



22 de julio de 2014

Carta Circular Núm. 04-2014-2015

Subsecretario para Asuntos Académicos, Subsecretaria de Administración, Secretaria Asociada de Educación Especial, Secretarios Auxiliares, Directora Ejecutiva del Instituto de Capacitación Administrativa y Asesoramiento a Escuelas, Directora del Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro, Directores de Oficinas, Programas y Divisiones, Directores de las Regiones Educativas, Superintendentes de Escuelas a cargo de los Distritos Escolares, Facilitadores Docentes, Directores de Escuelas, Directores del Instituto Tecnológico de Puerto Rico, Maestros, Maestros Bibliotecarios, Consejeros Escolares y Trabajadores Sociales Escolares

POLITICA PÚBLICA SOBRE EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL DIRECTOR DE ESCUELAS PRIORIDAD

La Constitución de Puerto Rico consagra el derecho de toda persona a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales. Ordena también que el gobierno establezca un sistema de instrucción pública el cual sea libre y enteramente no sectario. La enseñanza será gratuita en la escuela primaria y secundaria y, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, será obligatoria para la escuela primaria.

La Ley Número 149-1999, del 15 de julio de 1999, según enmendada, mejor conocida como *Ley Orgánica para el Departamento de Educación Pública de Puerto Rico*, establece la política pública de Puerto Rico en el área educativa y crea un sistema de educación pública basado en escuelas de la comunidad con autonomía académica, fiscal y administrativa. Estos principios constituyen propósitos esenciales de la presente ley, que se fundamenta sobre tres premisas básicas.

1. El estudiante es la razón de ser del sistema educativo y el maestro su recurso principal.
2. La interacción entre estudiantes y maestros constituye el quehacer principal de la escuela. Las demás actividades escolares, independientemente de su índole, se justifican cuando facilitan la docencia, mejoran la gestión educativa o fortalecen los servicios de la escuela a la comunidad.
3. Las escuelas pertenecen a las comunidades que sirven y estas deben participar en su gobierno.



El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) tiene entre sus metas, y como compromiso, proveer oportunidades educativas de calidad para todos los estudiantes del sistema. Las necesidades de los estudiantes se deben atender de forma diferenciada, mediante la creación de un ambiente propicio para aprender en un currículo flexible pero riguroso; el ofrecimiento de materiales atemperados a las necesidades de enseñanza; y la disponibilidad de un equipo de profesionales altamente cualificados. Las políticas y los procesos administrativos deben integrar de manera directa a las madres, los padres o encargados, así como a la comunidad a la que responde la escuela.

El Programa Título I de la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria del Departamento de Educación de Estados Unidos (USDE, por sus siglas en inglés), conocida como la ley federal Que Ningún Niño Quede Rezagado (*No Child Left Behind* o NCLB) le requiere, además al DEPR la obligación de tomar acciones concretas para mejorar el rendimiento académico de las escuelas que registran bajos indicadores de aprovechamiento académico anual. El objetivo de este título es asegurar que todos los niños tengan la oportunidad justa, equitativa y significativa de obtener una educación de alta calidad y así alcanzar, como mínimo, competencias en las normas de rendimiento académico y en las evaluaciones académicas estatales.

El DEPR debe cumplir con los requerimientos de los estatutos federales sobre las cualificaciones profesionales de los maestros, directores y demás personal académico bajo el cual las escuelas seleccionadas implantarán su modelo. La ley federal Que Ningún Niño Quede Rezagado (*No Child Left Behind* o NCLB) requiere al DEPR que los fondos federales recibidos complementen los recursos disponibles para la educación de los estudiantes y que no se deben utilizar para reemplazar los recursos del Estado. La utilización de los fondos federales no puede ocurrir en eventos o circunstancias que sean responsabilidad del Estado.

Desde el 23 de febrero de 2011, el DEPR radicó al USDE solicitudes para los fondos 1003(g) y en su solicitud inicial informó que aplicaría dos modelos: Cierre de escuelas y Transformación. Cónsono con estas disposiciones, el DEPR, se acogió a las dispensas otorgadas con el propósito de mejores resultados educativos para todos los estudiantes.

PLAN DE FLEXIBILIDAD

La transformación de las escuelas en el área del aprovechamiento académico es uno de los retos que enfrenta el sistema educativo puertorriqueño. En el año 2011 el USDE brindó a los estados y territorios la oportunidad de someter un Plan de Flexibilidad (*ESEA Flexibility Plan*), conforme a la Sección 9401 de la Ley ESEA de 1965, según enmendada. Mediante este plan, se otorgan dispensas a requisitos particulares de la

ley para alcanzar el dominio de los estándares y la oportunidad de mejorar el desempeño de los estudiantes, así como del personal docente.

Cónsono con estas disposiciones, el DEPR se acogió a las dispensas otorgadas con el propósito de implementar estrategias de transformación que redunden en mejores resultados educativos para todos los estudiantes, según sus necesidades diferenciadas. Los cambios propuestos permitirán cerrar las brechas educativas, mejorar la calidad de la enseñanza y aumentar la equidad. Obtener flexibilidad permitirá al sistema educativo responder mejor a las necesidades únicas de los estudiantes, maestros, escuelas y distritos de todo Puerto Rico. Para alcanzar estas metas, se requiere un gran compromiso, determinación y reorganización del funcionamiento de los recursos humanos que harán posible realizar esta encomienda.

ESCUELAS PRIORIDAD:

Las escuelas prioridad se definen como el 5% de las escuelas con el nivel de aprovechamiento académico más bajo según los resultados de la PPAA y las PPEA y las escuelas superiores con cohorte de graduación menor de sesenta por ciento (60%). Las escuelas participantes del programa *School Improvement Grant* (SIG) en el año académico 2014-2015 están incluidas dentro del cinco por ciento (5%) de las escuelas prioridad y continuarán recibiendo los servicios según las escuelas que componen el cinco por ciento (5%); estas serán identificadas como “escuelas prioridad *non-SIG*”. Estas escuelas mantendrán un estatus de categoría prioridad por un mínimo de tres años a fin de proveer suficiente tiempo para que las intervenciones se implementen y se conviertan en parte de la cultura escolar que genere un cambio sistemático. Al final de esos tres años, una escuela puede salir de la categoría prioridad siempre y cuando, en el año académico más reciente la escuela cumpla con los AMO para todos los subgrupos en la escuela. Si es una escuela superior, saldrá de este estatus cuando haya logrado el más alto de los siguientes: un índice de graduación mayor del 60% o un aumento en el índice de graduación que representa la mitad de la diferencia entre el índice de graduación base y 100%. Las escuelas que no logren mejorar su aprovechamiento académico luego de implementar todas las intervenciones planificadas, serán consideradas para efectuar medidas adicionales que sirvan para resguardar el derecho de los estudiantes a una educación pública de calidad. Estas medidas podrían incluir: la reevaluación de la capacidad de la escuela para implementar las intervenciones, reiniciar el proceso de cambios por otros 3 años, reasignar al personal de la escuela, o considerar (potencialmente) el cierre de la escuela.

El DEPR manejará tres subgrupos de escuelas prioridad. Estos subgrupos son:

1. las escuelas SIG identificadas para el año 2011-2012,
2. escuelas SIG identificadas para el año 2012-2013 y
3. el resto de las escuelas prioridad que no están bajo el programa SIG que fueron identificadas al final del año escolar 2012-2013.

Intervenciones para los directores de escuelas prioridad

- Proveer al director flexibilidad operacional en las áreas de organización escolar, personal, currículo y presupuesto.
- Desarrollar un programa de liderazgo para directores de escuelas.
- Evaluar el desempeño del director. Los resultados de la ejecución y crecimiento académico (*Annual Student Growth*) de los estudiantes serán parte integral de este sistema de evaluación.
- Desarrollar un *Plan individual de crecimiento profesional* del director de escuela cuando los resultados de la evaluación sumativa indican un desempeño promedio o bajo promedio. Este plan se preparará en coordinación con el comité de evaluación, según el *Reglamento para establecer el procedimiento de evaluación del desempeño del director escolar*, Reglamento 8035 de 21 de junio de 2011, según enmendado. Este plan tendrá vigencia de dos años.
- Reemplazar al director de ser necesario, para asegurar un liderazgo efectivo o demostrarle al Departamento de Educación que este tiene una trayectoria que evidencia mejoría en la ejecución y la habilidad para dirigir el esfuerzo de cambio escolar.

Reclutamiento y selección de una escuela prioridad:

El Departamento de Educación tiene como prioridad alcanzar el más alto grado de calidad en todos los niveles del sistema. Además, debe cumplir con los requerimientos de los estatutos federales que se imponen sobre las cualificaciones profesionales de los directores a cargo de las escuelas seleccionadas como prioridad, quienes serán los responsables de implantar el modelo seleccionado.

Con el propósito de establecer normas que garanticen la mejor selección del personal y en armonía con las leyes y reglamentos vigentes, se establece el siguiente procedimiento para la entrevista, recomendación y selección de candidatos a ocupar puestos de director en las escuelas prioridad.

Convocatoria

1. El Departamento de Educación establecerá una convocatoria para ocupar los puestos de director de escuelas SIG, con al menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la entrevista, por los medios de comunicación más idóneos, cuando sea necesario.

Comité de entrevista y recomendación de candidatos

1. Se designará un comité entrevistador, el cual estará constituido por cinco (5) personas, según se describe a continuación.
 - El director regional o representante autorizado
 - El ayudante especial o el superintendente de escuelas a cargo del distrito
 - Dos (2) miembros del Consejo Escolar
 - Director de la Oficina de Mejoramiento Escolar (OME) o representante autorizado.
2. Los representantes del Consejo Escolar serán seleccionados por dicho organismo evidenciado por la Certificación de Constitución del Consejo Escolar aprobada por el Instituto de Capacitado Administrativa y Asesoramiento a Escuelas (ICAAE).
3. Cuando comparezcan a la entrevista menos de tres (3) candidatos, el Comité Entrevistador procederá con la evaluación y determinará si hace la recomendación de los interesados o si solicita una autorización para una nueva convocatoria.

El comité entrevistador formulará las preguntas que se harán en la entrevista y determinará la estrategia a seguir en el curso de la misma. Las preguntas deben estar relacionadas con las tareas y funciones inherentes al puesto, la capacidad del candidato y su compromiso en el desempeño de las funciones. La OME,

además, incluirá preguntas relacionadas a las competencias de un director bajo una escuela en la categoría de prioridad.

4. El candidato deberá presentar un portafolio profesional, en el que incluya evaluaciones anteriores, referencias de padres, maestros y estudiantes, además de evidencia de los criterios de transformación mediante iniciativas realizadas para lograr mejorar el aprovechamiento académico y el clima escolar en la escuela que dirige o que ha dirigido.

Criterios de evaluación:

Los candidatos que comparezcan a la entrevista deberán poseer el certificado regular de director de escuelas. El comité evaluará a los candidatos, con el fin de asegurarse que los nombramientos se hagan considerando la idoneidad y capacidad de los mismos, por medio de los siguientes criterios:

- a. Certificación vigente de director de escuela
- b. Preparación académica general
- c. Créditos en la especialidad del puesto
- d. Experiencia docente en el sistema y categoría del puesto
- e. Índice académico
- f. Evaluación satisfactoria (si aplica)
- g. Portafolio
- h. Entrevista
- i. Veterano, si aplica

Selección del candidato

El director de una escuela bajo la clasificación de prioridad deberá ser un profesional que demuestre un alto potencial para liderar, que esté orientado a resultados y que sea capaz de ejercer influencias y solucionar problemas. Los criterios académicos para los directores seleccionados para las escuelas prioridad se determina mediante el documento *School Turnaround Leaders; Competencies for Success*, parte de la colección del *Turnaround Collection of Public Impact*.

1. El Comité Entrevistador recomendará los candidatos con las tres (3) puntuaciones más altas, según evidenciado en el formulario *Criterios para asignar puntuación en reclutamientos escuelas bajo SIG* (anexo I).

2. El secretario acogerá o rechazará las recomendaciones, seleccionará al candidato y enviará el Formulario de Recomendación de Candidatos (anexo II) a la secretaria auxiliar de Recursos Humanos para el trámite de nombramiento.
3. La secretaria auxiliar de Recursos Humanos notificará por carta a la persona seleccionada, así como al director de ICAAE, para que se comience el proceso de capacitación del director de escuela.

Disposiciones generales

1. La selección del director de una escuela prioridad se realizará mediante reclutamiento especial.
2. Los nombramientos para estos puestos se harán con estatus transitorios. Posteriormente, si el candidato cumple con todos los requerimientos federales y existe un puesto regular, se podrá evaluar la posibilidad de otorgar estatus probatorio o regular.
3. Para reclutar candidatos en escuelas prioridad, deberán considerarse los siguientes requisitos:
 - a. Las necesidades particulares de estas escuelas y las iniciativas específicas para que logren el aprovechamiento académico.
 - b. Los requerimientos y regulaciones de la implantación del Modelo de Transformación.
 - c. El cumplimiento con los requisitos generales de ingreso al servicio público establecido en las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable.

Requisitos generales de ingreso al servicio público

1. La Ley Núm. 184-2004, *Ley para la administración de los recursos humanos en el servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, dispone que serán inelegibles (inhábiles) para empleo en el servicio público las siguientes personas:
 - a. Las que hayan incurrido en conducta deshonrosa.
 - b. Los adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas.

- c. Los convictos por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral.
 - d. Los que hayan sido destituidos del servicio público.
2. No se extenderán nombramientos a personas que hayan sido convictas de delitos graves o cualquier delito que implique depravación moral. Esta limitación no aplicará a la persona que haya sido habilitada para ocupar puestos públicos por el director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH) y que haya sido autorizada por el secretario de Educación. El candidato deberá presentar la certificación de habilitación y la autorización emitida por el secretario.
3. *Solicitud y certificación de estatus de elegibilidad para el servicio público y Solicitud y certificación de estatus de elegibilidad conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 70.* El Departamento requerirá a la OCALARH el estatus de elegibilidad de todo candidato incluido en los registros después que estos se publiquen. El Departamento proveerá a la OCALARH un archivo electrónico con los nombres de todos los candidatos, a fin de que esta provea la certificación de estatus correspondiente. La OCALARH proveerá la certificación de estatus y la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos remitirá copia a las oficinas de recursos humanos de las regiones educativas. Antes de procesar cualquier nombramiento, la región educativa se asegurará que el candidato haya sido certificado como elegible por la OCALARH.

En todo nombramiento, el Departamento remitirá a OCALARH el formulario denominado Solicitud de Certificación de Estatus de Elegibilidad para el Servicio Público. El Memorando Especial Núm. 33-2001, emitido el 2 de octubre de 2001 por OCALARH, dicta la obligación de cada autoridad nominadora de utilizar el formulario antes mencionado con el fin de verificar la elegibilidad de los candidatos para empleo. A estos efectos, el Departamento requerirá a OCALARH el estatus de elegibilidad de todo candidato que haya aceptado oferta de empleo antes del nombramiento.

Pruebas para la detección de sustancias controladas

La Ley Núm. 78-1997, Ley para reglamentar las pruebas de sustancias controladas en los empleos públicos, establece que se considera necesario y

conveniente requerir pruebas para la detección del uso ilegal de sustancias controladas toda vez que existe un interés apremiante de erradicar su uso ilegal. El Artículo 11 sobre requisito de empleo del *Reglamento de pruebas para la detección de sustancias controladas del Departamento de Educación* establece que:

- Las pruebas serán administradas no más tarde de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la notificación al candidato para empleo de su preselección. Cada candidato se someterá solo a una (1) prueba de drogas al momento de ser preseleccionado, independientemente del número de puestos que solicite o del número de entrevistas a las que asista, ya sea en las distintas regiones o distritos escolares o a nivel central.
- El resultado de dicha prueba será admisible para todas las posiciones para las cuales el candidato a empleo haya sido preseleccionado para el año escolar entrante, de haber sido preseleccionado previo a comenzar el año escolar o para el año escolar en curso, de haber comenzado el año escolar al momento de ser preseleccionado. Bajo ninguna circunstancia se repetirá la prueba.

A todo candidato preseleccionado se le entregará copia del *Reglamento del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios y empleados del Departamento de Educación y organismos adscritos a esta agencia* y se le requerirá que firme un recibo como evidencia de que se le hizo entrega del mismo. También se le entregará inmediatamente el documento de Autorización para Realizarse las Pruebas de Sustancias Controladas en el laboratorio identificado por el Departamento de Educación.

Se informará al candidato que dispone de veinticuatro (24) horas para realizarse la prueba a partir del momento en que es preseleccionado. De no realizarse la prueba en este periodo, el candidato pierde la oportunidad de empleo.

La negativa de un candidato a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegársele el empleo. Una vez se reciba el resultado negativo de la prueba, se le solicitarán los documentos correspondientes para nombramiento.

Los candidatos preseleccionados, cuyas pruebas para la detección de sustancias controladas resultaron positivas, deberán presentar en la Oficina de Sustancias Controladas de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos una certificación de rehabilitación expedida por cualquier institución pública o privada reconocida por el Departamento de Salud para poder ser elegible nuevamente.

Trámite de nombramientos

Una vez se certifique la elegibilidad del candidato para el trámite de nombramiento, este deberá someter los siguientes documentos:

1. Juramento de fidelidad
2. Certificados de Exención para la Retención 499-R-4
3. Formulario de Áreas de Trabajo Libre de Drogas
4. Formulario I-9
5. Formulario de historial médico o certificado de salud expedido por el Departamento de Salud
6. Fotocopia de la tarjeta de seguro social (Formulario I-9)
7. Identificación con foto
8. Certificación Negativa de Pensión Alimentaria expedida por la Administración para el Sustento de Menores (ASUME), requerida conforme a la Ley Núm. 5-1996, según enmendada, mejor conocida como La Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores. Este certificado puede solicitarse en la página electrónica www.pr.gov.
9. Evidencia de haberse sometido a la prueba para la detección de sustancias controladas
10. Certificado de Antecedentes Penales con menos de seis (6) meses de expedición
11. Certificación de Radicación de Planilla de Contribución sobre Ingresos de los últimos cinco (5) años previos al nombramiento, si estaba obligado a rendirla. Si no tuvo que rendir planillas, deberá completar el formulario Información Sobre su Planilla de Contribución Sobre Ingresos.

Carta Circular Núm. 04-2014-2015

**POLITICA PÚBLICA SOBRE EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL DIRECTOR DE ESCUELAS
PRIORIDAD**

22 de julio de 2014

Página 11

Cualquier funcionario o empleado que viole estas normas podrá ser objeto de medidas disciplinarias a tenor con lo dispuesto en la legislación vigente y aplicable a la agencia.

Esta carta circular deja sin efecto cualquier otro documento cuyas directrices estén en conflicto, en su totalidad o parcialmente, con las disposiciones que se establecen en esta, las cuales tienen vigencia inmediata.

Cordialmente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Román Meléndez', written over a faint circular stamp or watermark.

Prof. Rafael Román Meléndez
Secretario



Criterios para asignar puntuación en reclutamientos escuelas prioridad

1. PREPARACIÓN ACADÉMICA	PUNTUACIÓN
60 créditos o más	1
120 créditos	2
Bachillerato	3
Maestría	4
Doctorado	5
2. CRÉDITOS EN LA ESPECIALIDAD	PUNTUACIÓN
1 a 7 créditos	3
8 a 14 créditos	6
15 a 20 créditos	9
21 o más	12
3. ÍNDICE ACADÉMICO	PUNTUACIÓN
2.00 - 2.49 puntos	2
2.50 - 2.99 puntos	4
3.00 - 3.49 puntos	6
1.50 - 4.00 puntos	8
4. EVALUACION DE LA ENTREVISTA ORAL (1 al 10)	
5. EXPERIENCIA DOCENTE	PUNTUACIÓN
Dos (2) puntos por cada año de experiencia hasta un máximo de veinticuatro (24) puntos.	
6. PORTAFOLIO	PUNTUACIÓN
De 1 a 10 puntos.	
7. VETERANO* <input type="checkbox"/>	10
8. IMPEDIMENTO CALIFICADO* <input type="checkbox"/>	5
Puntuación Total	

* Sólo podrá disfrutar de una (1) de estas opciones

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-5800



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



**RECOMENDACIÓN DE CANDIDATOS RECLUTAMIENTO ESPECIAL PARA
 PUESTO DE DIRECTOR DE ESCUELAS SIG**

Información general:

Fecha de la entrevista: _____
 Numero de puesto: _____ Clase: director escolar
 Distrito escolar: _____ Municipio: _____
 Escuela: _____ Código de la escuela: _____

Recomendación del candidato:

Luego de completar el proceso de entrevista y evaluación de los candidatos, recomendamos para el puesto: (pueden ser hasta tres (3) personas).

Nombre: _____
 Nombre: _____
 Nombre: _____

Comentarios: _____

Miembros del Comité Entrevistador (Escriba su nombre en letra legible)

_____	_____
Puesto/persona que representa	Firma
_____	_____
Puesto/persona que representa	Firma
_____	_____
Puesto/persona que representa	Firma
_____	_____
Puesto/persona que representa	Firma
_____	_____
Puesto/persona que representa	Firma

Selección del candidato:

_____ Firma secretario de Educación
 Nombre sandidato seleccionado

