

DEPARTAMENTO DE  
**EDUCACIÓN**



**PONENCIA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN  
PARA EL PROCESO DE TRANSICIÓN DE GOBIERNO  
2024**

**OCTUBRE DE 2024**

## Tabla de Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
Base Legal.....	2
Misión .....	3
Visión.....	3
Estructura Organizacional del DEPR.....	4
<b>Perfil Estadístico .....</b>	<b>6</b>
Escuelas que componen el Sistema Público de Enseñanza .....	6
Matrícula y Logros Académicos del DEPR (2024-2025).....	6
Tendencias y Cambios en Matrícula M1.....	7
Recursos Humanos.....	9
Presupuesto Consolidado (2024-2025) .....	10
<b>Oficina de Infraestructura y Reconstrucción .....</b>	<b>11</b>
Proyecto de Escuelas Innova.....	13
Oficina para el Mejoramiento de las Escuelas Públicas (OMEP).....	14
<i>Estudio de Sistemas de Acondicionadores de Aire en Escuelas Públicas de Puerto Rico.....</i>	<i>16</i>
<b>Asuntos Académicos .....</b>	<b>17</b>
Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos (SAAP) .....	17
<i>Currículo Oficial de Servicios Académicos / Inversión: 4.6 millones.....</i>	<i>18</i>
<i>Currículo operativo de Servicios Académicos / Inversión: 13 millones.....</i>	<i>19</i>
<i>Proyectos para promover la integración y participación de las familias .....</i>	<i>19</i>
<i>Recursos para la educación en valores universales y civismo.....</i>	<i>21</i>
<i>Libros para la Educación Socioemocional en español e inglés para todos los grados de Pk-12 grado / Inversión: 18.7 millones.....</i>	<i>21</i>
<i>Proyecto DE Leer – Priorizando la lectura.....</i>	<i>21</i>
<i>Plataforma de Material Educativo Digital (MED).....</i>	<i>21</i>
<i>Otros.....</i>	<i>22</i>
Secretaría Asociada de Educación Especial (SAEE) .....	23
<b>Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos .....</b>	<b>31</b>
Área de Administración de Recursos Humanos .....	33
<i>Premium Pay .....</i>	<i>34</i>
División de Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencia (TAL).....	35
División de Administración de los Convenios Colectivos .....	35
División de Carrera Magisterial.....	36
Unidad de Desarrollo Profesional .....	37
<b>Subsecretaría de Administración .....</b>	<b>38</b>
Oficina de Presupuesto.....	38
<i>Creación de Presupuesto por Estudiante (Per Pupil) .....</i>	<i>40</i>
Oficina de Asuntos Federales.....	41

Control y Cumplimiento .....	44
<i>Comprehensive Corrective Action Plan (CCAP)</i> .....	44
<b>Oficina Central de Compras.....</b>	<b>45</b>
Oficina de Manejo de Propiedad e Inventario.....	46
Oficina del Comisionado de Seguridad Escolar y Manejo de Emergencias.....	47
Autoridad Escolar de Alimentos (AEA) .....	48
Oficina de Sistemas de Información.....	50
Área de Servicios Generales: Estado de Reclamaciones de Utilidades.....	50
<b>Iniciativa para la Descentralización Educativa y Autonomía Regional (IDEAR) .....</b>	<b>51</b>
<b>Conclusión .....</b>	<b>55</b>
<b>Apéndices .....</b>	<b>60</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Terapias brindadas por la SAEE en los años 2021-2025.....	24
Tabla 2: Resultado de las estrategias implementadas para la comunicación directa con los padres para los años 2021-2025.....	25
Tabla 3: Coordinadores de cumplimiento en las ORE para los años 2023-2025.....	26
Tabla 4: Resultados del desarrollo profesional a Asistentes de Servicios Especiales.....	26
Tabla 5: Detalle de desembolsos de carrera magisterial desde la aprobación de la Ley 9 de 2022.....	37
Tabla 6: Balance de Fondos de Emergencia.....	42
Tabla 7: Balance Sobrante de Fondos Federales Recurrentes.....	44
Tabla 8: Clases impactadas en el Plan de Clasificación y Retribución de la AEA.....	49

## 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.....	9
Imagen 4: Estructura organizacional de la Oficina de Infraestructura y Reconstrucción.....	11
Imagen 5: Fases de estrategia acelerada para la adjudicación de fondos federales en iniciativas de infraestructura.....	12
Imagen 6: Distribución presupuestaria de OMEP para 2024.....	14
Imagen 7: Logros Académicos de la SAAP.....	18
Imagen 8: Logros adicionales de la SAAP.....	22
Imagen 9: Matrícula, maestros, y asistentes de servicios bajo la SAEE.....	24
Imagen 10: Pagos desembolsados a través de los planes de trabajo de Premium Pay.....	34
Imagen 11: Resumen de las actividades bajo el CCAP hasta el Q3 del 2024.....	45
Imagen 12: Resumen de las inversiones hechas por la AEA.....	48
Imagen 13: Detalle de la compra de computadoras en las Regiones Educativas.....	50
Imagen 14: Fases de desarrollo para el proyecto IDEAR.....	52
Imagen 15: Pilares de transformación establecidos para el proyecto de IDEAR.....	52
Imagen 16: Zonas piloto establecidas bajo el proyecto IDEAR.....	53

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Composición de las 870 Escuelas del DEPR.....	6
Gráfica 2: Tendencia y Cambio en Matrícula M1 desde el 2010-2011 hasta el 2024-2025.....	8
Gráfica 3: Matrícula M1 registrada o proyectada desde el 2023-2024 hasta el 2029-2030.....	8
Gráfica 4: Resultados de pruebas META-PR y CRECE (preliminar) para los últimos 3 años.....	9
Gráfica 5: Desglose por partida del presupuesto consolidado del DEPR.....	10
Gráfica 6: Por ciento de padres presentes en la entrega de informes de progreso académico.....	20
Gráfica 7: Datos de manejo de casos registrados en plataforma.....	36
Gráfica 8: Detalle del presupuesto consolidado del DEPR 2024-25.....	38
Gráfica 9: Impacto de Entrega de Sillas y Mesas por Región Educativa.....	47

## Introducción

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) ha centrado su gestión de los últimos cuatro años en seis (6) 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 significativos 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, con el fin de ofrecer una evaluación de los logros alcanzados. 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. Se analizarán los logros que han permitido al DEPR avanzar hacia la consecución de sus metas. No obstante, se discutirán los retos enfrentados durante este proceso, así como los asuntos pendientes que aún requieren atención para seguir mejorando la calidad del sistema educativo.

Por consiguiente, el fin principal del informe es facilitar la evaluación de los logros alcanzados en los últimos cuatro años y sentar las bases para un proceso de transición efectivo y fluido en el DEPR. A través de este análisis, se buscará reconocer los avances logrados e identificar los retos o asuntos pendientes persistentes para proveer un fundamento para que las futuras gestiones de la administración entrante fortalezcan el sistema educativo. 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**

La base legal del DEPR emana de la Ley núm. 85-2018, Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, de 29 de marzo de 2018, la cual tiene como propósito fundamental establecer la nueva política pública en el área de la educación. La reforma requirió revisar toda estructura y la reglamentación para que el sistema de enseñanza se reformulara en función del estudiante como centro y eje principal de la educación. Incluyendo el establecimiento de una estructura administrativa y gerencial ágil.

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, Career and Technical Education Improvement Act of 2006, 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 integra, además, la Ley 51-1996, Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, según enmendada, la Individuals with Disabilities Education Improvement Act (IDEA) de 2004 y la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada. Éstas establecen las regulaciones para los servicios que se les ofrecen a los estudiantes con discapacidades.

## **Misión**

La misión de la Agencia es que 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 las competencias académicas, en armonía con el desarrollo emocional y social del estudiante.

## **Visión**

De igual forma, su visión 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.

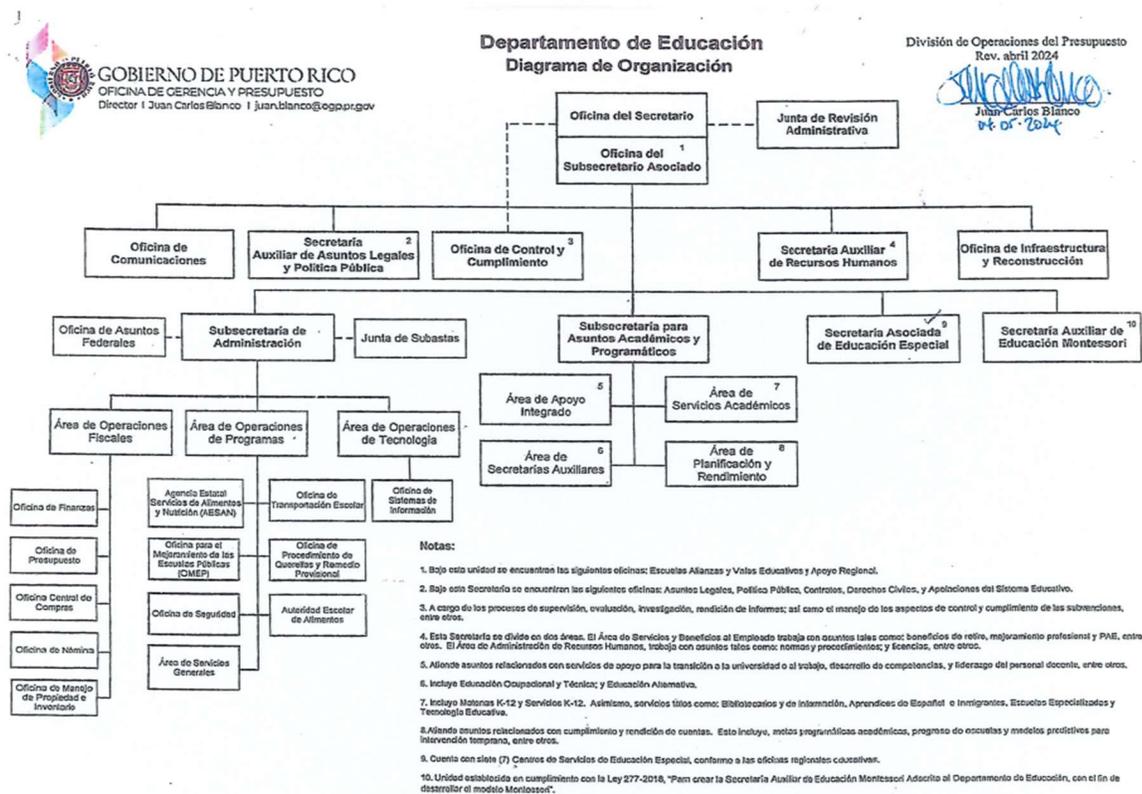


Imagen 1: Estructura Organizacional del Departamento de Educación de Puerto Rico

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

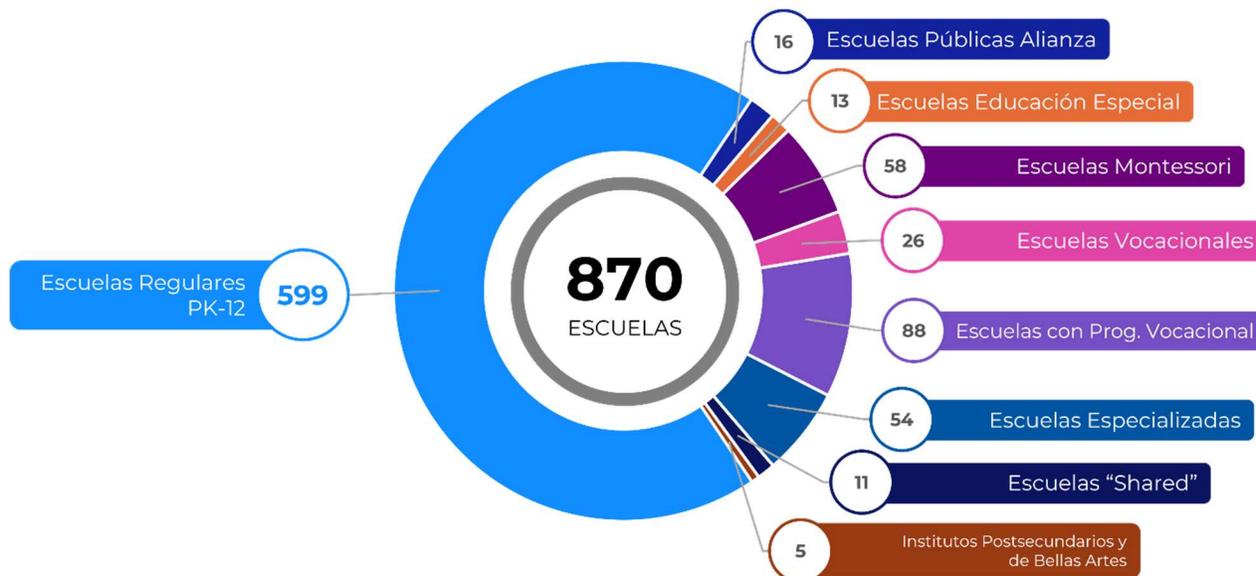
- Oficina del Secretario: Se encarga de la administración general y de establecer las políticas educativas del DEPR.
- Junta de Revisión Administrativa: Supervisa las decisiones administrativas, resolviendo controversias o apelaciones que puedan surgir dentro del DEPR.
- Oficina del Subsecretario Asociado: 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

Nuestro sistema educativo cuenta con 870 escuelas públicas, distribuidas alrededor de cada ORE entre los niveles primario, secundario y todos los niveles. Dentro de estas escuelas se encuentran:



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. A estos efectos, por cada 100 estudiantes que ingresan en kínder, hay alrededor de 123 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.

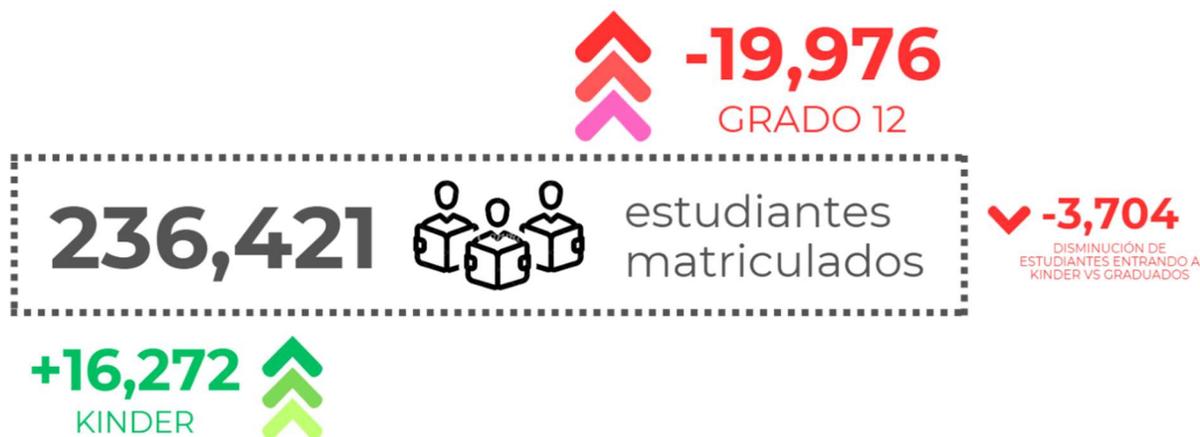
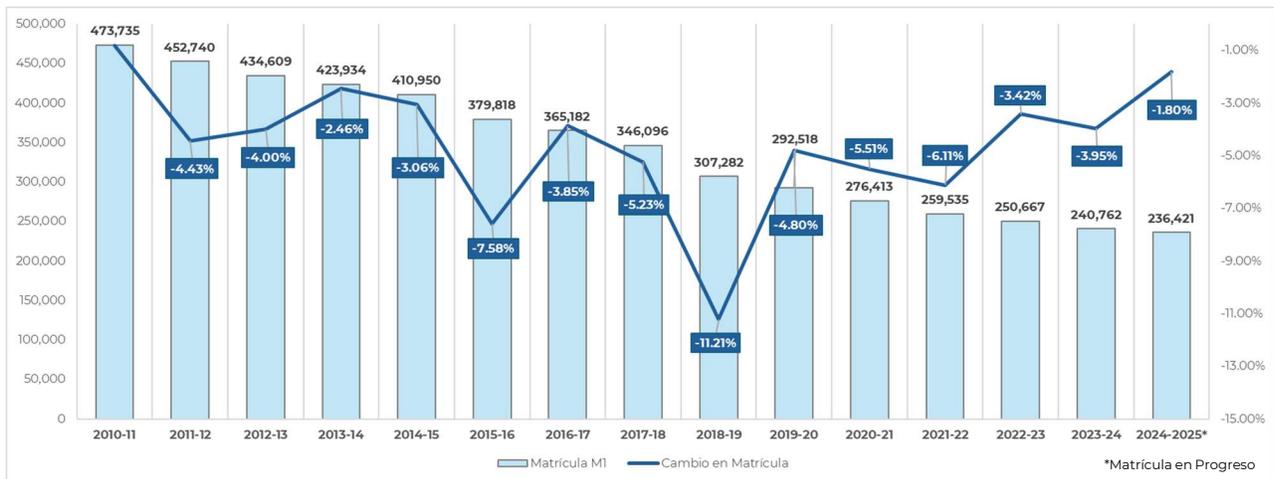


Imagen 2: Tendencia de Entrada de Estudiantes en Kinder y Salida de Estudiantes Graduados en Grado 12

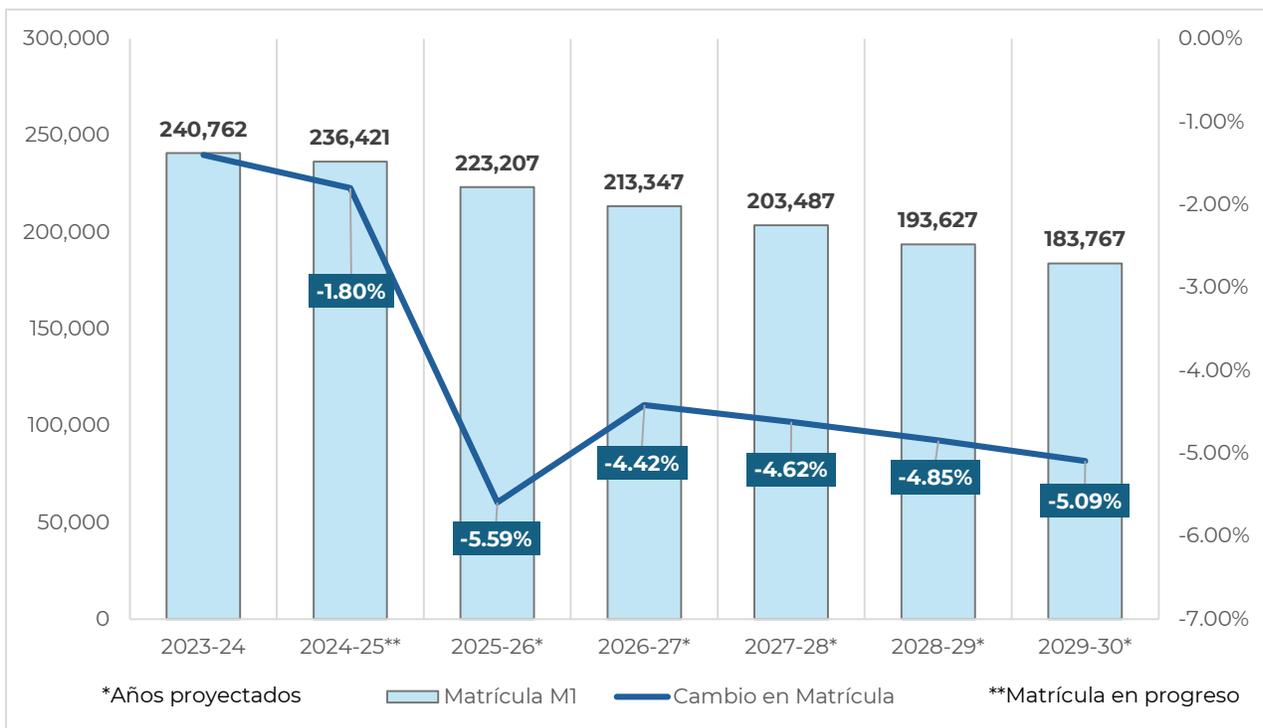
Durante este periodo, la tasa de graduación experimentó un aumento, atribuido, en gran medida, a programas de fortalecimiento académico como el Refuerzo Académico Extendido (RAE), conocido como NEeXT para este año fiscal, y los campamentos de verano. En estos programas, se han invertido \$262.4 millones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

### 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.

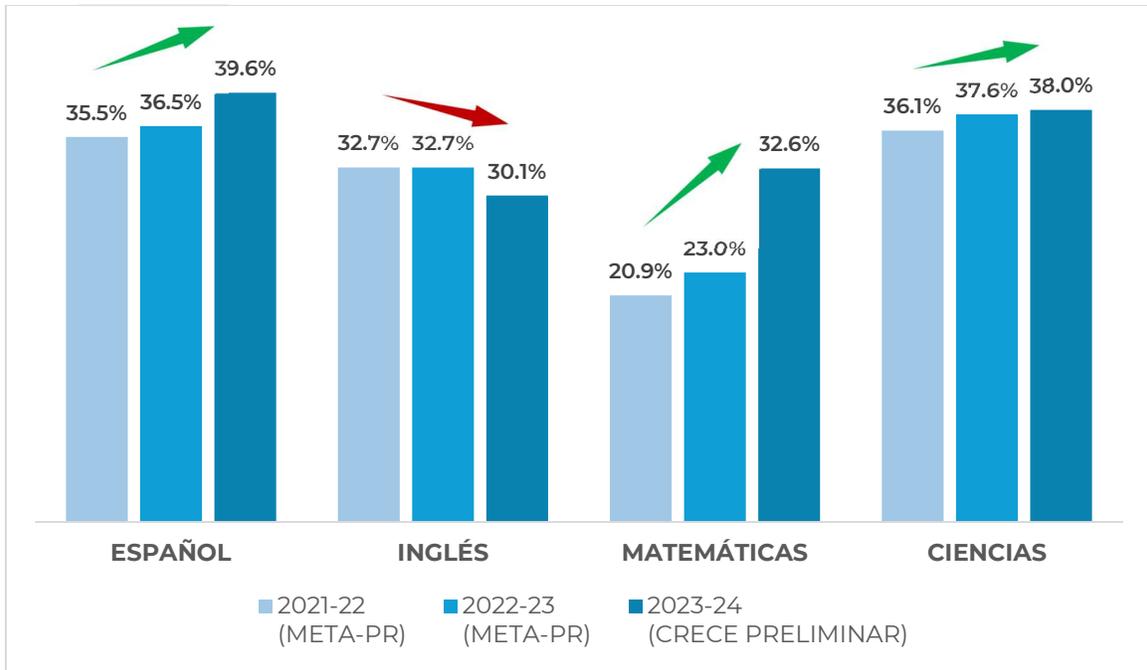


Gráfica 2: Tendencia y Cambio en Matrícula M1 desde el 2010-2011 hasta el 2024-2025



Gráfica 3: Matrícula M1 registrada o proyectada desde el 2023-2024 hasta el 2029-2030

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

## Recursos Humanos

Por otro lado, la plantilla total de empleados en el DEPR ha visto un aumento marginal en su plantilla los últimos 4 años, pasando de **43,323** empleados a **43,439**, los cuales se distribuyen en las siguientes categorías y estatus. Los 109 puestos de confianza están distribuidos entre las Oficinas Regionales Educativas y en las múltiples dependencias y unidades del DEPR:

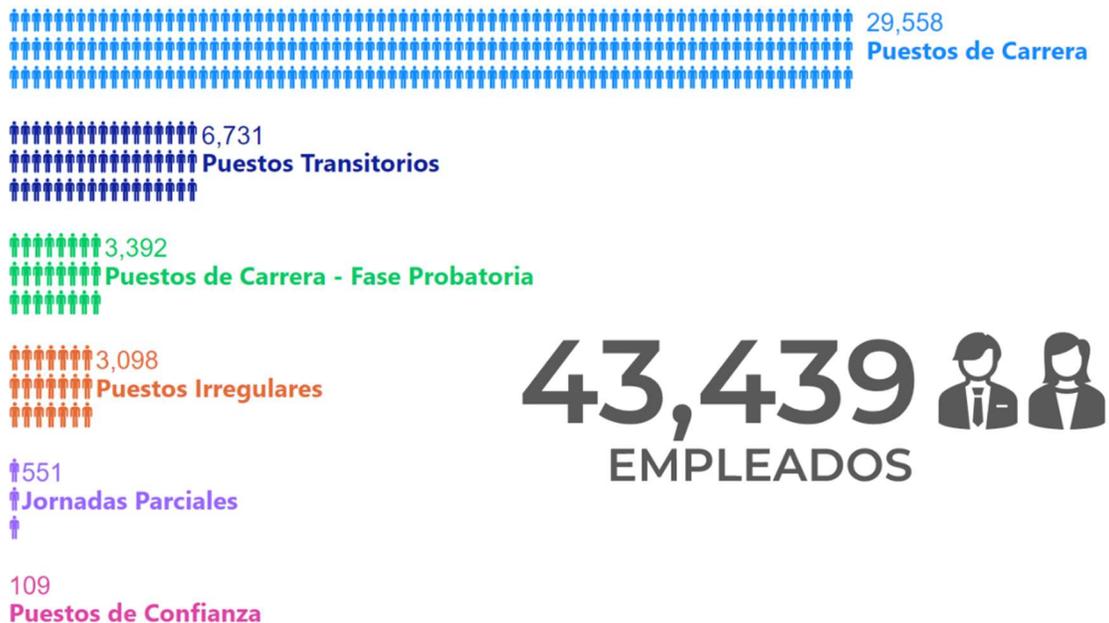
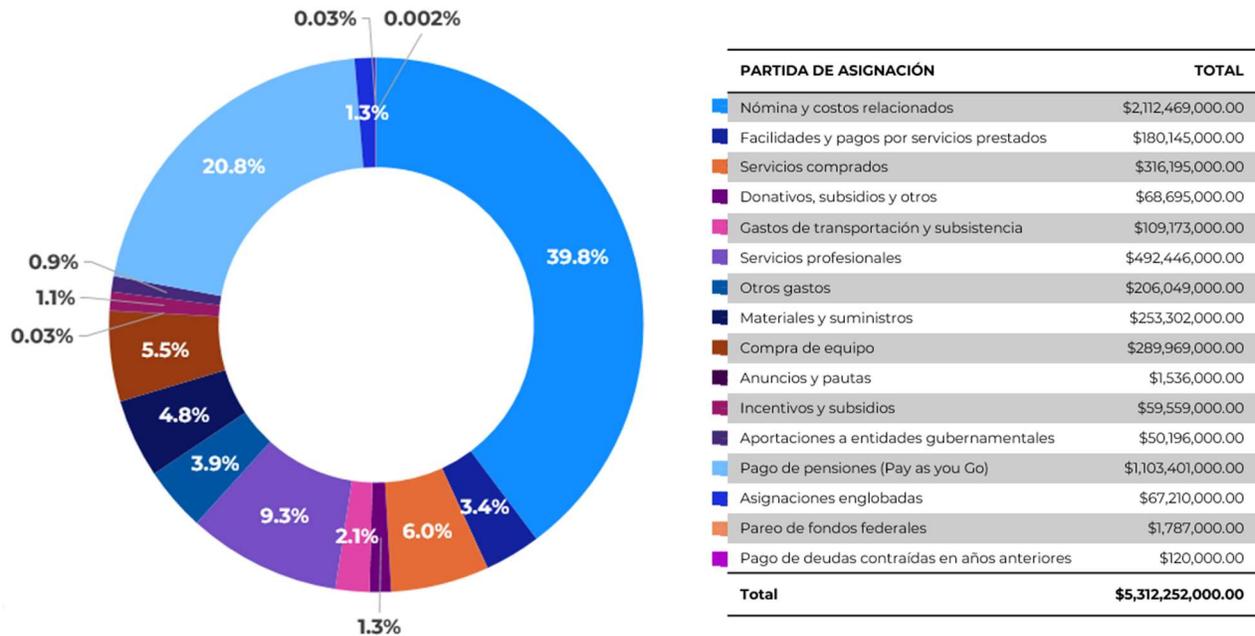


Imagen 3: Distribución de Puestos en el Departamento de Educación de Puerto Rico

## Presupuesto Consolidado (2024-2025)

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 5: Desglose por partida del presupuesto consolidado 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.

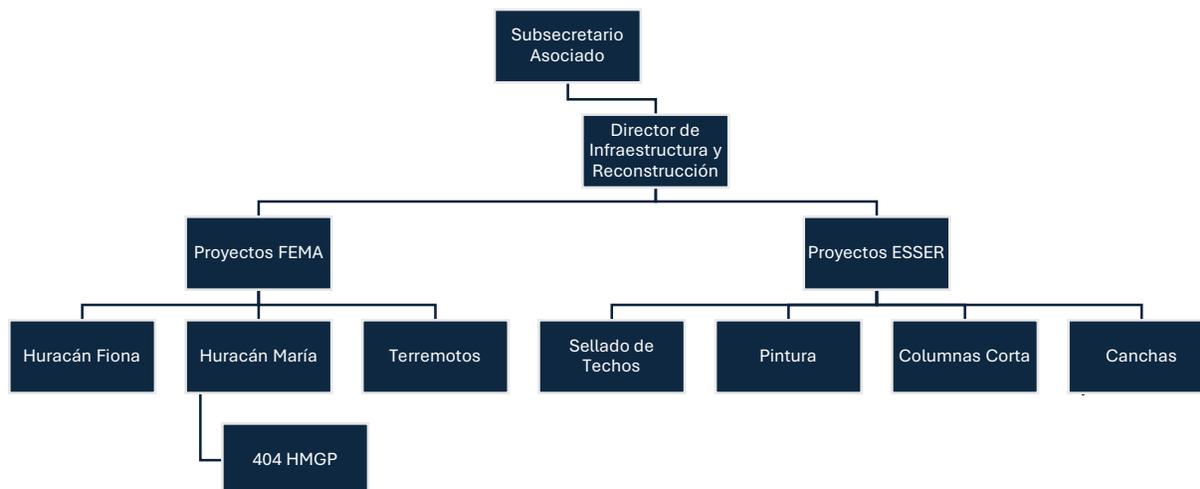


Imagen 4: Estructura organizacional de la Oficina de Infraestructura y Reconstrucción

Durante los últimos siete (7) años, la infraestructura educativa ha padecido de 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:

**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.

**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.

**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.

**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 fotocopiadoras de gran escala, para facilitar la gestión de planos.

### Oficina para el Mejoramiento de las Escuelas Públicas (OMEP)

La Oficina para el Mejoramiento 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 (M), distribuidos como sigue:



Imagen 6: Distribución presupuestaria de OMEP para 2024

- \$10,172,000.00 (M) 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 (M) 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 (M) 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 (M) para reparaciones menores a las escuelas y querellas de situaciones que atentan contra la salud y seguridad.
- \$1,050,000.00 (M) 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 (M) provenientes de fondos federales ESSER.
- Con una inyección de fondos de \$10,543,000 (M) 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 (M), 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 (M) obligados, se logró impactar 308 escuelas. Se separó la cantidad de \$1,251,273.06 (M) 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 \$20,000,00 (M). 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.
- 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 (M)** 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:

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

## **Asuntos Académicos**

### **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).

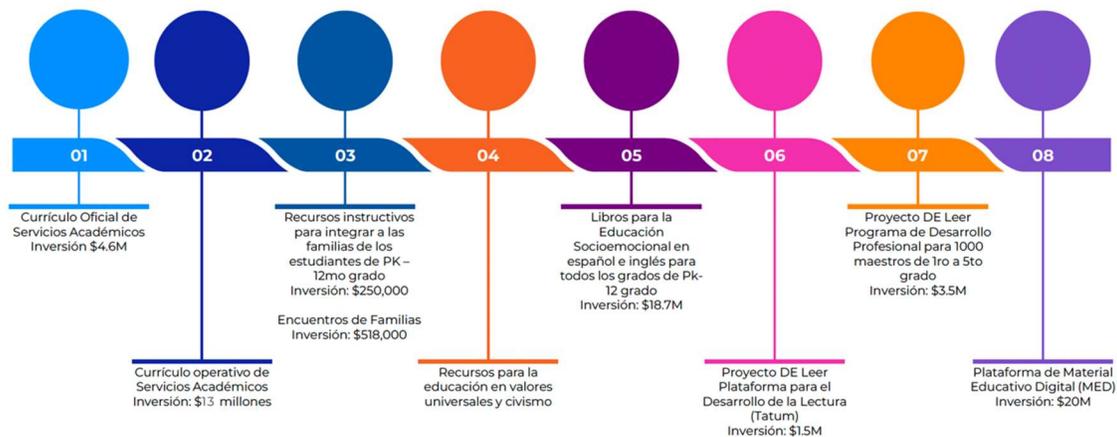


Imagen 7: Logros Académicos de la SAAP

### **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 establecidos:

- Estándares y Expectativas del grado (para cada grado y materia o programa) destacando competencias esenciales
  - Por primera vez que el DEPR tiene Estándares y Expectativas de Tecnología Educativa
- 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.
- Marcos Curriculares para cada materia, estos establecen los fundamentos filosóficos, teóricos y metodológicos para la enseñanza de cada materia.
- Mapas curriculares (herramienta de alineación, calendarios de secuencias unidades y anejos) para las Materias de Español, Inglés, Matemáticas y Ciencias.

- 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
- Prontuarios para cada grado y materia
- 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:

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

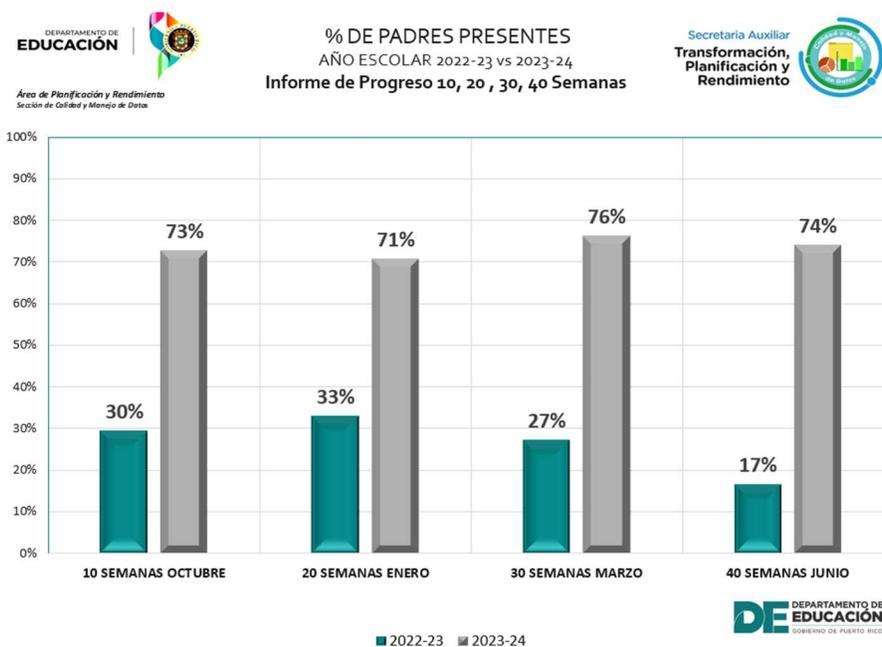
### **Currículo operativo de Servicios Académicos / Inversión: 13 millones**

- 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.
- Cuatro manuales con cinco lecciones modelos para cada grado de los once programas de Servicios Académicos sobre:
  - Equidad de Género
  - Educación Financiera
  - Mitigación del Cambio Climáticos
  - 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:
  - 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.
  - 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 6: 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**

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:

- 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.
- 40 cápsulas bajo el tema “Un minuto contigo” que refuerza elementos de 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**

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

### **Proyecto DE Leer – Priorizando la lectura**

- Cuaderno de desarrollo de la Conciencia Fonológica para Estudiante Preescolar
- Cuadernos para el Desarrollo de la Lectoescritura, Volumen 1 y 2
- Cuadernos para el Desarrollo de la Lectoescritura, dirigido a estudiantes con Dislexia, Volumen 1 y 2
- Plataforma para el Desarrollo de la Lectura (Tatum) para 15,000 estudiantes / Inversión: 1.5 millones de dólares
- 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)**

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

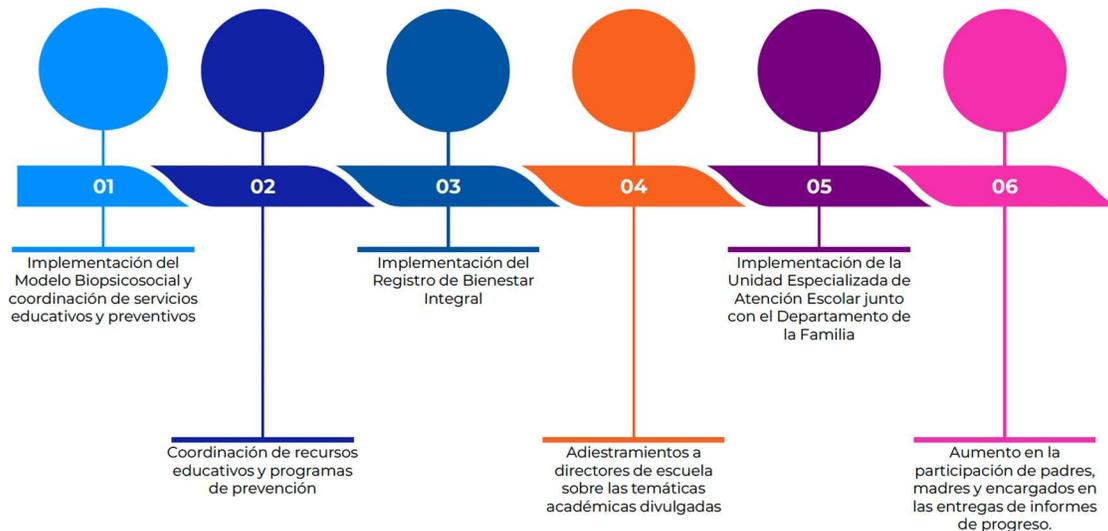


Imagen 8: Logros adicionales de la SAAP

## Otros

- Se implementó el modelo biopsicosocial y la coordinación de servicios educativos y preventivos. Por su parte, el modelo biopsicosocial se ha integrado a las escuelas para proveer un enfoque integral que combina el bienestar físico y emocional de los estudiantes.
- Se han 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 retos dentro y fuera del salón de clases.
- Se brindaron adiestramientos y apoyo al 100 % de los directores de escuela sobre las temáticas académicas divulgadas.
- Se implementó el Registro de Bienestar Integral (Expediente Electrónico Socioemocional) con una inversión de \$1.5 millones en donde se documentan, supervisan y evalúan los servicios brindados por el Equipo Interdisciplinario Socioemocional Expediente electrónico para documentar, supervisar y evaluar los servicios brindados a los estudiantes llevados a cabo por los más de 3,500 profesionales que componen dicho equipo (trabajadores sociales, consejeros, enfermeros y psicólogos).
- En 2023, mediante un memorando de entendimiento entre el DEPR y el Departamento de la Familia, se creó la Unidad Especializada de Atención Escolar (UEAE) con el propósito de prevenir casos de negligencia educativa,

ofreciendo orientación, apoyo y servicios a menores y familias en el entorno escolar. Durante la primera fase de la iniciativa, se distribuyeron 27 trabajadores sociales del DF en las siete Oficinas Regionales Educativas del DEPR, donde ya están ejerciendo funciones. Además, se implementó un plan de inducción con capacitación en temas clave como maltrato, protocolos del DEPR, técnicas de entrevistas y actividades de integración. 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. Durante el año 2023-2024 se completaron 406 referidos, impactando a un total de 401 estudiantes. Para este semestre escolar se han atendido 94 referidos impactando la misma cantidad de estudiantes.

### **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.



Imagen 9: Matrícula, maestros, y asistentes de servicios bajo la SAE

Actualmente, la SAE 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 SAE (2,398 especialistas), 367 proveedores de servicio contratados por Remedio Provisional (2,193 especialistas) y 741 psicólogos escolares. A través de dichos especialistas la SAE ha logrado durante los últimos años:

Tabla 1: Terapias brindadas por la SAE en los años 2021-2025

Año Académico	Terapias Brindadas por SAE	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 <sup>1</sup>	\$9,056,018.62 <sup>2</sup>

Para el año fiscal 2024-2025, el presupuesto asignado al Programa de Educación Especial es de \$586,766,713 (M) 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 (M)<sup>2</sup> de asignación federal y \$433,404,000 (M) de asignación estatal. 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

<sup>1</sup> A septiembre 2024

<sup>2</sup> La asignación de fondos federales 2024-2025 es de \$149,961,858.00 y en la cuenta preescolar 2024-2025 \$3,394,855.00.

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

<b>Año Académico</b>	<b>Estrategias Utilizadas</b>	<b>Total de padres impactados</b>
2021-2022	Apoyo de Unidad de Asistencia a Padres desde los CSEE Reuniones con Organizaciones Líderes de Padres	No se encontró registro de disponibilidad
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 se encontró registro de disponibilidad
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 3: Coordinadores de cumplimiento en las ORE para los años 2023-2025*

<b>Año Académico</b>	<b>Total de Coordinadores de Cumplimiento en las ORE</b>
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. Lo anterior 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 que requieren los estudiantes del programa de EE.
- 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.

*Tabla 4: Resultados del desarrollo profesional a Asistentes de Servicios Especiales*

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

- 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.

- 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 del 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 exige 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 porteadores 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 Recursos Humanos**

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 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 10: Pagos desembolsados a través de los planes de trabajo de Premium Pay

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

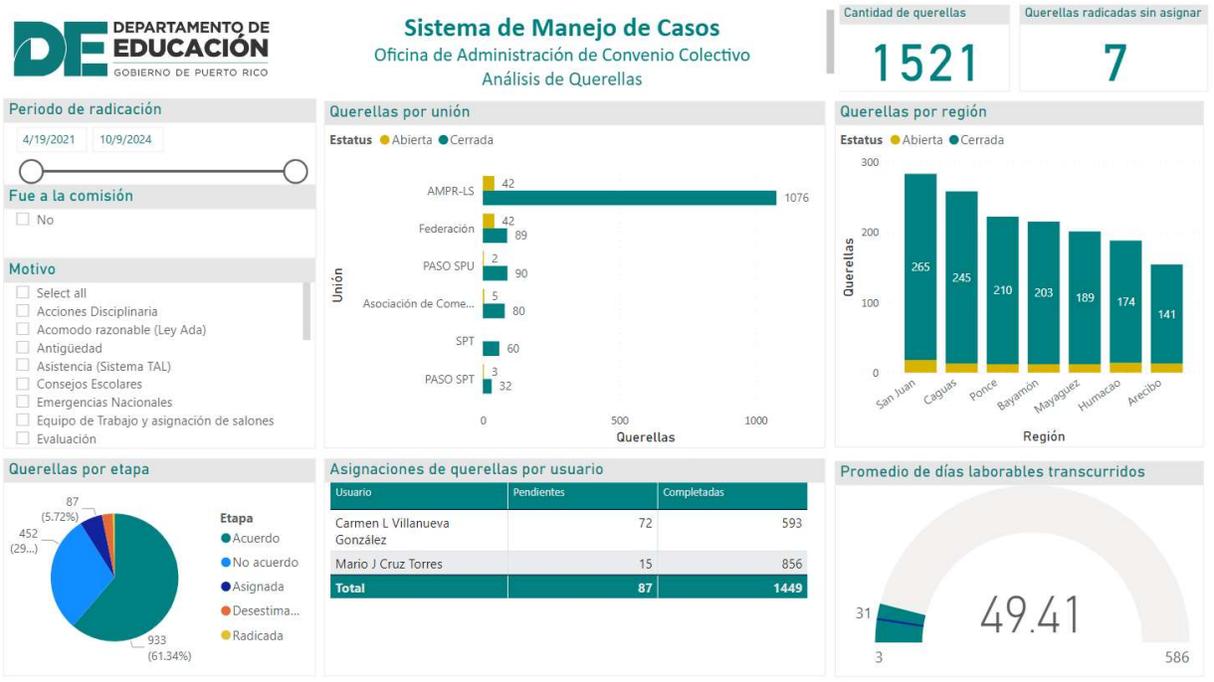
La División de Sistema de TAL es responsable de gestionar el control de asistencia, tiempos laborales y licencias del personal docente y no docente del DEPR. Su función primordial es asegurar que los registros de tiempo sean precisos y que las licencias sean procesadas de manera eficiente, de acuerdo 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.

## **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 7: 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 cumplimientos de la Oficina:

- Se implementó un sistema de información digital 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 5: Detalle de desembolsos de carrera magisterial desde la aprobación de la Ley 9 de 2022*

<b>Años Fiscales</b>	<b>Impacto Presupuestario</b>	<b>Total de Docentes</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>\$15,319,744.13</b>	<b>10,161</b>

- 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.

## **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 21 proyectos clave que suman alrededor de \$44 millones que abarcan diversos temas, tales como los programas de

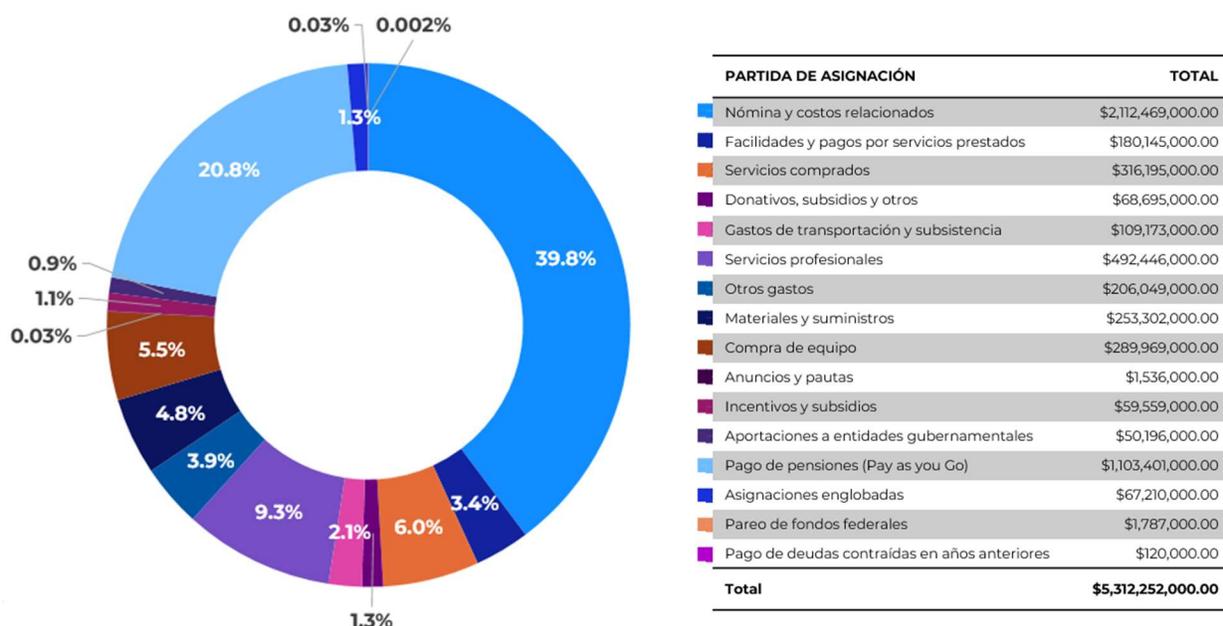
capacitación en bienestar socioemocional, que han permitido al personal docente manejar la conducta y el comportamiento emocional en el salón de clases. Además, se han impulsado formaciones en nuevas metodologías pedagógicas y tecnologías educativas, lo que ha facilitado la actualización de las prácticas de enseñanza de los maestros. La colaboración con universidades y entidades locales ha ampliado significativamente las ofertas formativas, proveyendo acceso a certificaciones y programas avanzados, lo que ha fortalecido el desarrollo profesional de los empleados.

## Subsecretaría de Administración

### 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 8: Detalle del presupuesto consolidado del DEPR 2024-25

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 vencieron 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

### **Creación de Presupuesto por Estudiante (*Per Pupil*)**

La Oficina de Presupuesto ha avanzado hacia la implementación de un presupuesto basado en el estudiante, en conformidad con la Ley 85-2018, también conocida como la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico. Bajo el liderazgo de la Secretaria de Educación, se destacan los siguientes logros:

- Se formó un comité encargado de evaluar y proponer una nueva fórmula de financiamiento equitativa y transparente que permita distribuir los recursos según las necesidades de los estudiantes. El comité identificó 14 criterios 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.
- 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 no aprobada por el Departamento de Educación de Estados Unidos (USDOE), debido a que la región no es una LEA (Local Education Agency). La fórmula pudiese utilizarse una vez la ORE de Ponce se constituya como un LEA en agosto de 2025.

### **Oficina de Asuntos Federales**

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 6: Balance de Fondos de Emergencia*

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 Fund (HEERF) – Institution Portion	\$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
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) -	\$594,761.00	\$14,774.88	\$5,179.29	\$566,984.57	\$7,822.26	99%	8/10/2020 - 6/30/2024

Program	Presupuesto	Pre Encumbrance	Encumbrance	Expense	Balance	Percentage Used	Period of Performance
Minority Institutions – Manatí							
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 (ARPEANS)	\$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
<b>Total</b>	<b>\$5,515,007,526.00</b>	<b>\$5,771,510.18</b>	<b>\$774,245,309.04</b>	<b>\$4,550,799,204.56</b>	<b>\$184,191,502.22</b>	<b>97%</b>	

Tabla 7: 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	-	-
<b>Total</b>	<b>\$22,477.00</b>	<b>\$1,384,530.89</b>	<b>\$2,292,913.16</b>	<b>\$913,347.82</b>

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

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

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

## Control y Cumplimiento

### 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

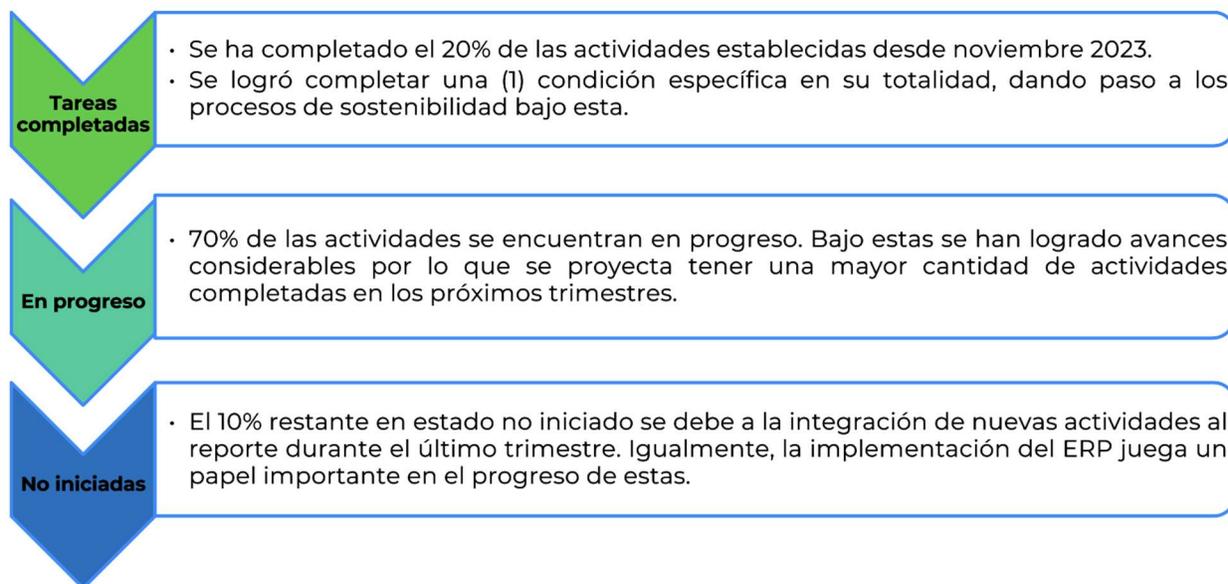


Imagen 11: Resumen de las actividades bajo el CCAP hasta el Q3 del 2024

## 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.

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.

- El programa opera exclusivamente con suplidores bajo contrato, asegurando que solo se adquirieran 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.



**\$54,968,340.86**  
INVERSIÓN TOTAL

**211,331**  
PUPITRES

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
<b>TOTAL</b>		<b>73,498</b>		

Gráfica 9: Impacto de Entrega de Sillas y Mesas por Región Educativa

### 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 (M) 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.

### Autoridad Escolar de Alimentos (AEA)

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.



Imagen 12: Resumen de las inversiones hechas por la AEA

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.

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

*Tabla 8: Clases impactadas en el Plan de Clasificación y Retribución de la AEA*

<b>Clase</b>	<b>Cantidad de empleados impactados (sueldo)</b>	<b>Cantidad de empleados no impactados (sueldo)*</b>	<b>Porcentaje de empleados impactados</b>	<b>Promedio del ajuste salarial anual</b>
Asperjador	10	0	100%	\$6,635.40
Conductor de vehículos pesados*	50	20	51%	\$7,774.62
Electricista	2	0	100%	\$13,650.00
Guardalmacén de 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

Clase	Cantidad de empleados impactados (sueldo)	Cantidad de empleados no impactados (sueldo)*	Porcentaje de empleados impactados	Promedio del ajuste salarial anual
Nutricionista Principal	1	0	100%	\$11,938.80
Totales	2908	744		
* Los 20 empleados no impactados en la clase de Conductor de Vehículos pesados son los ex-empleados de la AEE enviados a la AEA. En promedio, el sueldo de estos empleados sobrepasa los \$40,000 anuales				

## Oficina de Sistemas de Información

Entre los logros más destacados de la Oficina de Sistemas de Información, se encuentra la inversión para fortalecer la educación digital en las escuelas de la isla, demostrando un compromiso con la innovación y el mejoramiento en la calidad educativa. Con una inversión de \$39,845,653.72, se adquirieron computadoras para 27,486 maestros, lo cual facilita la enseñanza al proveerles acceso directo a recursos digitales que enriquecen la instrucción en el salón de clases. Además, 861 directores de escuela recibieron equipos valorados en \$1,196,613.00, lo cual optimiza la eficiencia en la gestión administrativa y mejora los procesos escolares. Por otro lado, en la región de Ponce, se beneficiaron 13,680 estudiantes con computadoras mediante una inversión de \$16,894,485.50, garantizándoles acceso a tecnología esencial que fomenta su aprendizaje y aprovechamiento académico.

## COMPRA DE COMPUTADORAS

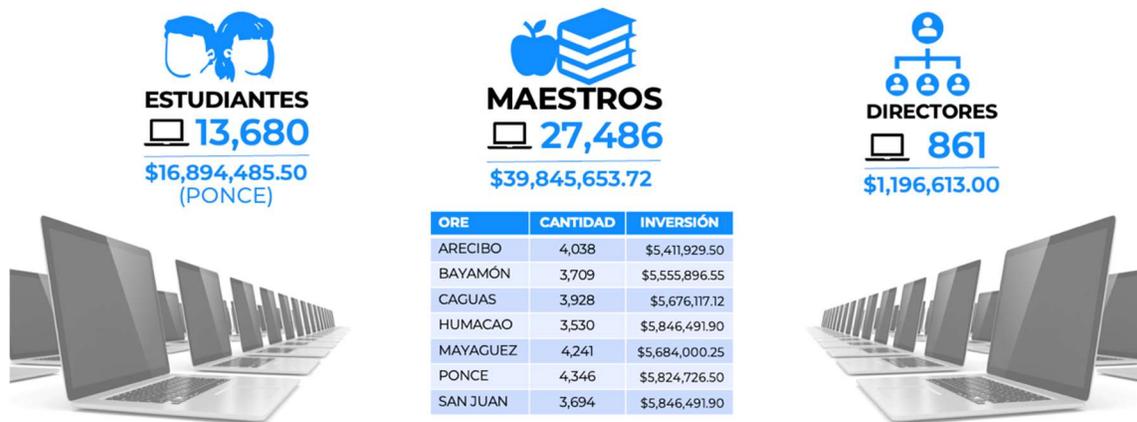


Imagen 13: Detalle de la compra de computadoras en las Regiones Educativas

## Área de Servicios Generales: Estado de Reclamaciones de Utilidades

En el Área de Servicios Generales, el Departamento de Educación de Puerto Rico ha avanzado en la gestión de reclamaciones y el estado de cuentas de utilidades. En

cuanto a LUMA Energy, se registró un saldo de deuda de \$3,329,279.00 correspondiente al año fiscal 2023, y se añadió al módulo de deuda del año fiscal 2024 una cantidad de \$2,823,273.90, según la Oficina de Finanzas. Esto representó un crédito aplicado (ahorro) para la agencia de cerca de \$45 millones.

Respecto a la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, el DEPR ha cumplido con todas sus obligaciones de pago para el año fiscal 2024, logrando mantener un balance sin deudas pendientes. Además, el saldo acumulado de deudas de los años fiscales 2022 y 2023 se registró en abril de 2024 por un monto total de \$6,556,062.00, lo cual representó un crédito aplicado (ahorro) para la agencia de cerca de \$4 millones.

Estos logros reflejan un compromiso del Departamento con el saneamiento de sus obligaciones financieras y la optimización de su gestión de servicios públicos.

## **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 14: 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 15: 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 16: 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.

## **Conclusión**

En los últimos tres (3) 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.

A lo largo de su gestión, el DEPR ha implementado iniciativas estratégicas y ha realizado inversiones para transformar y fortalecer el sistema educativo de la isla. Estos logros reflejan el compromiso de la administración con la creación de ambientes escolares seguros, modernos y funcionales, que promuevan el desarrollo holístico de los estudiantes.

- En el área de Servicios Académicos, el DEPR ha desarrollado y fortalecido el currículo educativo y los recursos de apoyo a los estudiantes y sus familias. Con una asignación de \$4.6 millones para el Currículo Oficial y \$13 millones para el Currículo Operativo, el DEPR ha establecido una base educativa sólida. Además, se destinaron \$18.7 millones para la adquisición de libros de Educación Socioemocional en español e inglés para todos los niveles académicos, promoviendo así el bienestar emocional de los estudiantes. Con el lanzamiento de la plataforma MED (Material Educativo Digital) y una inversión de \$21.6 millones, se ha ampliado el acceso a materiales digitales de aprendizaje, mejorando la experiencia educativa en el ámbito virtual. Finalmente, con \$250,000 destinados a recursos instructivos para la integración de la familia, el DEPR fomenta una participación activa de los familiares en el proceso educativo, fortaleciendo la colaboración y el apoyo en el aprendizaje de los estudiantes.
- 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.
- 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 33%, 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.

- En términos de seguridad, el DEPR priorizó la seguridad en las escuelas y dependencias educativas mediante una inversión en diversas iniciativas de envergadura. Entre ellas, se destinaron \$18 millones para servicios de vigilancia electrónica, lo que ha permitido fortalecer la seguridad en las escuelas. Además, con una inversión de \$13.4 millones, se adquirieron radios de comunicación para un manejo rápido y efectivo de situaciones de emergencia. También se invirtieron \$1.1 millones en la preparación de las escuelas para responder ante la posibilidad de un tirador activo y otros \$1.1 millones en la instalación de fuentes de agua hands-free, contribuyendo a un ambiente más seguro e higiénico para la comunidad educativa.
- En el marco del proyecto liderado por la Subsecretaría de Administración, el DEPR invirtió \$55 millones destinados a la adquisición de 211,331 mesas y sillas para estudiantes de todo el sistema educativo. Este esfuerzo responde al compromiso de mejorar las condiciones de los entornos de aprendizaje, asegurando que los estudiantes dispongan de mobiliario adecuado y moderno para favorecer su comodidad y concentración en el salón de clases.
- Se realizó la compra de computadoras para apoyar la educación digital en las escuelas de la isla. Con una inversión de \$39,845,653.72, se adquirieron computadoras para 27,486 maestros, facilitando la enseñanza y permitiendo un acceso más amplio a recursos educativos. Además, 861 directores recibieron equipos por un total de \$1,196,613.00, optimizando así la gestión administrativa en cada escuela. En la región de Ponce, 13,680 estudiantes también fueron beneficiados con computadoras, con una inversión de \$16,894,485.50, brindándoles acceso a tecnología esencial para el aprendizaje. Este esfuerzo resalta el compromiso del DEPR en integrar tecnología educativa y mejorar la infraestructura digital en beneficio de toda la comunidad escolar.
- Después de 17 años, la Oficina para el Mantenimiento de Escuelas Públicas (OMEP) logró adquirir una nueva flota de 70 pick-ups para facilitar el transporte de las brigadas de las Oficinas Regionales Educativas (ORE) hacia los planteles escolares, con una inversión de \$2,869,384 provenientes de fondos federales ESSER.
- Se implementó el programa de Tarjeta de Compras (PCARD) para facilitar la adquisición de artículos esenciales en las escuelas, permitiendo a los directores realizar compras de hasta \$800 por transacción con suplidores contratados. Desde su lanzamiento piloto en junio de 2023 y su expansión en agosto, 839 escuelas participaron en el programa, con un 99% de aceptación. La tarjeta

permite la compra de hasta 318 artículos previamente aprobados, incluyendo materiales de oficina, limpieza, didácticos y deportivos, financiados inicialmente con fondos estatales y reembolsados con fondos federales. Hasta la fecha, el programa ha registrado más de \$7.47 millones en compras, optimizando la operatividad diaria de las instituciones educativas.

- 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.
- El aumento salarial de \$1,000 mensuales al personal docente y docente administrativo que se otorgó a partir del 1 de julio de 2022 es el resultado del aumento concedido por el gobernador de Puerto Rico, como parte de la política pública de hacerle justicia salarial a la clase magisterial. De igual manera, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 10-2022 conocida como Ley Especial de Salario Base para los Maestros y Maestras del Sistema de Educación Pública de Puerto Rico, que estableció un salario base de \$2,750 mensuales con el propósito de promover su retención en el empleo y hacerle justicia salarial ante los sacrificios personales y sus funciones.
- La Iniciativa para la Descentralización Educativa y Autonomía Regional (IDEAR) es un proyecto del Departamento de Educación de Puerto Rico que busca descentralizar la administración educativa, empoderando a las regiones para mejorar la calidad y equidad en la educación. IDEAR se implementa en cuatro fases y ha logrado avances significativos: en la fase de pilotos, se implementaron Consejos Asesores Locales, reduciendo tiempos de respuesta y mejorando procesos en 74 escuelas, con un impacto notable en la educación especial y en el manejo de requisiciones y recursos. En 2024, la ORE de Ponce fue seleccionada como la primera en transición a LEA, estableciendo un modelo de autonomía que permitirá un manejo eficiente de recursos y decisiones a nivel regional. El proyecto promueve la participación de padres y maestros, facilitando un acceso oportuno a fondos y recursos. Los retos incluyen la redistribución de funciones administrativas, la superación de deficiencias en el uso de fondos, y la inversión en capital humano y tecnología,

asegurando que el proceso de transformación no afecte la educación de los estudiantes.

Al finalizar este informe de transición, quiero reconocer el esfuerzo, la dedicación y el compromiso de cada uno de los integrantes del equipo del DEPR. Estos años han estado marcados por áreas de oportunidad únicas, pero también por logros que han sentado las bases para un sistema educativo más inclusivo, resiliente y cercano a nuestras comunidades. Hoy, se entrega este legado al nuevo equipo que asume las riendas del DEPR, con la confianza de que cada proyecto, cada iniciativa y cada meta alcanzada será una pieza clave para continuar construyendo una educación de calidad para cada estudiante en la isla. Con este pase de batón, se deja un camino trazado y, al mismo tiempo, se abren las puertas a nuevas ideas y enfoques que enriquecerán y fortalecerán nuestro sistema educativo en los años por venir. Deseo al nuevo equipo el mayor de los éxitos en esta noble misión de transformar y fortalecer la educación en Puerto Rico. Muchas gracias.

## 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