**Puntos de Criterio para Velar por la Calidad (*BoQ*, por sus siglas en inglés, Revisados-PR)**

**del Sistema de Apoyo del Comportamiento Positivo a Nivel Escolar (PBIS)**

*Bechmarks of Quality (Revised-PR) for School-wide Positive Behavior Support Systems (SW-PBSS)*

**Cuándo y Porqué**

*Los Criterios de Referencia para Velar por la Calidad (Revisados-PR) de los Sistemas Establecidos para el Apoyo del Comportamiento Positivo a Nivel Escolar* ***(Los BoQ; Revisados-PR)*** *debe ser completado durante la primavera de cada año escolar (abril-mayo). Sin embargo, si es la primera vez que la escuela lo completa, es recomendable que el equipo del Nivel 1 de PBIS lo complete tan pronto sea posible para obtener una puntuación base y desarrollar un plan de acción que permita la implementación del Nivel 1 a nivel escolar. Los BoQ (Revisados-PR) son utilizados por los equipos para identificar áreas de éxito, áreas a desarrollar, y para identificar escuelas modelo en la implementación de PBIS. Si la escuela logró una puntuación de 70%, debe continuar completando el instrumento, una vez al año, para velar que se mantenga la implementación de Nivel 1.*

**Procedimiento para Completar el Documento**

***Paso 1 – Preparación del Entrenador/Coach***

El *coach* estará familiarizado con los reactivos específicos de *Los BoQ (Revisados-PR)* antes de su reunión con el equipo PBIS de la escuela. El *coach* ofrecerá una puntuación tentativa a cada uno de los 53 reactivos directamente en la hoja de *Los BoQ (Revisados-PR),* basándose en su experiencia, su mejor juicio al trabajar con esa escuela, y haciendo uso de las descripciones y ejemplos provistos en el documento. No se dejará ningún reactivo sin una puntuación.

***Paso 2 – Reunión de Equipo***

Primero, el coach entrenará a los miembros del equipo con las medidas de *Los BoQ (Revisados-PR)* y los miembros del equipo recibirán una copia del *Los BoQ (Revisados-PR)* para completarlo durante la reunión de equipo. *Todos los miembros del equipo PBIS deben completar los BoQ (Revisados-PR) de forma grupal* y deben reflejar el consenso (o mayoría) de los miembros del equipo.

Como indica el formulario de evaluación, se le debe indicar a los miembros del equipo que evalúen cada uno de los 53 reactivos siguiendo las descripciones presentadas en cada ítem. Algunos de los reactivos se relacionan al desarrollo o modificación de material (e.g., documentos, protocolos) y/o del proceso, otros reactivos a la acción. Para ser calificado como un reactivo de “3 puntos”, el mismo debe haber sido desarrollado e implementado (cuando aplique) y considerado “en su lugar.” Es la responsabilidad del *coach* el guiar al equipo a un consenso en cada reactivo y anotar la puntuación final para cada ítem.

***Paso 3 – Informándole al Equipo***

Después de completar *Los BoQ (Revisados-PR),* el *coach* sumará la puntuación final de cada reactivo. El *coach* puede escoger hacer esto durante la reunión de equipo o posteriormente. Si el c*oach* escoge sumar los reactivos después de la reunión de equipo, es importante que programe una reunión de equipo para discutir los resultados y desarrollar un plan de acción basado en los mismos. Luego, el *coach* generará una discusión con su equipo sobre las áreas identificadas como fortalezas (puntuaciones altas) y áreas a desarrollar (puntuaciones bajas). Esta información debe ser transmitida como “retroalimentación constructiva” para asistir en el desarrollo de un plan de acción, el cual será completado con el equipo. Después de haber completado *Los BoQ (Revisados-PR),* utilice el modelo del *Plan de Acción* para desarrollar un calendario de reuniones y ofrecimientos para seguir adelante con la implementación de intervenciones a Nivel 1.

***Paso 4 – Notificando***

El *coach* guardará una copia del documento original de *Los BoQ (Revisados-PR)* yacompletados para utilizar como referencia durante las reuniones de equipo y comparar con futuras administraciones.

# *Los BoQ (Revisados-PR)*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Equipo del SACPE** | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 1.El equipo cuenta con apoyo administrativo. (Ej, Director Escolar o algún miembro le representará y mantendrá informado para agilizar su aprobación para la toma de desiciones) | Los administradores participaron de los adiestramientos, juegan un rol activo en el proceso de apoyar el comportamiento positivo, activamente comunican su compromiso, apoyan las decisiones del equipo del PBIS y asisten a **todas** las reunionesdel equipo. | Los administradores apoyan el proceso, toman un rol tan activo como el resto del equipo, y/o asisten a la **mayoría** de las reuniones. | Los administradores apoyan el proceso pero no toman un rol tan activo como el resto del equipo, y/o asisten **solo a pocas** reuniones. | Los administradores no apoyan al equipo. | **3****2****1****0** |
| 2.El equipo se reúne regularmente (por lo menos una vez al mes). |  | Cada año escolar el equipo se reúne mensualmente, **y logra un mínimo de 9 reuniones de una hora de duración.** | Las reuniones de equipono son consistentes. Cada año escolar se logran de **5 a 8 reuniones de una hora de duración.** | El equipo rara vez se reúne. Cada año escolar se logran **menos de cinco reuniones de una hora de duración.** |  **2****1****0** |
| 3.El equipo ha establecido una misión y propósito claro. |  |  | El equipo PBIS cuenta con una misión y propósito escrito (usualmente es completado en la portada del plan de acción). | No hay una misión y propósito escrito para el equipo. | **1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 4. La facultad se encuentra al tanto de los problemas de conducta que se evidencian alrededor del plantel por la data que regularmente se comparte. |  | La data de la conducta evidenciada a nivel escolar es compartida con la facultad mensualmente(**mínimo de 8 veces** por año)**.** | La data de la conducta evidenciada a nivel escolar es ocasionalmente compartida con la facultad (**3 - 7 veces** por año). | La data no es regularmente compartida con la facultad. A la facultad se le ofrece una actualización de **0 - 2 veces** por año. | **2****1****0** |
| 5.La facultad se encuentra involucrada en establecer y revisar las metas. |  | La **mayoría** de la facultad participa al establecer las metas de PBIS (i.e., encuestas, “sueños”, “*PATH*”) al menos una vez al año. | **Algunos** miembros de la facultad participan al establecer las metas de PBIS (i.e., encuestas, “sueños”, “PATH”) al menos una vez al año. | **La facultad no participa** al establecer las metas de PBIS. |  **2****1****0** |
| 6. Se obtiene retroalimentación de la facultad a través del año. |  | Se le proveen oportunidades a la facultad para ofrecer retroalimentación, sugerencias y tomar decisiones en cada paso del proceso de implementación de PBIS. (vía encuestas del personal, procesos de votación, caja de sugerencias, etc.) Nada se implementa sin la aprobación de la mayoría de la facultad. | Se le proveen algunas oportunidades a la facultad para ofrecer retroalimentación, sugerencias y tomar algunas decisiones durante el proceso de implementación de PBIS. Sin embargo, el equipo también toma decisiones sin tomar en consideración las sugerencias del personal. | Raramente se le provee la oportunidad a la facultad de participar en el proceso de implementación de PBIS (menos de 2 veces por año escolar). | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 7.Los procesos de disciplina están descritos en un formato narrativo o están representados en un formato gráfico. |  | El equipo **ha** establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores. (**Incluye** situaciones de crisis). | El equipo **ha** establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores. (**No** **incluye** situaciones de crisis). | El equipo **no ha** establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores. | **2****1****0** |
| 8.El proceso disciplinario incluye procedimientos de documentación de incidentes.  |  |  | **Hay** un proceso de documentación para evidenciar ambos incidentes de conductas, mayores y menores (e.j., formularios, entradas a base de datos, un archivo en el salón, etc.) | **NO hay** un proceso de documentación para evidenciar ambos incidentes de conductas, mayores y menores (e.j., formularios, entradas a base de datos, un archivo en el salón, etc.) | **1****0** |
| 9.El formulario de referido de disciplina incluye información útil para tomar decisiones. |  | La información en el formulario de referido incluye TODAS las áreas requeridas: nombre del estudiante, hora del incidente, grado, personal que refiere, lugar donde ocurrió el incidente, género, problema de conducta, posible motivación, otros involucrados y decisión administrativa. | El formulario de referido incluye todas las áreas requeridas pero también incluye información innecesaria que no es utilizada para tomar decisiones y puede causar confusión. | El formulario de referido carece de una o más de las áreas requeridas y/o no existen. | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 10.Las conductas problemáticas son definidas. | Existen documentos escritos que incluyen un listado de todas las conductas problemáticas con definiciones claras y específicas. | Todas las conductas son definidas pero algunas de las definiciones son poco claras y específicas. | No todas las conductas son definidas o algunas definiciones son poco claras y específicas. | No existe documentación escrita de definiciones. | **3****2****1****0** |
| 11.Las conductas severas (ej. agresión física) y leves (ej. materiales incompletos) son claramente diferenciadas. |  | La **mayoría** del personal está claro sobre cuales conductas deben ser manejadas por el personal y cuales deben manejarse en la oficina (i.e., uso apropiado de los referidos). Estas conductas son claramente definidas, diferenciadas y documentadas. | A **algunos** miembros delpersonal no les queda claro cuales conductas debe manejar el personal y cuales maneja la oficina (i.e., uso apropiado de los referidos) o no existe documentación alguna. | Las conductas mayores/menores específicas no son claramente definidas, diferenciadas o documentadas. | **2****1****0** |
| 12. Hay un protocolo predeterminado y sugerido de respuestas apropiadas para problemas de conductas mayores/severas (manejado en oficina). |  |  | Hay evidencia de que **todo** el personal administrativo está consciente y hace uso del protocolo sugerido y predeterminado de respuestas apropiadas a problemas de conducta mayores/severas. | Hay evidencia de que **algunos** miembros del personal administrativo no están conscientes o no siguen el protocolo sugerido y predeterminado de respuestas apropiadas a problemas de conducta mayores/severas. | **1****0** |
| **Establecimiento de plan de entrada de datos y análisis** | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 13.El sistema de data es utilizado para recopilar y analizar la data de referidos enviados la oficina por disciplina (ROD, por sus siglas en inglés). | La base de datos puede rápidamente sacar datos en un formato de gráfica y le permite acceso al equipo de **TODA** la siguiente información: promedio de referidos por día, por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y para comparar patrones entre años. | **TODA** la información puede ser obtenida por la base de datos (promedio de referidos por día por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y comparar patrones entre años), **aunque puede que no se encuentre** en un formato de gráfica, puede requerir más tiempo del personal para obtener la información o requerir tiempo del personal para que la data haga sentido. | Solo información **parcial** puede ser obtenida **(**careciendo del número de referidos por día, por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y para comparar patrones entre años). | El sistema de data **no puede** proveer ninguna información necesaria para que el equipo pueda tomar decisionesa nivel escolar. | **3****2****1****0** |
| 14.La data adicional es recopilada (i.e., asistencia, notas, asistencia de facultad, encuestas) y es utilizada por el equipo PBIS. |  |  | El equipo recopila y considera otra data además de la data relacionada a disciplina, para poder determinar el progreso y el éxito (i.e., asistencia, notas, asistencia de la facultad, encuesta escolar, etc.) | El equipo **no** recopila o considera otra data además de la data relacionada a disciplina para poder determinar el progreso y el éxito (i.e., asistencia, notas, asistencia de la facultad, encuesta escolar, etc.) | **1****0** |
| **Establecimiento de plan de entrada de datos y análisis** | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 15.La data es analizada por el equipo al menos una vez al mes. |  | La data es impresa, analizada y puesta en un formato de gráfica, u otro formato fácil de entender **una vez al mes** (mínimo) por un miembro del equipo**.** | La data es impresa, analizada y puesta en un formato de gráfica, u otro formato fácil de entender **menos de** **una vez al mes** por un miembro del equipo**.** | La data **no es analizada**. | **2****1****0** |
| 16.La data es compartida con el equipo y con la facultad mensualmente (mínimo). |  | La data es compartida con el equipo PBIS y la facultad **por lo menos una vez al mes.** | La data es compartida con el equipo de PBIS y la facultad **menos de una vez al mes.** | La data no es revisada mensualmente por el equipo de PBIS y compartida con la facultad. | **2****1****0** |
| **Expectativas y reglas desarrolladas** | 17. Alrededor de la escuela se encuentran colocadas y visibles de 3-5 expectativas de comportamiento positivo.  | Alrededor de la escuela se encuentran visibles de 3 - 5 expectativas positivas de comportamiento a nivel escolar. Áreas donde han sido colocadas incluye el salón de clase y un mínimo de otros 3 lugares en la escuela (i.e., cafetería, pasillo, frente de la oficina, etc.) | Alrededor de la escuela se encuentran visibles de 3 - 5 expectativas positivas en la mayoría de las áreas importantes (i.e., salón de clase, cafetería, pasillo), pero puede que esté faltando en un área. | De 3 - 5 expectativas positivas de comportamiento no son claramente visibles en las áreas comunes. | Las expectativas no son colocadas alrededor de la escuela o el equipo cuenta con muy pocas o demasiadas expectativas. | **3****2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 18.Las expectativas de comportamiento le aplican tanto a los estudiantes como al personal. | El equipo de PBIS le **ha comunicado** que las expectativas aplican a todos los estudiantes **y** a todo el personal. | El equipo de PBIS tiene expectativas que aplican a todos los estudiantes **y** a todo el personal, pero no ha comunicado específicamente que éstas aplican tanto al personal como a los estudiantes. | Las expectativas hacen referencia solo a las conductas del estudiante. | No hay expectativas. | **3****2****1****0** |
| 19.Las reglas son desarrolladas y colocadas en lugares específicos (lugares donde la data sugiere que las reglas son necesarias). |  | Las reglas son colocadas en **todas** las áreas más problemáticas de la escuela. | Las reglas son colocadas **en algunas, pero no en todas** las áreas más problemáticas de la escuela. | Las reglas **no son** colocadasen ninguna de las áreas más problemáticas de la escuela. | **2****1****0** |
| 20.Las reglas están atadas a las expectativas de comportamiento. |  |  | Cuando se enseñan o se refuerzan, el personal consistentemente ata las reglas con las expectativas de comportamiento positivo a nivel escolar. | El personal **no ata consistentemente** las reglas con las expectativas de comportamiento positivo a nivel escolar y/o las reglas se enseñan o se hacen cumplir separado de las expectativas.  | **1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
|  | 21.El personal escolar está involucrado en el desarrollo de las expectativas de comportamiento positivo y las reglas. |  | La **mayoría** del personal estuvo involucrado en proveer retroalimentación y contribyó en el desarrollo de las expectativas y las reglas a nivel escolar (i.e., encuesta, retroalimentación, sesiones iniciales de lluvias de ideas generales, proceso de elección, etc.) | **Algunos** miembros del personal estuvieron involucrados en proveer retroalimentación y contribuyeron en el desarrollo de expectativas y reglas a nivel escolar. | El personal **no estuvo**  **involucrado** en proveer retroalimentación y no contribuyó en el desarrollo de expectativas y reglas a nivel escolar. | **2****1****0** |
| 22.Un sistema derecompensas ha sido consistentemente implementado con elementos alrededor de la escuela. | Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas **son** implementados consistentemente alrededor de la escuela. Casi todos los miembros del personal escolar se encuentran participando adecuadamente.Al menos un **90%** de participación. | Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas **son** implementados consistentemente alrededor de la escuela. Sin embargo, algunos miembros del personal escolar escogen no participar o su participación no sigue los criterios establecidos. Al menos un **75%** de participación. | Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas no **son** implementados consistentemente alrededor de la escuela, porque varios miembros del personal escolar escogen no participar o su participación no sigue los criterios establecidos. Al menos un **50%** de participación. | No hay un sistema de recompensa identificable o un gran porcentaje del personal escolar no está participando.**Menos de un 50%** de participación. | **3****2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 23. Se utilizan una variedad de métodos para recompensar a los estudiantes. |  | La escuela utiliza una variedad de métodos para recompensar a los estudiantes (e.j., canjear fichas o puntos). Deben existir oportunidades que incluya artículos tangibles, elogios/reconocimiento y actividades/eventos sociales. Estudiantes con pocas/muchas fichas/puntos tienen las mismas oportunidades para cambiarlas por una recompensa. Sin embargo, las recompensas grandes son dadas a aquellos que ganaron más fichas/puntos. | La escuela utiliza una variedad de métodos para recompensar a los estudiantes pero los estudiantes no cuentan con acceso consistente y puntual a una variedad de recompensas. | La escuela solo utiliza una serie de métodos para recompensar a los estudiantes (e.j., solamente tangibles) o no existen oportunidades para los estudiantes cambiar las fichas/puntos o escoger su recompensa. Solo los estudiantes que logran cumplir con la cuota son recompensados. Los estudiantes con pocas fichas/puntos no pueden cambiarlas por recompensas pequeñas. | **2****1****0** |
| 24**.** Las recompensas están atadas a las expectativas y a las reglas. | Las recompensas son ofrecidas al estudiante cuando llevan a cabo conductas que son identificadas en las reglas/expectativas. El personal le verbaliza cual fue la conducta apropiada que fue demostrada y se le ofrece la recompensa. | Las recompensas son ofrecidas al estudiante por demostrar conductas que son identificadas en las reglas/expectativas y cuando se ofrece una recompensa, **algunas veces** el personal le indica cual fue la conducta apropiada demostrada. | Las recompensas son ofrecidas al estudiante por demostrar conductas que son identificadas en las reglas/expectativas y cuando se ofrece una recompensa, **pocas veces** el personal le indica cual fue la conducta apropiada demostrada. | Las recompensas son ofrecidas al estudiante por conductas **no** identificadas en las reglas y expectativas. | **3****2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 25.Las recompensas varían para mantener el interés del estudiante. |  | A través del año, las recompensas varían y reflejan los intereses estudiantiles (e.j., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidad para mantener el interés del estudiante). | A través del año, las recompensas varían **pero puede que no** reflejen los intereses estudiantiles (e.j., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidad para mantener el interés del estudiante). | A través del año, las recompensas **no varían y no reflejan los intereses** estudiantiles (e.j., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidad para mantener el interés del estudiante). | **2****1****0** |
| **Programa de recompensa y reconocimiento establecido** | 26.La proporción entre los reconocimientos (por conducta apropiada) y las correcciones (por conducta inapropiada) ofrecidas a los estudiantes es alta. | La proporción entre los refuerzos positivos y la cantidad de correcciones que ofrece el maestro es **alta** (e.j., 4:1). | La proporción entre los refuerzos positivos y la cantidad de correcciones que ofrece el maestro es **moderada** (e.j., 2:1). | La proporción entre los refuerzos positivos y la cantidad de correcciones que ofrece el maestro es **equitativa/la misma** (e.j., 1:1). | La proporción entre los refuerzos positivos y la cantidad de correcciones que ofrece el maestro es **baja** (e.j., 1:4). | **3****2****1****0** |
| 27.Los estudiantes se encuentran involucrados en el proceso de identificar/desarrollar incentivos. |  |  | Los estudiantes **con frecuencia** se encuentran involucrados en el proceso de identificar/desarrollar incentivos. | **Pocas veces** los estudiantesse encuentran involucrados en el proceso de identificar/desarrollar incentivos. | **1****0** |
| 28.El sistema incluye incentivos para el personal/facultad. |  | El sistema incluye incentivos para el personal/facultad y son entregados consistentemente. | El sistema incluye incentivos para el personal/facultad, pero no son entregados consistentemente. | El sistema **no** incluye incentivo para el personal/ facultad. | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 29.El currículo de conducta (protocolo para el manejo de referidos disciplinarios) incluye enseñar las expectativas y reglas. |  | El plan de la lección de conducta son desarrollados y utilizados para enseñar las reglas y expectativas. | El plan de la lección de conducta son desarrollados y utilizados para enseñar las reglas, pero no para las expectativas o viceversa. | El plan de la lección de conducta no han sido desarrollado o usado para enseñar reglas o expectativas. | **2****1****0** |
| 30. Las lecciones de conducta incluyen ejemplos y no ejemplos. |  |  | El plan de lección de conducta incluye ejemplos de conductas apropiadas y ejemplos de conductas inapropiadas. | El plan de la lección de conducta no da ejemplos específicos, o no ejemplos o no hay plan de clase. | **1****0** |
| **Plan de clase para la enseñanza de expectativas / reglas** | 31. Las lecciones de conducta usan una variedad de estrategias de enseñanzas. |  | Las lecciones de conducta se enseñan utilizando al menos 3 estrategias de enseñanza diferentes(e.j., modelaje, juego de roles o video). | Las lecciones de conducta han sido presentadas utilizando menos de 3 estrategias de enseñanza. | El plan de la lección de conducta no ha sido enseñado o no existe. | **2****1****0** |
| 32. Las lecciones de conductas son integradas al currículo de enseñanza de las materias. |  | **Casi todos** los maestros diariamente, integran la educación de la conducta apropiada dentro de su clase.  | **Como un 50%** de los maestros integran menos de tres veces en semana la educación de la conducta apropiada dentro de su clase. | **Menos del 50%** de todos los maestrosintegran la educación de la conducta apropiada dentro de su clase o solo ocasionalmente recuerdan incluir educación sobre la conducta apropiada en su clase. | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 33. La facultad/personal y estudiantes están involucrados en desarrollar, el educar y en el implantar el currículo de conducta. |  |  | La facultad, el personal y losestudiantes, **están** involucrados en el desarrollar, el educar y en el implementar el plan de la lección de conducta para enseñar expectativas de comportamiento y reglas en lugares específicos. | La facultad, el personal y losestudiantes, **no** **están** involucrados en el desarrollar, el educar y en el implementar el plan de la lección de conducta para enseñarexpectativas de comportamiento y reglas en lugares específicos. | **1****0** |
| 34. Las estrategias para compartir las características claves del programa de PBIS con las familias y la comunidad son desarrolladas e implementadas. |  |  | El plan de PBIS **incluye** estrategias para reforzar el currículo de conducta con las familias y la comunidad (e.j., programa después de la escuela, enseñar expectativas, periódicos con sugerencias para alcanzar las expectativas en el hogar). | El plan de PBIS **no** **incluye** estrategias para ser usadas con las familias y la comunidad. | **1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| **Plan de clase para la enseñanza de expectativas / reglas** | 35. Se desarrolla y se utiliza un currículo de conducta (protocolo para manejo de referidos disciplinarios) que incluye enseñar las expectativas a todo el personal. |  | El equipo coordina un tiempo para presentarle y entrenar a la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, **incluyendo** verificación de la exactitud de la información o comprensión. El **entrenamiento incluye todo los componentes**: proceso de referido (diagrama), definiciones de problema de conducta, explicación de las faltas mayores/severas vs menores/leves, y cómo la data será utilizada para guiar al equipo en la toma de decisiones. | El equipo coordina un tiempo para presentar y entrenar a la facultad y al personal en los procedimientos de disciplinay el sistema deinformación, **pero no hay** verificación de la exactitud de la información o comprensión. **El entrenamiento** **no incluye todos los componentes** (e.j.,proceso de referido(diagrama), definiciones de problema de conducta, explicación de las faltas mayores/severas vs menores/leves, y cómo la data será usada para guiar al equipo en la toma de decisiones.) | El personal no ha sido entrenado o se le dio información sin introducción formal y explicación. | **2****1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| **Plan de clase para la enseñanza de expectativas / reglas** | 35. Se desarrolla y se utiliza un currículo para enseñar los componentes del sistema de disciplina a todo el personal. |  | El equipo coordina un tiempo para presentar y entrenar la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, **incluyendo** verificación de la exactitud de la información o comprensión. **El entrenamiento incluye todo los componentes**: proceso de referido (*flowchart*), definiciones de problemas de conducta, explicación de si son problemas disciplinarios mayores/severos vs menores/leves, y cómo la data será utilizada para guiar al equipo en la toma de decisiones. | El equipo coordina un tiempo para presentar y entrenar la facultad y al personal en los procedimientos de disciplinay el sistema deinformación, **pero no hay** verificación de la exactitud de la información o comprensión **o el entrenamiento** **no incluye todos los componentes** (e.j., proceso de referido (*flowchart*), definiciones de problemas de conducta, explicación de si son problemas disciplinarios mayores/severos vs menores/leves, y cómo la data será utilizada para guiar al equipo en la toma de decisiones). | El personal no ha sido entrenado o se le ha dado información sin introducción formal y explicación. | **2****1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| **Implementación del plan** | 36. Los planes para adiestrar al personal para enseñarle las expectativas/ reglas y recompensas a los estudiantes, son desarrolladas, calendarizadasy entregados. |  | El equipo coordina un tiempo para presentarle y entrenar a la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información,**incluyendo** verificación de la exactitud de la información o la comprensión. El **entrenamiento incluye todo los componentes**:planes para introducir las expectativas y las reglas a todos los estudiantes, explicación de cómo y cuándo utilizar los planes de clase formal, y cómo integrar la enseñanza de la conducta en el currículo diariamente. | El equipo coordina un tiempo para presentarle y entrenar a la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, **pero no hay** verificación de la exactitud de la información o la comprensión o **el entrenamiento** **no incluye todos los componentes:**planes para introducir las expectativas y la reglas a todos los estudiantes, explicación de cómo y cuándo utilizar los planes de clase formal, y cómo integrar la enseñanza de la conducta en el currículo diariamente. | El personal no ha sido entrenado o se le dió información sin introducción formal y explicación. | **2****1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| **Implementación del plan** | 37. Se desarrolla un plan para enseñarles a los estudiantes las expectativas/ reglas/ y recompensas. El plan es calendarizado y entregado. | A los estudiantes se les introdujo y se les enseñó **todas**las siguientes:las expectativas de la escuela, reglas de lugares específicos y guías del sistema de recompensa. | A los estudiantes se les introdujo y se les enseñaron **dos (2)** delossiguientes: las expectativasde la escuela, reglasde lugares específicosy guías del sistema de recompensa. | A los estudiantes se les introdujo y se les enseñó **una (1)** de los siguientes: expectativas dela escuela, reglas de lugares específicos y guías del sistema de recompensa. | A los estudiantes **no** se les introdujo o se les enseñó **alguna** de las siguientes:expectativasde la escuela, reglasde lugares específicosy guías del sistema de recompensa. | **3****2****1****0** |
| 38. Las sesiones de repaso para losestudiantes y el personal son planificadas, calendarizadas eimplementadas. |  | Sesiones de repaso son planificadas y ofrecidas para re- enseñar al personal/estudiante por lo menos una vez al año y en momentos cuando la data sugiere problemas por un incremento de referidos de disciplina por día, por mes o un número de referido alto en áreas específicas. Las expectativas y las reglas son revisadas con los estudiantes regularmente (por lo menos un vez por semana). | Sesiones de repaso no son totalmente utilizadas. Por ejemplo: las sesiones de motivación son realizadas para los estudiantes pero no para el personal; las sesiones de repaso son realizadas para el personal pero no para el estudiante; sesiones de repaso no son realizadas, pero las reglas y expectativas son revisadas por lo menos semanalmente con los estudiantes. | Las sesiones de repaso para los estudiantes y el personal **no** son programadas/ planificadas. Las expectativas y las reglas son revisadas con los estudiantes una vez al mes o menos. | **2****1****0** |
| 39. El programa de recompensas/incentivospara el año es planificado. |  |  | **Hay** un plan claro para el tipo y frecuencia de recompensa/ incentivos a ser entregados durante el año. | **No hay** un plan claro para el tipo y frecuencia de recompensa/ incentivos a ser entregados durante el año. | **1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 40. Se planifican y se desarrollan orientaciones para informar al personal y a los estudiantes nuevos. |  | El equipo ha planificadoy lleva a cabo una orientación de PBIS y adiestra al personal y a los estudiantes nuevos durante el año escolar. | El equipo ha planificadola orientación de PBIS y adiestra a uno de los dos: personal nuevo oestudiantes nuevos, perono incluye planes para entrenar a ambos o el equipo tiene los planes, pero no los ha implementado. | El equipo no ha planificado la orientación de PBIS para adiestrar a personalo estudiantesnuevos. | **2****1****0** |
| **Implementación del plan** | 41. Planes para involucrar familias y lacomunidad son desarrolladose implementados. |  |  | El equipo ha planificado la introducción e involucración el continua de PBISpara las familias/ comunidad (ej. periódicos, panfletos, PTA, casa abierta, miembros del equipo, etc.) | El equipo no ha introducido PBIS a las familias ni a la comunidad. | **1****0** |
| 42. Las normas del salón de clase son definidas para cada una de lasexpectativas a nivel escolar y son visibles en los salones de clase. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo algunos de los salones de clase (menos del 50% de salones clase). | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 43. Las rutinas del salón de clase y los procedimientos son explícitamente identificados por actividades en donde los problemas ocurren frecuentemente (ej. entrada al salón, hacer preguntas, sacar punta a un lápiz, utilizar el baño, retirarse del salón).  |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% desalones clase). | **2****1****0** |
| **Sistema de PBS en el salón de clases** | 44. Se enseñan las rutinas de comportamiento esperado en el salón de clase. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% de salones clase). | **2****1****0** |
| 45. Los maestros utilizan inmediatamente elogios específicos en el salón de clases. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% de salones clase). | **2****1****0** |
| 46. Se reconoce cuando los estudiantes demuestran adherencia a las reglas del salón de clases y a la rutina diaria y ocurre con más frecuencia que el reconocimiento de las conductas inapropiadas. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% de salones clase). | **2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 47. Existe un procedimientopara seguir la trayectoria de los problemas de conducta en el salón. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% desalones clase). | **2****1****0** |
| 48. Los salones tienen una variedad de consecuencias/ intervenciones para manejar problemas de conducta que son documentados y ofrecidos de forma consistentemente. |  | Es evidente en la mayoría de los salones de clase(>75% de salones clase). | Es evidente en muchos de los salones de clase(50-75% de salones clase). | Es evidente en solo alguno de los salones de clase(menos del 50% de salones clase). | **2****1****0** |
| **Sistema de PBS en el salón de clases** | 49. Los estudiantes y el personalson encuestados sobre PBIS. |  | Los estudiantes y el personal **son** encuestadospor lo menos anualmente.(ej. Reactivos sobre el clima osobre planes de PBIS especialmente desarrollados),y la información **es** **utilizada** para dirigir el Plan PBIS. | Los estudiantes y el personal **son** encuestadospor lo menos anualmente.(ej. Reactivos sobre el clima osobre planes de PBIS especialmente desarrollados),y la información **no es** **utilizada** para dirigir el Plan PBIS. | Los estudiantes y el personal **no son** encuestados. | **2****1****0** |
| 50. Los estudiantes y el personal pueden identificar las expectativas y las reglas. |  | **Casi todos** los estudiantes y el personal pueden identificarlas expectativas a nivel escolar y las reglas para lugares específicos  **(ej. a través de una encuesta, entrevista aleatorias, etc.)**Por lo menos un 90%. | **Muchos** delos estudiantes y el personal pueden identificarlas expectativas a nivel escolar y las reglas para lugares específicos.Por lo menos un 50%. | **Pocos** de los estudiantes y del personal pueden identificarlas expectativas a nivel escolar y reglas para lugares específicos o las evaluaciones no se llevan a cabo.Menos del 50%. | **2****1****0** |
|  | **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| **Evaluación** | 51. El personal usa un proceso de referido (incluyendo cuáles comportamientos son atendidos en la oficina y cuáles son manejados por los maestros) y formularios apropiados. | Casi todo el personal conoce los procedimientos para responder a las conductas inapropiadas, utiliza los formularios de referido como se debe y los completa correctamente. (puede identificarse al repasar los formularios completados, encuesta del personal, etc.)Al menos un 90% lo conoce/usa. | La mayoría del personal conoce los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, utiliza el formulario de referido como se debe y lo completa correctamente.Al menos un 75% lo conoce/usa. | Algunas personas del personal conocen los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, utiliza los formularios de referido como se debe y los completa correctamente.Al menos un 50% los conoce/usa. | Poco personal conoce los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, utiliza los formularios de referido como se debe y los completa correctamente o las evaluaciones no son realizadas.Menos de un 50% los conoce/usa. | **3****2****1****0** |
|  | 52. El personal utiliza apropiadamente un sistema de recompensa. | Casi todo el personal comprende los puntos de guías identificados para el uso del sistema de recompensa y lo utilizan apropiadamente. (pueden ser identificados al revisar la distribución de las fichas de recompensa, encuesta, etc.)Por lo menos 90% lo entiende / utiliza | La mayoría del personal comprende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa y utilizan el sistema de recompensa apropiadamente.Por lo menos 75% loentiende / utiliza. | Algún personal comprende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa y utilizan el sistema de recompensa apropiadamente.Por lo menos 50% loentiende / utiliza. | Poco personal comprende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa o evaluaciones no se llevan a cabo por lo menos anualmente o no evalúa el conocimiento del personal y el uso del sistema de recompensa.Menos del 75% loentiende / utiliza. | **3****2****1****0** |
| **Punto de Referencia***Benchmark* | **3 puntos** | **2 puntos** | **1 punto** | **0 puntos** | **Circule****Puntuación** |
| 53. Los resultados (problemas de conducta, asistencia y sentido de actitud o sentir) son documentados y utilizados para evaluar el plan PBIS. | Hay un plan para recopilar la data, para evaluar los resultados de PBIS, la **mayoría** de la data es recolectada como se ha programado, y la data es utilizada para evaluar el plan PBIS. | Hay un plan para recopilar la data para evaluar los resultados del PBIS, **alguna** de la data programada ha sido recolectada, y la data es utilizada para evaluar el plan PBIS. | Hay un plan para recopilar la data para evaluar los resultados de PBIS; sin embargo nada ha sido recolectado hasta este día. | No hay un plan para recolectar la data para evaluar los resultados de PBIS. | **3****2****1****0** |
|
|  |

**Abajo es una explicación de los reactivos específicos según corresponde a los elementos críticos del Bechmarks of Quality-(Revisados- PR):**

1. Equipo PBIS (reactivo #1-3)
2. Compromiso de la facultad (reactivo #4-6)
3. Procedimientos efectivos para trabajar con la disciplina (reactivo #7-12)
4. Establecimiento del plan de entrada de datos y análisis (reactivo #13-16)
5. Expectativas y reglas desarrolladas (reactivo #17-21)
6. Programa de recompensa y reconocimiento establecido (reactivo # 22-28)
7. Plan de clase para la enseñanza de las expectativas/reglas (reactivo #29-34)
8. Implementación del plan (reactivo #35-41)
9. Sistema en el salón de clases (reactivo #42-48)
10. Evaluación (reactivo # 49-53)