



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

**PLAN EQUITATIVO DE ACCESO A EDUCADORES EFECTIVOS PARA
TODOS LOS ESTUDIANTES
2015 – 2019**



Profesor Rafael Román Meléndez
Secretario
Departamento de Educación de Puerto Rico

Índice

SECCIÓN 1: INTRODUCCIÓN.....	3
SECCIÓN 2: COMPROMISO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	8
SECCIÓN 3: EXPLORACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE EQUIDAD.....	13
SECCIÓN 4: ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BRECHAS DE EQUIDAD.....	21
SECCIÓN 5: MONITOREO Y APOYO CONTINUO.....	29
SECCIÓN 6: CONCLUSIÓN	35
APÉNDICE A: EQUIPO INTERNO DE PLANIFICACIÓN DE EQUIDAD DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO.....	36
APÉNDICE B: GRUPOS DE INTERÉS INVITADOS A LAS REUNIONES DE PLANIFICACIÓN DE EQUIDAD	38
APÉNDICE C: TEMARIOS Y DOCUMENTACIÓN	41
APÉNDICE D: ENCUESTA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	57
APÉNDICE E: RESUMEN ENCUESTA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	58
APÉNDICE F: MEDICIÓN DE BRECHAS DE EQUIDAD.....	63

Versión en Español con los documentos de apoyo según sometidos en Inglés.

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.

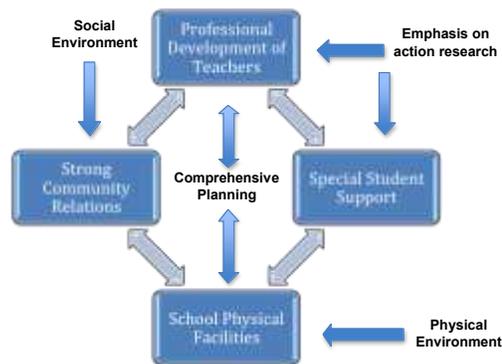
Sección 1: Introducción

El Plan de Equidad de Maestros del Departamento de Educación de Puerto Rico (conocido en adelante como DEPR), ha sido desarrollado para asegurar que todos los estudiantes reciban instrucción por maestros excelentes y contiene todos los requisitos del Departamento de Educación de los Estados Unidos en los componentes del Plan de Equidad de Maestros. Este plan está alineado con el Modelo Comprensivo para Mejoramiento de las Escuelas del DEPR para así garantizar que maestros cualificados y efectivos tengan acceso a todos los sistemas necesarios de apoyo para enseñar a todos los estudiantes independientemente de su nivel socio-económico, etnia y/o localización geográfica. A continuación, el modelo que resume el mejoramiento de las escuelas del DEPR.

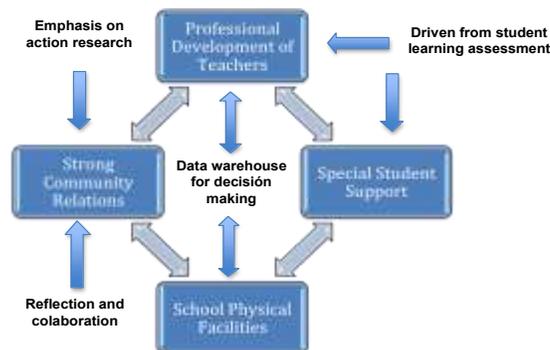
El Modelo ilustra cuatro componentes principales que promueven una reforma exhaustiva de las escuelas y como consecuencia, un ambiente de aprendizaje efectivo.

MODELO (Versión Inglés)

The Model articulates four main components that promote comprehensive school reform and, as a consequence, effective learning environments.



It gathers information from assessment, research and regular inventories in order to facilitate articulated decision making processes.

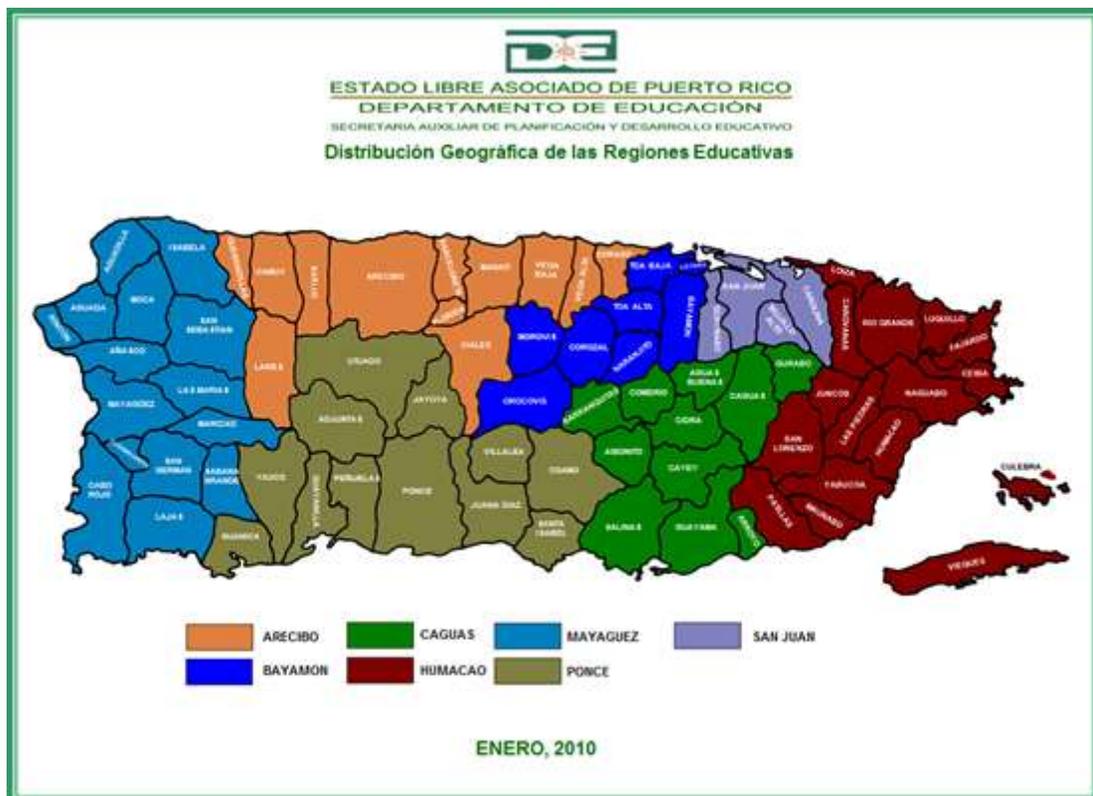


Reúne información de las evaluaciones, investigación e inventarios regulares para facilitar procesos de toma de decisiones articulados y coherentes.

Este plan incluye una breve descripción del contenido histórico del DEPR, la iniciativa para comprometer a los grupos de interés, los recursos de donde proviene la data y el análisis para identificar posibles brechas, conjuntamente con las fortalezas y retos hacia el acceso equitativo de los estudiantes a maestros excelentes, estrategias para eliminar diferencias o brechas, apoyo que se ofrecerá para la implementación del plan y el proceso de supervisión para medir el progreso y la fidelidad del mismo que imperó durante dicha implementación.

Trasfondo

El DEPR es único en comparación con las escuelas públicas del continente americano. La más sobresaliente de las diferencias es que el sistema educativo del DEPR de los grados Pre-K a 12 opera como un sistema unitario. Por consiguiente, el DEPR es tanto la agencia educativa estatal (SEA) y la agencia educativa local (LEA), institucionalizado como un solo gran distrito escolar que consiste de una oficina de nivel central, siete (7) regiones educativas abarcando esas regiones educativas veintiocho (28) distritos escolares . Estos distritos son académicos en naturaleza y no deben ser confundidos con el LEA.



En los años 2014-2015 el sistema escolar del DEPR consistía de 1,386 escuelas, incluyendo 788 de nivel elemental, 197 nivel intermedio, 167 combinados el nivel elemental y secundario y 78 Escuelas Tecnológicas de Educación Post-Secundaria y Centros de Educación Adulta. El DEPR posee 702 escuelas localizadas en áreas rurales y 684 escuelas dentro de áreas urbanas. Adicional a la singularidad del sistema, a las escuelas localizadas en las islas municipios de Vieques y Culebra, se llega por medio del ferry o por avión, lo que representa retos adicionales para el DEPR.

La población estudiantil en el año 2014-2015 era aproximadamente de 406,882. El nivel de pobreza de las escuelas se determina por el por ciento de estudiantes de familias de bajo ingresos matriculados en la escuela. La determinación de que una familia es de bajo ingreso se basa en la misma data que LEA utiliza para asignar a sus escuelas los fondos de Título I parte A bajo la sección 113(c) (1) de Título I. Los niveles de pobreza de las escuelas son clasificadas en cuatro cuartiles. Las escuelas con el mayor nivel de pobreza (ingresos más bajos) se encuentran en el cuarto cuartil (Q4) y las escuelas con el menor nivel de pobreza se hayan el primer cuartil (Q1). El énfasis estará en las brechas en las escuelas Q4.

Contrario a los Estados Unidos continentales, donde se determina las minorías basado en trasfondos étnicos y raciales, en Puerto Rico la mayoría de los estudiantes son hispanos y no se hacen tales distinciones para propósitos educativos. El DEPR, por ende, definirá como minoría a un estudiante con altas necesidades especiales que pertenezca por lo menos a uno de los siguientes grupos:

- (1) estudiantes con impedimentos
- (2) estudiantes con limitaciones lingüísticas en español
- (3) estudiantes inmigrantes
- (4) estudiantes talentosos

Para propósitos de este plan de equidad, el DEPR utiliza data del nivel de las escuelas y data del estudiantado para analizar y calcular las posibles brechas en cada una de las tres métricas reglamentarias: maestros no cualificados, maestros enseñando fuera de su área de preparación y maestros sin experiencia.

Otro factor importante que distingue al DEPR de la mayoría de los sistemas escolares en los Estados Unidos es el proceso de reclutamiento de maestros que se lleva a cabo en las regiones educativas. Los solicitantes para posiciones de maestros en el DEPR son clasificados en una lista de maestros elegibles para el nivel y/o la materia para la cual poseen un certificado profesional de maestro. El proceso de cualificación está basado en un conjunto de criterios que incluyen preparación magisterial, experiencia, promedio, puntuación, calificación en la práctica docente y residencia entre otros. En Puerto Rico, un certificado de maestro regular, requiere por lo menos un Bachillerato con concentración en cualesquiera de las materias académicas; aprobar la Prueba de Certificación de Maestros (conocida como PCMAS) dese 1992; y un promedio general de 2.80 en el área de concentración que se elevará a 3.00 en el año 2016 (Normativas para la Certificación de Maestros #8146).

En cada una de las siete regiones educativas se lleva a cabo el mismo proceso de reclutamiento de maestros siguiendo estrictamente el orden de turnos en que aparecen los nombres de los maestros en la lista de turnos de elegibilidad. Por ejemplo, una vez se publican las vacantes para posiciones de maestros y comienzan las entrevistas, al primer maestro en la lista de turnos se le ofrecerá primero la posición. La posición vacante se podrá ofrecer al maestro que sigue en turno en la lista únicamente si el primero declina el ofrecimiento. Es importante señalar que este proceso aplica solamente a nuevos contratos para el determinado año escolar. Los maestros con permanencia continúan en sus puestos y no tienen que pasar por este proceso de reclutamiento anual o de contratación a menos que deseen competir para otra posición o por que sean transferidos a otra posición dependiendo de la necesidad de servicio del Departamento.

El proceso de reclutamiento del DEPR, aunque lejos de ser perfecto, garantiza la distribución y/o designación equitativa a maestros altamente cualificados, certificados y con experiencia para ocupar las posiciones vacantes a través de toda la isla. El DEPR está consciente que aun cuando los maestros sean altamente cualificados, certificados y con experiencia, no significa necesariamente que sean efectivos y/o eficientes. Una vez el DEPR, defina y determine la métrica para estos indicadores, el proceso de reclutamiento vigente representará un reto mayor y requerirá cambios y/o modificaciones en su política y regulaciones de reclutamiento para asegurar que aquellos estudiantes económicamente desaventajados y con alto grado de necesidades especiales tengan acceso a los maestros mejor preparados disponibles. En el ínterin, el DEPR ha puesto en práctica estrategias para minimizar los retos del actual proceso de reclutamiento. Como parte del proceso de transformación en las escuelas, el DEPR utiliza criterios adicionales para las escuelas que estén participando en iniciativas como las estrategias SIG, que utiliza los siete principios de cambio para transformar a una escuela y a otras escuelas especializadas.

El DEPR ha puesto en vigor una escala de salarios para todas las posiciones existentes en la agencia. Cada posición o puesto comienza con un salario mínimo y los salarios de todos los empleados son asignados de acuerdo a esa escala. Los salarios no se basan en el área geográfica, en las materias que imparten los maestros, el nivel de pobreza de la escuela ni en el nivel académico. La política del DEPR requiere que en el proceso de reclutamiento regular, todos los candidatos a posiciones de maestros cumplan con las regulaciones y requisitos de (HQT) maestros altamente cualificados y sean asignados a ofrecer servicios tanto a grupos minoritarios como a la población en general.

En octubre 2013 el Departamento de Educación de los Estados Unidos aprobó el Plan de Flexibilidad de ESEA. El DEPR en los principios 1, 2 y 3 del plan de Flexibilidad, estableció iniciativas y actividades que aumentaría la calidad del liderazgo del maestro y de la escuela por:

- Revisión de regulaciones relacionadas a la preparación magisterial, prácticas docentes y el programa de inducción de maestros del DEPR.
- Desarrollo e implementación del nuevo sistema de evaluación y de apoyo al maestro y al director. El sistema ha sido diseñado como un proceso en curso para impactar la

calidad del maestro y del director y proveer desarrollo profesional de alta calidad. Incluye la participación de grupos de interés que ofrecen apoyo continuo y que además fueron parte del diseño.

- Revisión y actualización de las diferentes funciones del personal del distrito para fortalecer el apoyo académico a maestros y directores escolares.
- Establecimiento de directrices que enfocan el apoyo académico continuo a maestros y directores escolares.
- Establecimiento de un nuevo apoyo académico y plataforma de monitoreo para registrar todas la intervenciones de los diferentes niveles del DEPR para apoyar las escuelas y su efectividad en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

Como resultado del Plan de Flexibilidad del DEPR, se ha desarrollado un nuevo sistema de evaluación del educador y se ha establecido actualmente como plan piloto en todas las escuelas. Dicho plan piloto estará vigente durante el resto del año escolar 2015-2016 y estará implementado oficialmente como sistema de evaluación durante el año escolar 2016-2017. Cuando se haya analizado y validado la data del plan piloto, el DEPR podrá visualizar las brechas de equidad con más profundidad y podrá compararlas con los niveles de ejecución y/o funcionamiento del maestro y del director y su efectividad. Este análisis se integrará al plan de Flexibilidad del DEPR. Indicadores adicionales tales como retención de educadores, ausentismo, condiciones de enseñanza e información del director escolar actualmente están siendo recopilados y de igual manera eventualmente serán integrados al Plan.

Visión general del proceso de desarrollo del Plan de Equidad

El DEPR en asociación con Florida and the Islands Comprehensive Center (FLICC), participó en la mayoría de las conferencias, de los seminarios en línea, y en las horas de oficina del Equity Access Support (EAS) para recibir apoyo. Parte de este proceso incluyó la lectura de las herramientas y recursos del EAS disponibles a los estados como métodos de guía y apoyo para el desarrollo de este Plan de Equidad. Reconociendo la importancia que tiene la representación de todos los grupos de interés, dentro y fuera del departamento; el DEPR designó personal desde la oficina de la Secretaría y Subsecretaría como enlace de la iniciativa para garantizar la participación y la representación de todos los grupos de interés y para supervisar el proceso. En adición, el director del Instituto de Desarrollo Profesional fue asignado a ser el coordinador y facilitador de todas las actividades conducentes al desarrollo final del Plan de Equidad 2015 del DEPR. Entre los trabajos realizados se encuentran:

1. Reuniones de grupos de interés
2. Encuestas para recopilar reacciones
3. Selección y recopilación de data y análisis
4. Reuniones de equipos de trabajo para finalizar el Plan de Equidad

Sección 2: Compromiso de los grupos de interés

El DEPR cree firmemente en la integración de los diversos grupos de interés que promueven mejores prácticas para beneficiar el crecimiento académico de todos los estudiantes. El departamento acoge varios comités de grupos de interés (i.e. Comité de Consejería al Estudiante de la Oficina del Secretario, Comité General de Flexibilidad, Comité de Practicantes Título I, Comité para Asistir las Necesidades de Estudiantes de Título III, Comité de Padres y Estudiantes, Comité de Educación, Evaluación y Desarrollo Profesional y Comité de Evaluación) que reúnen su matrícula durante el año con el propósito de consultar y para recibir reacciones sobre diferentes temas dirigidos a proveer una educación de calidad para los estudiantes. El DEPR creará una oficina cuyo propósito será fortalecer el compromiso de las familias, comunidades y grupos de interés en beneficio de los estudiantes y su aprovechamiento académico.

El DEPR convocó un equipo interno de planificación compuesto por personal de la oficina central (ver apéndice A) para identificar a grupos de interés y sus funciones en el desarrollo del Plan de Equidad del Estado, para analizar data y facilitar las reuniones de grupos de interés que apoyarían la implementación efectiva del Plan de Equidad. Los grupos de interés contribuyeron en todas las fases del desarrollo y revisión del Plan de Equidad y participarán en la implementación y monitoreo de su progreso. El equipo interno del Plan de Equidad del DEPR se reunió varias veces y tomó parte en todas las reuniones de los grupos de interés.

El Comité de Grupos de Interés (ver apéndice B) fue creado para contribuir al desarrollo del Plan de Equidad. El comité está compuesto por una representación de educadores, padres, estudiantes, creadores de política pública, la comunidad, organizaciones y asociaciones educativas, instituciones de educación superior, programas de preparación de educadores, representantes de educación especial, representación de la matrícula de limitaciones lingüísticas e inmigrantes, recursos humanos y de los directores de programas. El comité acordó una consulta cara a cara sobre el acceso equitativo a los temas relacionados con el maestro excelente. Después de haber evaluado la composición de los grupos de interés, el DEPR concluyó que era necesaria una mayor representación de grupos de derechos civiles, de organizaciones magisteriales y de directores escolares. Todos los grupos de interés fueron convocados a recibir orientación, ofrecer recomendaciones y apoyo (retroalimentación) y participaron directamente en el análisis de las causas fundamentales de las brechas identificadas y recomendaron las estrategias para eliminar dichas brechas. (ver apéndice C para agendas y minutas).

Pasos a seguir para convocar a los grupos de interés

El enfoque del DEPR hacia el desarrollo del Plan de Equidad le condujo a convocar primeramente a sus grupos internos para discutir y establecer los pasos de acción a seguir para

garantizar el acceso equitativo e igual de todos los estudiantes a maestros de excelencia. La primera reunión con todos los grupos de interés se llevó a cabo y la consulta comenzó.

En las reuniones subsiguientes fueron identificados y analizados los datos referentes a las brechas de equidad, se hizo el análisis de las causas fundamentales y se discutieron las recomendaciones para las posibles estrategias a seguir. Además, los grupos de interés participaron en la evaluación del progreso y la difusión de los resultados de la data analizada. Los participantes fueron convocados a todas las reuniones por correos electrónicos, memorandos o por cartas individuales.

Resumen de las reuniones del equipo interno del DEPR y de los grupos de interés:

Tabla sometida (Inglés)

Date	Participants	Actions
Abril 30, 2015	PRDE’s Internal Equity Planning Team	Equity Plan orientation; discussion of new plan expectations; identification of stakeholders; work schedule and group member roles
May 18, 2015	PRDE’s Internal Equity Plan Team Schools (Teachers & School Directors) School District (superintendents, academic facilitators) PRDE’s central office, Universities (teacher preparation programs) Organizations (College Board, TESOL, AMPR, ODAE) Parents, Students & Community	Equity Plan orientation; discussion of new plan expectations; survey and work timelines
May 28, 2015	PRDE’s Internal Equity Planning Team Schools (Teachers & School Directors) School District (superintendents, academic facilitators) PRDE’s central office, Universities (teacher preparation programs) Organizations (College Board, TESOL, AMPR, ODAE) Parents, Students & Community	Analyze data; Identify equity gaps and root causes; establish strategies for reducing or eliminating identified gaps
September 4, 2015	PRDE’s Internal Equity Planning Team	Summary of work done, peer review discussion; key terminology

Date	Participants	Actions
		revision; work schedule; task distribution
September 9, 2015	PRDE's Internal Equity Planning Team	Data analysis to validate identified gaps and identify other possible
September 10, 2015	PRDE's Internal Equity Planning Team	Data analysis to validate identified gaps and identify
September 18, 2015	PRDE's Internal Equity Planning Team Schools (Teachers & School Directors) School District (superintendents, academic facilitators) DEPR's central office, Universities (teacher preparation programs) Organizations (College Board, TESOL, AMPR, ODAE) Parents, Students & Community	Summary of work done; key terminology, discussion of identified gaps; root cause analysis of gaps; strategies for minimizing gaps; survey and work timelines
September 21, 2015	PRDE's Internal Equity Planning Team	Discussion of root causes and strategies recommended by stakeholders; Agree on strategies that PRDE will implement
November 30, 2015	PRDE's Internal Equity Planning Team	Summary of work done; Discussion of analysis with SWD, LSP, Immigrants and Gifted students; review of the established strategies for minimizing gaps

Durante las reuniones, los grupos de interés revisaron los datos relacionados con las diferencias entre escuelas de alto nivel de pobreza y de bajo nivel de pobreza y estudiantes con impedimentos, limitaciones lingüísticas en español, inmigrantes y estudiantes talentosos con las tres métricas reglamentarias: maestros no cualificados, maestros ocupando plazas fuera de su preparación y maestros sin experiencia (ver definiciones).

En adición a las interacciones cara a cara, el DEPR y FLICC desarrollaron una encuesta (ver apéndice D) para recopilar información de los grupos de interés en relación a sus percepciones y opiniones sobre lo que constituye un maestro excelente; estrategias y actividades necesarias

para garantizar el acceso equitativo a maestros excelentes para todos los estudiantes y sugerencias de cómo mantener informados tanto a los grupos de interés como al público en general acerca del progreso del Plan de Equidad.

La data fue recopilada utilizando tres preguntas abiertas (para recibir respuestas directas y concisas) e incluyó la colección de información demográfica de los encuestados para identificar su membresía en el grupo. La encuesta se llevó a cabo durante reuniones, actividades educativas, entrenamientos y/o talleres de desarrollo profesional y por correos electrónicos. Un total de doscientos treinta y cinco (235) personas respondieron representando diferentes sectores de la comunidad, personal del nivel central del DEPR y de las siete regiones educativas. Antes de ser encuestados, todos los participantes fueron informados del propósito de la encuesta y de cómo dicha data sería utilizada en el desarrollo del Plan de Equidad. La incorporación de esta encuesta le proveyó al DEPR, una oportunidad para recibir información de un grupo de interés mayor, quienes de otra forma no hubieran podido ser contactados para participar. Este grupo adicional, incluyó a maestros, directores de escuela, ayudantes de maestro, padres, estudiantes, facilitadores académicos, superintendentes de distritos, programas de preparación de maestros, bibliotecarios, especialistas en tecnología, organizaciones comunitarias y profesionales. Además, representantes de educación especial de nivel central del DEPR, limitaciones lingüísticas, inmigrantes, recursos humanos y directores de programa también participaron completando la encuesta.

Compromiso continuo

El equipo interno del Plan de Equidad del DEPR se reunirá cada dos meses durante el año escolar 2015-2016 para monitorear y dirigir el progreso del Plan de Equidad y luego se continuará reuniendo cuatro veces al año para brindar seguimiento continuo. En estas reuniones, se analizarán datos nuevos y actualizados, según estén disponibles, para apoyar la incorporación de nuevos indicadores de educadores excelentes tales como efectividad y retención del educador; revisión del cronograma de trabajo o línea del tiempo y monitoreo del progreso del Plan de Equidad. Reuniones adicionales serán convocadas periódicamente para revisar el Plan de Equidad, coordinar reuniones de grupos de interés y conducir consultas de seguimiento con grupos de interés internos y externos.

Para alentar el compromiso a largo plazo de los grupos de interés, las reuniones serán convocadas tres veces al año durante los dos próximos años escolares (2016-2017). En estas reuniones se proporcionará toda la información actualizada a los grupos de interés en relación a la evaluación del progreso, el análisis de los nuevos datos a medida que se hagan disponible y se evaluará si se debe hacer modificaciones al plan existente. Posterior a estas, se reunirán dos veces al año. Diversos mecanismos se utilizarán para recibir e integrar recomendaciones e información de los grupos de interés. Esta información (retroalimentación) se recopilará por medio de reuniones cara a cara, de los grupos de enfoque por medio del sitio web del DEPR y de cuestionarios con respecto al Plan de Equidad. Una comunicación continua se llevará a cabo a través del portal interno del DEPR que incluirá un espacio para subir una copia del Plan de Equidad para que esté accesible al público en general. El portal interno también tendrá un

documento: Preguntas más frecuentemente formuladas (FAQ's, por sus siglas en inglés), cuestionarios y documentación relacionada con el progreso de la implementación del Plan de Equidad.

El Secretario de Educación establecerá política pública para guiar la implementación exitosa de las estrategias identificadas. Al establecer política pública se apoyará la iniciativa y ayudará a minimizar el efecto de las brechas identificadas para asegurar y garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los mejores maestros. Información detallada en relación a seguimiento, difusión y actividades de monitoreo del Plan de Equidad se discutirán en la sección 5: Monitoreo y apoyo en marcha.

Sección 3: Exploración y análisis de las brechas de equidad

En esta sección se presentan las definiciones, métricas, variables, análisis de datos y de las brechas identificadas que crean los mayores retos en garantizar el acceso de estudiantes del DEPR a maestros efectivos. Este trabajo fue el resultado del análisis de varios tipos de datos provistos que brindaron la oportunidad de identificar las brechas en equidad. Las métricas utilizadas para el análisis de datos fueron las de los maestros no cualificados, maestros enseñando fuera de su área de especialidad y maestros sin experiencia en la enseñanza y las variables fueron el alto nivel de pobreza, estudiantes con limitaciones lingüísticas, estudiantes inmigrantes y estudiantes talentosos. Es importante puntualizar que aunque estamos señalando escuelas en elQ4, el 96% por ciento de nuestras escuelas están clasificadas como de bajo nivel de pobreza. Por esta razón el DEPR atenderá las brechas significativas en el cuartil de nivel más bajo de pobreza (Q1), porque todos nuestros estudiantes merecen tener acceso a educadores efectivos.

Definiciones y métricas

Nuestro anterior plan de Equidad del educador se concentró primordialmente en el estatus HQT (Maestros altamente cualificados) para identificar a maestros efectivos; sin embargo, el DEPR reconoce que aunque los maestros cumplan con estos requisitos no todos son necesariamente maestros excelentes. El enfoque de este plan será la integración de otras dimensiones como ejecutoria y efectividad de los maestros para aumentar el aprovechamiento académico de los estudiantes. Como mencionáramos en la introducción, el DEPR ha implementado un sistema piloto de evaluación del educador basado en el Plan de Flexibilidad. Este sistema ayudará al DEPR a establecer los criterios para definir al maestro excelente y efectivo.

El DEPR utilizó estatutos actuales y regulaciones para la mayoría de las definiciones aplicables al desarrollo de este Plan de Equidad. El equipo interno del DEPR desarrolló algunas definiciones para el propósito de este plan. Las siguientes definiciones son los términos y variables utilizados en el análisis de la data.

1. **Maestros altamente cualificados (HQT):** Un maestro altamente cualificado en Puerto Rico es uno que cumple con los tres requisitos federales: haber obtenido por lo menos un grado de bachillerato, poseer un certificado regular del estado en la materia y/o nivel que enseña y que haya demostrado aptitud en la materia que enseña (HQT Plan Estatal, Carta Circular 16-2011-2012).
2. **Maestros no altamente cualificados (NHQT):** Un maestro que no cumple con uno o más de los tres requisitos federales para Maestros altamente cualificados (HQT Plan Estatal, Carta Circular 16-2011-2012).
3. **Certificado Regular :** Requiere poseer al menos un BA con una concentración en una materia determinada; aprobar la Prueba de Certificación de Maestros de Puerto Rico (PCMAS) y tener un promedio general de 2.80 en el área de concentración (Regulaciones para Certificaciones de maestros #8146).
4. **Reclutamiento Especial:** Proceso por el cual un maestro se recluta cuando se haya agotado la lista de candidatos elegibles (Regulaciones para personal docente #6743).
5. **Maestro no cualificado:** Un maestro que no es altamente cualificado (HQT) en la asignatura o materia o para el nivel escolar, o haya sido contratado por reclutamiento especial cuando los candidatos elegibles no están disponibles (equipo interno del DEPR).
6. **Maestro fuera de su área de preparación:** Un maestro que posee un certificado regular del estado en una materia académica pero en la actualidad enseña una asignatura de la cual no ostenta un certificado regular de maestro (definición del equipo interno del DEPR).
7. **Maestro sin experiencia:** Un maestro con un año o menos de experiencia como maestro ya sea en Puerto Rico o en cualquiera estado o territorio (definición adoptada del Departamento de Educación de los Estados Unidos).
8. **Maestro nuevo:** Un maestro con tres años o menos de experiencia como maestro y quien es elegible para el programa de inducción para nuevos maestros (equipo interno del DEPR).

9. **Estudiantes de altas necesidades (minorías):** Estudiantes con necesidades especiales que pertenecen a por lo menos a una de las siguientes categorías:
 1. estudiantes con impedimentos
 2. estudiantes con limitaciones lingüísticas en español
 3. inmigrantes
 4. estudiantes talentosos

10. **Cuartil de alta pobreza (Q4):** Veinticinco por ciento (25%) de escuelas con un promedio de 90.81% por ciento de pobreza. Este es el cuartil de más bajo ingreso económico.

11. **Cuartil de menor pobreza (Q1):** Veinticinco por ciento (25%) de escuelas con un promedio de 66.39% por ciento de pobreza. Este es el cuartil de mayor ingreso económico.

12. **Escuelas de bajo rendimiento:** Escuelas clasificadas como prioridad o enfoque de acuerdo al Plan de Flexibilidad.

13. **Escuelas prioridad:** Cinco por ciento (5%) de las escuelas de más bajo rendimiento basado en la ejecutoria de los estudiantes en las pruebas estandarizadas y/o en la escuela superior ajustado a tres años con el porcentaje de graduación de menos del 60% de acuerdo al Plan de Flexibilidad.

14. **Escuelas enfoque:** Escuelas superiores con el porcentaje de graduación de menos del 60% y las escuelas con las mayores brechas en aprovechamiento entre los cuartiles de estudiantes 25 y 75 que no están mostrando progreso significativo para cerrar o salvar estas brechas.

Las siguientes definiciones y sus métricas serán definidas y analizadas durante el año escolar 2015-2016 para determinar la clasificación de maestros que será incluido en el Plan de Equidad en los años subsiguientes.

1. Maestro excelente*
2. Director de escuela excelente*
3. Maestro efectivo*
4. Director de escuela efectivo*
5. Ausentismo de educadores *
6. Retención de educadores*
7. Tasa de cambio y rotación de educadores*

*Estos términos serán definidos una vez el sistema nuevo de evaluación y efectividad se haya **establecido** como plan piloto e implementado completamente a nivel isla.

Exploración de datos

Fuentes de información

El DEPR llevó a cabo la revisión de datos utilizando las siguientes fuentes:

El (DW-Data Warehouse), Almacén de datos proveyó varias herramientas de divulgación de información para facilitar el proceso de toma de decisiones permitiendo que se lograra el análisis y presentación de informes a diferentes niveles. También sirve como el motor principal de datos para múltiples plataformas de información así como la fuente principal de datos para apoyo de solicitudes. Es un recurso valioso para asistir al DEPR a cumplir con los requisitos federales y estatales y facilita la realización de los informes.

En el almacén de datos, se consolidan varias fuentes de datos que comprenden información académica y administrativa de múltiples sistemas operacionales externas, entre ellas:

- Sistema de Información Estudiantil (SIE)
- Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencia (TAL)
- Sistema de Recursos Humanos y Nómina
- Web Mail
- Programa de Data Ocupacional y Académico
- Mi Portal Especial (MIPE)
- Pruebas Puertorriqueñas de Aprovechamiento Académico (PPAA)
- Otras

Para análisis futuro, el DEPR podrá utilizar el Sistema de Datos Longitudinal de los grados Pk-12. Será operacional más adelante durante el año 2016-2016 y servirá como herramienta tecnológica para el análisis de la toma de decisiones basadas en datos. Mientras tanto tenemos disponible un tablero de instrumentos (dashboard) con datos actuales de nuestro almacén de datos.

En el análisis de las brechas de equidad, el DEPR tomó en consideración el por ciento de maestros no cualificados, maestros fuera de su campo de preparación y los maestros sin experiencia para hacer una comparación entre las tres métricas y las variables:

- Niveles de pobreza (alto nivel de pobreza –Q4 vs. bajo nivel de pobreza –Q1)
- Estudiantes con impedimentos
- Limitaciones lingüísticas en español
- Inmigrantes
- Talentosos

Una vez fueron identificadas las variables a ser comparadas en cada una de las tres métricas, los datos de las diferentes fuentes dentro del DEPR fueron utilizados y organizados en tablas usando las minorías y los grupos de no-minorías. Para la variable de nivel de pobreza, se utilizó información de las escuelas y de los maestros. Los cálculos para cada métrica se hicieron comparando a los maestros en el cuartil de más bajos ingresos (Q4) con los maestros en el cuartil de más altos ingresos (Q1). Comparamos el número de maestros no cualificados en las escuelas Q4 y Q1. Se hizo el mismo cálculo para las métricas de maestros fuera de su área de preparación y para maestros sin experiencia.

Para la población estudiantil analizada (SWD, LSP, inmigrantes, y estudiantes talentosos) se utilizó el Sistema de Información Estudiantil (SIE) para equiparar cada estudiante con sus respectivos maestros para determinar si estaban siendo instruidos por maestros NHQT (maestros no altamente cualificados vs. HQT (maestros altamente cualificados), maestros fuera de su área de preparación vs. maestros preparados en su área de concentración y maestros con experiencia.

Los datos de toda la isla fueron analizados, pero las diferencias entre las variables para cada métrica reflejaron brechas en algunas de las minorías en las diferentes categorías. El DEPR no puede determinar la importancia de esta brecha inmediatamente debido a lo pequeño en tamaño de los diferentes subgrupos. Como ejemplo podemos señalar que tenemos solamente sesenta y cuatro (64) estudiantes talentosos y doscientos diez (210) inmigrantes. Estos son los dos subgrupos que reflejan brechas en la data.

Un 5% o más de diferencia han sido considerados como significante. La siguiente data fue utilizada para el análisis e identificación de brechas de equidad. Número de escuelas (N_{sh} = number of schools), número de maestros (N_t = number of teachers) y número de estudiantes (N_{st} = number of students).

Tabla 1

Tabla sometida (Inglés)

Escuelas de alto nivel de pobreza vs. escuelas de bajo nivel de pobreza del DEPR para tres métricas estatutarias 2014-2015 nivel Isla



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)

PRDE High vs Low Poverty School Level for Three Statutory Metrics 2014-2015 (Island Wide)

	UNQUALIFIED CORE SUBJECT TEACHERS	INEXPERIENCED TEACHERS (0-1)	OUT OF FIELD TEACHERS
HIGH-POVERTY LEVEL Q4 (Nsh=342 (25%) Nt=7,784 (20%) Nst=27,180 (19%))	8.02%	7.46%	8.29%
LOW-POVERTY LEVEL Q1 (Nsh=341 (25%) Nt=11,371 (29%) Nst=131,103 (32%))	6.33%	6.82%	7.62%
% POINT DIFFERENCE	1.69%	0.64%	0.67%

ALL SCHOOLS (Nsh=1,386 Nt=38,762 Nst=410,950)

Data: 2014-2015 Academic Year

Source: PRDE Data Warehouse Information System DW Página 17 de 71

Al examinar los datos del Censo 2014-2015 de los Maestros altamente cualificados del DEPR, la Tabla 1 reflejó 1.69 % más maestros no cualificados en materias académicas en las escuelas de alto nivel de pobreza (Q4) que en las escuelas de bajo nivel de pobreza (Q1). Este por ciento fue calculado con la diferencia entre maestros no altamente cualificados (NHQT) del cuartil Q4 y (8.02%) y maestros no altamente cualificados (NHQT) del cuartil Q1 (6.33%). En general, no se detectaron brechas de equidad significativas a nivel isla para que alguna de las tres métricas de maestros por nivel de pobreza pudiera indicar una distribución desigual de maestros cualificados, certificados y con experiencia en escuelas con alto nivel de pobreza.

Tabla 2
Tabla sometida (Inglés)

PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)

Estudiantes de minoría vs. estudiantes de no-minoría del DEPR por tres métricas estatutarias 2014-2015 (nivel Isla)

			
PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)			
PRDE Minority vs Non Minority Students by Three Statutory Metrics 2014-2015 (Island Wide)			
% POINT DIFFERENCE	UNQUALIFIED TEACHERS	INEXPERIENCED TEACHERS (0-1)	OUT OF FIELD TEACHERS
LIMITED SPANISH PROFICIENCY STUDENTS (LSP) Nsh=1,368 Nt=38,762	0.43%	0.89%	-0.67%
STUDENTS WITH DISABILITIES (SWD) Nsh=1,368 Nt=38,762	-4.34%	-1.44%	-4.84%
GIFTED STUDENTS Ns=65 Nsh=1,368 Nt=38,762	7.85%	1.11%	12.93%
IMMIGRANT STUDENTS (IMMI) Ns=211 Nsh=1,368 Nt=38,762	9.48%	9.39%	12.65%
<i>Data: 2014-2015 Academic Year</i>		<i>Source: PRDE - Datawarehouse Information System (DW)</i>	

La tabla 2 resume el por ciento de diferencias entre estudiantes de cada población de minoría y la población de no-minoría por cada métrica analizada (ver tablas anejadas en apéndice, tablas 3, 4 y 5 para información más detallada). De acuerdo a los resultados de los datos obtenidos de la comparación entre varios grupos de estudiantes de minoría y la población en general, encontramos brechas en dos de los grupos de minoría. Para los estudiantes inmigrantes existen brechas en cada una de las métricas y para los estudiantes talentosos existen brechas en maestros no cualificados y en maestros fuera de su área de preparación. Por cada grupo de

minoría, la data fue recopilada al calcular la diferencia entre el por ciento de estudiantes de minoría instruidos por al menos un maestro no cualificado, sin experiencia y fuera de su área de preparación versus el por ciento de estudiantes de no-minoría instruidos por un maestro no cualificado, sin experiencia y enseñando fuera de su área de preparación. Para la ilustración de esta comparación refiérase a la Tabla 3. El análisis ilustrado en la Tabla 3 muestra que la cantidad de estudiantes inmigrantes instruidos por al menos un maestro no cualificado representa el 93.81% de la población total de estudiantes inmigrantes instruido por al menos un maestro no cualificado. Igual procedimiento fue aplicado a estudiantes de no-minoría, resultando en que 84.33% de estudiantes de no-minoría han sido instruidos por al menos un maestro no cualificado en comparación con la población total de estudiantes instruidos por al menos un maestro no-cualificado. Las diferencias en porcentajes obtenidos de esta comparación reflejan un 9.48% mostrando claramente que existe una brecha entre grupos de estudiantes de no-minoría y los estudiantes de minoría instruidos por un maestro no cualificado. La realidad es que la población inmigrante representa un .051% de la población total de estudiantes, lo cual significa que tenemos muy pocos estudiantes en este subgrupo.

Cuando evaluamos la población de estudiantes talentosos hayamos el mismo fenómeno. Este grupo está compuesto por sesenta y cuatro (64) estudiantes y representa el .015% de la población total. El análisis ilustrado en la Tabla 3 muestra que la cantidad de estudiantes talentosos instruidos por al menos un maestro no cualificado representa el 92.19% de la población total de estudiantes talentosos instruidos por al menos un maestro no cualificado. De igual manera fue aplicado este procedimiento a estudiantes de no-minoría resultando en 88.34% de estudiantes de no-minoría instruidos por al menos un maestro no cualificado en comparación con la población total de estudiantes cuya enseñanza provino de un maestro no cualificado. Las diferencias porcentuales obtenidas de esta comparación reflejan un 7.85%, mostrando claramente que existe una brecha entre estudiantes de no-minoría y estudiantes de minoría instruidos por un maestro no cualificado.

El análisis ilustrado en la Tabla 4 muestra que la cantidad de inmigrantes instruido por al menos un maestro sin experiencia representa el 39.52% de la población total de estudiantes inmigrantes instruidos por al menos un maestro sin experiencia en la enseñanza. Igualmente este procedimiento fue aplicado para los estudiantes de no-minoría y los resultados demostraron que un 30.31% de los estudiantes de no-minoría fueron enseñados por al menos un maestro sin experiencia docente en comparación con el total de la población estudiantil enseñados por un maestro no cualificado. Las diferencias porcentuales obtenidas de esta comparación reflejan un 9.39%, mostrando claramente una brecha entre el grupo de estudiantes no-minoría y el grupo de minoría instruido por un maestro sin experiencia.

La Tabla 5 muestra los datos de los estudiantes que reciben su educación de maestros fuera de su área de preparación. La cantidad de estudiantes instruidos por al menos un maestro enseñando fuera de su área de preparación representa el 91.90% de la población total de estudiantes inmigrantes instruidos por al menos un maestro sin experiencia en el área de enseñanza. El mismo procedimiento se aplicó para el grupo de estudiantes de no-minoría, y el resultado fue que un 79.26% de estudiantes de no-minoría fueron instruidos por al menos un

maestro sin experiencia cuando se comparó a la población total de estudiantes instruidos por un maestro no cualificado. Las diferencias porcentuales obtenidas de esta comparación refleja un 12.65 % mostrando claramente que existe brecha.

También se reflejó una brecha en el grupo de estudiantes talentosos. La cantidad de estudiantes talentosos enseñados por al menos un maestro fuera de su área de preparación representa un 92.19% de la población total de estudiantes inmigrantes enseñados por al menos un maestro sin experiencia. El mismo procedimiento fue aplicado a los estudiantes de no-minoría, resultando que un 79.26% de estudiantes de no-minoría son enseñados por al menos un maestro no-cualificado. Las diferencias porcentuales obtenidas de esta comparación reflejó un 12.93%, mostrando claramente que existe alguna brecha.

En general, debemos evaluar si existe una brecha significativa detectada a nivel isla de acuerdo a estas métricas mostrado por la población estudiantil que pueden indicar una distribución desigual de maestros cualificados, certificados y con experiencia enseñando a grupos de minoría. La cantidad de estudiantes comparada con el total de población es .051% para inmigrantes y .015% para estudiantes talentosos.

Esta sección no estaba en la traducción, Lisandra me ayudó con la misma. (Estaba más abajo donde no correspondía, pero al leerlo entendí que esta traducción está más acorde con lo escrito en inglés)

Análisis de las brechas de equidad

Mediante el análisis de datos, el DEPR identificó brechas entre el número de estudiantes talentosos y los estudiantes inmigrantes. El DEPR debe establecer que esta brecha es significativa, basándose en la cantidad de estudiantes que componen estos subgrupos minoritarios para validar que según el análisis de datos existe esta brecha.

El DEPR, desarrollará planes de acción específicos e iniciativas dirigidas a atender las necesidades particulares de nuestros estudiantes talentosos e inmigrantes. El análisis realizado para el Plan de Equidad, muestra que estas minorías son muy bajas en términos de cantidad de los estudiantes y que estos grupos reciben instrucción diferenciada basada en otra intervenciones establecidas en el Plan Comprensivo Auténtico de cada escuela. Tenemos además políticas públicas dirigidas a atender las necesidades específicas de esta población. A pesar de ser un número reducido de estudiantes, son atendidos y considerados con alta prioridad en nuestro plan estatal y en los esfuerzos que se realizan para así lograr disminuir la brecha y lograr mayor equidad en nuestro sistema educativo.

Sección 4: Estrategias para eliminar brechas de equidad

El DEPR utilizará tres estrategias claves para minimizar y eliminar las diferencias de equidad identificadas. La identificación de estas diferencias corresponde al análisis de las causas fundamentales realizados con grupos de interés internos y externos.

Estrategia 1: Manejo de capital humano (recurso humano)

Estrategia 2: Preparación de maestros y fuerza laboral

Estrategia 3: Compromiso del personal del DEPR con la Iniciativa de acceso equitativo para todos los estudiantes

Información de trasfondo y la situación actual

Reclutamiento de maestros, contratación y retención

Estrategia 1 y 2

El número de maestros sin experiencia, no cualificados y fuera de su área de preparación podría aumentar si no existe un método efectivo de reclutamiento y retención que atienda directamente estas necesidades. El actual sistema de reclutamiento de maestros permite que la mayoría de los maestros experimentados y cualificados tengan la primera opción para escoger la escuela dónde desean enseñar por lo que en la mayoría de los casos escogen las mejores escuelas de la isla. Sin embargo, el DEPR está comprometido con una mayor revisión de las regulaciones que dirigen el proceso de reclutamiento. La siguiente tabla describe las acciones que se tomarán para mejorar el proceso de reclutamiento de maestros con experiencia especialmente en materias de difícil reclutamiento tales como Matemáticas, Ciencias, Inglés y Educación Especial.

Programa de Inducción de Maestros y Mentores

Estrategia 1 y 2

Investigaciones indican que un alto por ciento de los maestros nuevos que participan en el programa de inducción con mentores, continúan en los salones de clases. El DEPR ha establecido programas de inducción y de mentores en algunas escuelas; sin embargo no existe una política pública para implementar programas de inducción en todas las escuelas. Con el fin de recopilar información en relación a la efectividad del programa de inducción es necesario realizar un estudio de eficacia. Hace diez años, el DEPR implementó un estructurado y exitoso plan piloto de inducción y un programa de mentoría con un componente de desarrollo profesional dirigido por profesores universitarios con experiencia en educación. El programa incluyó doscientos (200) maestros certificados del “New Teacher Center” quienes sirvieron de mentores y fueron asignados a escuelas a través de todas las regiones educativas. El

componente de desarrollo profesional fue creado para atender tanto a los mentores como a los maestros. El proceso fue vigoroso e incluyó supervisión continua, actividades de monitoreo y un estipendio para todos los maestros mentores. Aunque exitoso, la falta de política pública en relación a este tipo de programa no existía y el programa fue descontinuado después del año piloto. En adición, el DEPR pierde muchos maestros con experiencia que se mudan a los Estados Unidos lo que se traduce en la contratación de maestros sin experiencia para ocupar sus posiciones.

Actualmente, el Concejo de Acreditación de Programas para Educadores (CAEP) requiere a los programas para la preparación de maestros que apoye a los de nuevo ingreso en sus primeros cinco años de magisterio como parte de su acreditación. El DEPR, comenzó a implementar esfuerzos en sus distritos por medio de la colaboración con la oficina central y los programas de preparación de maestros para evitar la duplicidad de esfuerzo incluyendo tiempo y recursos (Principio 4 del Plan de Flexibilidad) y para maximizar recursos. Al implementar los programas de inducción de maestros y de mentores en asociación con las universidades y los distritos, el DEPR atenderá asuntos relacionados con la retención y apoyo a los maestros sin experiencia.

Preparación de maestros

Estrategia 3

El DEPR ha establecido regulación para la certificación de maestros que incluye obtener un grado de bachillerato y tomar cursos para el grado y la asignatura en las que el maestro procura conseguir la certificación y además aprobar exitosamente el examen de certificación de maestros. El DEPR comprende que cumplir con requisitos de certificación no garantiza un maestro excelente; sin embargo, los programas de preparación de maestros garantizarán que el maestro cumple con los requisitos mínimos para ser maestro. Entre las estrategias que estamos empleando para mejorar en el futuro la preparación de maestros es revisar: el proceso que se utiliza para aprobar los programas de preparación de maestros; la Ley #79 tiene que ver con la organización y funcionamiento de los centros de práctica docente y los cursos de maestros cooperadores; los exámenes de certificación de maestros para alinearlos con los estándares profesionales y al currículo de maestros, además de ofrecer talleres de orientación a profesores universitarios que ofrecen cursos de educación. Estas estrategias prepararán a los maestros para trabajar en comunidades de necesidades especiales, escuelas de bajo rendimiento, y escuelas de alta incidencia de violencia. Las universidades necesitan asegurarse que sus estudiantes no solo tienen las destrezas y conocimiento del contenido del currículo del nivel escolar sino que además poseen las destrezas sociales de sus estudiantes y comunidades escolares. Las mejoras en los programas de preparación de maestros propiciarán maestros mejor preparados en todas las escuelas. El DEPR ha establecido varias alianzas que permitirán mayor presencia y participación en el Instituto de Educación Superior con el propósito de establecer políticas académicas acordes con las necesidades actuales de los maestros. Como ejemplo, el Secretario de Educación es miembro de la junta de Gobierno de Puerto Rico de la Universidad del Estado.

Fuerza laboral magisterial

Estrategia 3

El número de estudiantes de educación superior interesado en convertirse en maestros de los grados PK-12 ha ido disminuyendo durante los pasados diez años. Esto se refleja claramente en los informes de Programas de Práctica Docente y en los informes de College Board que muestran una disminución en candidatos para maestros para todos los grados y materias tomando el examen de certificación para maestros. Para el DEPR esto significa que mientras más bajo sea el número de candidatos para maestros más bajo será el número de maestros preparados disponibles que cumplan con los estándares mínimos.

Por esta razón el DEPR, se ve obligado a reclutar personas que no están certificadas o están enseñando una materia que no es la de su preparación porque las listas de candidatos son escasas y hay necesidad de maestros para atender a los estudiantes. El DEPR se encamina a reclutar a estudiantes de educación superior que estén dispuestos a trabajar en escuelas y población con necesidades especiales.

Mayor compromiso en el personal del DEPR a la Iniciativa de acceso equitativo para los estudiantes

Estrategia 3

Esta estrategia se desarrollará para crear conciencia al personal del DEPR sobre la importancia de la iniciativa de proveer a los estudiantes acceso equitativo a maestros excelentes y de la urgencia de su implementación. Además, el DEPR dirigirá sus esfuerzos a establecer con sus grupos de interés, que este es un proceso de colaboración para todo el sistema de educación y no está dirigido a departamento específico alguno. Es importante que el DEPR especifique que los procesos que se lleven a cabo en una oficina tengan implicaciones para otras. Establecer un mayor compromiso de todos en el DEPR redundará en que el enfoque sea hacia una sola meta que es el que los estudiantes tengan acceso a maestros excelentes y sean exitosos en sus esfuerzos y actividades académicas. Esta estrategia está incluida en la nueva conceptualización y funciones del distrito escolar. Con ella, el DEPR está atendiendo las brechas identificadas en los análisis.

Las estrategias seleccionadas incluyen recomendaciones de los grupos de interés que corresponden a las causas fundamentales identificadas y a las deficiencias encontradas. Las siguientes brechas que afectan el acceso a los maestros efectivos se hallaron en maestros sin experiencia, maestros no-cualificados y maestros enseñando fuera de su área de preparación. Es importante clarificar en este momento que el DEPR no incluye evaluaciones de maestros como una de sus estrategias porque el sistema de evaluación del educador está actualmente en la fase de plan piloto. Sin embargo, el DEPR considera que las evaluaciones de educadores será una de las más importantes estrategias para poder identificar a los maestros efectivos, la misma se establecerá de forma oficial durante el año escolar 2016-2017 en todas las escuelas de la isla. El nuevo sistema de evaluación del educador fortalecerá el proceso de identificar a

los maestros efectivos y proveerá un sistema de apoyo para incrementar las destrezas profesionales y conocimientos del maestro y su efectividad. La data en torno al sistema de evaluación del maestro se espera esté disponible para el verano del año 2016.

DETALLES DE LAS ESTRATEGIAS CLAVES (Documento sometido- Inglés) (La prioridad será los estudiantes talentosos y los estudiantes Inmigrantes enfocados a nivel estatal)

Strategy 1: Human Capital Management
<p>Root Cause Analysis Findings</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stakeholder feedback indicated that PRDE’s current recruitment and hiring process based on a ranking system of eligible candidates has the following effects: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Experienced teachers choose the best schools. ▪ Increased turnover of new teachers with transitory positions ▪ Hard to recruit subjects are covered by new teachers ▪ A high retirement rate 2. A high retirement rate makes hiring new teacher necessary 3. The economic situation in PR is forcing experienced teachers to move to the continental US.
Stakeholder’s Proposed Strategies
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Develop a faster recruitment process that should begin during the month of February. ▪ Establish selection criteria based on interviews not ranking on list of eligible teachers. ▪ If the evaluation of the transitory teacher is good, automatically hire again in the same school. ▪ Provide significant incentives (not necessarily monetary). ▪ Provide bonuses to teachers who decide to remain in high poverty. ▪ Develop induction and mentoring programs in alliance with teacher preparation programs and school districts. ▪ Implement a professional development plan with emphasis on retention of new teachers in alliance with the school districts.
Sub Strategies to Address Finding of Root Cause Analysis
<p>1a. Revise and amend the current <i>Guidelines and Regulations for Teaching Personnel</i> in terms of timing, selection criteria, use of teacher evaluation and incentives for working in all school, specific high poverty.</p>
<p>1b. Develop public policy regarding induction, mentoring and retention programs for all new teachers in alliance with school districts.</p>
<p>1c. Identify certified mentors within the school districts to serve as coaches to new teachers in</p>

all schools, specific high poverty.
1d. Complete the development of public policy on Professional Development and the Circular Letter for its implementation.
1e. Revise and modify professional development catalogues to include topics that address the specific needs of the beginning teacher.
1f. Administer questionnaires regarding the quality of professional development options and on-line PD.
Relevant Metrics
Updated equity gap analysis showing a reduction in inexperienced teachers hired in the lowest income schools as a result of changes in recruitment, retention and hiring policies.
Analysis of the participation rates and effectiveness of PD initiatives, academies, induction, mentoring and retention programs and its effect in the performance and retention of new teachers.
Register of inexperienced teachers matched with a certified mentor and the results of the interventions.
Performance Objectives and Metrics
By 2020 PRDE's changes in public policies will result in a 3% reduction in the recruitment of unqualified and out of field teachers in high poverty schools. This reduction will support these schools to achieve their objectives and gain a 40 percent or more in the student's outcomes based on the student report card. (1a, 1b, 1d)
By 2017, 50% of inexperienced teachers will be assigned to a certified mentor. (1c) The 80 percent of the inexperienced teachers that has a mentor will improve their academics strategies based in student achievement growth and retention.
By 2016, 100% of PD providers will be using the new PD catalogues that include topics on specific needs of the beginning teacher. (1e) The inexperienced teacher will receive a continuous job embedded support based on the PD to increase the repertory of academic strategies to attend the students' needs and improve in more than a 10 % their academic growth performance based in project and problem based learning, among others.
By 2017, PRDE will have the results of the teacher questionnaires on the quality of PD options and on line PD from at least 75 of the teachers. (1h) Our metric is that the 90 percent or more of the professional development attended the teacher's needs.
Strategy 2: Teacher Preparation and Workforce

Root Cause Analysis Findings:

1. Stakeholder feedback indicated that PRDE’s current recruitment and hiring process based on a ranking system of eligible candidates has the following effects:
 - Certified teachers select the best schools first.
 - Eligible teacher lists in difficult to recruit subjects deplete rapidly.
 - Lack of school director participation in the selection of teachers.
 - Increased turnover of new teachers with transitory positions
2. Stakeholder feedback indicated that Puerto Rico’s Teacher Workforce is affected by:
 - Less citizens wanting to become teachers.
 - Lack of interest in subjects of greatest necessity.
 - There is a high retirement rate among teachers.
 - Due to the economic situation of the island experienced teachers are moving to the US for better salaries and working conditions.
 - Economic situation of the island pushes citizens who are not teachers to seek jobs in education.

Stakeholder’s Proposed Strategies

- Hire teachers in highest poverty first. (addressed in Strategy 1)
- More rigorous criteria in selection of teachers. (addressed in Strategy 1)
- Establish an alliance between PRDE and the universities to recruit students who want to study in difficult to recruit subjects.
- Provide incentives for teacher recertification in difficult to recruit subjects in alliance with teacher preparation programs.
- Identify teachers in the system and certify them in difficult to recruit subjects.
- Provide tuition for recertification in difficult to recruit subjects.
- Provide incentives for recertification in difficult to recruit subjects.
- Provide significant incentives (not only monetary) to certified teachers.
- Provide a bonus to teachers who decide to remain in high poverty Schools.

Sub Strategies to Address Finding of Root Cause Analysis

2a. Revise the Teacher Career Ladder to include incentives (not necessarily monetary) to certified teachers who stay in high poverty, low performing schools; and, to teachers willing to be recertified in hard to recruit subjects.

2f. Promote and highlight the image of a teacher as the professional that inspires all other professions and workforce in the country by release an informational video on our website uplifting the teaching profession in Puerto Rico.

Relevant Metrics

Updated equity gap analysis will show a reduction in out of field teachers in the San Juan Educational Region especially in high poverty schools.
Increased recruitment of high school students and first year college students in entering a teacher preparation program and studying a hard to recruit subject.
Performance Objectives and Metrics
By 2020 PRDE's changes in public policies will result in a 3% reduction in the recruitment of out of field teachers, especially in high poverty schools. This reduction will support these schools in achieving their objectives and gaining a 40 percent or more in student's outcomes based on the student report card. (2a)
By 2020, PRDE will report an increase in positive public perception of teachers and the teaching profession by an increasing the recruitment of future teachers by 5 percent.

Como parte de la consulta con las partes interesadas internas y externas, se trajeron a la atención y se discutieron otros asuntos en relación con el Plan de Equidad. Entre ellos, las mejores estrategias para la difusión, el seguimiento y los informes de avance del plan y cómo lograr el pleno compromiso de garantizar que las brechas de equidad fueron reconocidas y tratadas por todas las partes involucradas desde el nivel central hasta las escuelas. La siguiente estrategia nos dará dirección sobre estos temas:

Strategy 3: Commitment of PRDE Personnel to Equitable Access for All Students Initiative
Stakeholder's Proposed Strategies
<ul style="list-style-type: none"> ▪ The creation of a local stakeholder committee in every master district. ▪ Periodic orientations from the central level to all personnel in PRDE and the public in general. ▪ The creation of an effective monitoring system to ensure compliance and to identify areas for possible technical assistance.
Sub Strategies:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creation of stakeholder committees in each master district. ▪ Periodic orientations and updates to PRDE personnel, from central level to schools, on expectations of the Equity Plan and to create awareness regarding equity issues and students' rights to access to excellent teachers. ▪ Publication of the approved Equity Plan and promote reactions and recommendations from PRDE personnel and the general public on implementation and ways to improve expected outcomes. ▪ Identification of persons in charge of the implementation and follow-up of the plan in

educational regions and schools districts with the purpose of providing technical assistance.
Relevant Metrics
<ul style="list-style-type: none"> ▪ The organizational structure of the seven local stakeholder committees.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Number of orientations provided and personnel participation and recommendations received
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Number of monitoring visits to the educational regions.
Performance Objectives and Metrics
By 2016, the seven educational regions will have an Equity Stakeholder Committee with representation of students, parents, teachers, school directors and other members of the community. They will hold continuous meetings to ensure the fidelity of the plan objectives.
By 2016, PRDE will have completed the first phase of orientations to disseminate the approved Equity Plan with a 80 or more percent of clear understanding based on the evaluations.
By 2017, The Equity Plan will be available on PRDE’s website for revision and feedback. The feedback will be considered and people will receive response based on their feedback.
By 2017, a monitoring plan for implementation and compliance will be in place. Based on the findings, we will establish the correction actions necessary to comply with the Plan.

Sección 5: Monitoreo y apoyo continuo

Monitorear y evaluar el progreso

El DEPR está comprometido con el éxito a largo plazo de esta iniciativa. Se han identificado diferentes mecanismos que están disponibles en la agencia para ser utilizados para monitorear y evaluar la implementación del Plan de Equidad.

Una de las responsabilidades del Equipo Interno del Plan de Equidad del DEPR es revisar este plan cada dos meses. La revisión consistirá en verificar si las estrategias establecidas en este plan están siendo implementadas como se planificó y considerar, si fuera necesario, hacer algunas modificaciones. El Equipo Interno del Plan de Equidad presentará los resultados y el progreso al comité de grupos de interés. Se harán consultas adicionales y encuestas a grupos de enfoque y a otros grupos de interés en las diferentes regiones educativas y en organizaciones externas. Esto proveerá información acerca de la implementación de las estrategias diseñadas para minimizar brechas en equidad. Todos los informes serán analizados reflexivamente anualmente para determinar los retos y las áreas de mejoramiento. El DEPR utilizará el protocolo para el monitoreo de evaluación en el sitio (web) como se dictaminó en el Plan de Flexibilidad para monitorear la implementación de estrategias directamente relacionadas con las brechas de equidad.

La Oficina de Asuntos Federales del DEPR monitorea anualmente el progreso del Plan de Equidad por medio del Instituto de Desarrollo Profesional. Sin embargo, uno de los cambios más significativos es el nuevo plan de responsabilidad compartida en la evaluación del progreso de varias oficinas dentro de la estructura del DEPR. Por ejemplo estrategias relacionadas con:

- El reclutamiento y retención se atenderá directamente desde la oficina de Recursos Humanos y la región educativa.
- Los Programas de inducción y de mentores se atenderán directamente en el Instituto de Desarrollo Profesional en conjunto con los distritos escolares, escuelas y los programas de preparación de maestros.
- Las certificaciones y recertificaciones se atenderán desde la Oficina de Certificaciones, los programas de preparación de maestros y el Instituto de Desarrollo Profesional.
- La efectividad del educador se atenderá por la Unidad de Evaluación del Educador, la Unidad de Estándares y Avalúo y por el Instituto de Desarrollo Profesional.

Este nuevo modelo de responsabilidad compartida en el monitoreo y evaluación del progreso del Plan de Equidad demuestra el compromiso contraído por el DEPR hacia la implementación exitosa de las estrategias establecidas en este plan. Además requiere cambios en la manera usual en que las oficinas de monitoreo llevan a cabo evaluaciones de progreso lo cual significa que habrá que desarrollar nuevos instrumentos y guías de monitoria alineadas con las más recientes expectativas para monitorear el progreso del Plan de Equidad. La evaluación de las

estrategias de equidad se incluirán en los instrumentos utilizados para monitorear a las regiones educativas, a los distritos escolares y a las escuelas.

Proveer asistencia técnica a las oficinas del nivel central del DEPR a las regiones educativas y a los distritos escolares es de crucial importancia para la implementación de este plan. Asistencia técnica y algunas de las estrategias propuestas para minimizar el efecto de las brechas de equidad requiere una inversión económica que los Programas de Título I, Parte A y Título II Parte A podrían costear.

Medir y reportar progreso

A medida que el DEPR se encamina a eliminar las brechas de equidad, se estará midiendo el progreso de la implementación de las seis estrategias adoptadas en el plan por medio de:

- Actualizaciones anuales en los análisis de las brechas en equidad descritos en este plan.
- Análisis anual de la situación de las brechas de equidad hecho por la región educativa y los distritos escolares al igual que la identificación de intervenciones exitosas que podrían ser replicadas de ser necesario.
- Actualizaciones periódicas de la situación de las brechas de equidad a grupos de interés internos y externos para recomendaciones en la implementación del proceso y a subsiguientes ajustes a este plan.
- Evaluaciones periódicas a las oficinas dentro del departamento con responsabilidad compartida por los resultados de este plan para asegurar el cumplimiento con las actividades mayores descritas en las tablas y líneas de tiempo.
- Al finalizar el año escolar 2017-2018, la evaluación de maestros y la data de ausentismo serán añadidos al análisis de las brechas en equidad.

Gaps Identified 2015	Measure	Target/Timeline			
Unqualified Gifted Students 7.85% Immigrants Students 9.48% Out-of-Field Gifted Students 12.93% Immigrants Students 12.65% Inexperienced teachers Immigrants Students 9.39%	Decrease the percent difference to 4% for unqualified, out of field and inexperienced teachers.	Percentage point reduction for: GIFTED STUDENTS			
		Years	Unqualified	Out-of-Field	
		2016-2017	1%	3%	
		2017-2018	1%	3%	
		2018-2019	1.85%	2.93%	
		IMMIGRANTS STUDENTS			
Years	Unqualified	Out-of-Field	Inexperienced teachers		
2016-2017	2%	3%	2%		
2017-2018	2%	3%	2%		
2018-2019	1.48%	2.65%	1.39%		

El proceso de difusión del progreso de la implementación de este Plan de Equidad será una prioridad para el DEPR. Grupos de interés internos y externos se mantendrán informados y administrarán sus reacciones e información acerca del estatus de las estrategias utilizadas para minimizar las brechas en equidad ya identificadas en el plan. Una vez el Plan de Equidad haya sido aprobado, el DEPR inmediatamente informará al sistema de educación pública el contenido, los objetivos a corto y largo plazo y las responsabilidades de cada sector escolar en la implementación efectiva de este Plan.

Algunas de las estrategias que se utilizarán en la difusión de este plan, la evaluación de su progreso y las constantes y continuas reacciones hacia y desde los diferentes grupos de interés incluirá:

- Un sitio en la página web del DEPR **Para el Acceso Equitativo a Maestros de Excelencia**, solo para asuntos relacionados con este plan. Se garantizará fácil acceso a la información más actualizada para todos nuestros grupos de interés. Este enlace incluirá: copia del plan aprobado; preguntas más frecuentes (FAQ's); informes de

progreso y cuestionarios de consulta que se redactarán para recibir las reacciones de los grupos de interés.

- **Publicación del Periódico Más + por la Educación:** publicado electrónicamente mensualmente.
- **Comunicaciones Oficiales:** Memorandos, cartas circulares, opúsculos y cualesquiera información relacionada al Plan de Equidad.
- **Correos Electrónicos:** Para enviar o recibir reacciones, (retroalimentación) o comentarios de los grupos de interés, del Equipo Interno del DEPR o del público en general.
- **Reuniones de Equidad** durante el año con el Equipo Interno del Plan de Equidad del DEPR y el Comité de grupos de Interés para discutir el progreso parcial del plan, los retos y fortalezas y para revisar y enmendar contenido si fuera necesario.

El resumen ejecutivo será preparado y entregado a cada uno de los miembros de los grupos de interés, a los Programas de Preparación de Educadores, a organizaciones y asociaciones educativas con la petición que los resúmenes sean entregados a la membresía. Dicho resumen será publicado en el sitio web del DEPR e informado a través de comunicación oficial.

Línea de tiempo de la implementación de los Informes de monitoreo, evaluación y progreso

Major Activities	Strategy	Responsible Party	Stakeholders Involved	Time Frame	
				Start	Frequency
Create a site within the PRDE webpage specifically for Equitable Access to Excellence Educators	Memorandum disclosing the site	PRDE's Internal EP Team Communications Office Information Systems Office	All stakeholders	Fall 2015	Updated all year
Disclosure of the approved Equity Plan	1. Official communications 2. Website 3. PRDE digital publication <i>Más + por la Educación</i> 4. Individual public presentations	PRDE's Internal EP Team Stakeholder Committee	All stakeholders	Fall 2015	During the year (1, 2 y 4) 3 times a year (3)
Meetings to analyze, updated and new data, revise causes and strategies in addition to follow-up on the implementation of the strategies.	Face to face meetings	PRDE's Internal EP Team	1. Internal Team 2. Stakeholder Committee	Fall 2015	1. Every 2 months (2015-2017) 4 times a year (2017-2019) 2. 3 times a year (2015-2017) 2 times a year (2017-2019)

Major Activities	Strategy	Responsible Party	Stakeholders Involved	Time Frame	
				Start	Frequency
Ask for and receive feedback and recommendations.	1. Official communications 2. Website 3. Meetings 4. Focal groups 5. Surveys	PRDE's Internal EP Team	All stakeholders	Fall 2015	As needed during the year
Orientations to central office, educational regions and School district monitors on Equity Plan expectations and monitoring.	Meetings face to face	PRDE's Internal EP Team	Central office, regional and district monitors.	Winter 2015/2016	Annually after monitoring
Include Equity Plan strategies in Comprehensive School Plans (PCEA) of schools and districts.	Technical Assistance	PRDE's Internal EP Team Office of Federal Affairs	School Districts and schools	Spring/Summer 2016	Annually
On site monitoring visits.	Site visits and use of monitoring instruments	Office of Federal Affairs (Monitoring Unit)	PDI, ICAAE, Resources, Educator Evaluation Unit, regions, districts and schools.	Summer 2016	Annually
Disclosure of the Progress Report (Executive Summary).	1. Official communications 2. Website 3. Individual public presentations 4. E-mail	PRDE's Internal EP Team Stakeholder Committee	All stakeholders	Fall 2016	Annually
Revision of the plan	Face to face meetings	PRDE's Internal EP Team	Stakeholder Committee	Summer 2017	Every two years

Sección 6: Conclusión

En conclusión, el DEPR está totalmente comprometido a promover y asegurar el acceso a maestros altamente cualificados, con experiencia en el campo de la enseñanza y en sus áreas de preparación, a todos los estudiantes de nuestro sistema de educación pública. Continuaremos ofreciendo apoyo académico continuo a las escuelas a través de los distritos escolares. Utilizaremos nuestras bases de datos para la toma de decisiones y mantener comunicación activa con las instituciones de educación superior para fortalecer el desarrollo de maestros cualificados.

El DEPR cree firmemente que es importante integrar varios grupos de interés para impactar las áreas de mejoramiento y proveer acceso a maestros efectivos a todos los estudiantes. Trabajaremos encaminados a eliminar las brechas de equidad en los grupos de minoría identificados, mejorar nuestro proceso de reclutamiento, y el desarrollo de oportunidades profesionales a través de un programa de inducción y mentores de calidad, fortaleciendo los programas de preparación de maestros, implementando un sistema de evaluación para el maestro, proveyendo asistencia y apoyo técnico para obtener resultados positivos y establecer un sistema de informe de data de alta calidad.

El DEPR ha mostrado pasos de avanzada en nuestros logros al implementar el Plan de Flexibilidad y cada una de nuestras acciones promoverá la equidad que fortalecerá nuestro sistema de educación en el presente y en el futuro de nuestro país.

APPENDIX

Apéndice A: Equipo interno de planificación de equidad del Departamento de Educación de Puerto Rico

Name	Position	Office
Harry Valentín González	Secretary's Deputy	Academic Affairs
Ana M. Rosado	Auxiliary Secretary	Planning and Educational Development
Cynthia A. López Burgos	Special Assistant	Secretary of Education
Rita C. Barreto Ramos	Special Assistant	Undersecretary for Academic Affairs
Clarimar Cruz Lergier	Director	Teachers' Professional Development Institute
Dr. Edna I. Berríos Vázquez	Auxiliary Secretary	Academic Services
Damaris L. Matos Carrasquillo	EdFacts Coordinator	Planning and Educational Development
Vanessa Aponte Santiago	Special Assistant	Special Education
Dr. Ada E. Hernández Guadalupe	Director	Standards and Assessment Unit
Dr. Judith Santos Guisona	Director	Teacher and School Director Evaluation
José L. Maldonado Rodríguez	Director	Administrative Capacity and School Advisory Institute (ICAAE)
Lisandra Fradera Caraballo	Director	Scholar Improvement Office School Improvement Grant Program
Carmen L. Villanueva González	Human Resources Specialist	Collective Bargaining Administration, Human Resources
Lydiana I. López Díaz	Director	Statistics
Ramonita Rodríguez Nogué	Consultant	Federal Affairs
Lcda. Brenda L. Fernández Rodríguez	Coordinator	Flexibility Plan
Anna L. Crespo Feliciano	Education Specialist	Florida and the Islands Comprehensive Center (FLICC)
Georgina Rivera-Singleton	Education Specialist	Florida and the Islands Comprehensive Center (FLICC)

Apéndice B: Grupos de interés invitados a las reuniones de planificación de equidad

State Policymakers

Name	Position	Office
Ana M. Rosado Calderón	Auxiliary Secretary	Planning and Educational Development
Lcda. Enid V. Madera Toro	Director	Federal Affairs
Sylvette Santiago Ramírez	RAD Coordinator	Federal Affairs
Amarilys Fonseca Benabe	Program Director	Limited Spanish Proficiency & Immigrants Program
Vanessa I. Collazo García	Program Director	Specialized Schools
William Ruiz Gómez	Auxiliary Secretary	Occupational & Technical Education
Aixa M. Olivieri Sánchez	General Supervisor	Educator Practicum Program
José A. Rodríguez Rodríguez	Statistician	Teachers' Professional Development Institute
Gloria E. Rosario Rosario	Program Director	Professional Counseling Program
Marlyn Rodríguez Fernández	Auxiliary Secretary	Montessori
Mayra González Avilés	Director	Pk-16 Program
Ivonne Olmeda Pena	Director Civil Rights	Occupational & Technical Education
Cosette Donalds Brown	Director	Communications/Press
Lcda. Verónica Z. Borrero Arvelo	Director	Legal Division
Lcda. Idarma Adrover Muntaner	Education Consultant	Governor's Office
Marcia M. Rodríguez Garrafa	Assistant	Student Academic Services

Educators

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
George Washington School Arecibo Educational Region	Carmen G. González Sepúlveda	Elementary School Teacher
George Washington School Arecibo Educational Region	Adlis Rodríguez Estremera	Special Education Teacher
Juan Ponce de León School Arecibo Educational Region	Sylvia Archilla Chimelis	Business Teacher
SU Francisco Felicie School Arecibo Educational Region	Brenda L. Rubio Mena	Elementary School Teacher
Dr. Hiram González School Bayamón Educational Region	Dr. Yolanda Vilches Norat	Elementary School Teacher
Salvador Brau School Caguas Educational Region	Dr. Sonia N. Suazo Díaz	Elementary School Teacher
Áurea Méndez Charneco School Mayagüez Educational Region	Dr. Carmen del Mar Rivera González	Elementary Teacher

Cont. Educators

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
Rafael Cordero (Barbarita Rodríguez) School Mayagüez Educational Region	María del C. Baiges Ramírez	Special Education Teacher
José J. Acosta Specialized School San Juan Educational Region	Blanca Morales Ramos	Secondary School Teacher
Elba Lugo Carrión School Arecibo Educational Region	Wanda I. Carrión González	School Director
Genaro Bou School Bayamón Educational Region	Carmen Z. Otero Santiago	School Director
Agustín Dueño School Humacao Educational Region	Magie González Fernández	School Director
Rafael Cordero (Barbarita Rodríguez) School Mayagüez Educational Region	Ada N. Ruiz Casiano	School Director
Áurea E. Quiles School Ponce Educational Region	María de los A. Ortiz Santiago	School Director
Nemesio Canales I School San Juan Educational Region	Milton Garcés Santiago	School Director
Gurabo School District Caguas Educational Region	Dr. Marta Dávila Pérez	Academic facilitator
Guayama School District Caguas Educational Region	Yolanda Báez Díaz	Special Education Facilitator
Fajardo School District Humacao Educational Region	María Meléndez Fox	Special Education Facilitator
Humacao School District Humacao Educational Region	Dr. Norma Meléndez de León	Superintendent
Ponce School District Ponce Educational Region	Ida E. Zayas Colón	Superintendent
San Juan II School District San Juan Educational Region	Zoraya Cruz Torres	District Special Assistant

Parents and Students

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
Juan Ponce de León School Arecibo Educational Region	Gabriel I. Catoni Morales	High school student
Juan Ponce de León School Arecibo Educational Region	Kristofer J. Santa Archilla	High school student
Agustín Dueño School Humacao Educational Region	Luis Esteban Díaz Ventura	Elementary school student
José J. Acosta Specialized School San Juan Educational Region	Gwyneth Jorge	High school student
Medardo Carazo School San Juan Educational Region	Hillary Martínez Ortiz	Parent (Special Education)
Federico Degetau School Caguas Educational Region	Carlos A. Rivera Esparra	Parent

Cont. Parents and Students

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
Agustín Dueño School Humacao Educational Region	Ana Ventura	Parent (LSP)
Alerta Puerto Rico Parents Organization	Tamoa Vivas	Parent
Alerta Puerto Rico Parents Organization	José A. Soto Rodríguez	Parent

Education-Related Organizations and Associations

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
School Directors & Administrators Organization of Puerto Rico	Ida E. Zayas Colón	Assistant Director
Teachers' Association of Puerto Rico	Aida L. Díaz de Rodríguez	President
TESOL	Daphna Doron Flores	President North Chapter

High Education Partners and Educator Preparation Programs

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
University of Puerto Rico Río Piedras Campus	Dr. Roamé Torres González	Dean Faculty of Education
University of Puerto Rico Humacao	Dr. Angel N. Vega Ortiz	Professor Faculty of Education
Sacred Heart University San Juan	Dr. Migdalia Oquendo Cotto	Professor Faculty of Education
Pontifical Catholic University of Puerto Rico Ponce	Dr. Myriam Zayas Zengotita	Dean Faculty of Education
Interamerican University Arecibo	Dr. Auris Martínez Guevara	Director Department of Education
Central University of Bayamón	Dr. Caroline González Milaín	Dean Faculty of Education
Turabo University Gurabo	Dr. Brenda Arroyo Acevedo	Academic Coordinator Department of Education
College Board of Puerto Rico	Dr. Debora Hernández	Senior Director
Education Council of Puerto Rico	David Báez Dávila	Executive Director

Community

Organization	Stakeholder Name	Stakeholder Title
Pontifical Catholic University of Puerto Rico Ponce	Melannie E. Rosa	University social work student
Educational Region	Johanna González	Business owner
Private business	Javier Meléndez	Business owner
Private business	Lcda. Consuelo Sáez	Business owner
Industrialists Association	Dr. Nyvea Silva	Education Committee

Apéndice C: Temarios y documentación



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
P U E R T O R I C O
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro (PDI)

Día :	Jueves, 30 de abril de 2015
Hora :	1:00 p. m. a 3:00 p. m.
Lugar :	Sala de Reuniones Subsecretaría para Asuntos Académicos, DEPR
Propósito:	Reunión para Establecer el equipo de trabajo interno del DEPR para el desarrollo del Plan Estatal de Equidad 2015
Reunión convocada por:	Rafael Román Meléndez, Secretario
Coordinada por:	Prof.^a Clarimar Cruz Lergier – Directora del PDI
Agenda	
<ul style="list-style-type: none">• Propósito de la Reunión• Acceso Equitativo a Maestros de Excelencia• <i>Equity State Plan</i> - Requerimiento federal• Experiencia en Puerto Rico• Diálogo: intercambio de ideas• Representantes de grupos de interés (stakeholders)• Próximos pasos• Colaboración de FLICC	

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3630, 3631



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 acecho



***Instituto para el Desarrollo
Profesional del Maestro (PDI)***

Día : Lunes, 18 de mayo de 2015
Hora : 1:00 p. m. a 4:00 p. m.
Lugar : Sala de Reuniones OAF-1, Oficina de Asuntos Federales, DEPR
Propósito: Reunión con los sectores de interés (stakeholders) para el diseño y desarrollo del Plan Estatal de Equidad 2015

Reunión convocada por: Oficina del Secretario

Coordinada por: Prof.^a Clarimar Cruz Lergier – Directora del PDI

Agenda

- Bienvenida
- Presentación de los participantes
 - Representantes de los grupos de interés
- Objetivos de la reunión
- Acceso Equitativo a Maestros de Excelencia y el *Equity State Plan*
 - Requerimiento federal
- Experiencia en Puerto Rico
- Estatus actual del proceso para el diseño y desarrollo del Plan
 - Consulta
 - Resultados de consultas preliminares
- Elementos a considerar (Definición de términos claves)
- Intercambio de ideas
- Próximos pasos
- Recursos/contactos

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3060, 3064



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.



***Instituto para el Desarrollo
Profesional del Maestro (PDI)***

Día :	Jueves 28, de mayo de 2015
Hora :	1:00 p. m. a 4:30 p. m.
Hora :	Sala de Reuniones OAF-1, Oficina de Asuntos Federales, DEPR
Lugar :	Reunión con los sectores de interés (stakeholders) para la discusión y redacción del Plan Estatal de Equidad 2015
Propósito:	
Reunión convocada por:	Oficina del Secretario
Coordinada por:	Prof.^a Clarimar Cruz Lergier – Directora del PDI
Agenda	
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida• Objetivos de la reunión• Discusión de cada parte del documento<ul style="list-style-type: none">➤ Consulta➤ Datos• Decisiones• Acuerdos	

**P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3630, 3631**



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 acecho.



**Instituto para el Desarrollo
 Profesional del Maestro (PDI)**

Día :	Viernes, 4 de septiembre de 2015
Hora :	8:00 A.M. – 4:00 P.M.
Lugar :	Sala de Reuniones Enrique Laguerre, Oficina del Secretario DEPR
Propósito:	Reunir al equipo del DEPR del Plan de Equidad para asegurar Acceso a Maestros Excelentes a todos los estudiantes con el propósito de continuar trabajando en el desarrollo del plan.
Reunión citada por:	Prof. Rafael Román Meléndez, Secretario
Dirigida por:	Office of Federal Affairs. Clarimar Cruz Lergier, Directora Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro (PDI)

Agenda

- Bienvenida
- Presentación de los participantes
- Objetivo de la Reunión
- Resumen de trabajos realizados
- Visión del DEPR con relación al acceso equitativo a maestros de excelencia
- Terminología clave
- Perfil de los datos
- Análisis y determinación de las brechas
- Identificar la política pública e iniciativas del DEPR que ya están atendiendo la equidad de acceso a maestros de excelencia
- Visión en plenaria
- Próximos pasos
- Recursos/contactos

P.O. Box 190759
 San Juan, Puerto Rico 00919-0759
 Tel: (787) 773-3630, 3631



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.



***Instituto para el Desarrollo
Profesional del Maestro (PDI)***

Día :	Viernes, 18 de septiembre de 2015
Hora :	8:00 a.m. – 1:00 p. m.
Lugar :	EDP University – San Juan
Propósito:	Reunión con los grupos de interés (Stakeholders) para el desarrollo, implementación y progreso del Plan de Equidad 2015 para acceso a maestros excelentes a todos los estudiantes
Reunión citada por:	Prof. Rafael Román Meléndez, Secretario
Dirigida por:	Office of Federal Affairs. Clarimar Cruz Lergier, Directora Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro (PDI)
Agenda	
<ul style="list-style-type: none">➤ Bienvenida➤ Presentación de los participantes➤ Objetivos de la reunión➤ Resumen del trabajo realizado➤ Perfil de los datos➤ Discusión sobre las causas de las brechas identificadas y posibles estrategias para minimizar las brechas (grupos pequeños)➤ Discusión en plenaria sobre causas y estrategias➤ Consulta individual sobre características de un maestro excelente, estrategias de divulgación y evaluación del progreso de la implementación del plan➤ Próximos pasos	

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3630, 3631



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.



***Instituto para el Desarrollo
Profesional del Maestro (PDI)***

Día :	Lunes, 21 de septiembre de 2015
Hora :	1:30 p. m. a 3:00 p. m.
Lugar :	Sala de Reuniones OAF-1, Oficina de Asuntos Federales, DEPR
Propósito:	Discutir con el grupo interno del D.E.P.R. las causas y estrategias que los grupos de interés recomendaron sobre las brechas identificadas para el Plan de Equidad 2015
Reunión convocada por:	Prof. Rafael Román Meléndez, Secretario
Coordinada por:	Prof.^a Clarimar Cruz Lergier – Directora del PDI

Agenda

- Objetivo de la reunión
- Resumen del trabajo realizado con los grupos de interés
 - Discutir las causas y las estrategias recomendadas por los grupos de interés
 - Tomar decisión sobre las causas y estrategias que desarrollará el DEPR en el Plan de Equidad
- Identificar la política pública e iniciativas del DEPR que ya están atendiendo la equidad de acceso a maestros de excelencia para incluir en las estrategias
- Visión del DEPR con relación al acceso equitativo a maestros de excelencia
- Próximos pasos

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3630, 3631

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.



Resumen de las Causas y Estrategias Recomendadas por los Grupos de Interés según cada las brechas identificadas por el DEPR – Plan de Equidad 2015

BRECHA 1: Maestros NHQT en las escuelas de mayor nivel de pobreza (Q4).

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las materias son de difícil reclutamiento. ▪ Escuelas están ubicadas en ambientes de alta violencia. ▪ San Juan es la región educativa más grande, mayor cantidad de escuelas implica mayor necesidad de maestros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer alianzas con las universidades para promover que más estudiantes se preparen en esas áreas. ✓ Ofrecer incentivos económicos a los maestros. ✓ Establecer criterios uniformes y rigurosos para seleccionar los maestros basados en un sistema de evaluación. ✓ Agilizar en esta región el proceso de nombramiento para garantizar el recurso más preparado. ✓ Desarrollar programas de fortalecimiento de valores comunitarios y prevención de la violencia (Escuela y comunidad).
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ San Juan tiene la mayor cantidad de escuelas y la mayor cantidad de comunidades marginadas. ▪ La mayoría de los maestros de San Juan no son residentes de la región. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La evaluación de los maestros requiere mayor rigor. ✓ Hacer un censo específico de maestros NHQT en las escuelas. ✓ Periodo a corto y largo plazo de evaluación de parte de la academia para que sea responsable de la exigencia de esas certificaciones.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de reclutamiento de personal docente ▪ El reclutamiento es de acuerdo a la necesidad de los subgrupos. ▪ Alta población (San Juan) ▪ Variedad (pluralidad cultural) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La prioridad de puestos debe estar de acuerdo a la necesidad particular de cada una. ✓ Coordinar con agencias. ✓ Considerar con seriedad los estudios de necesidades a base de la diversidad cultural.

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay una mayor concentración de pobreza en la región de San Juan. ▪ Muchos problemas de conductas, recursos en las escuelas se relacionan y se concentran en zonas de mucha pobreza. Por lo tanto los maestros HQT se mueven a otras escuelas. ▪ Los maestros HQT tienen más opciones y prioridad para moverse a escuelas con mejores condiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ofrecer incentivos para que los maestros HQT se queden en las escuelas de mayor nivel de pobreza (Q4), tales como bono de productividad. ✓ Mayor puntuación en la evaluación a los maestros de estas escuelas. ✓ Criterio de evaluación en el área de conocimientos pedagógicos. ✓ Ayudar a los maestros NHQT con alta efectividad para hacerlos HQT.
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El registro de turno se agota y el maestro tiene la opción de escoger la escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El DEPR debe divulgar la necesidad de maestros de cada una de las materias de difícil reclutamiento y promover un programa de intercambio de maestros. ✓ Ofrecerle algún tipo de incentivo. ✓ Proveerle a los maestros recursos educativos. ✓ Mayor rigurosidad en el reclutamiento.

BRECHA 2: A nivel de país los maestros sin experiencia están ubicados en las escuelas de mayor nivel de pobreza.

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer criterios de selección de maestros basados en entrevista y que sea más ágil. ✓ Evaluar al maestro transitorio y si cumple, automáticamente volver a nombrarlo. Implica cambios a leyes laborales. ✓ Desarrollo efectivo del programa de inducción. ✓ Establecer programa de maestros mentores.
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El maestro sin experiencia llena la plaza del maestro NHQT, independientemente de su procedencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayor control en el proceso de organización escolar y selección de maestros por el director.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son regiones de mayor población. ▪ Se ubican la mayoría de los centros universitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mover o crear alianzas con universidad para establecer regiones educativas de acuerdo a los intereses. (transportación colectiva)
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un alto egreso por jubilación. ▪ Hay un éxodo de maestros HQT y con experiencia a EU por la situación económica del país. ▪ Las plazas se cubren con maestros nuevos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros HQT. ✓ Fortalecer el proyecto de maestros mentores. ✓ Ampliar los recursos en el programa de inducción.
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los maestros con experiencias y HQT seleccionan las mejores escuelas. ▪ Los maestros sin experiencia son ubicados o toman las demás escuelas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El DEPR debe crear puestos permanentes en estas escuelas de mayor BNP. Estos deberán demostrar su calidad educativa a través de su ejecutoria en la sala de clases y que medie una evaluación de parte del superintendente, facilitadores y director de escuela. ✓ El reclutamiento puede ser especial.

BRECHA 3: Maestros sin experiencia ubicados en las escuelas de la zona rural que en la zona urbana.

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de reclutamiento y ubicación de maestros 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo ágil del nombramiento de maestros. ✓ Establecer criterios de selección de maestros basados en entrevista y que sea más ágil. ✓ Evaluar al maestro transitorio y si cumple, automáticamente volver a nombrarlo. Implica cambios a leyes laborales. ✓ Desarrollo efectivo del programa de inducción. ✓ Establecer programa de maestros mentores.
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es una región que los maestros no quieren ir por su inaccesibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ofrecer plazas permanentes en escuelas rurales a maestros con mínimo de cinco años de experiencia.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay mayor cantidad de maestros de experiencia en la zona urbana. No hay movilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reubicar maestros excedentes o de mayor antigüedad en zonas rurales. (Quitar el derecho de antigüedad para evitar la inmovilidad, ya que afecta que esos talentos se puedan redirigir a comunidades de mayor necesidad.
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un alto egreso por jubilación. ▪ Hay un éxodo de maestros HQT y con experiencia a EU por la situación económica del país. ▪ Las plazas se cubren con maestros nuevos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros HQT. ✓ Fortalecer el proyecto de maestros mentores. ✓ Ampliar los recursos en el programa de inducción.
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los maestros toman los puestos de la zona urbana ya las escuelas de la zona rural quedan distantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Debe mediar una evaluación por rendimiento riguroso para nombrar mejores maestros para las escuelas rurales. ✓ El DEPR debe ofrecer a los maestros incentivos como hospedaje, alimentos y horario flexible.

BRECHA 4: Maestros sin experiencia ubicados en las escuelas de la zona urbana que en la zona rural.

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de reclutamiento de maestros 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agilizar el proceso de nombramiento
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayoría de la Región de San Juan es zona urbana. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La misma cantidad de programas ofrecidos en la escuela urbana debe ser ofrecida en las rurales.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay una mayor cantidad de maestros sin experiencia en la zona urbana, No hay movilidad de maestros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reubicar maestros excedentes o de mayor antigüedad en zonas urbanas. (Quitar el derecho de antigüedad para evitar la inmovilidad, ya que afecta que esos talentos se puedan redirigir a comunidades de mayor necesidad.
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un alto egreso por jubilación. ▪ Hay un éxodo de maestros HQT y con experiencia a EU por la situación económica del país. ▪ Las plazas se cubren con maestros nuevos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros HQT. ✓ Fortalecer el proyecto de maestros mentores. ✓ Ampliar los recursos en el programa de inducción.
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la zona urbana existe una alta incidencia criminal ya que estas tienen más residenciales y áreas marginadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se deben retener a los maestros efectivos y proveerles incentivos como: económicos, pero también materiales educativos, donde el DEPR le ofrezca unos vouchers para que el maestro compre materiales educativos para las escuelas.

BRECHA 5: A nivel de país existe una mayor cantidad de maestros NHQT en las escuelas Prioridad y Enfoque del nivel más pobre (Q4) que las de nivel menos pobre (Q1).

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪Plazas de difícil reclutamiento ▪Escuelas con dificultades académicas en los estudiantes que requieren un maestro más dinámico ▪Proceso de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alianzas con universidades para preparar maestros ✓ Establecer incentivos a maestros: pago de créditos ✓ Desarrollar proyectos de acuerdo con la necesidad de la comunidad escolar ✓ Agilizar el proceso de nombramiento
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪Las escuelas Prioridad y Enfoque tienen estigma de ser violentas, son prejuizadas como indeseables. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transformar el sistema social de prejuicios
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪Existe un alto egreso por jubilación. ▪Hay un éxodo de maestros HQT a EU por la situación económica del país. ▪Las plazas se cubren con maestros NHQT. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros HQT ✓ Fortalecer Programas como los de Maestros Mentores
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪Las escuelas Prioridad y Enfoque se hace difícil el reclutamiento y son las últimas que los maestros seleccionan. ▪Los maestros escogen las escuelas según su turno en el registro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El DEPR debe realizar las convocatorias primero para estas escuelas antes que las demás. ✓ Realizar nombramientos con reclutamiento especial que incluya evaluación rigurosa y exhaustiva.

BRECHA 6: A nivel de país existe una mayor cantidad de maestros sin experiencia en las escuelas Prioridad y Enfoque del nivel más pobre (Q4) que las de nivel menos pobre (Q1).

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombrar maestros con un nivel de experiencia de 2 años o más ✓ Programa de inducción, mentoría
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso al director a la selección de maestros
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si no tiene experiencia esto debe trabajarse con un Programa de Inducción al Magisterio con mentoría en los primeros 3 años.
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un alto egreso por jubilación. ▪ Hay un éxodo de maestros con experiencia a EU por la situación económica del país. ▪ Las plazas se cubren con maestros nuevos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros con experiencia ✓ Fortalecer Programa Maestros Mentores ✓ Ampliar los recursos en el programa de Inducción
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se agotan los registro de turnos ▪ No se retienen en estas escuelas los mejores recursos ▪ Existe mucho movimiento de maestros 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retener los mejores recursos ✓ Instrumentos rigurosos de evaluación ✓ Activar Carrera Magisterial en el DEPR con otro enfoque

BRECHA 7: A nivel de país existe una mayor cantidad de maestros enseñando fuera de su área de certificación en las escuelas Prioridad y Enfoque y la Región de San Juan es la de mayor cantidad.

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutamiento de maestros ▪ Proceso de nombramiento ▪ Plazas de difícil reclutamiento ▪ Disminución de personas que quieren ser maestros ▪ Éxodo de maestros a EU ▪ Bajos salarios ▪ Situación económica del país lleva a personas que no son maestros a ingresar en este trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agilizar el proceso de nombramientos ✓ Incentivar la recertificación en las plazas de difícil reclutamiento ✓ Alianzas con las universidades ✓ Criterios rigurosos para la selección de maestros ✓ Establecer un comité que evalúe el proceso de reclutamiento
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maestros flotantes que no viven en San Juan ▪ Falta de acceso del director en la contratación de maestros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lograr un proceso de evaluaciones y certificaciones para los que están enseñando fuera de su área de certificación para hacerlos cualificados en periodos de un año escolar.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La especialización de los maestros ▪ Las plazas de difícil reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer alianzas con los programas de preparación de maestros para que identifiquen las áreas de mayor preparación.
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los candidatos a maestros no llegan a las universidades con el interés en las Áreas de mayor necesidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El DEPR y las universidades tienen que hacer una alianza para el plan de reclutamiento en las áreas de difícil reclutamiento. ✓ Identificar a los maestros y certificarlos en las áreas de difícil reclutamiento. ✓ Fomentar el desarrollo de propuestas para las áreas de difícil reclutamiento.
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se agotan los registros de turno ▪ Se reclutan maestros con un mínimo de cursos dentro del área de especialidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El DEPR debe pagar la recertificación a maestros que demuestran con su ejecutoria el deseo de obtener la certificación adicional. ✓ Crear instrumento para evaluar este personal

BRECHA 8: A nivel de país existe una gran brecha en la cantidad de maestros sin experiencia (15% a 20%) tanto entre las escuelas de mayor nivel de pobreza (Q4) como las escuelas de menor nivel de pobreza (Q1).

Grupo de Interés	Causa(s)	Estrategia(s)
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poblaciones pobres concentradas mayormente en San Juan. ▪ Proceso de reclutamiento ▪ Registro de turno 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de reclutamiento más ágil y en el mes de marzo de cada año. ✓ Incentivar al maestro (no solo monetariamente). ✓ Retención del maestro en la escuela después del periodo de evaluación.
Estudiantes, Padres y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En San Juan los grupos de minorías se ven más marcados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar la información recopilada procedente de los padres, muchas veces es incorrecta y por eso se refleja una mayor cantidad de familias bajo el nivel de pobreza.
Directores de Escuela	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jubilación de maestros ▪ Éxodo de maestros ▪ Puestos de difícil reclutamiento ▪ Puestos nueva creación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear nuevos incentivos para que los estudiantes estudien pedagogía. ✓ Programa redirigido con estrategias de inducción a maestros sin experiencia.
Programas de Preparación de Maestros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un alto egreso por jubilación. ▪ Hay un éxodo de maestros con experiencia a EU por la situación económica del país. ▪ Las plazas se cubren con maestros nuevos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implantar un plan de desarrollo profesional con énfasis en la retención de los maestros con experiencia ✓ Fortalecer Programa Maestros Mentores ✓ Ampliar los recursos en el programa de Inducción
Nivel Central, Distritos Escolares y Organizaciones Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe una gran discrepancia entre los intereses educativos y profesionales de los candidatos a maestros y las necesidades del DEPR. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recertificar a los maestros ✓ Incentivar a los maestros ✓ Crear un plan de inducción ✓ Crear un plan de desarrollo profesional ✓ Evaluaciones periódicas que se utilicen en las entrevistas y hagan que sean más competitivas.



***Instituto para el Desarrollo
Profesional del Maestro (PDI)***

Día :	Lunes, 21 de septiembre de 2015
Hora :	1:30 p. m. a 3:00 p. m.
Hora :	Sala de Reuniones OAF-1, Oficina de Asuntos Federales, DEPR
Lugar :	Discutir con el grupo interno del D.E.P.R. las causas y estrategias que los grupos de interés recomendaron sobre las brechas identificadas para el Plan de Equidad 2015
Propósito:	Discutir con el grupo interno del D.E.P.R. las causas y estrategias que los grupos de interés recomendaron sobre las brechas identificadas para el Plan de Equidad 2015
Reunión convocada por:	Prof. Rafael Román Meléndez, Secretario
Coordinada por:	Prof.^a Clarimar Cruz Lergier – Directora del PDI
Agenda	
<ul style="list-style-type: none">• Objetivo de la reunión• Resumen del trabajo realizado con los grupos de interés<ul style="list-style-type: none">➤ Discutir las causas y las estrategias recomendadas por los grupos de interés➤ Tomar decisión sobre las causas y estrategias que desarrollará el DEPR en el Plan de Equidad• Identificar la política pública e iniciativas del DEPR que ya están atendiendo la equidad de acceso a maestros de excelencia para incluir en las estrategias• Visión del DEPR con relación al acceso equitativo a maestros de excelencia• Próximos pasos	

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel: (787) 773-3630, 3631

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.



Apéndice D: Encuesta de los grupos de interés



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



OFICINA DEL SECRETARIO

Consulta de Ideas para el Diseño del Plan de Acceso a Maestros de Excelencia 2015

(State Equity Plan 2015)

El Departamento de Educación de Puerto Rico, en cumplimiento con la reglamentación federal del USDE, se encuentra en el proceso de diseñar y desarrollar un plan que garantice maestros de excelencia de forma equitativa para todos los estudiantes del sistema de educación pública, independientemente de su condición socioeconómica, etnicidad, área residencial, discapacidades o rezago en aprendizaje. Para desarrollar un plan que considere la diversidad de sectores vinculados a la educación, solicitamos su opinión sobre los siguientes asuntos.

Favor de hacer su selección con una marca de cotejo ✓.

- 1. Género:**
FEMENINO _____ MASCULINO _____
- 2. Indique la Región Geográfica de Procedencia:**
ARECIBO _____ BAYAMÓN _____ CAGUAS _____ HUMACAO _____ MAYAGÜEZ _____ PONCE _____ SAN JUAN _____
- 3. Indique el Lugar y Posición según las siguientes alternativas:**

Nivel Central _____	Distrito Escolar _____	Miembros de la Comunidad
Ayudante Especial _____	Superintendente de la Docencia _____	Madre, Padre o Encargado _____
Director de Programa _____	Facilitador Docente _____	
Escuela _____	Comunidad Universitaria _____	Otro _____
Director _____	Coordinador de Práctica Docente _____	Indique: _____
Maestro _____		
Paraprofesional _____		
Estudiante _____		
- 4. Describe lo que es para ti un Maestro de Excelencia:**
- 5. Indique cuáles Estrategias y/o Actividades puede incluir el Departamento de Educación de Puerto Rico en el plan para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a maestros de excelencia.**
- 6. Indique sus sugerencias de cómo el Departamento de Educación de Puerto Rico puede mantener al público informado sobre el Progreso y los Logros del plan.**

Apéndice E: Resumen encuesta de los grupos de interés

ESTADÍSTICAS CONSULTA DE IDEAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE ACCESO A MAESTROS DE EXCELENCIA 2015

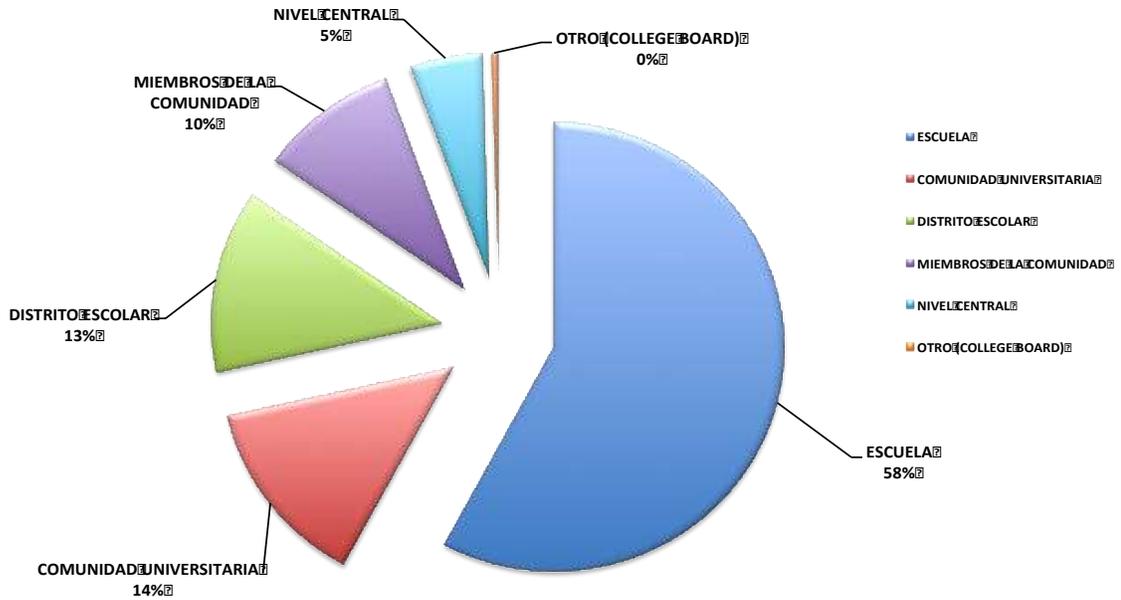
(STATE EQUITY PLAN 2015)

I. Resumen Datos Demográficos:

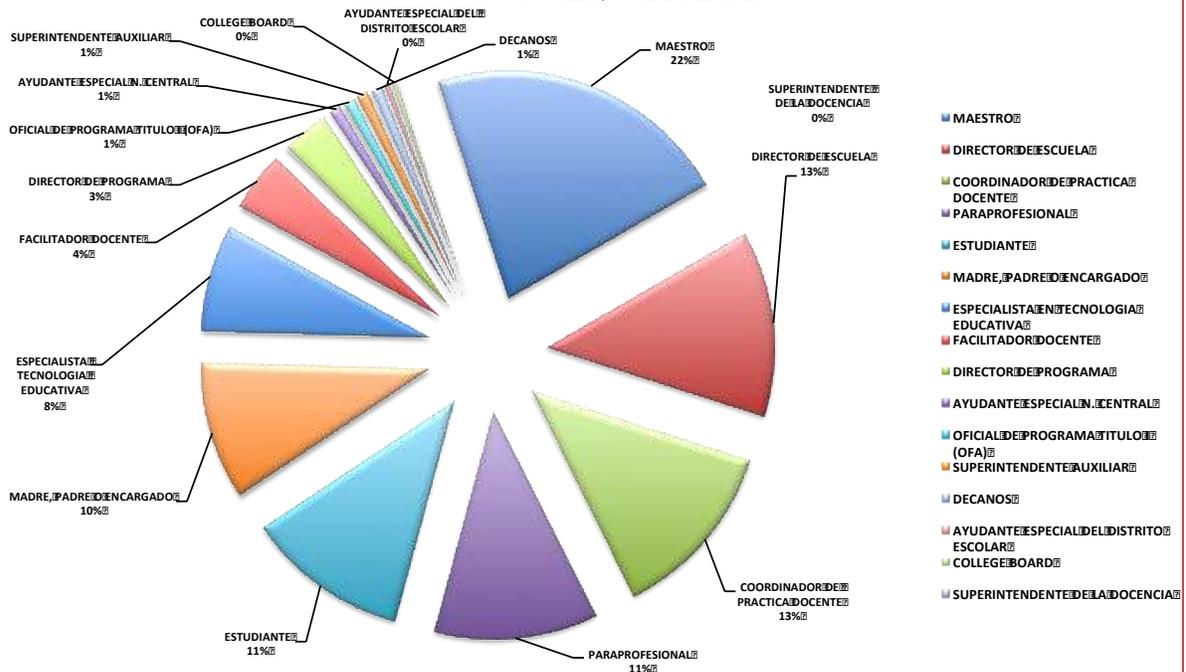
SEXO	TOTALES	235
F	182	
M	53	
REGION		235
SAN JUAN	78	
CAGUAS	72	
ARECIBO	23	
MAYAGUEZ	19	
BAYAMON	17	
PONCE	17	
HUMACAO	9	
LUGAR DE TRABAJO		235
ESCUELA	136	
COMUNIDAD UNIVERSITARIA	32	
DISTRITO ESCOLAR	31	
MIEMBROS DE LA COMUNIDAD	23	
NIVEL CENTRAL	12	
OTRO (COLLEGE BOARD)	1	
POSICION		235
MAESTRO	51	
DIRECTOR DE ESCUELA	31	
COORDINADOR DE PRACTICA DOCENTE	30	
PARAPROFESIONAL	27	
ESTUDIANTE	27	
MADRE, PADRE O ENCARGADO	23	
ESPECIALISTA EN TECNOLOGIA EDUCATIVA	18	
FACILITADOR DOCENTE	10	
DIRECTOR DE PROGRAMA	8	
AYUDANTE ESPECIAL N. CENTRAL	2	
OFICIAL DE PROGRAMA TITULO (OFA)	2	
SUPERINTENDENTE AUXILIAR	2	
DECANOS	2	
AYUDANTE ESPECIAL DEL DISTRITO ESCOLAR	1	
COLLEGE BOARD	1	
SUPERINTENDENTE DE LA DOCENCIA	0	



CONSULTA DE ACCESO A MAESTROS DE EXCELENCIA
POR CIENTO (%) PARTICIPANTES POR ÁREAS
STATE EQUITY PLAN 2015



CONSULTA DE ACCESO A MAESTROS DE EXCELENCIA
POR CIENTO (%) PARTICIPANTES POR PUESTO
STATE EQUITY PLAN 2015



Resultados de Preguntas Abiertas de la Consulta:

Pregunta 4 Describe lo que es para ti un **Maestro de Excelencia**

- Tener valores humanos (paciente, flexible, dispuesto, vocación, iniciativa, dedicación, de la milla extra, íntegro, responsable, puntual, no se ausente, sensible, respetuoso, digno de superación, comprometido, amable, comprensivo, colaborador, líder, ser comunitario, de carácter, enfocado, destacado, oyente, empático, positivo, lealtad a su profesión, competente, sobresaliente
- Preparación académica y la debida certificación en la concentración de su carrera magisterial
- Dominio en la materia(s) y nivel(es) que enseña
- Que participe en actividades especiales en la escuela (ej. Feria científica)
- Integra el uso de la tecnología en los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Debe tener metas trazadas e implementarlas en torno a las expectativas y desarrollo académico de sus estudiantes
- Tener destrezas cognoscitivas, afectivas y de desempeño
- Dispuesto y abierto a los nuevos cambios educativos y aplicarlos en los procesos de enseñanza en la sala de clases
- Aplica prácticas educativas exitosas
- Está constantemente en busca de estrategias para fomentar la atención y aprendizaje de sus estudiantes (innovación)
- Que evidencie, ejecute y presente sus logros, que pueda transmitirlos a toda la comunidad escolar (demostrar mejoramiento académico de sus estudiantes PPAA/PPEA)
- Tener vasta experiencia en la enseñanza individualizada y colectiva (identificar a sus estudiantes sobre sus potenciales y debilidades)
- Se mantiene en educación continua
- Posee las herramientas necesarias para lograr desarrollo académico de sus estudiantes y comunicación con los padres al respecto
- Saca de su tiempo extra para sus estudiantes
- Que sea bilingüe
- Que cumpla con todos los requisitos o criterios de la ley NCLB (altamente cualificado HQT)
- Tiene claro, conoce, utiliza y promueve los estándares de excelencia del DEPR
- Toma y aprueba la reválida (prueba de certificación de maestros, PCMAS)
- Mantiene control de grupo
- Capacitado para utilizar efectivamente todos los materiales y equipos que posee para enseñar
- Que sea un maestro mentor
- Que cumpla con todas las políticas y cartas circulares que el DEPR establece
- Que tenga facilidad de expresión y transmita las ideas de forma clara y efectiva

Pregunta 5 Indique cuáles estrategias y/o actividades puede incluir el Departamento de Educación de Puerto Rico en el plan para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a maestros de excelencia.

- Capacitar al maestro en su desarrollo como persona y profesional
- Eliminar los registros de turno
- Que exista un plan de supervisión al maestro
- Tener o nombrar maestros sustitutos, recursos, para profesionales, etc.
- Reubicar a maestros bien preparados en otras áreas de mayor necesidad
- Mayor rigurosidad y aumentar los criterios en los procesos de reclutamiento (que incluya a los directores en las entrevistas)
- Se pueda evidenciar la capacitación profesional que reciben los maestros
- Organizar grupos multisectoriales en las escuelas para colaborar con los maestros y la enseñanza a los estudiantes
- Planes de acción para resaltar, remunerar o incentivar, valorizar y motivar al maestro
- Producir informes de progreso académico de los estudiantes por maestro (mensual)
- Brindar los materiales de alta calidad y a tiempo (libros)
- Pleno análisis de las estadísticas sobre el progreso académico y el nivel ejecución del maestro y sus estudiantes
- Participación de los maestros en los planes de trabajo del DEPR
- Lograr que cada maestro tenga un plan individualizado de capacitación profesional para completar las expectativas sobre un maestro de excelencia
- Coordinación con las universidades sobre el currículo del DEPR y los ofrecimientos que ofrecen (cursos)
- Enfatizar el perfil del estudiante en los cursos universitarios
- Implementar la autoevaluación del maestro
- Incluir como criterio para obtener la permanencia que haya logrado el aprovechamiento o progreso académico de sus estudiantes en porcentaje establecido por el DEPR
- Establecer sentido de pertenencia al maestro
- Más flexibilidad en el currículo de enseñanza para que los maestros puedan utilizar criterio propio
- Hacer pruebas o exámenes para medir nuevos métodos de enseñanza y determinar su efectividad
- Que exista la autonomía escolar (el director conoce las necesidades particulares de su escuela, recursos, estudiantes, planta física, etc.)
- Más poderes y funcionalidades de los distritos escolares para dar seguimiento directo a las escuelas
- Que existan consecuencias o acciones disciplinarias a aquel personal que no cumpla con las expectativas y/o metas del DEPR
- Ofrecer clases demostrativas proyectadas hacia un maestro de excelencia
- Ofrecer programas y/o proyectos a maestros de inducción

- Establecer alianzas entre escuelas de alto rendimiento (excelencia) y bajo rendimiento (prioridad)
- Crear talleres o actividades para los maestros en las que los estudiantes tengan participación
- Distribución de los maestros equitativamente

Pregunta 6 Indique sus sugerencias de cómo el Departamento de Educación de Puerto Rico puede mantener al público informado sobre el progreso y los logros del plan.

- Uso de los medios de comunicación masiva (prensa escrita, radio, televisión, cine, internet, otros)
- Enlaces entre las diferentes redes sociales o de apoyo disponibles
- Disponibilidad del web page del DEPR
- Avisos, comunicados, anuncios mediante correos electrónicos
- Proveer un correo electrónico o plataforma de fácil acceso a madres, padres o encargados para mantenerlos informados
- Comunicados por escrito en edictos, hojas sueltas, opúsculos, material impreso distribuidos en las escuelas y comunidad en general
- Publicar informes de progreso académico de las escuelas (estadísticas)
- Crear cápsulas televisivas (educativas e informativas) sobre el DEPR y transmitirlos por los diferentes canales de televisión, cable, internet, web, etc.) Enviar mensajes de motivación y autoestima a los maestros, estudiantes, etc. (apoyo moral)
- Llevar a cabo reuniones profesionales de divulgación con los distintos sectores de la comunidad escolar (ej. A través de los consejos escolares)
- Crear páginas web por cada distrito escolar y puedan publicar progreso, logros, información, comunicados, etc. de las escuelas pertenecientes a ese distrito en particular
- Enlaces entre las universidades a través de redes
- Comunicación directa con el personal escolar con énfasis en el de apoyo (t. Sociales, orientadores, etc.)
- Hacer casas abiertas (open house) en las escuelas, distritos, otros
- Conferencias de prensa
- Buscar recursos humanos y materiales (ej. Transportación) para brindar ayuda a aquellos padres que no pueden visitar la escuela
- Mayor integración y comunicación entre escuela y comunidad (conversatorios)
- Divulgación sobre la importancia de los métodos de evaluación normativa de los estudiantes (PPAA)
- Divulgación sobre actividades de reconocimiento a estudiantes, personal docente, administrativos, etc.

Apéndice F: Medición de brechas de equidad

Tables of high needs students (minorities)

Table 3

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN		PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)							
PRDE Minority vs Non Minority Students taught at least by one Unqualified Teacher 2014-2015 (Island Wide)									
% POINT OF DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS	Total Count Of Students	TOTAL NON MINORITY STUDENTS ENROLLMENT 2014-15	TOTAL MINORITY STUDENTS ENROLLMENT 2014- 15	MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS					
				TOTAL MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE UNQUALIFIED TEACHER	PERCENT MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE UNQUALIFIED TEACHER	TOTAL NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE UNQUALIFIED TEACHER	PERCENT NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE UNQUALIFIED TEACHER	PERCENT DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE UNQUALIFIED TEACHER	
LIMITED SPANISH PROFICIENCY STUDENTS Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	404,564	2,318	1,965	84.77%	341,195	84.34%	0.43%	
STUDENTS WITH DISABILITIES (SWD) Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	297,042	109,840	89,154	81.17%	254,006	85.51%	-4.34%	
GIFTED STUDENTS Ns=65 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,818	64	59	92.19%	343,101	84.34%	7.85%	
IMMIGRANT STUDENTS (IMMI) Ns=211 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,672	210	197	93.81%	342,963	84.33%	9.48%	
<i>Data: 2014-2015 Academic Year</i>									<i>stawarehouse Information System (DW)</i>

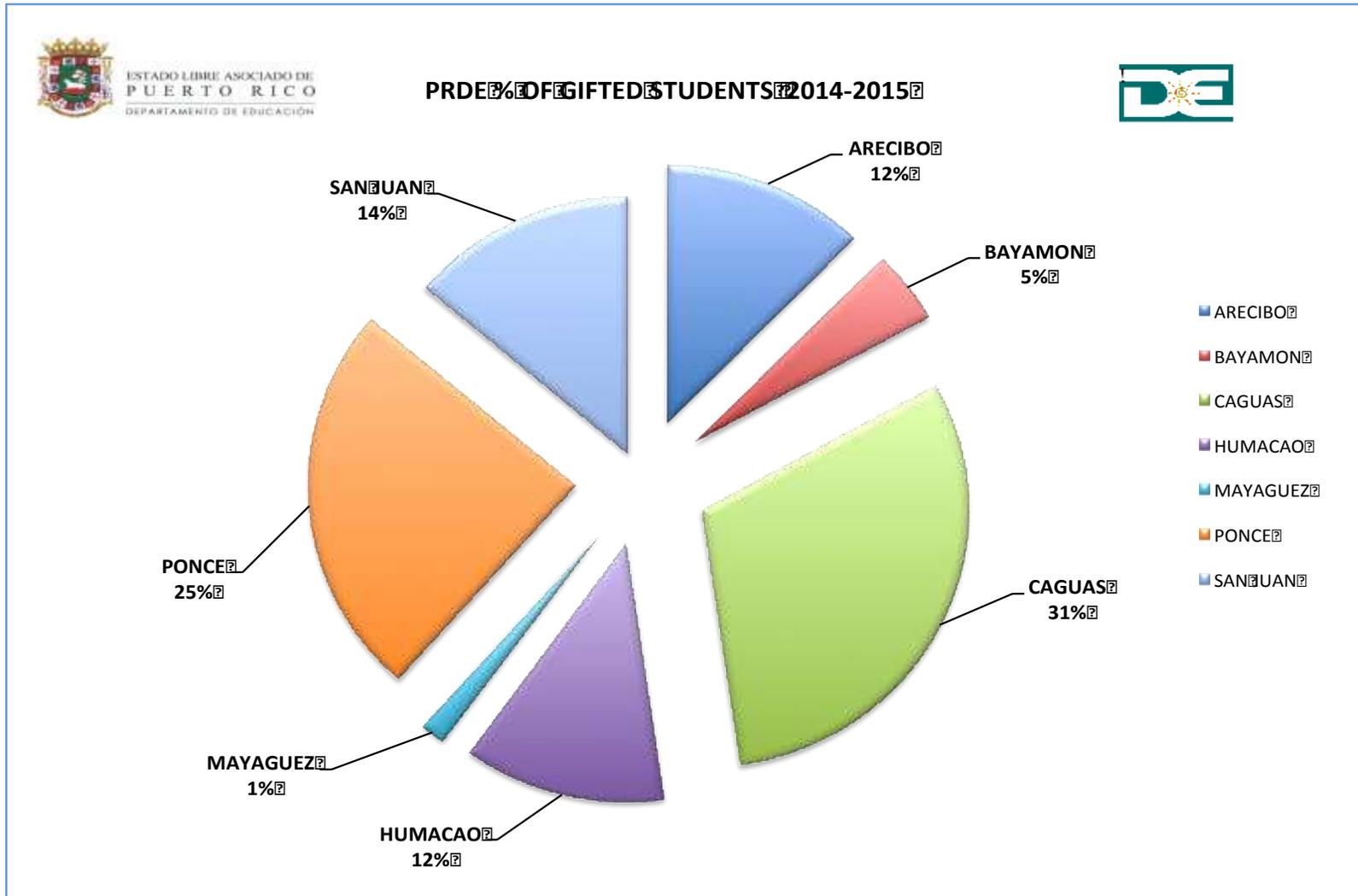
Tabla 4

 ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN								
PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)								
PRDE Minority vs Non Minority Students taught at least by one Inexperienced Teachers (0 to 1) 2014-2015 (Island Wide)								
% POINT OF DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS	Total Count of Students	TOTAL OVERALL DEPR NON MINORITY	MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS					
			TOTAL MINORITY STUDENTS ENROLLMENT 2014- 15	TOTAL MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE INEXPERIENCED TEACHER	PERCENT MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE INEXPERIENCED TEACHER	TOTAL NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE INEXPERIENCED TEACHER	PERCENT NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE INEXPERIENCED TEACHER	PERCENT DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE INEXPERIENCED TEACHER
LIMITED SPANISH PROFICIENCY STUDENTS (LSP) Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	404,564	2,318	719	31.02%	121,896	30.13%	0.89%
STUDENTS WITH DISABILITIES (SWD) Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	297,042	109,840	31,948	29.09%	90,667	30.52%	-1.44%
GIFTED STUDENTS Ns=65 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,818	64	20	31.25%	122,595	30.14%	1.11%
IMMIGRANT STUDENTS (IMMI) Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,672	210	83	39.52%	122,532	30.13%	9.39%
<i>Data: 2014-2015 Academic Year</i>						<i>xtawarehouse Information System (DW)</i>		

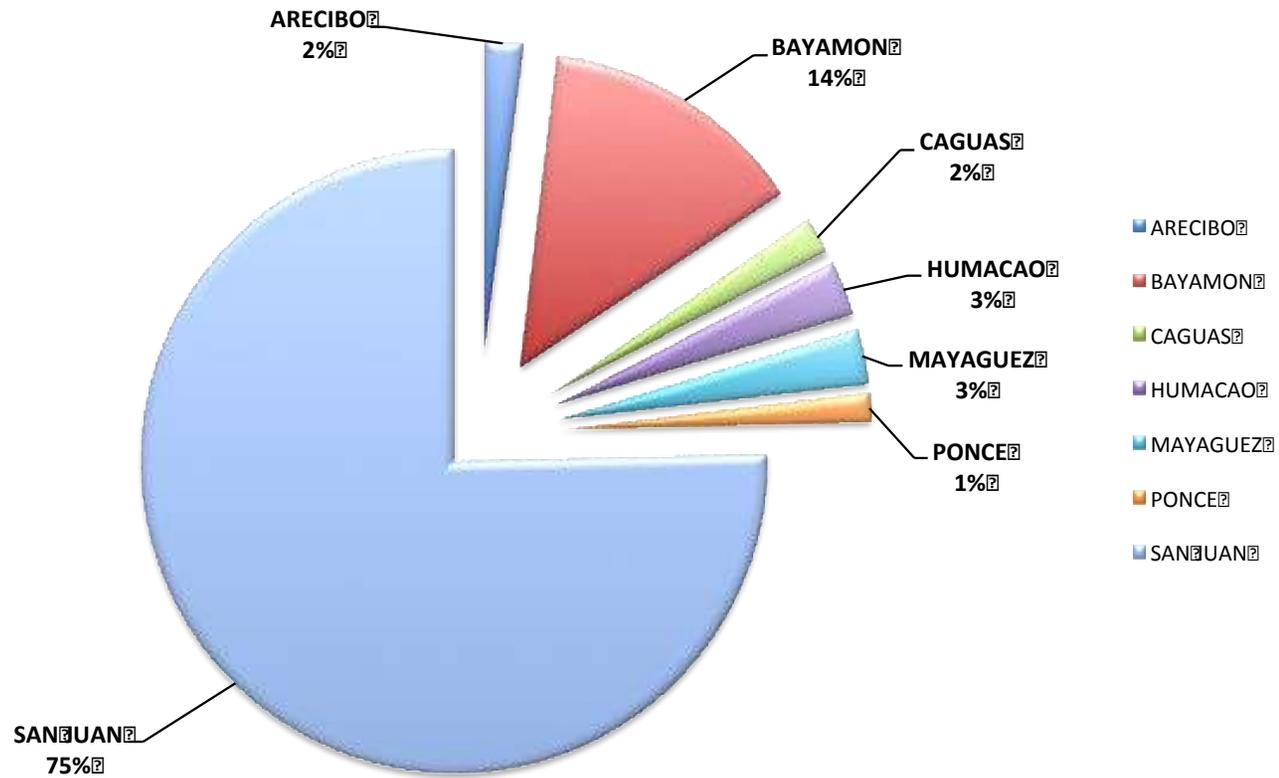
Tabla 5

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN		PRDE EQUITY PLAN 2015 (Statistics)							
PRDE Minority vs Non Minority Students taught at least by one Out of Field Teacher 2014-2015 (Island Wide)									
% POINT OF DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS	Total Count of Students	MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS							
		TOTAL NON MINORITY STUDENTS ENROLLMENT 2014-15	TOTAL MINORITY STUDENTS ENROLLMENT 2014- 15	TOTAL MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE OUT OF FIELD TEACHER	PERCENT MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE OUT OF FIELD TEACHER	TOTAL NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE OUT OF FIELD TEACHER	PERCENT NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE OUT OF FIELD TEACHER	PERCENT DIFFERENCE MINORITY vs NON MINORITY STUDENTS TAUGHT AT LEAST BY ONE OUT OF FIELD TEACHER	
LIMITED SPANISH PROFICIENCY STUDENTS (LSP) Ns=1,708 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	404,564	2,318	1,822	78.60%	320,689	79.27%	-0.67%	
STUDENTS WITH DISABILITIES (SWD) Ns=112,008 Nsh=1,368	406,882	297,042	109,840	83,184	75.73%	239,327	80.57%	-4.84%	
GIFTED STUDENTS Ns=65 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,818	64	59	92.19%	322,452	79.26%	12.93%	
IMMIGRANT STUDENTS (IMMI) Ns=211 Nsh=1,368 Nt=38,762	406,882	406,672	210	193	91.90%	322,318	79.26%	12.65%	
Data: 2014-2015 Academic Year		xtawarehouse Information System (DW)							

Student Minorities Distribution by Educational Regions

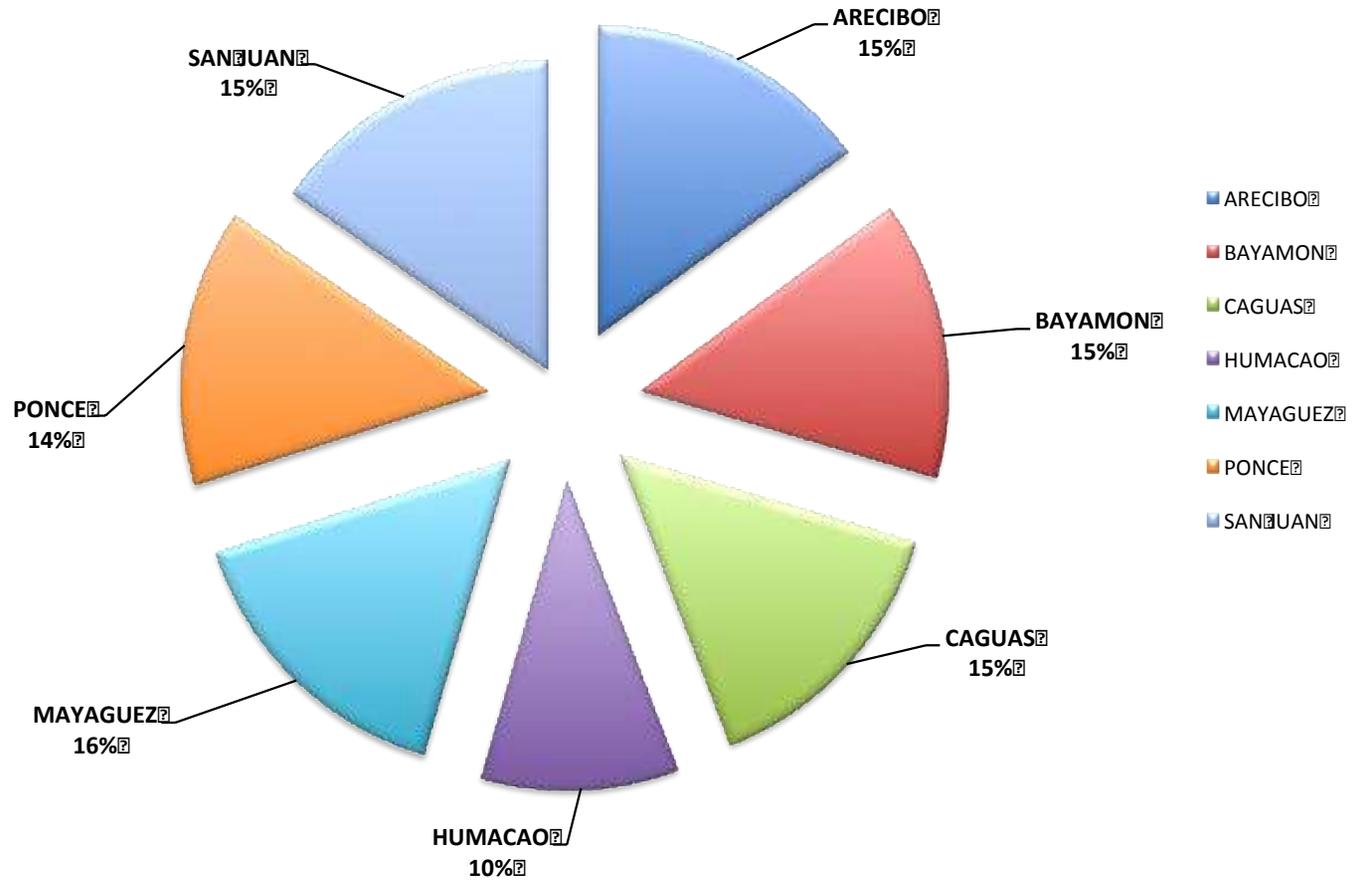


PR DEB% DFINMIGRANTS STUDENTS (INMIG) 2014-2015



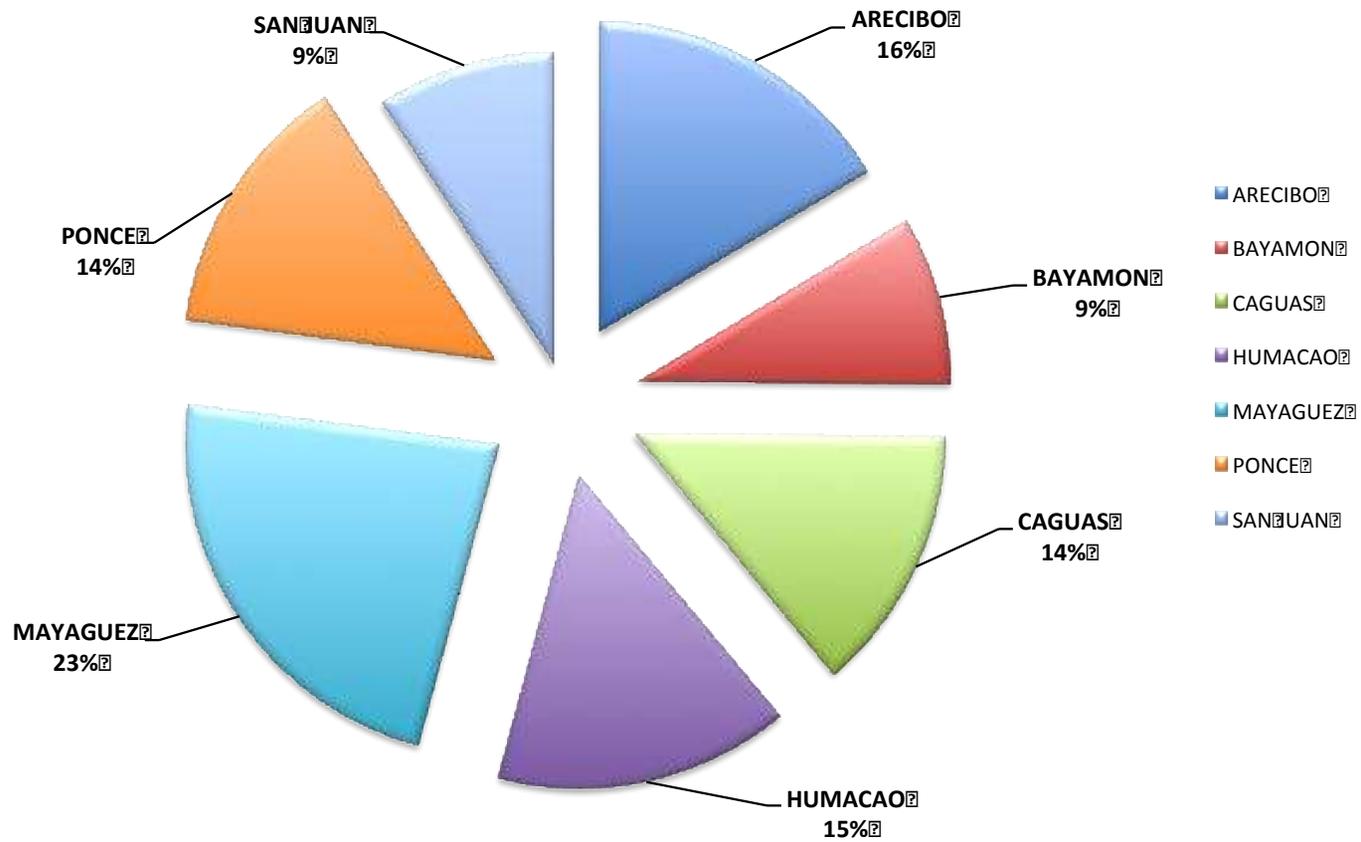


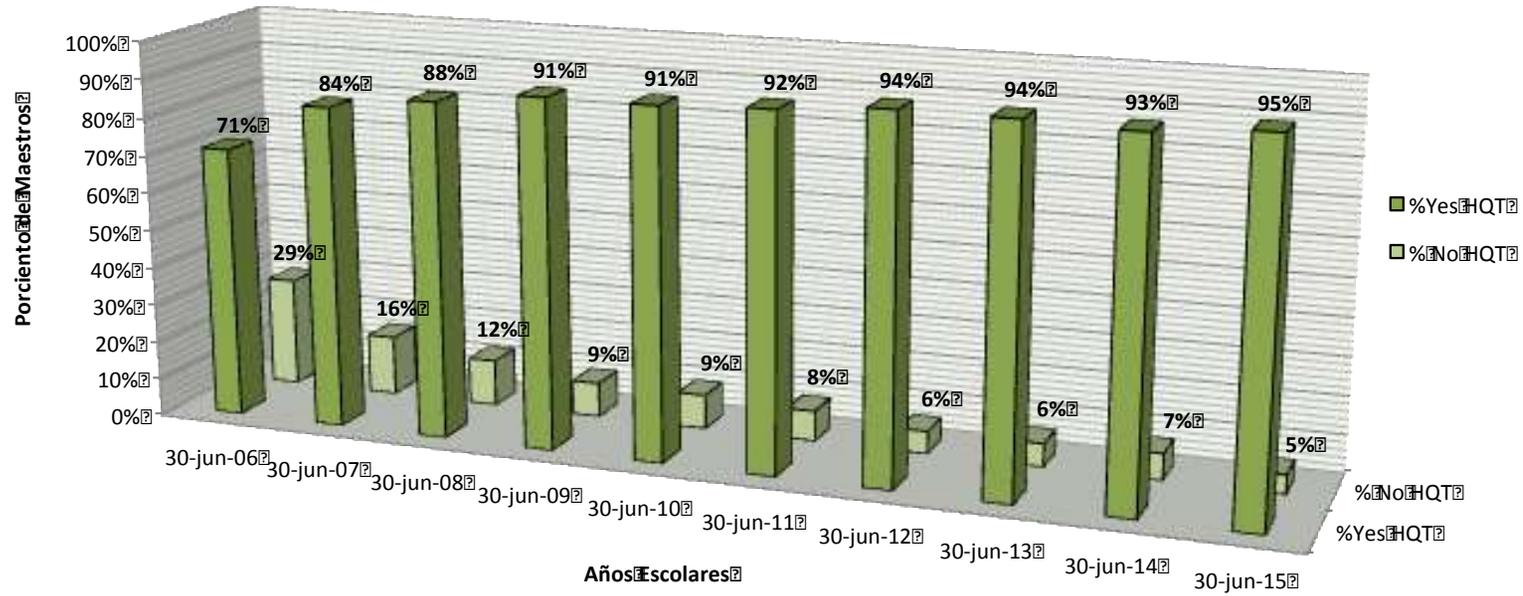
PRDE% DE ESPECIAL EDUCATION STUDENTS (SE) 2014-2015



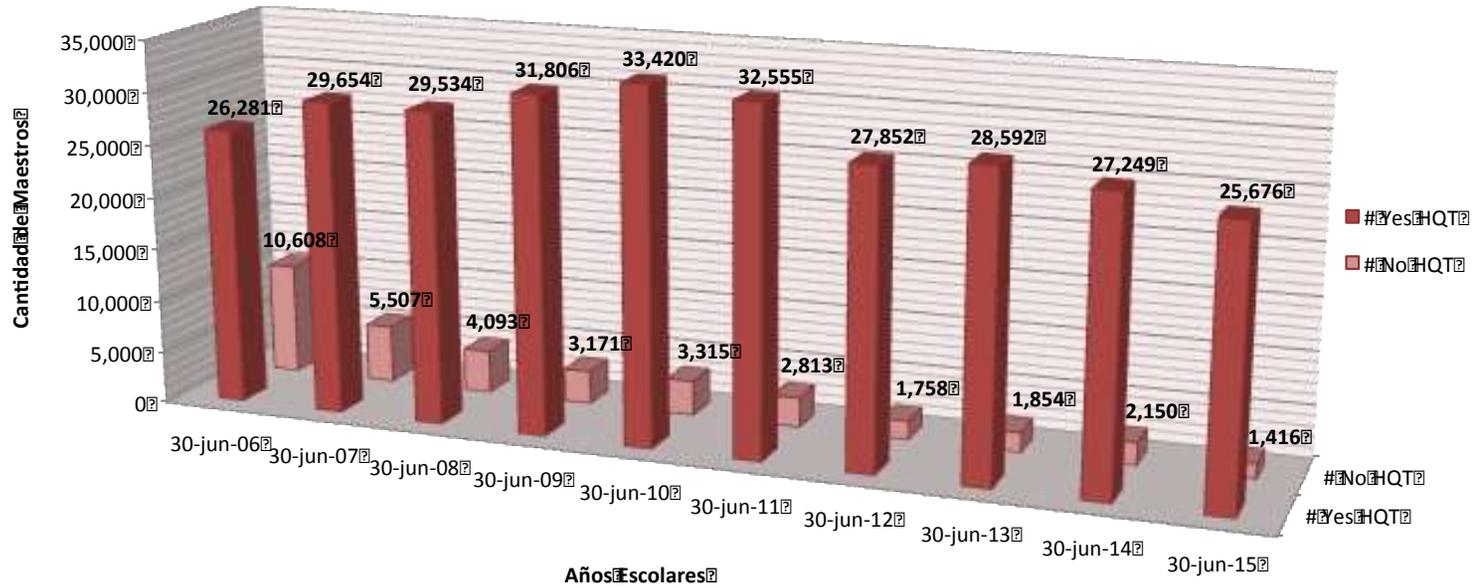


PRDE% DE LIMITED SPANISH PROFICIENCY STUDENTS (LSP) 2014-2015





	30-jun-06	30-jun-07	30-jun-08	30-jun-09	30-jun-10	30-jun-11	30-jun-12	30-jun-13	30-jun-14	30-jun-15
%Yes HQT	71%	84%	88%	91%	91%	92%	94%	94%	93%	95%
%No HQT	29%	16%	12%	9%	9%	8%	6%	6%	7%	5%



	30-jun-06	30-jun-07	30-jun-08	30-jun-09	30-jun-10	30-jun-11	30-jun-12	30-jun-13	30-jun-14	30-jun-15
#Yes HQT	26,281	29,654	29,534	31,806	33,420	32,555	27,852	28,592	27,249	25,676
#No HQT	10,608	5,507	4,093	3,171	3,315	2,813	1,758	1,854	2,150	1,416