tras realizar la evaluación correspondiente, se seleccionó a la ORE de Ponce como la primera en transición hacia LEA, proceso que dio inicio en agosto de 2024. Este proceso tiene como objetivo la descentralización del mayor número posible de procedimientos, sin que Ponce sea designada formalmente como LEA en esta fase, y el desarrollo de capacidades esenciales en la región. Se proyecta que la región de Ponce reciba su designación oficial como LEA en agosto de 2025. Durante este periodo, también se comenzará la planificación de una nueva región bajo Utuado, con el fin de que, al inicio del año escolar 2025, se establezcan oficialmente dos LEA. Los municipios que formarán parte de estas LEA están contemplados en el alcance de la actual transición a LEA. Estas implementaciones otorgan mayor autonomía a las regiones y escuelas, reduciendo la burocracia y permitiendo una toma de decisiones más ágil a nivel local.

IDEAR ha asegurado que padres y maestros puedan participar continuamente en la transformación educativa, lo que fortalece el sentido de comunidad en el sistema. Además, se ha agilizado el acceso a fondos federales y estatales, permitiendo a las regiones y escuelas recibir los recursos necesarios de manera eficiente, asegurando que los estudiantes cuenten con los materiales y programas educativos en el momento oportuno. Estos logros reflejan un avance en la meta de mejorar los resultados académicos y optimizar las operaciones del Departamento de Educación de Puerto Rico.

El proyecto IDEAR enfrenta varios asuntos importantes en su proceso de implementación y transformación del sistema educativo de Puerto Rico. Una de las principales áreas de oportunidad es la complejidad de descentralizar un sistema educativo altamente centralizado, lo que requiere redistribuir funciones administrativas y garantizar que las Oficinas Regionales Educativas (ORE) cuenten con el personal adecuado y las capacidades necesarias para tomar decisiones efectivas a nivel local. Además, existen limitaciones en áreas como compras, contrataciones, y acceso oportuno a fondos federales, lo que afecta la agilidad en la operación del sistema educativo.

Otro asunto pendiente es la necesidad de superar las deficiencias actuales en el uso y administración de los recursos, lo que requiere un rediseño estructural y una mayor eficiencia en la gestión de estos fondos. Asimismo, el proceso de descentralización implica cambios en la gobernanza que deben ser aceptados y asimilados tanto por el personal educativo como por las comunidades locales, lo que podría generar resistencia al cambio.

Finalmente, la transición hacia un modelo descentralizado exige una inversión considerable en capital humano y recursos tecnológicos, así como el desarrollo de nuevas normativas y reglamentos que se ajusten a las necesidades operativas de cada región. Este esfuerzo debe mantenerse en equilibrio con la necesidad de asegurar que la transformación educativa no afecte negativamente a los estudiantes, especialmente en términos de acceso a una educación de calidad

Condiciones requeridas por el Departamento de Educación de Estados Unidos (USDE)

Comprehensive Corrective Action Plan (CCAP)

En noviembre de 2023, el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), en colaboración con el Agente Fiduciario Externo (Third Party Fiduciary Agent, TPFA, por sus siglas en inglés), presentó exitosamente el Plan de Acción Correctiva Comprensivo (Comprehensive Corrective Action Plan, CCAP, por sus siglas en inglés). Este plan tiene como objetivo principal abordar las condiciones específicas impuestas por el Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education, USDE, por sus siglas en inglés) en las notificaciones de subvención del año fiscal 2023-2024. El CCAP se enfoca en seis (6) áreas principales, las cuales son:

- Responsabilidades de Puerto Rico, el DEPR, y el TPFA sobre la administración de las Subvenciones Federales.
- Controles Internos en Nómina y Recursos Humanos
- Controles Internos en Compra y Contratación
- Manejo de Subvenciones Federales
- Oficina de Cumplimiento
- Responsabilidades del CCAP

A comienzos del cuarto trimestre del 2023, el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos asumió la responsabilidad de 10 de los 25 señalamientos asignados al área de Nómina y Recursos Humanos (Payroll/HR, según definido en el CCAP). Su objetivo fue desglosar y separar los señalamientos que corresponden exclusivamente a la SARH de aquellos asignados a otras oficinas o áreas, permitiendo así una gestión más enfocada y eficiente.

Entre las gestiones llevadas a cabo por la SARH para el cumplimiento de las actividades establecidas se incluyen, pero no se limitan a:

- Emisión de memorandos
- Publicación de cartas circulares
- Realización de orientaciones
- Impartición de talleres
- Desarrollo de módulos o plataformas que faciliten los procesos y permitan el cumplimiento con los señalamientos correspondientes (módulo de CCAP en PCS, SURPI No Docente, y activación del Pipeline)
- Elaboración de reportes para el TPFA
- Creación de la Guía de Procesos de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos (SARH)

A continuación, se detallan los principales logros alcanzados hasta la fecha a través de las gestiones implementadas:

- A través de memorandos, talleres, el lanzamiento de SURPI No Docente, y la Guía de Procesos: los señalamientos 2.1.3 y 2.1.4 han avanzado a la etapa de "en progreso" y se encuentran muy cerca a la etapa de "completado". Cabe señalar que el señalamiento 2.1.2 también fue directamente influenciado por las acciones correctivas mencionadas y se encuentra muy cerca de ser completado debido a las mismas (este ya estaba en estatus de "en progreso").
- Estandarización y adopción de mejores prácticas en los procesos administrativos a través de la creación de la Guía de Procesos de la SARH, que facilita el cumplimiento de los señalamientos en las áreas de Clasificación y Retribución, Reclutamiento y Transacciones de Personal, Unidad de Contratos y Sistema de TAL.
- Se espera que, con la implementación de SURPI No Docente, Pipeline en las regiones y la Guía de Procesos, todas las actividades asignadas a Transacciones y Reclutamiento, al igual que las actividades 2.2.3 y 2.2.4 de la División de Clasificación y Retribución, puedan cumplir con el estatus de "completado". Estas actividades componen la mayoría de los señalamientos de Payroll/RH. La implementación de módulos y plataformas está encaminada a garantizar el cumplimiento de actividades relacionadas con transferencias o movimientos de empleados, nombramientos y la alineación de listas de empleados o "rosters".
- Se están llevando a cabo los esfuerzos necesarios para mover el estatus de los señalamientos asignados a TAL a "sustentable" ya que estos se encuentran en un estatus de "completado". Este a su vez depende del USDE y los requerimientos que defina.

Durante el mismo periodo la OAF comenzó con el desarrollo y entrega de evidencias que sustentan los controles internos requeridos por el USDE. A continuación, se

provee un resumen de las gestiones completadas y los logros obtenidos a raíz de estos esfuerzos:

- Se logró progreso sustancial en el análisis y monitoreo continuo de las distribuciones de fondos manejados por cada Programa Federal, cerciorando la concordancia de datos con lo expuesto en las plataformas financieras. Se llevo a cabo el desarrollo preliminar del proceso estandarizado asociado a la enmienda de datos tanto en los Programas como en los sistemas financieros del DEPR. Este se encuentra en revisión dado los cambios ocasionados por la reforma del servidor público.
- La Oficina de Asuntos Federales (OAF) ha demostrado cumplir consistentemente con la realización de las orientaciones anuales requeridas dirigidas a los coordinadores, las regiones y las escuelas, respecto al uso y manejo adecuado de los instrumentos de planificación que guían la utilización de los fondos federales.
- Se ha logrado un progreso sustancial en la implementación de plantillas estandarizadas para la presentación, evaluación y aprobación de las iniciativas gestionadas por cada programa federal, ya sea a través de planes de trabajo o de servicios profesionales. Estas plantillas están diseñadas para garantizar que el presupuesto y las actividades propuestas cumplan con lo permitido por el programa, se basen en un análisis de necesidades y se alineen con los objetivos estratégicos del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR). Además, se demostró la utilización de rúbricas y guías las cuales son esenciales para garantizar un proceso equitativo y transparente. Dichas implementaciones y la demostración de la ejecución correcta por parte de los Programas han ocasionado el cumplimiento en cuatro (4) de las actividades establecidas en la sección de *Grants Management*.
- Se ha logrado un progreso sustancial en la demostración del uso de plataformas en línea para la gestión eficiente de los procesos relacionados con los planes de trabajo y las solicitudes de propuestas competitivas (RFP) en cada uno de los programas federales aplicables.
- Se han establecido los flujogramas, junto con las líneas de tiempo correspondientes, que deben ser cumplidos por cada área involucrada en el proceso de gestión de los planes de trabajo y los procedimientos de Solicitud de Propuestas (RFP), según lo estipulado por cada Programa. Estos fueron discutidos y validados con cada área correspondiente previo a la entrega al TPFA. Actualmente, dichos flujogramas se encuentran en proceso de revisión final, dado los cambios recientes por la reforma del servidor público, para la oficialización por parte de la Oficina de Asuntos Federales (OAF). Esto conforme a los requisitos establecidos por el TPFA hacia el cumplimiento total de la tarea.
- Se comenzó con la recolecta de datos e información por programa para el desarrollo de un Manual de Procesos Estandarizados para la Oficina según

requerido por el CCAP. Este es esencial para garantizar cumplimiento y sostenibilidad en todas las actividades bajo la condición específica de *Grant Management*.

En resumen:

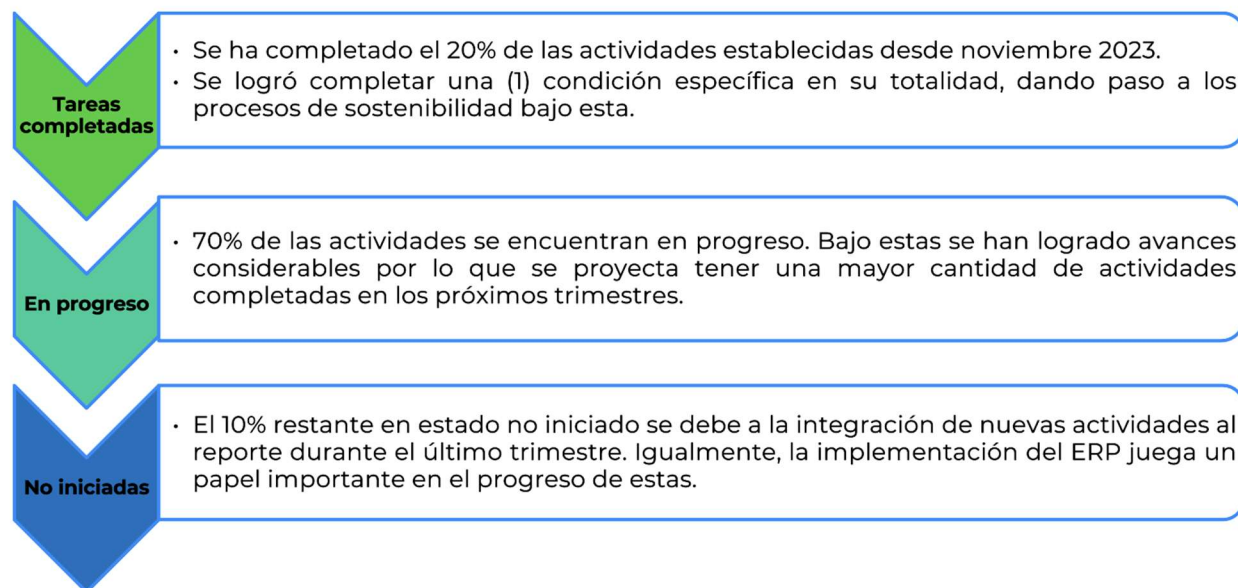


Imagen 22: Resumen de las actividades bajo el CCAP hasta el Q3 del 2024

Conclusión

En los últimos tres años, el DEPR ha llevado a cabo una gestión enfocada en la transformación educativa, cumpliendo con las metas establecidas en su plan estratégico. Este plan ha guiado las iniciativas clave para descentralizar el sistema, fortalecer la infraestructura y mejorar la calidad educativa, todo en un esfuerzo por garantizar una educación más equitativa y accesible para todos los estudiantes. A través de la modernización tecnológica y el desarrollo de capacidades regionales, el DEPR ha logrado avances en la eficiencia administrativa y en la capacidad de respuesta a las necesidades locales, lo que ha permitido una mayor autonomía en las regiones y escuelas.

A nivel académico, se ha avanzado en áreas clave, incluyendo un aumento en el rendimiento académico y la disminución de la tasa de rezago escolar, gracias a la implementación de programas de apoyo académico y nuevas estrategias pedagógicas. El DEPR ha priorizado la formación continua de los docentes y ha promovido la participación de los directores y comunidades escolares, lo que ha contribuido a fortalecer el liderazgo educativo y a generar un impacto positivo en la calidad de la enseñanza. Además, la gestión ha reconocido la importancia del

bienestar integral de los estudiantes, fomentando servicios de apoyo socioemocional que han mejorado tanto el ambiente escolar como el desarrollo personal de los estudiantes.

Aunque persisten áreas de oportunidad como la reducción de matrícula, la necesidad de mayor inversión en infraestructura tecnológica y la consolidación total de la descentralización, el compromiso de la administración del DEPR ha sentado las bases para una educación más inclusiva, resiliente y eficiente. El progreso logrado en este periodo subraya la dedicación del Departamento por avanzar hacia una educación de excelencia que responda a las necesidades de las comunidades escolares y prepare a los estudiantes para los retos del futuro.

Apéndices:

1. Informe de Puestos Ocupados y Vacantes
2. Planes de Acción Correctiva Requeridos por la Oficina del Contralor
3. Informe de Subastas en Proceso y Adjudicadas
4. Informe de Leyes Aprobadas
5. Informe de Leyes Vigentes
6. Detalle y Estatus de Acciones Judiciales
7. Informe Financiero
8. Informe de Inventario de Propiedad
9. Informe de Reglamentos Vigentes
10. Informe de Ordenes Administrativas Vigentes
11. Informe de Memorandos Vigentes
12. Informe de Cartas Circulares Vigentes
13. Informe de Contratos Vigentes
14. Planes de Clasificación y Retribución
15. Juramentación Jefe de Agencia