

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 751

INFORME POSITIVO

8 de ^{mayo} abril de 2026

B. L. P. lat

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del Proyecto del Senado 751, presenta a este Alto Cuerpo Legislativo el Informe Positivo de la presente medida, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

Para enmendar el Artículo 1.03 de la Ley 85-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico", a los fines de incluir la definición de Docente Líder y reenumerar los incisos de este artículo del 17 al 57 como los nuevos incisos 18 al 58 respectivamente; añadir un nuevo Artículo 2.17 para crear la figura del Docente Líder como recurso voluntario para apoyar al Director Escolar en tareas académicas y administrativas en las escuelas públicas; definir sus responsabilidades, establecer los requisitos necesarios para cualificar y para reenumerar los actuales Artículos 2.17 al 2.25 como los Artículos 2.18 al 2.26, respectivamente.

INTRODUCCIÓN

El Proyecto del Senado 751 tiene como propósito enmendar la Ley 85-2018, *supra*, a los fines de incorporar formalmente en el ordenamiento jurídico la figura del "Docente Líder" dentro del sistema de educación pública de Puerto Rico. Esta medida responde a la necesidad de fortalecer las estructuras escolares mediante la integración de mecanismos

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

internos de apoyo académico y administrativo que promuevan una cultura organizacional más colaborativa, participativa y orientada al mejoramiento continuo.

El sistema educativo puertorriqueño ha atravesado múltiples transformaciones en las últimas décadas, particularmente a partir de la implementación de reformas estructurales dirigidas a elevar la calidad de la enseñanza, optimizar la gestión escolar y mejorar los resultados académicos del estudiantado. No obstante, persisten desafíos significativos relacionados con la articulación efectiva entre los procesos administrativos y las prácticas pedagógicas en el entorno escolar. En este contexto, la figura del director escolar continúa siendo un eje central en la gestión institucional; sin embargo, la complejidad de sus funciones requiere del fortalecimiento de redes de apoyo internas que permitan una ejecución más eficiente y contextualizada de los procesos educativos.

A tenor con lo anterior, el Proyecto del Senado 751 propone la creación del "Docente Líder" como un recurso voluntario, seleccionado entre el propio personal docente de la escuela, que sirva como enlace estratégico entre el magisterio y la administración escolar. Esta figura busca integrar la experiencia directa del salón de clases en los procesos de toma de decisiones académicas y administrativas, promoviendo así una mayor coherencia entre la política educativa y su implementación práctica en el escenario escolar.

Bpr La medida reconoce que el desarrollo profesional docente no debe limitarse a procesos externos o esporádicos, sino que debe ser fomentado desde el interior de cada comunidad escolar mediante estructuras sostenibles de mentoría, colaboración y liderazgo compartido. En este sentido, el "Docente Líder" se concibe como un agente de cambio que, además de mantener su rol como educador en el salón de clases, asume funciones adicionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades del personal docente, la identificación de necesidades académicas y la promoción de prácticas instruccionales efectivas.

Asimismo, la propuesta legislativa establece que este recurso podrá contar con una descarga académica total o parcial, a fin de garantizar que las funciones adicionales no representen una sobrecarga laboral, sino una oportunidad real de desarrollo profesional y de aportación significativa a la gestión escolar. De igual forma, se dispone que su designación será de carácter voluntario y no conllevará compensación económica adicional, salvo aquellos beneficios que puedan establecerse mediante reglamentación del Departamento de Educación.

El Proyecto del Senado 751 también delimita los requisitos mínimos que deberán cumplir los aspirantes a esta función, tales como contar con estatus permanente, experiencia docente, evaluaciones satisfactorias de desempeño y competencias en liderazgo y uso de tecnología instruccional. Igualmente, define un conjunto de responsabilidades que incluyen la colaboración en tareas administrativas, la facilitación de procesos de desarrollo

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

profesional, el análisis de datos académicos, la mentoría a docentes noveles y la coordinación de iniciativas educativas dentro de la escuela.

En términos de política pública, esta medida se alinea con enfoques contemporáneos de liderazgo distribuido en la educación, los cuales promueven la participación del personal docente en la gestión escolar como estrategia para mejorar la efectividad institucional y los resultados de aprendizaje. Al institucionalizar la figura del "Docente Líder", se busca no solo fortalecer el rol del maestro como profesional de la educación, sino también transformar la cultura escolar hacia una de colaboración estructurada, corresponsabilidad y mejora continua.

Finalmente, la Asamblea Legislativa reconoce que la integración de este recurso representa una alternativa viable para atender las necesidades operacionales y académicas de las escuelas públicas, sin generar cargas fiscales adicionales significativas, y contribuye a maximizar el talento y la experiencia del personal docente existente. En consecuencia, esta medida persigue establecer un marco legal que viabilice la implementación de estrategias innovadoras de apoyo escolar, en beneficio del estudiantado, el magisterio y la comunidad educativa en general.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Bps
La Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico, en adelante, Comisión, como parte de la evaluación y análisis del P. del S. 751, solicitó memoriales al Departamento de Educación; Asociación de Maestros; Federación de Maestros y Educadores Puertorriqueños en Acción.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El Departamento de Educación de Puerto Rico (en adelante DEPR) en su memorial explicativo no presentó objeción a la aprobación del proyecto, manifestando una posición favorable condicionada a ciertas observaciones dirigidas a asegurar su implementación efectiva dentro del sistema educativo público.

Como fundamento inicial, el Departamento contextualiza su rol constitucional y legal, destacando que, conforme a la Constitución de Puerto Rico, tiene la responsabilidad de garantizar una educación pública dirigida al desarrollo integral del individuo y al fortalecimiento de los derechos fundamentales. Asimismo, subraya que su funcionamiento se rige por la Ley 85-2018, *supra*, la cual establece el marco normativo para la administración del sistema educativo. En ese sentido, el DEPR enfatiza su deber de promover la excelencia académica y proveer las herramientas necesarias para que los

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

estudiantes se desarrollen plenamente y puedan integrarse productivamente a la sociedad.

En cuanto al análisis de la medida, el Departamento reconoce que el Proyecto del Senado 751 propone la creación de la figura del "Docente Líder" como un recurso voluntario dentro de las escuelas públicas, con el propósito de apoyar al director escolar en tareas académicas y administrativas, además de fomentar procesos de mentoría, colaboración y desarrollo profesional entre el personal docente. Según se desprende del memorial, esta iniciativa es cónsona con enfoques modernos de gestión educativa que promueven el liderazgo compartido y la integración de la experiencia del salón de clases en los procesos administrativos escolares.

El DEPR plantea que la creación de esta figura puede contribuir significativamente al fortalecimiento de la cultura de colaboración en las escuelas públicas, al tiempo que amplía las oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. Destaca, además, que el diseño de la medida evita conflictos estructurales al establecer claramente que el "Docente Líder" no ejercerá funciones de supervisión ni evaluación del personal, lo que permite mantener delimitadas las responsabilidades del director escolar y evitar duplicidad de funciones.

Bpr
Desde una perspectiva administrativa y operacional, el Departamento resalta como aspecto positivo que la designación de este recurso sea de carácter voluntario y que no conlleve compensación económica adicional. Esta característica, según el memorial, asegura que la figura se mantenga como un apoyo colaborativo dentro de la comunidad escolar sin generar impacto fiscal significativo para el Estado. De igual forma, se enfatiza que la descarga académica contemplada en la medida debe implementarse de manera que no afecte la continuidad de los servicios educativos a los estudiantes, garantizando así la estabilidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

No obstante, el DEPR identifica dos preocupaciones principales que considera necesarias atender para asegurar la efectividad de la medida. En primer lugar, establece que la selección del Docente Líder no debe implicar la creación o contratación de recursos adicionales en las escuelas. A tales efectos, recomienda que esta designación se realice utilizando la plantilla existente o identificando personal disponible dentro de la misma institución, evitando así presiones presupuestarias o la necesidad de nuevos reclutamientos.

En segundo lugar, el Departamento recomienda que tanto el cargo de Docente Líder como su periodo de vigencia sean objeto de evaluación anual. Esta recomendación responde a la necesidad de asegurar que la figura se mantenga pertinente, funcional y alineada con las necesidades particulares de cada escuela, así como con la organización escolar vigente. Este mecanismo de evaluación permitiría ajustar o redefinir la implementación de la figura conforme a la realidad cambiante del sistema educativo.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

En su conclusión, el DEPR reitera que no se opone a la aprobación del Proyecto del Senado 751 y reconoce que la creación del Docente Líder puede fortalecer tanto la gestión académica como administrativa de las escuelas públicas. Asimismo, resalta que la medida promueve una cultura de colaboración y mentoría entre el personal docente, a la vez que abre nuevas oportunidades de crecimiento profesional. Finalmente, el Departamento sostiene que, de atenderse los señalamientos planteados, la iniciativa podría convertirse en un instrumento valioso para elevar la calidad de la enseñanza y la eficiencia administrativa en beneficio del estudiantado y de las comunidades escolares del país.

ASOCIACIÓN DE MAESTROS

La Asociación de Maestros de Puerto Rico (en adelante AMPR) presentó su memorial en el que expresó su oposición a la aprobación de la medida, fundamentando su postura en consideraciones de índole legal, laboral, administrativa y educativa.

Bpr Como parte de su exposición, la AMPR destaca su trayectoria como organización dedicada a la defensa de los derechos del magisterio y a la promoción de una educación pública de calidad. Además, subraya su rol como representante exclusivo de la unidad apropiada magisterial del Departamento de Educación, en virtud de la Ley 45-1998 y del Convenio Colectivo vigente, lo que le confiere la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los acuerdos laborales y las condiciones de trabajo de los docentes.

En su análisis, la Asociación reconoce que el Proyecto del Senado 751 persigue objetivos legítimos, tales como fortalecer el desarrollo profesional docente, promover la excelencia académica y mejorar el funcionamiento de las comunidades escolares. Sin embargo, sostiene que la creación de la figura del "Docente Líder", tal como está propuesta, presenta incompatibilidades con el marco legal y laboral vigente.

El argumento principal de la organización se centra en que la medida asigna a maestros permanentes funciones de naturaleza administrativa que, conforme al Convenio Colectivo, corresponden exclusivamente al patrono, es decir, al Departamento de Educación. En particular, señala que la dirección, supervisión y administración del sistema educativo son prerrogativas reservadas a la agencia y a sus funcionarios designados, especialmente a los directores escolares.

A tales efectos, la AMPR advierte que varias de las funciones propuestas para el Docente Líder, entre ellas colaborar en gestiones administrativas, participar en la implementación del calendario escolar, realizar estudios de necesidades del personal, coordinar adiestramientos y analizar protocolos, podrían implicar que maestros unionados asuman responsabilidades gerenciales o de supervisión sobre sus pares. Esta

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

situación, según se argumenta, podría generar conflictos de interés dentro de la unidad apropiada magisterial y afectar la estructura de relaciones laborales establecida mediante negociación colectiva.

De igual forma, la organización expresa preocupación por la amplitud de la disposición que permite al director escolar asignar "cualquier otra función" al Docente Líder, lo que, a su juicio, podría propiciar la delegación de tareas administrativas adicionales no claramente delimitadas en la ley. Esto podría incidir negativamente en los derechos adquiridos del magisterio y debilitar los acuerdos alcanzados mediante el Convenio Colectivo.

Desde una perspectiva educativa, la AMPR también plantea preocupaciones sobre el impacto de la medida en el tiempo lectivo de los estudiantes. Señala que la reducción total o parcial de la carga académica de los docentes que asuman el rol de Docente Líder podría afectar la oferta educativa disponible y comprometer la continuidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, incidiendo potencialmente en la calidad del servicio educativo.

Finalmente, la entidad exhorta a la Comisión a reevaluar la medida y considerar alternativas que promuevan el desarrollo profesional y el liderazgo docente sin menoscabar los derechos laborales ni alterar la estructura de negociación colectiva vigente, reiterando su compromiso con el fortalecimiento del sistema educativo público y la defensa del magisterio.

Bpr
Cabe señalar que la Asociación de Maestros parte de una premisa equivocada en su análisis, particularmente en lo concerniente al impacto que tendría la designación del Docente Líder sobre la continuidad del proceso educativo. El propio texto del Proyecto del Senado 751 establece de manera clara que dicha designación se realizará únicamente en aquellas escuelas que cuenten con el recurso disponible y siempre que su implementación no afecte la prestación de los servicios educativos a los estudiantes. Esta disposición evidencia que la medida fue cuidadosamente redactada para evitar precisamente el escenario que plantea la organización.

Por otro lado, es importante destacar que el sistema educativo público de Puerto Rico enfrenta en la actualidad una reducción sostenida en la matrícula estudiantil, producto de factores demográficos como la baja natalidad y la migración, lo que ha derivado en la existencia de maestros excedentes en determinadas áreas y planteles. En ese contexto, la utilización estratégica de estos recursos disponibles mediante figuras como el Docente Líder no solo resulta viable, sino que constituye una alternativa razonable para maximizar el talento existente sin comprometer la continuidad del proceso educativo.

FEDERACIÓN DE MAESTROS

La Federación de Maestros de Puerto Rico (en adelante FMPR) presentó su memorial explicativo en el que expresó su oposición a la aprobación de la medida, fundamentando su postura en preocupaciones de carácter administrativo, laboral, organizacional y educativo.

En su análisis, la Federación reconoce que el proyecto propone la creación de la figura del "Docente Líder" como un recurso voluntario dentro de las escuelas públicas, con funciones dirigidas a apoyar al director escolar en tareas académicas y administrativas, así como promover la mentoría y el desarrollo profesional docente. No obstante, aunque valida la importancia del apoyo entre docentes en aspectos pedagógicos, la organización plantea que la medida abre la posibilidad de que esta figura sea utilizada para delegar funciones administrativas propias del director escolar hacia el personal docente.

Bpr
Uno de los principales argumentos de la FMPR es que la amplitud de las funciones asignadas al Docente Líder, particularmente la disposición que permite realizar "cualquier otra función" que disponga el director escolar o el Departamento de Educación, podría propiciar que este recurso asuma tareas de supervisión o dirección sobre sus pares. A juicio de la Federación, esta situación desvirtúa el rol docente y podría convertir al Docente Líder en un sustituto funcional del director escolar, lo cual consideran inadecuado e incompatible con la naturaleza del puesto docente.

Asimismo, la organización expresa preocupación sobre el proceso de selección propuesto en la medida. Señala que el hecho de que la designación del Docente Líder recaiga en la evaluación del director escolar podría dar paso a prácticas de favoritismo, afectando el clima organizacional dentro de la escuela y las relaciones entre el personal docente. Como alternativa, la Federación sugiere que, de establecerse una figura de este tipo, su selección debería considerar mecanismos más participativos, como la elección por parte de los propios docentes, a fin de garantizar legitimidad, confianza y representatividad dentro de la comunidad escolar.

Desde una perspectiva estructural, la FMPR cuestiona la necesidad de crear esta figura dentro del magisterio en lugar de fortalecer o establecer puestos administrativos formales, como el de subdirector escolar. Argumenta que, si el objetivo principal es apoyar la gestión administrativa del director, resultaría más adecuado crear o robustecer estructuras administrativas existentes, en lugar de asignar dichas funciones a maestros en el salón de clases.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

Por otra parte, la Federación amplía su análisis señalando que la medida no atiende las necesidades más apremiantes del sistema educativo. En su memorial, se enfatiza que existen múltiples reclamos del magisterio que impactan directamente la calidad del proceso educativo, tales como la reducción del tamaño de los grupos (sugiriendo un máximo de 12 a 15 estudiantes por salón), el establecimiento de una escala salarial justa, la atención a problemas de infraestructura escolar y la reducción de la carga administrativa que actualmente enfrentan los docentes. A juicio de la organización, estos asuntos deben ser prioritarios antes de continuar aprobando medidas que consideran de impacto limitado en el proceso pedagógico.

Finalmente, la Federación de Maestros de Puerto Rico concluye que, aunque el proyecto persigue fomentar la colaboración y el desarrollo profesional docente, su diseño actual presenta riesgos significativos en cuanto a la asignación de funciones administrativas a docentes, la posible afectación del ambiente laboral y la falta de atención a las necesidades estructurales del sistema educativo. En consecuencia, la organización reitera su postura en contra de la medida.

Bpr
Cabe señalar que los planteamientos de la Federación de Maestros, aunque parten de preocupaciones legítimas, no se ajustan completamente al alcance real de la medida. En primer lugar, el Proyecto del Senado 751 delimita con claridad que la figura del Docente Líder no ejercerá funciones de supervisión ni de evaluación sobre sus pares, por lo que no se configura una sustitución del rol del director escolar ni una alteración de la estructura administrativa existente. Por el contrario, se trata de un mecanismo de apoyo colaborativo, cónsono con modelos contemporáneos de liderazgo distribuido en el ámbito educativo.

En cuanto a la preocupación sobre la amplitud de funciones, la facultad de asignar tareas adicionales debe interpretarse dentro del marco de razonabilidad administrativa y conforme a la reglamentación que adopte el Departamento de Educación, lo que evita arbitrariedades. De igual forma, los señalamientos sobre posibles prácticas de favoritismo quedan mitigados por el carácter voluntario de la designación y por los criterios objetivos establecidos en la propia medida.

En cuanto a la sugerencia de crear estructuras administrativas adicionales, como la figura de subdirector, es preciso destacar que ello implicaría un impacto fiscal significativo, contrario al diseño de esta medida, que procura maximizar los recursos existentes sin generar nuevas cargas al erario. Finalmente, si bien la Federación plantea necesidades estructurales del sistema educativo que ciertamente merecen atención, ello no constituye un impedimento para la adopción de iniciativas complementarias como la aquí propuesta, la cual atiende de manera puntual la necesidad de fortalecer la gestión escolar mediante el aprovechamiento del talento docente disponible.

EDUCADORES PUERTORRIQUEÑOS EN ACCIÓN (EPA)

La organización magisterial Educadores Puertorriqueños en Acción, Inc. (en adelante EPA) presentó su posición en torno al Proyecto del Senado 751 mediante memorial explicativo sometido ante la Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico. En dicho documento, la entidad endosa la medida, reconociendo su potencial beneficio para el sistema educativo público, aunque acompaña su respaldo con una serie de recomendaciones dirigidas a mejorar su implementación.

Como parte de su análisis, EPA destaca la complejidad creciente de las funciones del director escolar en el sistema educativo público, señalando que en muchos planteles las responsabilidades administrativas superan ampliamente las capacidades operacionales disponibles. En particular, la organización indica que existen escuelas que carecen de personal de apoyo, como secretarías o auxiliares administrativos, lo que incrementa la carga de trabajo del director escolar. En este contexto, la creación de una figura de apoyo, como el Docente Líder, es considerada por EPA como una alternativa viable para fortalecer la gestión administrativa y permitir que el director pueda dedicar más tiempo a funciones académicas, como la supervisión en el salón de clases.

Bpa
Asimismo, EPA señala que, en la práctica, algunas escuelas ya han implementado de manera informal figuras similares, como la del "maestro colaborador", que asiste en diversas tareas dentro del plantel. Sin embargo, esta práctica no cuenta con un marco legal uniforme, por lo que la medida bajo consideración permitiría formalizar y regular este tipo de apoyo dentro del sistema educativo.

No obstante, la organización plantea varias recomendaciones específicas para atender posibles áreas de conflicto en la medida. En primer lugar, sugiere reconsiderar la denominación de "Docente Líder", argumentando que el término podría generar confusión o conflictos dentro del magisterio, dado que todos los docentes se consideran líderes en su función educativa. Como alternativa, propone nombres como "Docente Colaborador", "Docente Enlace" o "Colaborador Docente", con el fin de reflejar de manera más precisa la naturaleza de apoyo del rol.

En segundo lugar, EPA recomienda evaluar la posibilidad de asignar compensación económica a esta función, sugiriendo que podría financiarse mediante fondos federales, como los provenientes del Título I, tal como ocurre en algunas jurisdicciones de los Estados Unidos donde existen figuras similares dirigidas a atender rezagos académicos. Esta recomendación introduce un componente presupuestario que, a juicio de la organización, contribuiría a la viabilidad y sostenibilidad de la iniciativa.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

Por otro lado, la organización enfatiza la necesidad de delimitar claramente las funciones del Docente Líder, particularmente en lo relacionado con tareas administrativas. EPA sostiene que, conforme a la Ley 85-2018, las funciones del maestro en el salón de clases son esencialmente académicas, por lo que advierte que no se le deben asignar responsabilidades administrativas que pudieran desvirtuar su rol principal. En este sentido, recomienda que la legislación establezca con mayor precisión las tareas que podrá desempeñar esta figura, evitando ambigüedades que puedan generar conflictos en su implementación.

En síntesis, Educadores Puertorriqueños en Acción reconoce que el Proyecto del Senado 751 puede representar una herramienta útil para mejorar la organización y funcionamiento de las escuelas públicas, particularmente en apoyo a la gestión del director escolar y en la transformación de la cultura institucional hacia modelos más colaborativos. Finalmente, la organización reitera su respaldo al proyecto, destacando que, de atenderse sus recomendaciones, la iniciativa podría contribuir de manera significativa al fortalecimiento del sistema educativo público en Puerto Rico y a la optimización de los procesos administrativos y académicos en las escuelas del país.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

Bpr En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico certifica que el P. del S. 751, no impone obligación económica alguna en los presupuestos de los gobiernos municipales.

CONCLUSIÓN

En atención al análisis integral realizado por esta Comisión, el Proyecto del Senado 751 presenta una alternativa viable, razonable y alineada con las necesidades actuales del sistema educativo público de Puerto Rico, mediante la creación de la figura del Docente Líder como un recurso de apoyo académico y administrativo dentro de las escuelas. La medida responde de manera directa a la necesidad de fortalecer la gestión escolar, promover una cultura de colaboración profesional entre el magisterio y fomentar el desarrollo continuo de los docentes desde el propio entorno educativo. Asimismo, reconoce la importancia de integrar la experiencia del salón de clases en los procesos de toma de decisiones, lo que redundará en una mejor articulación entre la práctica pedagógica y la administración escolar.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Positivo P. del S. 751

Durante el proceso de evaluación, esta Comisión examinó los memoriales explicativos sometidos por las entidades comparecientes, los cuales reflejan una diversidad de posturas. Si bien algunas organizaciones plantearon preocupaciones relacionadas con la delimitación de funciones, el impacto en las condiciones laborales y la posible afectación del tiempo lectivo, de un análisis detenido del texto de la medida se desprende que muchas de estas preocupaciones parten de premisas que no se ajustan al alcance real del proyecto. En particular, la medida establece de forma clara que la designación del Docente Líder será voluntaria, no implicará funciones de supervisión ni evaluación sobre otros docentes y se realizará únicamente cuando no afecte la continuidad de los servicios educativos a los estudiantes. Estas salvaguardas evidencian que la propuesta fue estructurada cuidadosamente para evitar los riesgos señalados.

De igual forma, la Comisión reconoce que el sistema educativo enfrenta una realidad demográfica caracterizada por una reducción sostenida en la matrícula estudiantil, lo que ha generado la existencia de recursos docentes disponibles en diversas escuelas. En ese contexto, la figura del Docente Líder constituye un mecanismo adecuado para maximizar el uso del talento existente, sin requerir la creación de nuevas plazas ni generar un impacto fiscal adicional significativo. A su vez, se destaca que alternativas como la creación de nuevas estructuras administrativas, aunque válidas en otros contextos, conllevarían cargas económicas adicionales que no se ajustan a la política pública de eficiencia en el uso de los recursos.

Finalmente, esta Comisión reconoce que, si bien existen otros retos estructurales en el sistema educativo que ameritan atención, ello no limita la facultad de la Asamblea Legislativa para impulsar iniciativas puntuales que contribuyan al fortalecimiento institucional. En ese sentido, el Proyecto del Senado 751 se presenta como una medida complementaria, dirigida a mejorar la gestión escolar mediante un modelo de liderazgo distribuido, cónsono con las tendencias contemporáneas en educación.

A TENOR CON LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Educación, Arte y Cultura recomienda la aprobación del Proyecto del Senado 751.

Respetuosamente sometido,



Brenda Pérez Soto

Presidenta

Comisión de Educación, Arte y Cultura

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

2^{da}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 751

30 de septiembre de 2025

B. L. P. lat

Presentado por el señor Toledo López

Referido a la Comisión de Educación, Arte y Cultura

LEY

Para enmendar el Artículo 1.03 de la Ley 85-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico", a los fines de incluir la definición de Docente Líder y reenumerar los incisos de este artículo del 17 al 57 como los nuevos incisos 18 al 58 respectivamente; añadir un nuevo Artículo 2.17 para crear la figura del Docente Líder como recurso voluntario para apoyar al Director Escolar en tareas académicas y administrativas en las escuelas públicas; definir sus responsabilidades, establecer los requisitos necesarios para cualificar y para reenumerar los actuales Artículos 2.17 al 2.25 como los Artículos 2.18 al 2.26, respectivamente.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El sistema educativo de Puerto Rico reconoce que el desarrollo continuo de su personal docente es fundamental para alcanzar la excelencia académica, el crecimiento integral del estudiantado y el bienestar de la comunidad escolar. Sin embargo, durante años, este proceso ha carecido de estructuras internas sostenidas, empoderadas y contextualizadas a las realidades de cada comunidad escolar.

A fin de atender esa necesidad y transformar la cultura institucional hacia una de colaboración profesional estructurada y un empoderamiento adecuado de las diferentes necesidades en las escuelas, surge la figura del Docente Líder. Esta figura es una

herramienta poderosa para articular procesos de desarrollo para el docente y de apoyo al Director Escolar integrando la óptica directa del salón de clases a los procesos administrativos de la escuela.

El Docente Líder será un maestro o maestra permanente, que esté laborando en la escuela, quien con una descarga académica total o parcial, actuará como puente entre el personal docente y la administración escolar, facilitando procesos de formación continua, promoviendo estrategias instruccionales de alto impacto y contribuyendo con la identificación de necesidades académicas, profesionales y administrativas dentro de su escuela. El maestro asumirá, de manera voluntaria, funciones para apoyar el desarrollo profesional docente, la gestión académica, y la ejecución de procesos institucionales en su comunidad escolar. Su rol promoverá una cultura de colaboración, mentoría y mejora continua, fortaleciendo las capacidades del personal docente y facilitando el cumplimiento de los objetivos académicos-administrativos de la escuela.

Bpr
A su vez, su rol ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para el propio docente, quien se convierte en un agente transformador dentro de su comunidad escolar, mientras fortalece la capacidad de gestión de la docencia de la escuela, al convertirse en un brazo colaborador del Director Escolar.

El desempeño del Docente Líder será voluntario y no generará derechos a compensación económica adicional, salvo aquellos beneficios que puedan ser reconocidos por la reglamentación interna del Departamento de Educación. El Departamento de Educación establecerá, mediante reglamentación, orden administrativa o carta circular, los criterios operacionales de esta figura.

Por disposición del Artículo 2.14 de la Ley 85-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico", se establecen los deberes y responsabilidades del Maestro. El Docente Líder continúa siendo un maestro en el salón de clases quien apoya la ejecutoria académica-administrativa del Director Escolar y quien podría beneficiarse de una descarga académica total o parcial en función de las

tareas académicas-administrativas que estará ejerciendo, para que no se interprete como una carga adicional de trabajo.

El Docente Líder será un recurso que, gracias a su experiencia, aporta conocimiento, liderazgo y habilidades administrativas que complementan la labor directiva y elevan la calidad de la enseñanza. Esta doble faceta –académica y administrativa– empodera al docente para involucrarse en la toma de decisiones y en la gestión de procesos institucionales que trascienden la enseñanza.

Con esta Ley, proveemos el marco legal para la integración del maestro en los procesos académicos-administrativos escolares. Inspiramos al maestro a involucrarse en los procesos de administración académica y fortalecemos las estructuras escolares, a la vez que generan nuevas fuentes de conocimientos y destrezas. Con esta iniciativa, se fomenta la participación del magisterio en la gestión académica y operativa de las escuelas, se robustecen las estructuras de apoyo, se diversifican las oportunidades de crecimiento profesional y se fortalece la cultura de liderazgo compartido, indispensable para lograr una educación de alta calidad para todos los estudiantes de Puerto Rico. No obstante, este Docente Líder no ejercerá funciones de supervisión o evaluación del personal.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa entiende necesario y apremiante incorporar la figura del Docente Líder como un recurso que sirva de apoyo a los directores escolares, facilite los procesos en su comunidad escolar, y contribuya al mejoramiento de las prácticas educativas y administración de la docencia en nuestras escuelas públicas.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 1.03 de la Ley 85-2018, según enmendada,
- 2 para añadir la definición de Docente Líder y se reenumeran los incisos a partir del 17,
- 3 para que disponga lo siguiente:
- 4 “Artículo 1.03 - Definiciones.

1 16...

2 17. Docente Líder: Maestro o maestra permanente que, de manera voluntaria, apoya al
3 Director Escolar en la ejecución de tareas académicas- administrativas.

4 Sección 2. Se añade un nuevo Artículo 2.17 a la Ley 85-2018, según enmendada,
5 para que disponga lo siguiente:

6 Artículo 2.17 – Docente Líder.

7 El Docente Líder será un recurso voluntario, maestro o maestra permanente, laborando en
8 la escuela donde solicita ser Docente Líder, a quien se le reducirá su carga académica de forma
9 total o parcial, y quien colaborará con el Director Escolar para brindarle apoyo académico-
10 administrativo en coordinación o colaboración con el personal docente y otros componentes de
11 la comunidad escolar.

Bm 12 El Docente Líder contribuirá al mejoramiento continuo de los procesos académicos-
13 administrativos y de las prácticas pedagógicas en su escuela, sirviendo como enlace entre el
14 Director Escolar, el personal docente y los facilitadores docentes de la Oficina Regional
15 Educativa.

16 La designación del Docente Líder será voluntaria y no generará derechos a compensación
17 económica adicional, salvo aquellos beneficios que puedan ser reconocidos por la
18 reglamentación interna del Departamento de Educación. Esta designación se realizará en las
19 escuelas que cuenten con el recurso y que su designación no afecte la continuidad de los
20 servicios educativos a los estudiantes, ~~ni cree necesidades de reclutamiento adicional~~ no
21 implique la creación de nuevas plazas, ni conlleve la contratación de personal adicional,
22 limitándose a los recursos existentes en la escuela.

1 Como mínimo, el docente que aspire a servir como Docente Líder deberá cumplir con los
2 siguientes requisitos:

3 a. Ser maestro o maestro bibliotecario permanente en el Departamento de Educación y
4 estar asignado a la escuela en donde quiera solicitar ser Docente Líder.

5 b. Tener al menos tres (3) años de experiencia como educador.

6 c. Haber obtenido un nivel de ejecución "Ejemplar" o "Competente" en su evaluación
7 docente.

8 d. Demostrar conocimientos en el uso de tecnología instruccional y plataformas
9 institucionales.

10 e. Poseer destrezas de liderazgo, comunicación efectiva, organización y trabajo en equipo.

11 El proceso de selección incluirá:

12 (1) la autonomización o nominación por pares, por conducto del director escolar,

13 (2) la validación del cumplimiento de los requisitos por el director escolar y el personal
14 autorizado del Departamento, y

15 3) Evaluación de la solicitud por parte del director escolar.

16 El Departamento establecerá, mediante reglamentación o carta circular, los criterios
17 operacionales de esta figura, incluyendo la evaluación anual del cargo y su vigencia, conforme
18 a las necesidades de cada escuela.

19 Las funciones del Docente Líder serán las siguientes:

20 i. Colaborar con el director escolar en gestiones administrativas.

21 ii. Participar en la implementación y seguimiento del calendario escolar anual.

22 iii. Realizar estudios de necesidades del personal escolar.

- 1 iv. *Coordinar, facilitar o participar en adiestramientos presenciales y virtuales.*
- 2 v. *Participar en la discusión y análisis de protocolos.*
- 3 vi. *Ofrecer mentoría a docentes con 1 a 3 años de experiencia en el sistema.*
- 4 vii. *Modelar estrategias de enseñanza efectivas y facilitar prácticas*
5 *instruccionales.*
- 6 viii. *Colaborar con el análisis de datos académicos.*
- 7 ix. *Servir de enlace entre el personal docente, el director escolar y la comunidad.*
- 8 x. *Cualquier otra que disponga el Director de Escuela o sea establecida por el*
9 *Departamento en función de los objetivos académicos-administrativos.*

10 Sección 3. - Se reenumeran los actuales incisos 17 al 57 del Artículo 1.03 de la Ley
11 85-2018, según enmendada, como los nuevos incisos 18 al 58 respectivamente, para
12 así añadir la definición de Docente Líder, a la que le corresponde el inciso 17 con el
13 fin de mantener el orden alfabético en el artículo.

14 Sección 4- Se reenumeran los actuales Artículos 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 2.22,
15 2.23, 2.24 y 2.25 de la Ley 85-2018, según enmendada, como los nuevos Artículos
16 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 2.22, 2.23, 2.24, 2.25 y 2.26, respectivamente, a los fines de dar
17 paso a la inclusión del nuevo Artículo 2.17.

18 Sección 5.- Si cualquier palabra, inciso, sección, artículo o parte de esta Ley fuese
19 declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará,
20 menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Ley, sino que
21 su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo o parte específica y se

- 1 entenderá que no afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en el
- 2 remanente de sus disposiciones.
- 3 Sección 6.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Bpo