

DEPARTAMENTO DE

EDUCACIÓN

GOBIERNO DE PUERTO RICO

PLAN ESTRATÉGICO

2026-2030

Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario

Publicado por

Departamento de Educación de Puerto Rico
Ave. Tnte. César González, esq. Calle Juan Calaf,
Urb. Industrial Tres Monjitas
Hato Rey, P.R. 00917

Teléfono: 787 759 2000

© noviembre 2025 por el Departamento de Educación de Puerto Rico
Reservados todos los derechos

Imagen y arte de portada

https://www.template.net/

DEPARTAMENTO DE

EDUCACIÓN

GOBIERNO DE PUERTO RICO

Plan Estratégico

2026-2030

TABLA DE CONTENIDO

MENSAJE DEL SECRETARIO 5
RESUMEN EJECUTIVO 6
BASE LEGAL 8
PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 10
ESCALA DE LOS NIVELES DE PRIORIDAD 12
ORGANIGRAMA 13
OFICINAS REGIONALES EDUCATIVAS: MUNICIPIOS 13
PERFIL ORGANIZACIONAL 15
VISIÓN Y MISIÓN 31
VALORES 32
ANÁLISIS FODA 34
METAS, OBJETIVOS, INTERVENCIONES E INDICADORES 44
Meta estratégica 1. Mejorar el aprovechamiento académico de todos los estudiantes. 44
Indicadores de ejecución mínimos 44
Meta estratégica 2. Promover la salud física, mental, emocional y social de cada estudiante. 45
Indicadores de ejecución mínimos 46
Meta estratégica 3. Integrar la participación activa de las familias en el proceso educativo. 47
Indicadores de ejecución mínimos 47
Meta estratégica 4. Empoderar a los administradores, los directores, a los maestros y a otros líderes educativos. 48
Indicadores de ejecución mínimos 49
Meta estratégica 5. Fortalecer la infraestructura tecnológica. 49
Indicadores de ejecución mínimos 51
Meta estratégica 6. Maximizar la calidad administrativa. 51
Indicadores de ejecución mínimos 53
MEJORAMIENTO CONTINUO 54
PLANIFICACIÓN ANUAL PARA EL LOGRO DE LAS METAS ESTRATÉGICAS 56

MENSAJE DEL SECRETARIO

Durante los pasados años, el Departamento de Educación de Puerto Rico ha enfrentado con resiliencia y compromiso los múltiples retos que ha impuesto nuestra realidad social, económica y natural. Estos desafíos han reafirmado la urgencia de fortalecer un sistema educativo dinámico, flexible y centrado en el estudiante. Con el Plan Estratégico 2026–2030, reafirmamos nuestro compromiso con una educación pública de excelencia, guiada por los principios de equidad, inclusión, corresponsabilidad, apertura, audacia y rendición de cuentas. Este plan no es solo una hoja de ruta institucional, sino un llamado a la acción colectiva para transformar la educación en Puerto Rico.

La planificación estratégica que aquí se presenta se fundamenta en el trabajo colaborativo de nuestras unidades de servicio, las oficinas regionales educativas, las comunidades escolares y los aliados del sector público y privado. Por medio de mesas de trabajo, análisis de datos y consultas con los distintos sectores, hemos identificado nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, logrando establecer seis metas estratégicas que orientan las acciones del sistema educativo en los próximos años. Cada meta se operacionaliza mediante objetivos e intervenciones estratégicas que buscan garantizar el aprendizaje, el bienestar y el desarrollo integral de nuestros estudiantes.

El Plan Estratégico 2026–2030 responde a una visión compartida de futuro: una escuela puertorriqueña capaz de preparar ciudadanos críticos, creativos, solidarios y conscientes de su entorno. Para lograrlo, hemos incorporado enfoques modernos de gestión y calidad, asegurando que cada acción institucional esté acompañada de mecanismos de evaluación, seguimiento y ajuste. Esta metodología fortalece la transparencia, la eficiencia administrativa y la toma de decisiones basadas en evidencia, pilares indispensables para un gobierno eficaz y responsable.

Invito a toda la comunidad educativa a ser parte activa de esta nueva etapa del sistema educativo puertorriqueño. Alcanzar nuestras metas requiere corresponsabilidad y compromiso, pero, sobre todo, una profunda convicción de que la educación es la herramienta más poderosa para construir un Puerto Rico más justo, equitativo y sostenible. El futuro de Puerto Rico comienza en cada salón de clases, y juntos, con liderazgo y visión, continuaremos transformando ese futuro con esperanza, innovación y propósito.



Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Estratégico 2026–2030 del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) establece el mapa de ruta institucional para guiar la gestión educativa, administrativa y fiscal del sistema público de enseñanza durante el próximo quinquenio. Este plan responde a la responsabilidad del DEPR de garantizar un acceso equitativo, inclusivo y de calidad a la educación, conforme a los principios establecidos en la Ley Núm. 85-2018 enmendada, conocida como la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, y enmarcado en las disposiciones de la Ley 236-2010 enmendada, que promueve la rendición de cuentas y la planificación basada en resultados.

El proceso de planificación estratégica que da origen a este documento se desarrolló de manera participativa, integrando la aportación de los grupos de interés que inciden en el quehacer del DEPR. Este ejercicio colaborativo permitió analizar el contexto institucional y socioeducativo actual mediante un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), identificar prioridades y definir las metas estratégicas que guiarán la transformación educativa durante el periodo 2026–2030. La planificación se sustentó en datos empíricos, evaluaciones institucionales, metas de política pública y resultados de desempeño académico.

El Plan articula seis metas estratégicas que reflejan los grandes compromisos del DEPR con la niñez y juventud puertorriqueña:

META 1.	Mejorar el aprovechamiento académico de todos los estudiantes.
META 2.	Promover la salud física, mental, emocional y social de cada estudiante por medio de los servicios del modelo biopsicosocial.
META 3.	Integrar la participación activa de los padres, las madres o los encargados en el proceso de formación holística del estudiante.
META 4.	Empoderar a los administradores, a los directores escolares, a los maestros y a otros líderes educativos para lograr cambios significativos en sus comunidades.

META 5.	Fortalecer la infraestructura tecnológica para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la recopilación de datos.
META 6.	Maximizar la calidad administrativa por medio de: (1) la descentralización del sistema, (2) el uso de datos para la toma de decisiones, (3) el uso eficaz del presupuesto, y (4) un sistema gerencial dinámico y eficiente que administra los procesos operacionales, académicos y fiscales en el que utiliza indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción.

Cada meta se operacionaliza mediante objetivos e intervenciones estratégicas acompañadas de indicadores de desempeño, diseñados para medir el impacto en tres dimensiones: rendimiento, efectividad y satisfacción. El modelo de seguimiento y evaluación se basa en los principios del mejoramiento continuo y utiliza el Ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) de W. Edwards Deming, garantizando la revisión sistemática de los procesos, la retroalimentación oportuna y la toma de decisiones basada en evidencia.

Asimismo, el plan incorpora un enfoque transversal de sostenibilidad, equidad, inclusión, innovación y corresponsabilidad, reafirmando el compromiso del DEPR con la educación pública como instrumento de justicia social y desarrollo económico sostenible. Por medio de su implementación, el DEPR busca consolidar un sistema educativo resiliente, con líderes capacitados, tecnología moderna, procesos administrativos transparentes y comunidades escolares activamente comprometidas con el aprendizaje y el bienestar integral de cada estudiante.

BASE LEGAL



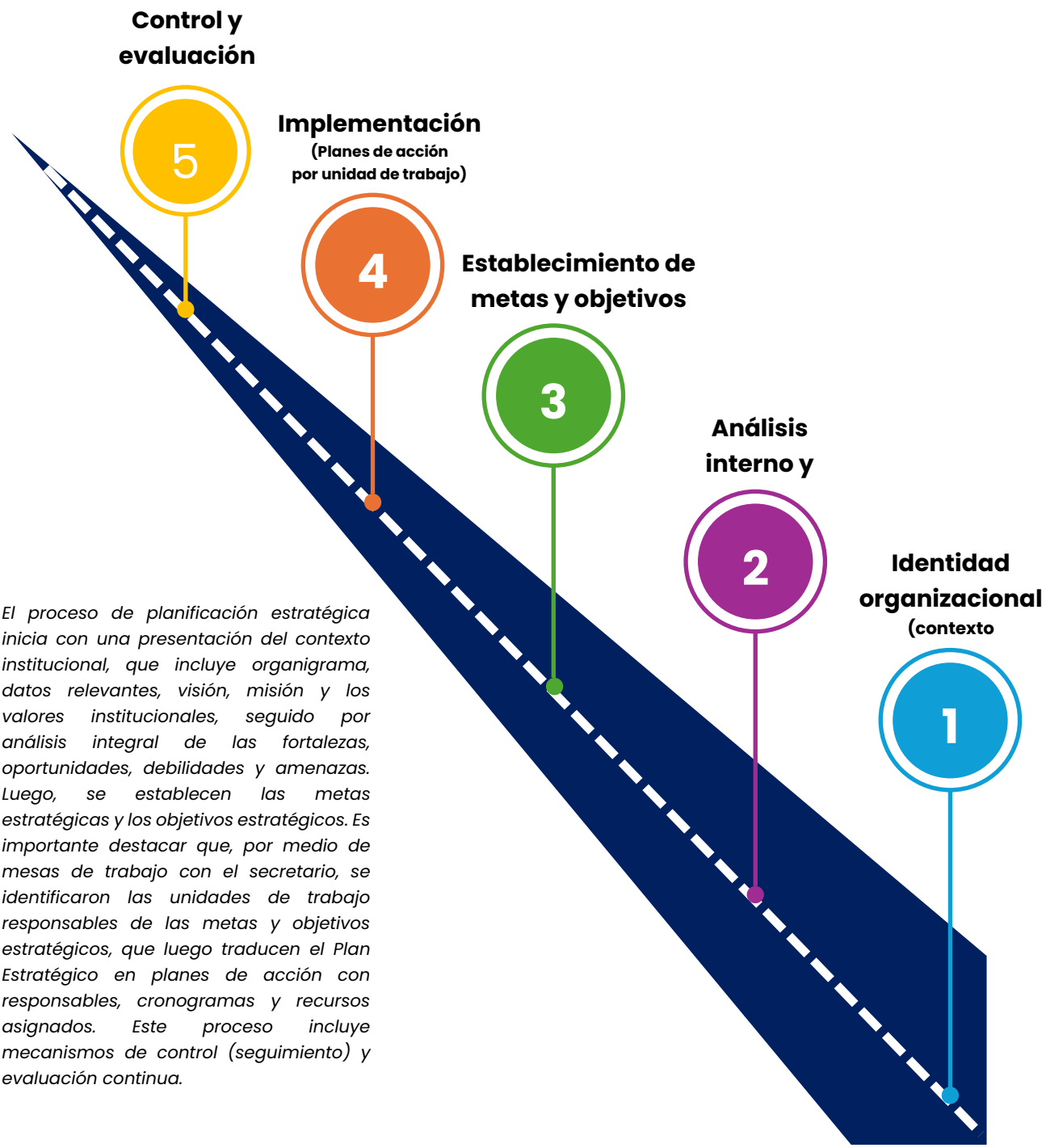
- Ley 85 del 29 de marzo de 2018, según enmendada, conocida como la *Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*
- La Ley 51-1996, según enmendada, conocida como la *Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos*
- La Ley 2-2019, según enmendada, conocida como la *Ley de Continuidad Educativa ante Emergencias por Fuerza Mayor en el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico*
- Ley Núm. 236 de 30 de diciembre de 2010, según enmendada, conocida como la *Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales*
- Carta Circular Núm. 004-2025 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, conocida como la «Preparación de los planes estratégicos, planes de ejecución anuales e informes de resultados, conforme a la Ley Núm. 236-2010, según enmendada»
- Otras leyes estatales, reglamentos, cartas circulares y memorandos del Gobierno de Puerto Rico aplicables al Departamento de Educación de Puerto Rico



- La Ley de Educación Elemental y Secundaria del 1965 (ESEA, por sus siglas en inglés), según enmendada por la Ley Cada Estudiante Triunfa (ESSA, por sus siglas en inglés)
- *Individuals with Disabilities Education Improvement Act* (IDEA) de 2004
- La Ley Carl D. Perkins V, *Career and Technical Education Improvement Act of* 2006, enmendada
- Ley Pública 113-128 de 2014, *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA)
- Ley de Educación Superior, según enmendada (1965)
- Otras leyes federales, guías, manuales y memorandos del Departamento de Educación Federal aplicables al Departamento de Educación de Puerto Rico

PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

El proceso de planificación estratégica implementado se fundamenta en un enfoque colaborativo y estructurado, alineado con el Plan de Gobierno que sigue las siguientes fases:



El proceso de planificación estratégica inicia con una presentación del contexto institucional, que incluye organigrama, datos relevantes, visión, misión y los valores institucionales, seguido por análisis integral de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Luego, se establecen las metas estratégicas y los objetivos estratégicos. Es importante destacar que, por medio de mesas de trabajo con el secretario, se identificaron las unidades de trabajo responsables de las metas y objetivos estratégicos, que luego traducen el Plan Estratégico en planes de acción con responsables, cronogramas y recursos asignados. Este proceso incluye mecanismos de control (seguimiento) y evaluación continua.

	FASES	DESCRIPCIÓN
1	**Identidad organizacional**	Presentación de: organigrama, perfil del DEPR: datos relevantes, visión, misión, propósito y valores
2	**Análisis interno y externo**	Utilización del análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Este es una herramienta de planificación estratégica que evalúa factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) de una organización para desarrollar estrategias y tomar decisiones informadas.
3	**Establecimiento de metas y objetivos estratégicos**	Se definen las metas y los objetivos estratégicos, utilizando el modelo SMART[1], que la organización desea alcanzar a largo plazo, alineados con su visión, misión y valores. Esta fase incluye iniciativas, proyectos claves y proyecciones financieras.
4	**Implementación**	Se desglosa las metas y los objetivos por unidad de trabajo y se ponen en práctica los planes de acción que permiten la asignación de recursos (humanos y fiscales), la delegación de tareas, el establecimiento de cronogramas y la coordinación con y entre los diversos equipos de trabajo.
5	**Control y evaluación**	Se monitorea, controla y evalúa continuamente el progreso de los planes de acción y a los recursos involucrados para procurar el mejoramiento continuo (cambio y ajustes), utilizando el ciclo de Deming o el ciclo PDCA, en el proceso de gestión de la calidad[2], que es el camino hacia la excelencia.

Las etapas de la 1 a la 3 son la formulación del Plan Estratégico, esto incluyó la identificación datos generales del sistema, la información de investigaciones externas canalizadas por la Oficina de Transformación Educativa (OTE) y la revisión de grupos de interés de alto nivel a través de las diversas unidades de trabajo del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR). Con fundamento en los datos, el intercambio de información entre unidades de trabajo y el consenso de las recomendaciones propuestas, se validó la alineación con nuestra visión, misión, valores y metas. Entonces se establecieron los objetivos estratégicos y las iniciativas y los proyectos clave correspondientes. Finalmente, fue presentado y aprobado por el Secretario.

[1] Los objetivos SMART son metas que se establecen siguiendo cinco criterios clave para que sean claros, alcanzables y motivadores: *Specific* (Específico), *Measurable* (Medible), *Achievable* (Alcanzable), *Relevant* (Relevante) y *Time-bound* (Limitado en el tiempo).

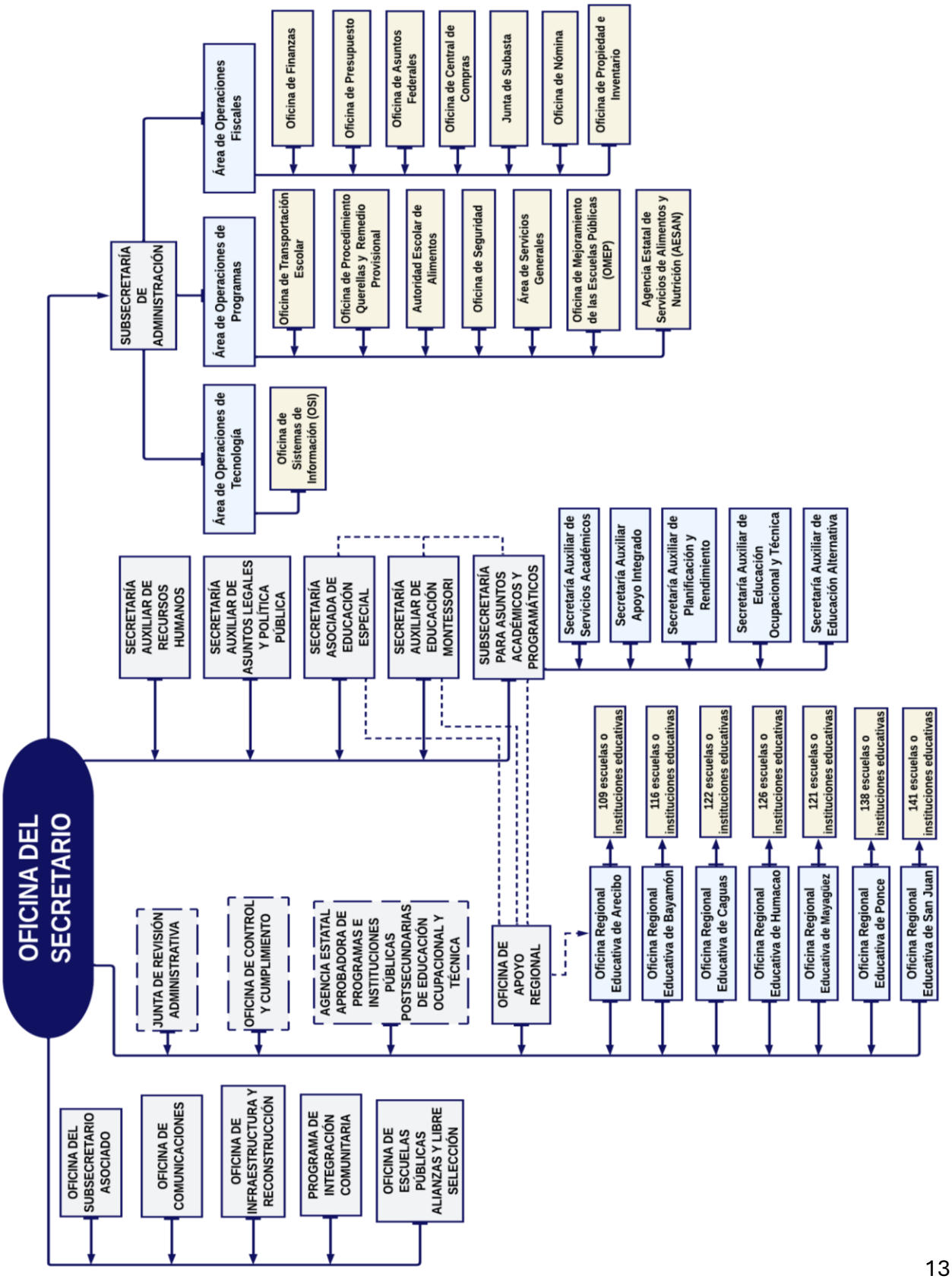
[2] La gestión de la calidad es el camino hacia la excelencia que requiere un: cambio cultural profundo mediante valores y creencias que deben ser compartidas por todos; manejo integral de la institución o el programa y modelo de gestión para el mejoramiento continuo desde un enfoque de calidad total (excelencia). La calidad total puede definirse como una estrategia de gestión de la institución o programa que tiene como objetivo satisfacer, de una manera equilibrada, las necesidades y las expectativas de todos sus grupos de interés.

ESCALA DE LOS NIVELES DE PRIORIDAD

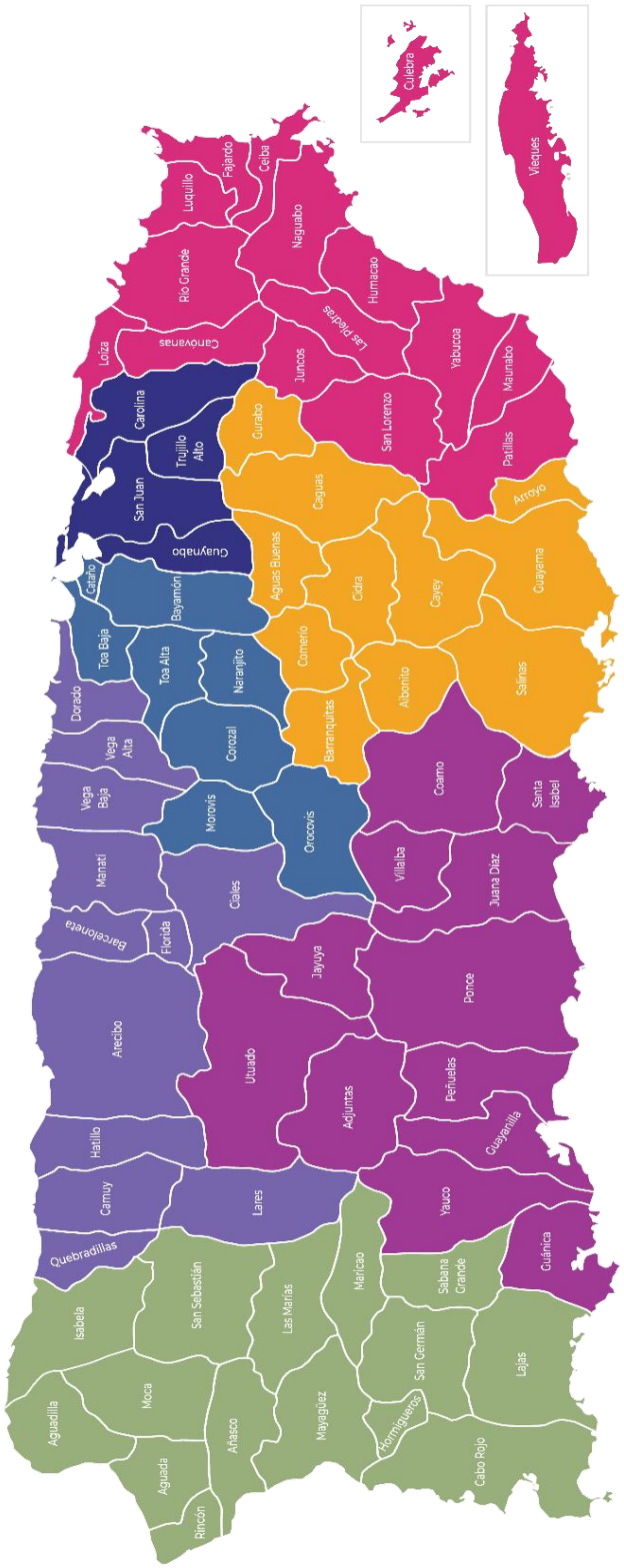
La presente escala se utilizó como herramienta de análisis para establecer los niveles de prioridad de las metas, los objetivos y las intervenciones estratégicas del Plan Estratégico 2026–2030. Esta escala permite jerarquizar las acciones institucionales considerando su impacto en la continuidad operacional, la sostenibilidad educativa, administrativa y fiscal, y su contribución al logro de los resultados esperados. Asimismo, facilita la planificación por etapas (corto, mediano y largo plazo), asegurando una asignación eficiente de recursos y una ejecución coherente con los principios de innovación, equidad y resiliencia del sistema educativo público de Puerto Rico.

ESCALA	NIVEL DE PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
5	**alta**	Su ejecución garantiza beneficios inmediatos y duraderos y es esencial para la continuidad operativa, el cumplimiento institucional y la sostenibilidad del sistema educativo. Por lo que requiere acción inmediata o en corto plazo (0-1 año).
4	**media alta**	Contribuye significativamente al logro de las metas estratégicas y fortalece la sostenibilidad administrativa, fiscal o ambiental del sistema. Por lo que debe atenderse en el corto a mediano plazo (1-2 años).
3	**media**	Favorece la consolidación de procesos o programas existentes y apoya la sostenibilidad mediante mejoras graduales o innovaciones escalables. Por lo que puede planificarse en el mediano plazo (2-3 años).
2	**media baja**	Su impacto en las metas institucionales es indirecto o depende de la disponibilidad de recursos sostenibles y de condiciones favorables futuras. Por lo que puede atenderse en el mediano a largo plazo (3-4 años).
1	**baja**	Tiene impacto marginal o limitado en la sostenibilidad institucional y puede implementarse solo si se cuenta con recursos adicionales o contextos propicios. Por lo que puede considerarse en el largo plazo (4-5 años o más).

ORGANIGRAMA



OFICINAS REGIONALES EDUCATIVAS: MUNICIPIOS



HUMACAO
Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Humacao, Juncos, Las Piedras, Loíza, Luquillo, Maunabo, Naguabo, Patillas, Río Grande, San Lorenzo, Vieques, Yabucoa,

CAGUAS
Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Barranquitas, Caguas, Cayey, Cidra, Comerío, Guayama, Gurabo, Salinas

SAN JUAN
Carolina, Guaynabo, San Juan, Trujillo Alto,

BAYAMÓN
Bayamón, Cataño, Corozal, Morovis, Naranjito, Orocovis, Toa Baja, Toa Alta

PONCE
Adjuntas, Coamo, Guánica, Guayanilla, Jayuya, Juana Díaz, Peñuelas, Ponce, Santa Isabel, Utuado, Villalba, Yauco,

ARECIBO
Arecibo, Barceloneta, Camuy, Ciales, Dorado, Florida, Hatillo, Lares, Manatí, Quebradillas, Vega Alta, Vega Baja

MAYAGÜEZ
Aguada, Aguadilla, Añasco, Cabo Rojo, Hormigueros, Isabela, Lajas, Las Marías, Maricao, Mayagüez, Moca, Rincón, Sabana Grande, San Germán, San Sebastián

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

PERFIL ORGANIZACIONAL

Cantidad de escuelas desde 2021 al 2026

AÑO ESCOLAR	TOTAL DE ESCUELAS	% CAMBIO ESCUELAS
2025-2026	**872 ‡**	**0.23 %**
2024-2025	870 **	0.58 %
2023-2024	865 #	-0.12 %
2022-2023	866 *	0.70 %
2021-2022	860 †	0.23 %
2020-2021	858 †	

Leyenda:

‡ Se incorporan al sistema cuatro (5) nuevas Escuelas Alianza.

** Se añaden seis (6) nuevas Escuelas Alianza y una (1) Escuela Montessori. Se cierran dos (2) escuelas Alianza.

Se añaden dos (2) nuevas Escuelas Alianza y una (1) Montessori. Se consolidan tres (3) escuelas. Se remueve una (1) *Shared* EE.

* Se reabren tres (3) escuelas a solicitud de la Secretaría Montessori y (3) nuevas Escuelas Alianza.

† Se incorporan al sistema dos (2) nuevas Escuelas Alianza.

Distribución por categoría o tipo de para el año 2025-2026



591	**Escuelas Públicas PK – 12mo**
21	**Escuelas Públicas Alianza** Ubicadas en las ORE de Arecibo (2), Bayamón (2), Humacao (2), Mayagüez (3) y San Juan (12)
10	**Escuelas de Educación Especial**
60	**Escuelas Montessori** Veinte (20) con metodología y currículo Cuarenta (40) con ofrecimiento, incluyendo dos (2) escuelas con Oferta Vocacional
24	**Escuelas Ocupacionales**



867

PK-12mo

514

escuelas urbanas

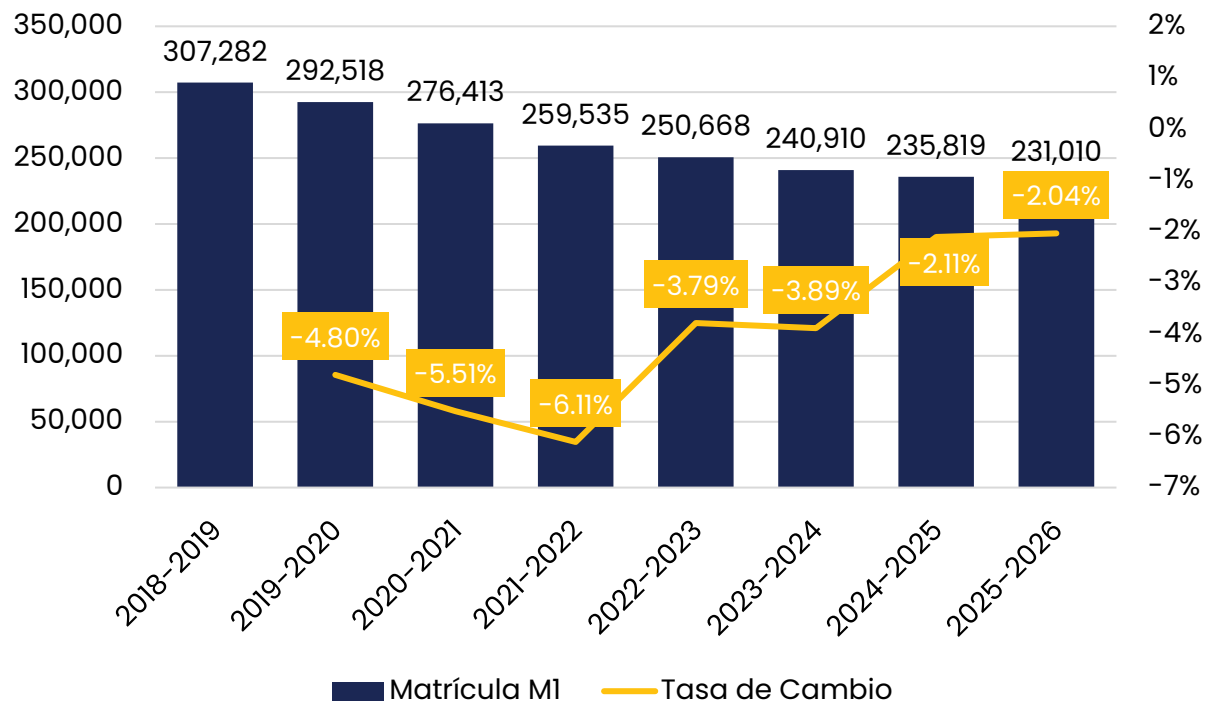
358

escuelas rurales

89	**Escuelas con Programa Ocupacional**
61	**Escuelas Especializadas Magento** Diez (17) escuelas especializadas en Bellas Artes Seis (6) escuelas especializadas en Desarrollo de Talentos Seis (6) escuelas especializadas en Deportes (tres (3) de ellas con Oferta Vocacional) Siete (7) escuelas especializadas en idiomas Diez (10) escuelas bilingües Quince (15) escuelas especializadas STEM
8	**Escuelas Compartidas (*Shared*)** Ocho (8) escuelas especializadas en Bellas Artes
8	**Institutos** Cinco (5) Institutos Postsecundarios Tres (3) Institutos Vocacionales Especiales

Tendencia y cambio de matrícula (M1) de prekínder a duodécimo

AÑO	M1 CERTIFICADA	% CAMBIO MATRÍCULA
2025-2026	**231,010**	**-2.04%**
2024-2025	235,819	-2.11%
2023-2024	240,910	-3.89%
2022-2023	250,668	-3.42%
2021-2022	259,535	-6.11%
2020-2021	276,413	-5.51%
2019-2020	292,518	-4.80%
2018-2019	307,282	



Datos de etnicidad

Etnicidades	Cantidad	Por ciento
Matrícula oficial (M1) de estudiantes (M1) 2025-26 = 231,010		
Indígena Nativo o Nativo de Alaska	75	0.03%
Asiático o de las islas del Pacífico	24	0.01%
Negro o Afroamericano (no hispano)	113	0.05%
Hispano o Latino	230,035	99.58%
Dos o más razas	12	0.01%
Nativo Hawaiano o de las islas del Pacífico	10	0.00%
Blanco (no hispano)	741	0.32%

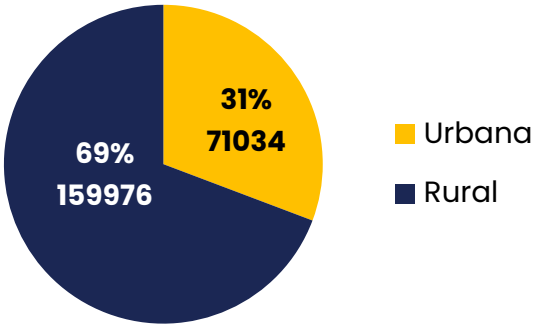
Datos de nivel de pobreza 2025-2026

Criterio	Cantidad	Por ciento
Estudiantes bajo nivel de pobreza	178,479	77.26%

Distribución de estudiantes por zona residencial

Criterios	Cantidad	Por ciento
Estudiantes residentes en zona urbana	71,034	31 %
Estudiantes residentes en zona rural	159,976	69%

Distribución de Matrícula Oficial (M1) 2025-26 por zona de residencia: rural vs. urbana



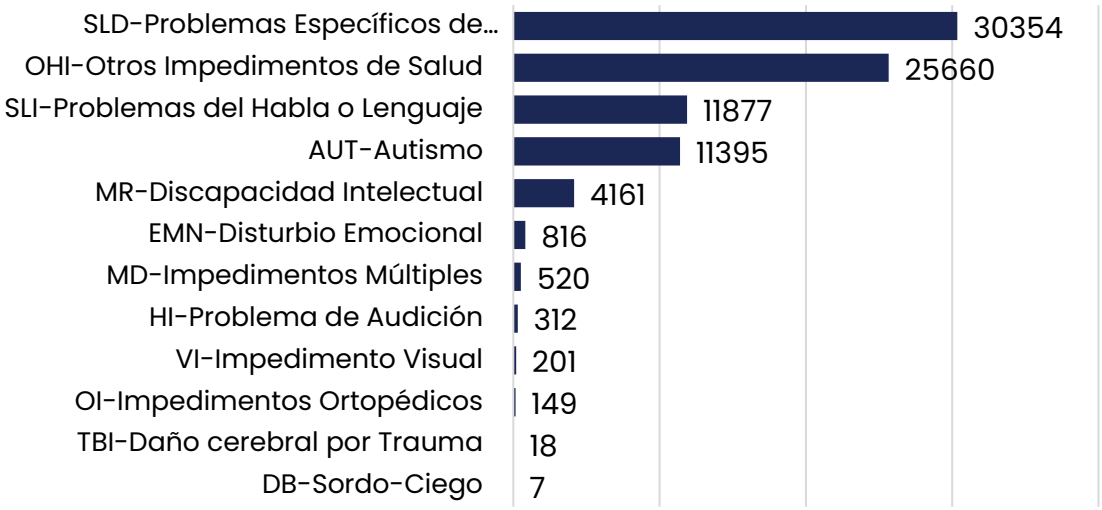
Tendencia y cambio de matrícula por oficina regional educativa (ORE) de prekínder a duodécimo

ORE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	% de cambio 2021-22	% de cambio 2022-23	% de cambio 2023-24	% de cambio 2024-25	% de cambio 2025-26
Arecibo	35,323	34,015	32,778	32,313	**31,469**	**-5.78%**	**-3.70%**	**-3.64%**	**-1.42%**	**-2.61%**
Bayamón	36,369	35,034	33,687	33,031	**32,298**	**-6.55%**	**-3.67%**	**-3.84%**	**-1.95%**	**-2.22%**
Caguas	36,274	35,086	33,909	33,013	**32,273**	**-5.99%**	**-3.28%**	**-3.35%**	**-2.64%**	**-2.24%**
Humacao	35,919	34,631	33,118	32,322	**31,750**	**-5.93%**	**-3.59%**	**-4.37%**	**-2.40%**	**-1.77%**
Mayagüez	39,076	37,986	36,500	35,128	**34,575**	**-5.96%**	**-2.79%**	**-3.91%**	**-3.76%**	**-1.57%**
Ponce	38,034	36,480	35,249	34,692	**33,665**	**-5.78%**	**-4.09%**	**-3.37%**	**-1.58%**	**-2.96%**
San Juan	38,540	37,436	35,669	35,320	**34,980**	**-6.73%**	**-2.86%**	**-4.72%**	**-0.98%**	**-0.96%**
TOTAL	259,535	250,668	240,910	235,819	**231,010**	**-6.11%**	**-3.42%**	**-3.89%**	**-2.11%**	**-2.04%**

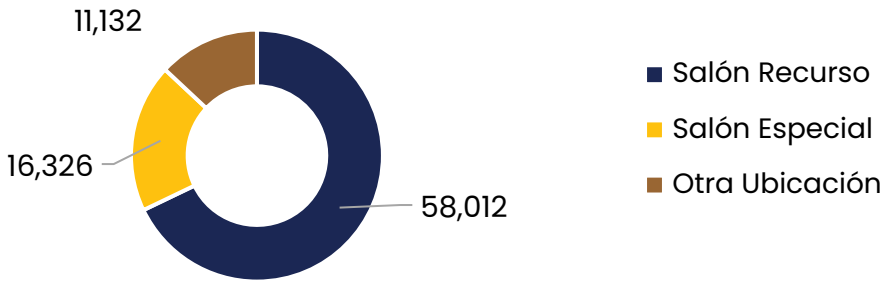
Matrícula activa de Educación Especial 2025-2026 en las escuelas públicas

Matrícula Activa	Total
Educación Especial	**85,470 (36.9%)**
Regular	146,099
	231,569

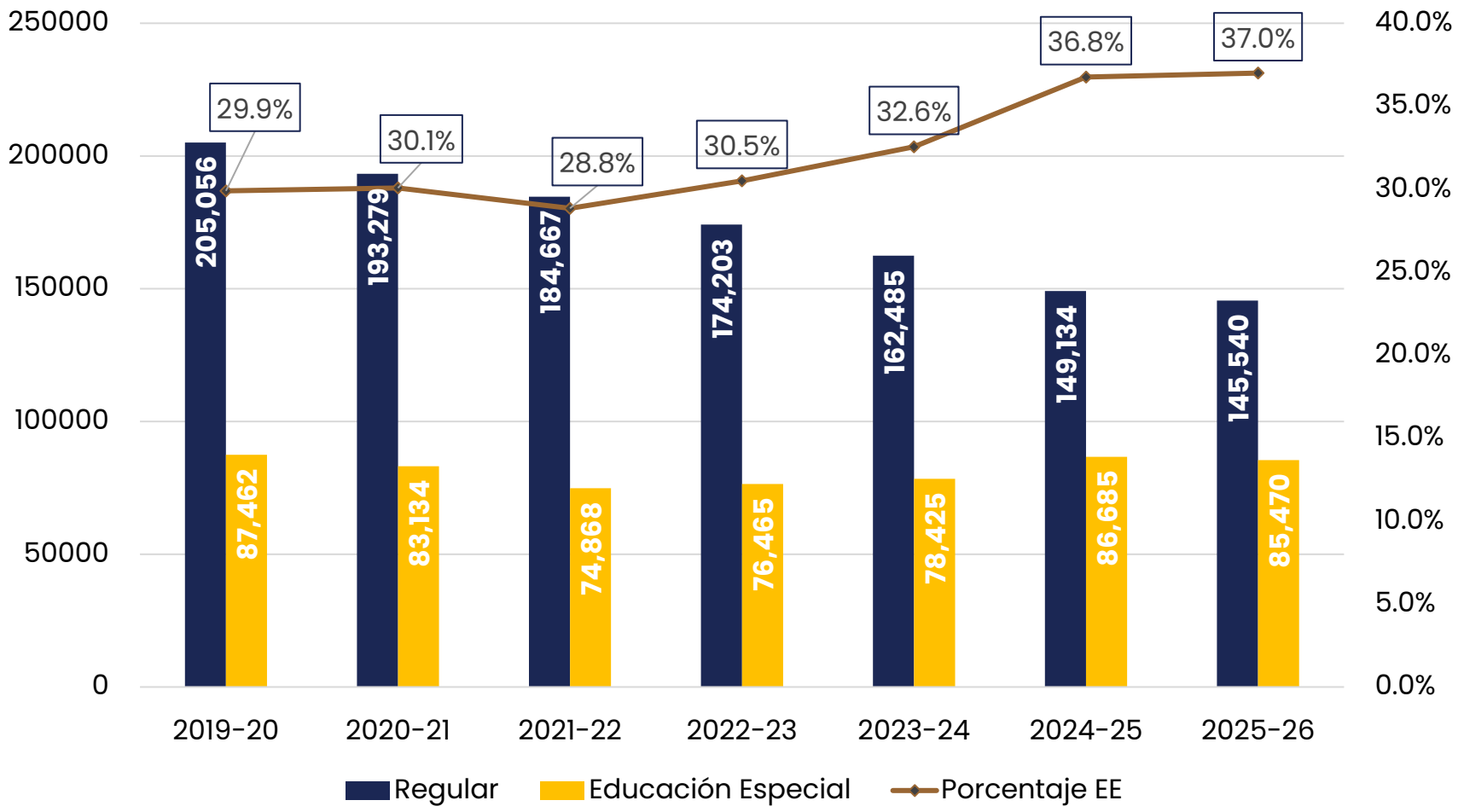
Distribución por impedimentos



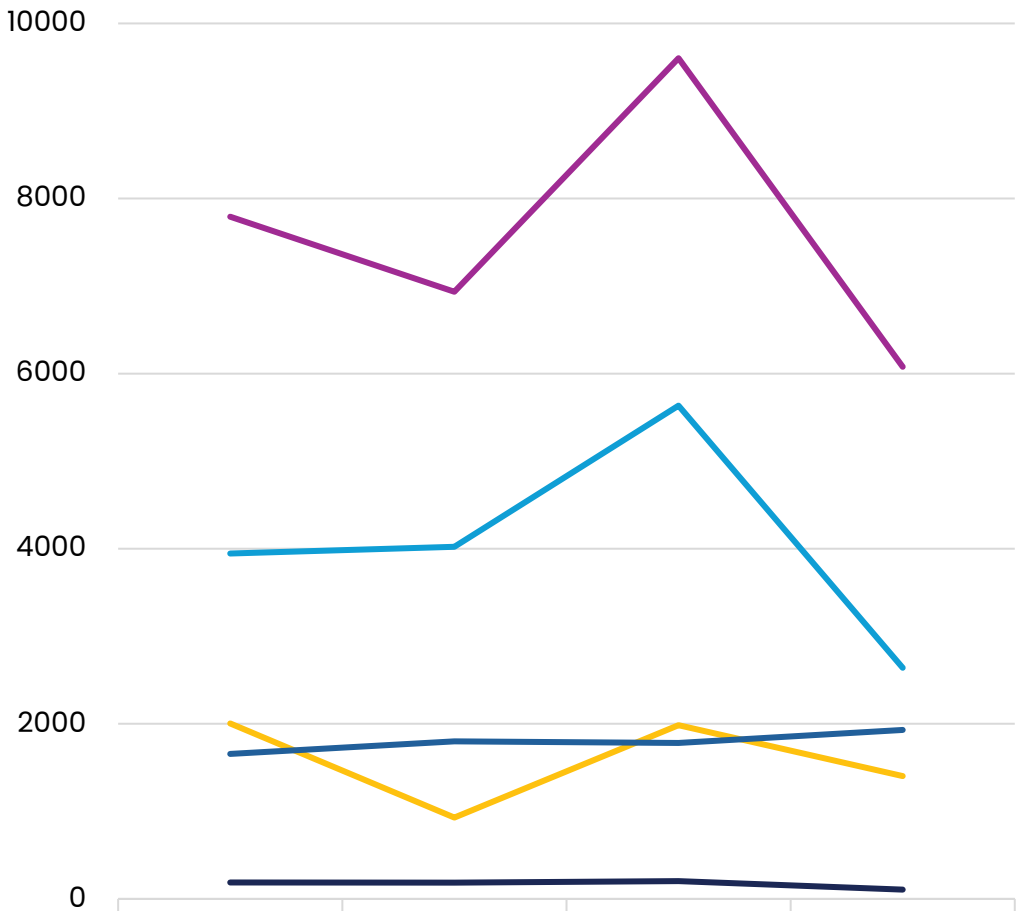
Distribución por Alternativa de Ubicación



Tendencia Matrícula Educación Especial versus Regular (M1) en las escuelas

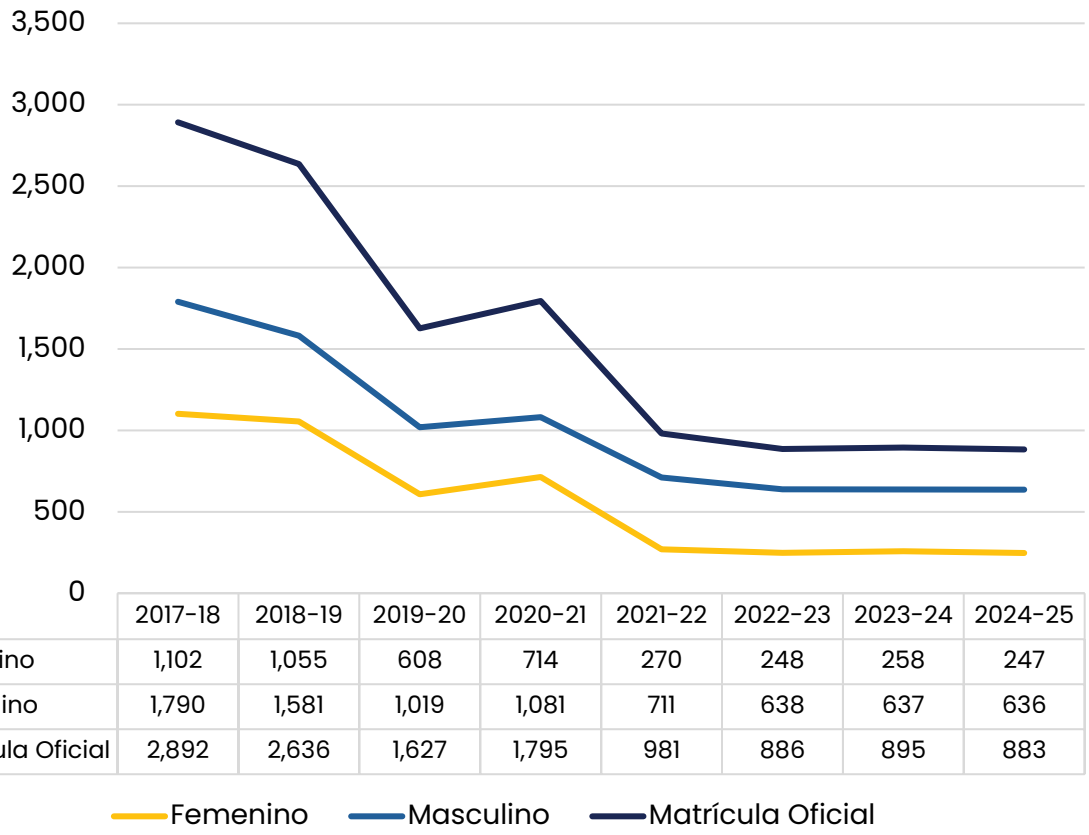


Tendencia y cambio de matrícula en programas de Educación Alternativa



	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Proyecto C.A.S.A.	2004	929	1984	1402
Escuelas Correccionales (Adultos)	1656	1800	1782	1930
Escuelas Correccionales (Juveniles)	187	186	203	106
Programa Educación para Adultos (PEA)	3946	4021	5634	2640
Matrícula Total	7793	6936	9603	6078

Tendencia y cambio de matrícula en las instituciones postsecundarias



	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Femenino	1,102	1,055	608	714	270	248	258	247
Masculino	1,790	1,581	1,019	1,081	711	638	637	636
Matrícula Oficial	2,892	2,636	1,627	1,795	981	886	895	883

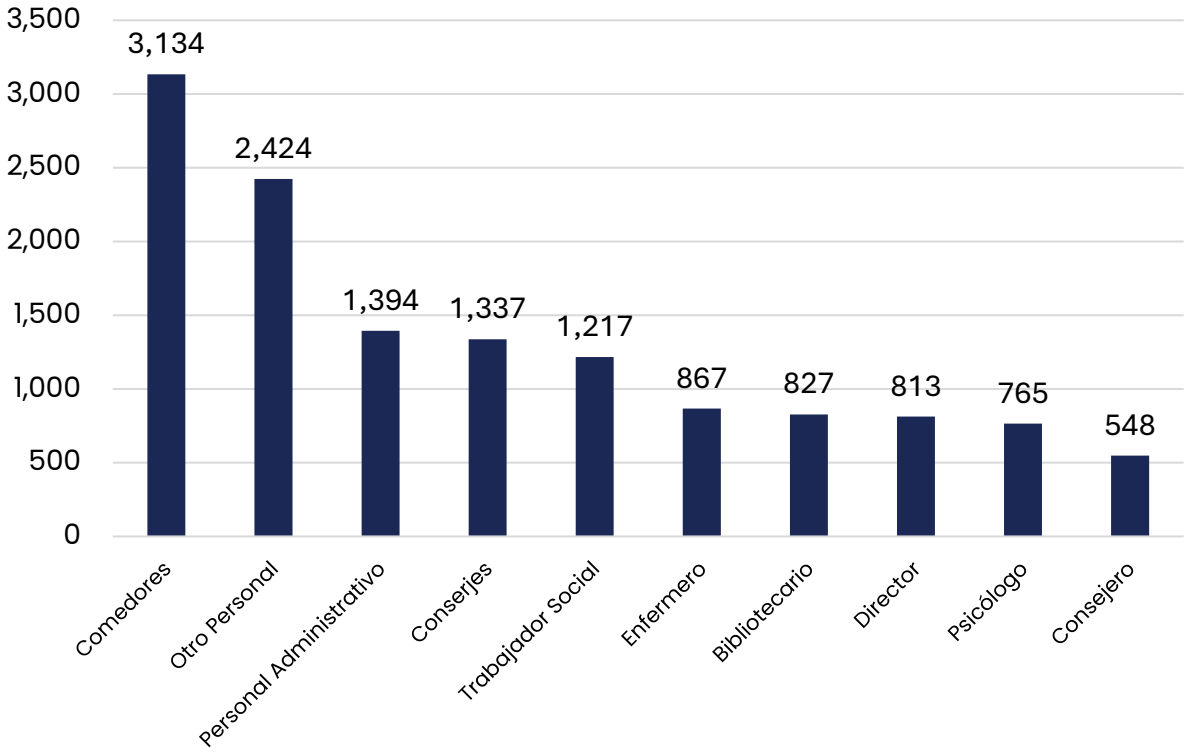
Distribución de personal 2025-2026

23,993
Total de maestros

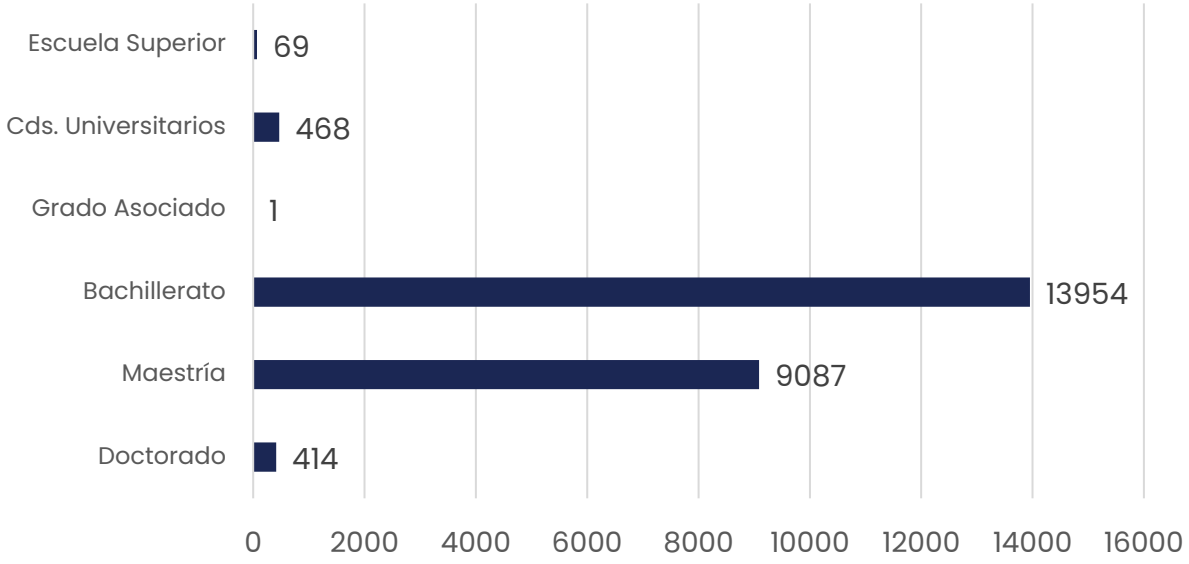
15.9
Student-Teacher Ratio

13,326
Otros empleados en escuela

Otros empleados en escuelas



Preparación Académica - Maestros

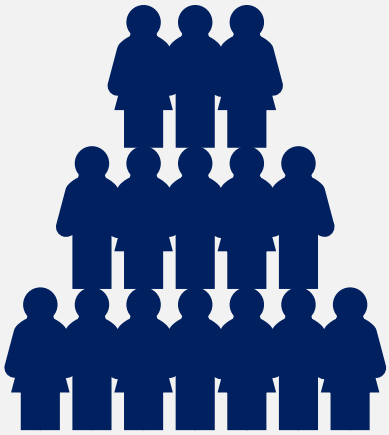


4,071

ORE

Nivel Central

ORE	2025-2026
Arecibo	540
Bayamón	343
Caguas	399
Humacao	438
Mayagüez	503
Ponce	627
San Juan	307
Nivel Central	914



41,390

Total de empleados

Panorama presupuestario general

El DEPR maneja el presupuesto más entre todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico. Este presupuesto proviene de fondos estatales y federales, y se utiliza para ofrecer una amplia gama de servicios a nuestros estudiantes.

$ 5,312 M

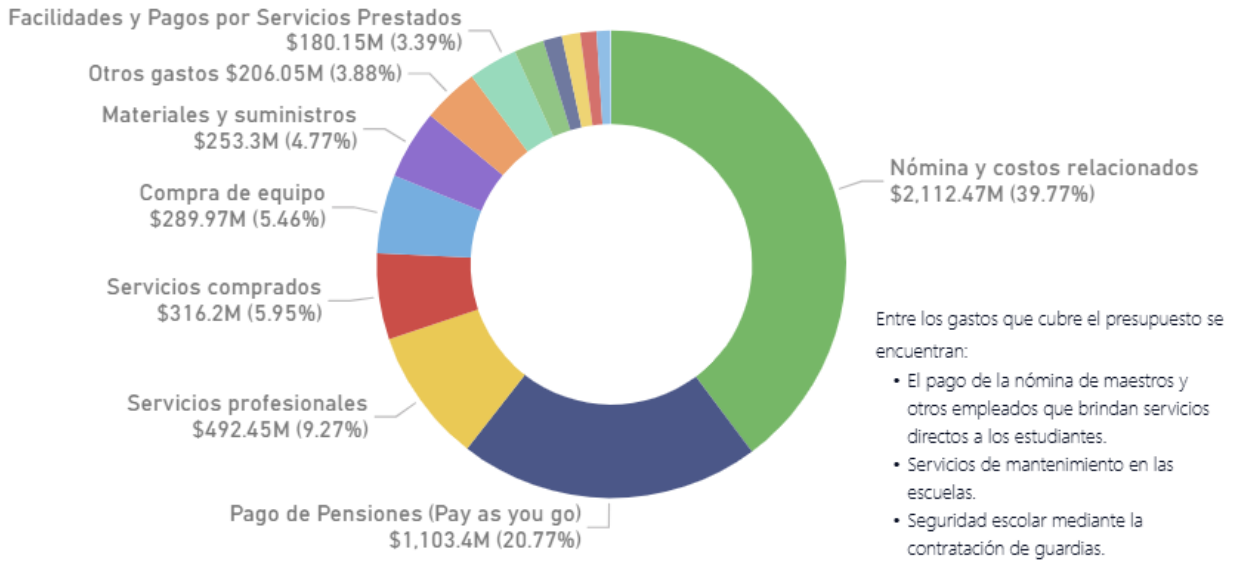
Es importante saber que:

- **El DEPR recibe la notificación de los fondos federales usualmente en el mes de julio de cada año.**
- **Los fondos federales tienen un uso específico y restricciones claras.**
- **El programa federal con mayor aportación es Título I Parte A.**
- **Se destinan$1.1 billones al programa *Pay Go* para el pago de las pensiones.**
- **EL presupuesto de cada escuela, así como otros gastos operacionales, se cubre bajo el presupuesto consolidado del Programa *Schoolwide*.**

Procedencia de los fondos

54.2 %	45.8 %
Fondos Estatales	**Fondos Federales**
$ 2,879 M	**$ 2,433 M**

Presupuesto por partida



Datos relevantes de la Secretaría Asociada de Educación Especial (SAEE)



107,241 estudiantes de educación especial



85,470 estudiantes de educación especial en las escuelas del DEPR

Nota. La SAEE provee servicios a estudiantes en: centros de cuido privado, escuelas privadas, Head Start, cuidado en el hogar (3 a 5 años) Proyecto CASA, e Instituciones Juveniles.

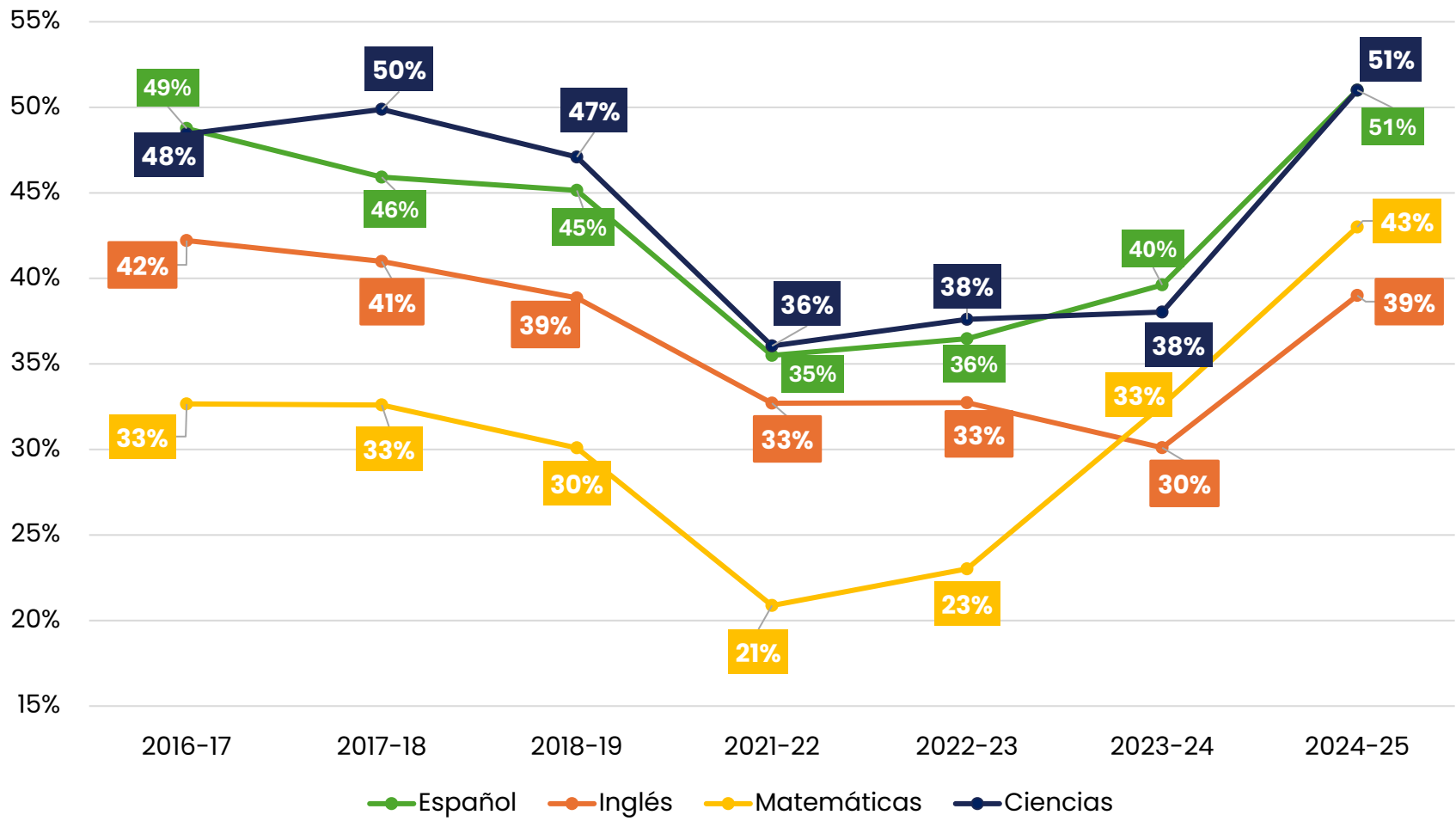
Capital humano de servicio directo al estudiante

5,602	**6,841**
Maestros de Educación Especial	**Asistentes de Servicio**
4,373 regulares o probatorios **1,229 transitorios**	**2,276 regulares** **4,565 por contrato**

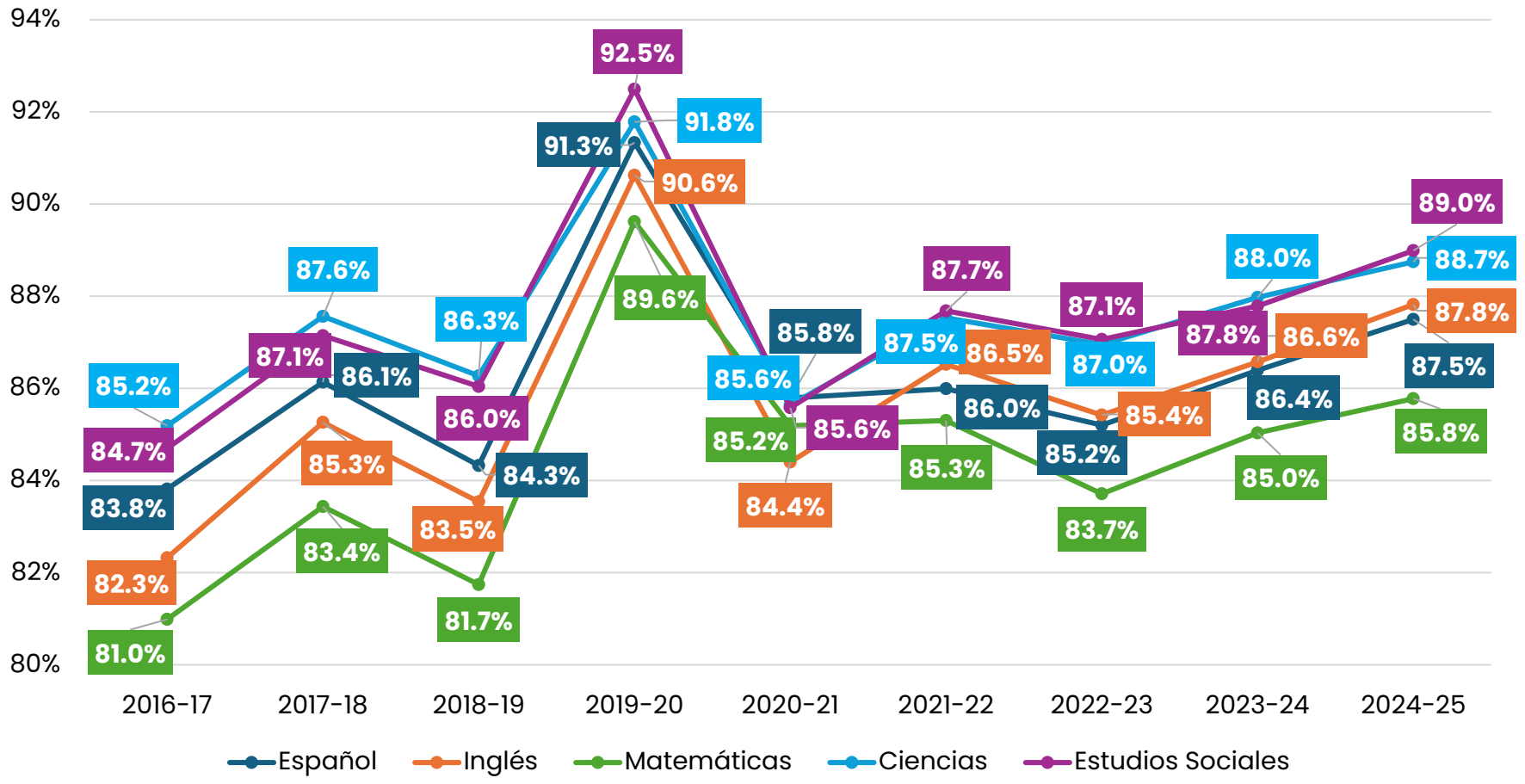
Presupuesto

Años / Tipo de fondos	2025-2026	2024-2025	2023-24
Estatales	$506,538,000.00	$433,404,000.00	$358,667,000
Federales (Ley IDEA)	$149,556,625.00	$153,356,713.00	$140,227,000
Otros ingresos (Fondos de emergencia)	$0.00	$65,000,000.00	$6,718,000
Total	**$656,094,625.00**	**$ 586,766,713.00**	**$505,612,000**
Cambio de un año a otro	Aumento de $69,327,912 en comparación con el 2024-2025.	Aumento de $81,154,713 en comparación con 2023-2024.	Aumento de $16,856,000.00 en comparación con 2022-2023.

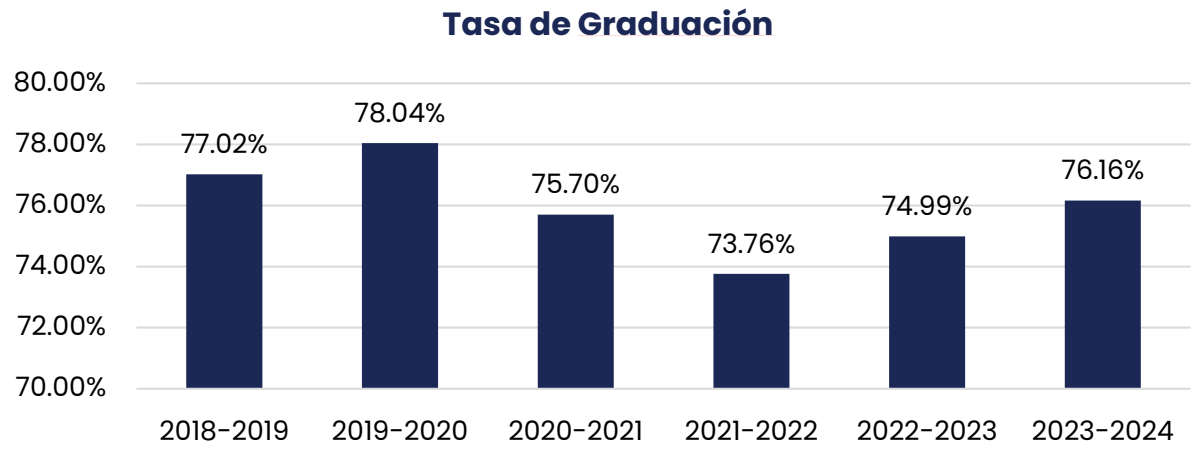
Tendencia histórica de proficiencia en pruebas estandarizadas (De META-PR a CRECE)



Tendencia histórica de promedio de A, B, C

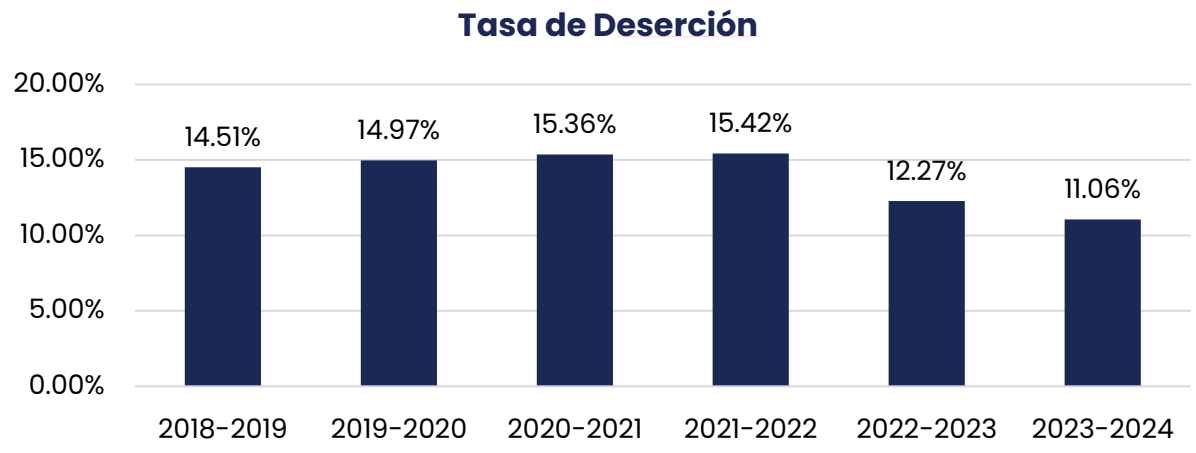


Tasa de graduación desde 2018-19 al 2023-24



AÑO	GRADUADOS
2018-2019	21,842
2019-2020	20,270
2020-2021	18,420
2021-2022	17,948
2022-2023	18,653
2023-2024	**18,038**

Tasa de deserción desde 2018-19 al 2023-24



AÑO	DESERTORES
2018-2019	4,114
2019-2020	3,887
2020-2021	3,737
2021-2022	3,753
2022-2023	3,051
2023-2024	**2,620**

Cantidad de actividades de Aprendizaje Basado en el Trabajo[3] (WBL, por sus siglas en inglés) para el año escolar 2024-2025.

ACTIVIDAD WBL	CANTIDAD
Conferencias (orador invitado)	431
Ferias de carreras y empleo (evento general)	202
Ferias de carreras o empleo (orientadas a WBL)	94
Visitas a empresas	549
Job Shadowing	300
Estudio de campo	75
Aprendizaje en servicio	156
Empresa con base en la escuela	202
Internados	1,155
Experiencias Clínicas / Internado ocupacional	772

[3] Ver el «Manual General del Programa de Aprendizaje Basado en el Trabajo» https://intraedu.dde.pr/Comunicados%20Oficiales/202108200642-FIRMADO.pdf

VISIÓN Y MISIÓN

Visión

La escuela puertorriqueña debe ser un instrumento eficaz para la construcción de una sociedad justa y democrática, cultivando la ética, la solidaridad y la conciencia social. Debe ser una unidad dinámica de cambio social, capaz de desarrollar de manera explícita las actitudes, destrezas y conocimientos que preparen a los estudiantes de manera competente y con creatividad para enfrentarse a los retos del mundo moderno. La educación debe responder a las variadas necesidades y talentos de los estudiantes, diversificando los ofrecimientos con alternativas creativas de aprendizaje y evaluación, tanto en horario regular como en horario extendido. Reconocemos la importancia del desarrollo del conocimiento y las competencias académicas, en armonía con el desarrollo emocional y social del estudiante.

Misión

Garantizar una educación gratuita y no sectaria, que desarrolle las actitudes, destrezas y conocimientos de todos los estudiantes para que los preparen para desempeñarse con éxito en un mercado laboral globalizado y de manera competente y con creatividad a los retos del mundo moderno, independientes, aprendices de por vida, respetuosos de la ley y del ambiente natural, y capaces de contribuir al bienestar común.

VALORES

EQUIDAD

Garantizamos que cada estudiante, sin importar su procedencia, idioma, condición o realidad social, reciba oportunidades educativas justas y de alta calidad.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Brindamos acceso a servicios educativos y de apoyo socioemocional de calidad para favorecer el logro académico de todos los estudiantes al máximo de su potencial.

RESPETO E INCLUSIÓN

Valoramos la dignidad humana, el trato justo y la inclusión plena de todas las personas en el entorno educativo, promoviendo una cultura de respeto, empatía y colaboración.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Impulsamos el trabajo conjunto entre escuelas, familias, comunidades y aliados estratégicos.

ABIERTOS

Mantenemos una actitud receptiva al diálogo, la crítica constructiva y las ideas diversas para mejorar el sistema educativo.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Fomentamos confianza mediante el acceso a la información, la rendición de cuentas, la participación de grupos de interés y el fortalecimiento de una cultura institucional de mejora continua.

AUDACES

Afrontamos los desafíos con valentía, creatividad y disposición al cambio, buscando soluciones innovadoras para el bien común.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Promovemos nuevas ideas, el uso de nuevas tecnologías y métodos pedagógicos que transformen la experiencia educativa y administrativa.

CORRESPONSABLES

Asumimos que todos —familias, comunidades, entidades públicas y privadas— compartimos la responsabilidad del aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, ya que la educación tiene impacto en el desarrollo sostenible de Puerto Rico.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Favorecemos una cultura de liderazgo compartido y responsabilidad colectiva en la que cada sector contribuye activamente al logro académico, al bienestar estudiantil y a la transformación del sistema educativo.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Nos comprometemos a medir, evaluar y divulgar los resultados de nuestras acciones con evidencia verificable para favorecer la continuidad, sostenibilidad y transparencia institucional.



ACCIÓN ESTRATÉGICA

Fortalecemos nuestra cultura del uso de datos para la de toma de decisiones efectivas para desarrollar un enfoque de mejora continua y responsabilidad compartida.

ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS

1. **Marco legal estatal y federal sólido**
   - Ley 85-2018 enmendada, llamada «Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico»
   - Reglamentos[4] órdenes administrativas, manuales, guías, cartas circulares, y memorandos[5] que organizan los procedimientos de la agencia
   - *Elementary and Secondary Education Act* (ESEA) de 1965, según enmendada por la Every Student Success Act (ESSA) de 2015
   - *Individuals with Disabilities Education Act* (IDEA)
   - *Carl D. Perkins Career and Technical Education Act of* 2006 (Perkins IV), enmendada por *Strengthening Career and Technical Education for the 21st Century Act* (Perkins V)
   - *Higher Education Act* (HEA)
   - *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA)
   - Otras leyes estatales y federales aplicables que inciden en los servicios que presta la agencia.

DEBILIDADES

1. **Procesos administrativos burocráticos lentos y complicados**
   - Obstaculiza o ralentiza la inversión de fondos y, por tanto, la ejecución eficiente de programas, proyectos, iniciativas y servicios.
   - Produce una fragmentación entre áreas programáticas, fiscales y operacionales generando duplicidad, lentitud y falta de eficacia y eficiencia en el sistema educativo.
   - Reduce la capacidad de innovación, la confianza interna y la calidad y la sostenibilidad programas, proyectos, iniciativas y servicios.
   - Afecta la confianza pública y la moral del personal; debilita la unidad de propósito en la ejecución de metas del DEPR.

2. **Procesos administrativos y operativos no uniformes en los diversos niveles del sistema educativo**
   - Reduce la capacidad de implementación y seguimiento (control y cumplimiento) de proyectos de manera oportuna.
   - Impiden que se pueda medir cuán efectivo y eficiente resulta la inversión.

[4] http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnLine/ReglOnLine.aspx
[5] https://intraedu.dde.pr/default.aspx

FORTALEZAS

2. **Estructura organización establecida**
   - El DEPR tiene una estructura organizacional definida.
   - La estructura organizacional es consistente en sus siete ORE.
3. **Acceso a fondos federales**
   - El DEPR recibe fondos federales para suplementar los servicios educativos del estado en las escuelas.
   - Algunos de los fondos disponibles provienen de los programas: Título I Parte A, Título II Parte A, Título III Parte A, Título IV Parte A, *Workforce Innovation and Opportunity Act, Institute of Museum and Library Services, Carl D. Perkins Career and Technical Education Act*, IDEA, entre otros.
4. **Creación de la Oficina de Transformación Educativa**
   - Dedicada a la eficiencia y optimización de los procesos internos.
   - Busca el cumplimiento estatal y federal, cortando burocracia para el beneficio de nuestro sistema educativo.
5. **Currículo riguroso y actualizado**
   - Currículo de Oficial de Servicios Académicos (2022)
   - Currículo de Operativo (planificaciones) de Servicios Académicos (2024)

DEBILIDADES

   - Dificulta que el personal en los diferentes niveles conozca de los requerimientos estatales y federales aplicables.

3. **Escuelas históricas o antiguas**
   - En el proceso de diseño y contribución de escuelas no proyectaron las necesidades actuales de infraestructura energética para la instalación de tecnología emergente para el aprendizaje y la climatización de los ambientes educativos.
4. **Mantenimiento de escuelas por tener un clima tropical**
   - Muchas escuelas fueron construidas hace más de 40 años, con materiales no optimizados para resistir humedad, salinidad o temperaturas extremas.
   - La cercanía al mar, la humedad, las lluvias frecuentes y las variaciones térmicas puede causar filtraciones, corrosión grietas en el hormigón incrementando la frecuencia del mantenimiento de escuelas.
5. **Fragmentación de las unidades de trabajo centrales**
   - La dispersión física de las unidades de trabajo dificulta la coordinación, la comunicación y colaboración de manera eficaz, limita la eficiencia administrativa

FORTALEZAS

- Currículo de Educación Ocupacional y Técnica (2025)
- Currículo Académico Funcional (2025) [Currículo de Servicios Académicos adaptado para estudiantes de Ruta 2 y 3].

6. Cultura de uso de datos para la toma de decisiones robusta

- Manual para el Uso Efectivo de los Datos (2022)[6]
- Manual de Gobernanza de Datos (2022)[7]

7. Crecimiento en los indicadores de progreso académico sostenido

- Ver los datos de progreso académico en las páginas 27-30 de este documento.
- Ver datos de Aprendizaje Basado en el Trabajo en la página 30.

8. Priorización del desarrollo de la lectoescritura en español e inglés

- Publicación del manual «Leer para crecer: la lectoescritura como una prioridad educativa»[8].
- Creación del Programa de Educación Bilingüe.
- Recertificación de docentes de en Educación Bilingüe

DEBILIDADES

y aumenta los costos operacionales.

6. Disminución de matrícula

- La migración y la baja natalidad generan fluctuaciones en la demanda educativa y en la distribución de estudiantes.
- Al reducirse la matrícula, se reduce los recursos asignados al sistema educativo, ya que la mayoría de los fondos estatales y federales se calculan según la cantidad de estudiantes.

7. Equipo de apoyo socioemocional incompleto en las escuelas

- Dificultad de reclutamiento de consejeros profesionales y psicólogos para las escuelas.

8. Aplazamiento en la implementación de las fases subsiguientes del Plan de Clasificación y Retribución

- Limita la capacidad de poder reclutar y mantener personal esencial.
- Propicia la salida de personal con conocimiento institucional, lo que retrasa y limita la operación del DEPR.

[6] https://dedigital.dde.pr/pluginfile.php/146788/mod_resource/content/1/GUIA%20PARA%20EL%20USO%20EFECTIVO%20DE%20LOS%20DATOS.pdf
[7] https://de.pr.gov/academico/secretaria-auxiliar-de-planificacion-y-rendimiento/gobernanza-de-datos/
[8] https://dedigital.dde.pr/pluginfile.php/148925/mod_resource/content/9/Manual%20Leer%20para%20CRECER_%20la%20lectura%20como%20prioridad20del%20sistem%20educativo%20%28FINAL%29.pdf

FORTALEZAS

(18 créditos universitarios para 700 maestros).

9. **Fortalecimiento del Equipo de apoyo socioemocional**
   - El equipo estaba compuesto originalmente por trabajadores sociales escolares y consejero profesionales y se fortaleció al añadir psicólogos y enfermeros en cada escuela.

10. **Fortalecimiento de la estructura de las escuelas ante terremotos**
    - Fase 1: 493/493 escuelas con columnas fortalecidas
    - Fase 2: 163/163 escuelas con columnas fortalecidas
    - Fortalecimiento de aproximadamente 64,000 columnas en 656 escuelas.

11. **Políticas robustas de ciberseguridad, monitoreo constante y educación digital preventiva**
    - Estas políticas protegen la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información institucional, garantizando la continuidad de los servicios educativos y administrativos del DEPR. Además, cumple con las normas federales sobre

DEBILIDADES

9. **Escases y fuga de personal docente**
   - La emigración y la disminución de matrícula en los programas de preparación de maestros afecta directamente la continuidad, calidad y estabilidad del proceso educativo.
   - La emigración y rotación constante de educadores cualificados hacia el sector privado o a Estados Unidos debilita la capacidad institucional para retener talento, afecta la moral del personal y genera costos adicionales en reclutamiento y adiestramiento continuo.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
manejo de datos (FERPA[9], COPPA[10] y CIPA[11]). ▪ Tenemos sistemas seguros y personal capacitado, lo que reduce el riesgo de ciberataques, pérdida de datos o interrupciones en plataformas críticas. **12. Utilización de la inteligencia artificial (IA): reactiva, predictiva y generativa, para mejorar servicios educativos y administrativos** ▪ Publicación del manual: La inteligencia artificial en el sistema educativo[12]. ▪ Utilización de la IA generativa (*MS Copilot*) para el trabajo administrativo y docente. ▪ Integración de algoritmos para el procesamiento de facturas en Secretaría Asociada de Educación Especial y la Unidad de Secretarial del Procedimiento de Querellas y Remedio Provisional. ▪ Utilización de *Chatbot* para consultas de asistencia técnica del personal de Secretaría Asociada de Educación Especial.	

[9] Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA): https://studentprivacy.ed.gov/sites/default/files/resource_document/file/Ferpa-for-parents-spanish.pdf
[10] Children's Online Privacy Protection Rule (COPPA): https://www.ftc.gov/legal-library/browse/rules/childrens-online-privacy-protection-rule-coppa
[11] Children's Internet Protection Act (CIPA): https://www.fcc.gov/consumers/guides/childrens-internet-protection-act
[12] https://dedigital.dde.pr/pluginfile.php/148911/mod_resource/content/7/La%20inteligencia%20artificial%20en%20el%20sistema%20educativo.pdf

OPORTUNIDADES

1. **Continuar favoreciendo el desarrollo académico y socioemocional de los estudiantes.**
   - Integrar nuevos enfoques y prácticas pedagógicas basadas en evidencia para cerrar brechas de aprendizaje y de rendimiento académico.
   - Fortalecer la cultura de uso de datos para la toma de decisiones académicas para desarrollar un liderazgo escolar enfocado en resultados.
   - Proveer enseñanza contextualizada y diferenciada para responder efectivamente a las necesidades de cada estudiante siguiendo el modelo MTSS[13y14].
   - Desarrollar e implementar intervenciones apoyadas por tecnología educativa adaptativa (Inteligencia Artificial) para personalizar el aprendizaje.
   - Desarrollar la Competencia Global en los niños y jóvenes[15].
2. **Empoderar y capacitar al personal educativo y administrativo como medio para fortalecer la calidad de los**

AMENAZAS

1. **Eventos climáticos extremos**
   - Las emergencias por fuerza mayor que afectan o afectará a Puerto Rico (lluvias torrenciales, episodios de calor extremo, tormentas, huracanes, sismos, entre otras).
2. **Creaciones y enmiendas a las leyes o estatutos estatales y federales aplicables**
   - Estas introducen cambios normativos o requisitos nuevos que el DEPR debe cumplir en plazos cortos y sin recursos adicionales.
   - Estas modificaciones pueden alterar estructuras organizativas, procesos administrativos o criterios de uso de fondos, generando incertidumbre, cargas operacionales y posibles incumplimientos si no se implementan a tiempo.
   - Además, la frecuencia de ajustes legislativos puede afectar la continuidad de políticas educativas y la planificación estratégica a largo plazo del sistema.
3. **Reducción de presupuesto**
   - Limita o limitará la capacidad del DEPR para mantener programas

[13] Multi-Tiered System of Supports. https://mtss4success.org/essential-components
[14] MTSS is a framework that integrates two earlier systems: Response to Intervention (RtI) and Positive Behavioral Interventions and Supports (PBIS). https://www.pbisrewards.com/blog/what-is-mtss/
[15] https://www.oecd.org/en/topics/global-competence.html#:~:text=Global%20Competence%20is%20a%20multi,global%20issues%20or%20intercultural%20situations

OPORTUNIDADES

servicios en función de las necesidades de los estudiantes.

- Invertir en la formación continua, el liderazgo y la autonomía profesional del personal docente como no docente mediante programas de capacitación contextualizada, acompañamiento técnico y desarrollo de liderazgo pedagógico y operacional.
- Transformar la cultura institucional hacia una centrada en el servicio, la excelencia y la innovación para fortalecer su capacidad de respuesta a las necesidades reales de los estudiantes.

3. **Mejorar los procesos administrativos.**
   - Utilizar la ingeniería de sistemas para analizar y estandarizar los procesos existentes, identificar cuellos de botella y aplicar tecnología como *software* de gestión y automatización o la integración de la inteligencia artificial para optimizar los procesos, las tareas y mejorar la colaboración entre unidades de trabajo relacionadas.
   - Capacitar (*upskilling* y *reskilling*) al personal,

AMENAZAS

esenciales, reclutar y retener personal, y atender el mantenimiento y las mejoras a la infraestructura escolar.

- La reducción presupuestaria, sin considerar costos de vida o inflación, afecta o afectará la planificación a largo plazo, la eficiencia y la sostenibilidad de servicios y la ejecución de proyectos e iniciativas estratégicas, comprometiendo la calidad los servicios del DEPR.

4. **Dependencia de externos para llevar a cabo tareas operacionales**
   - La dependencia de servicios contratados para funciones administrativas, técnicas y operacionales representa una vulnerabilidad para la sostenibilidad institucional.
   - Esta práctica, aunque responde a limitaciones de personal y capacidad interna, puede generar fragmentación en los procesos, falta de continuidad administrativa, aumento en los costos operativos y riesgos de cumplimiento. Además, debilita la autonomía institucional al depender de proveedores externos para tareas esenciales que deberían ser parte de las competencias permanentes de la agencia.

OPORTUNIDADES

involucrar a quienes ejecutan las tareas, establecer métricas y medir el rendimiento para asegurar la mejora continua.
- Asegurar la inversión eficiente y oportuna de fondos estatales y federales.

4. **Desarrollar las capacidades institucionales (*capacity building*) para reducir gradualmente la dependencia de externos en tareas operacionales.**
   - Invertir en el fortalecimiento de la capacidad interna del DEPR, mediante programas estructurados de adiestramiento, transferencia de conocimiento y profesionalización del personal en áreas críticas.

5. **Priorizar la implementación del Plan de Clasificación y Retribución.**
   - Permite proveer los recursos necesarios para gestionar la operación del DEPR.
   - Requiere implementar un sistema de evaluación que fomenta el desarrollo de habilidades y el progreso profesional.
   - Ofrecer capacitación en nuevas metodologías aplicables a cada unidad de trabajo mediante el

AMENAZAS

5. **Disminución demográfica y la emigración**
   - La disminución en la población estudiantil, por baja natalidad o emigración, reduce los recursos asignados al sistema educativo, ya que muchos fondos estatales y federales se calculan según la matrícula.
   - La emigración constante de profesionales requeridos en el sistema educativo afecta la renovación del capital humano y crea retos para retención, reclutamiento y adiestramiento.

6. **Ciberataques y vulnerabilidad tecnológica**
   - Los cambios tecnológicos pueden ser una amenaza para la ciberseguridad del sistema porque cada nueva herramienta digital, red o plataforma que se integra al entorno educativo amplía la superficie de exposición a riesgos informáticos.
   - La rápida evolución tecnológica puede superar la capacidad institucional para actualizar protocolos de seguridad, capacitar al personal y mantener infraestructura protegida, lo que aumenta la vulnerabilidad ante ciberataques.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
aprendizaje virtual para mejorar conocimientos, destrezas y habilidades blandas y la competencia global en los empleados. 6. **Desarrollar de resiliencia energética.** ▪ Instalación de sistemas de energía solar con almacenamiento u otras alternativas de energía renovable para favorecer la climatización de ambientes educativos y la instalación de tecnologías emergentes para el aprendizaje. 7. **Desarrollar un plan de mantenimiento preventivo sistemático para las escuelas y otras edificaciones.** ▪ Permite anticipar y reducir los daños que el clima tropical causa en las escuelas —como humedad, corrosión, moho y deterioro estructural—. Al establecer rutinas periódicas de inspección, reparación y conservación, el DEPR puede extender la vida útil de las instalaciones, optimizar el uso de fondos públicos y garantizar ambientes seguros y saludables para estudiantes y personal.	

OPORTUNIDADES

8. **Unificar las oficinas centrales para mejorar la comunicación y la colaboración.**
   - La centralización física y operativa en un solo espacio —moderno, accesible y tecnológicamente integrado— facilitaría la comunicación directa, la planificación conjunta y la eficiencia en el flujo de información, reduciendo la burocracia y los costos operacionales.

9. **Establecer estrategias basadas en la gerencia de proyectos.**
   - Permitiría lograr una inversión oportuna y eficiente de los fondos estatales y federales porque permite planificar, ejecutar y supervisar cada iniciativa de forma coordinada y con metas claras.
   - Al aplicar metodologías de gerencia estructurada, se reducen retrasos, errores y costos administrativos, garantizando el uso adecuado de los recursos.
   - Además, una gestión de proyectos basada en metas, cronogramas e indicadores facilita la rendición de cuentas y asegura que las inversiones se traduzcan en resultados concretos para las escuelas, el personal y los estudiantes.

AMENAZAS

METAS, OBJETIVOS, INTERVENCIONES E INDICADORES

Meta estratégica 1.	**Mejorar el aprovechamiento académico de todos los estudiantes.**
Objetivo estratégico 1.1:	Fortalecer las competencias esenciales de cada materia fundamental (competencia lingüística en español e inglés, competencia digital y destrezas de pensamiento, entre otras) desde el nivel preescolar hasta el 12.º grado.
Objetivo estratégico 1.2:	Reducir las brechas de aprendizaje mediante estrategias basadas en evidencia (Enfoque STEM, STEAM y STREAM).
Intervención estratégica 1.1:	Implementar un sistema de evaluación formativa digital y continuo.
Intervención estratégica 1.2:	Desarrollar programas refuerzo académico o remediar durante el año escolar y el verano.
Intervención estratégica 1.3:	Integrar la tecnología educativa y la inteligencia artificial para ofrecer experiencias de aprendizaje personalizadas y adaptativas.
Intervención estratégica 1.4:	Fomentar la capacitación docente en prácticas instruccionales basadas en evidencia.
Nivel de prioridad:	alta
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Aumentar en un 2% la proficiencia en español e inglés (lectoescritura) y matemáticas según prueba estandarizada.
2. Reducir en un 1.5% la brecha de aprendizaje entre regiones educativas según prueba estandarizada.

3. Mantener una tasa de retención escolar mayor o igual al 95% anual.
4. Lograr que el 80 % de los docentes estén adiestrados en metodologías activas, diferenciadas y basadas en evidencia.
5. Logar que el 70 % o más de los estudiantes muestren progreso positivo en evaluaciones formativas digitales en cada año escolar en forma comparativa.
6. Alcanzar un aumento de un 1.5% de notas A, B y C por materias según el informe de progreso académico en forma comparativa.
7. Implementar programas de refuerzo en un 100 % de las regiones educativas y en el 70 % de las escuelas.
8. Integrar IA o plataformas adaptativas en al menos un 50 % de las escuelas.
9. Alcanzar un 95% de tasa de promoción por región.
10. Lograr un 80 % de satisfacción promedio en docentes y estudiantes con el uso de tecnología educativa.
11. Aumentar en 1% la tasa de graduación (cohorte).
12. Reducir en un 1 % la tasa de deserción escolar por cohorte (9.°–12.°).

Meta estratégica 2.	**Promover la salud física, mental, emocional y social de cada estudiante por medio de los servicios del modelo biopsicosocial.**
Objetivo estratégico 2.1:	Garantizar servicios integrales socioemocionales (física, mental, emocional y social) en todas las regiones educativas.
Objetivo estratégico 2.2:	Fortalecer el desarrollo de factores protectores, la prevención de conductas de riesgo y la educación emocional en la comunidad escolar.
Intervención estratégica 2.1:	Ampliar el acceso a psicólogos, consejeros y trabajadores sociales en las escuelas.
Intervención estratégica 2.2:	Implementar programas de bienestar y autocuidado.
Intervención estratégica 2.3:	Desarrollar acuerdos de colaboración con organizaciones públicas y privadas.

Meta estratégica 2.	**Promover la salud física, mental, emocional y social de cada estudiante por medio de los servicios del modelo biopsicosocial.**
Intervención estratégica 2.4:	Promover campañas de salud mental, nutrición y actividad física.
Nivel de prioridad:	alta
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Garantizar servicios biopsicosociales activos en el 100 % de las escuelas.
2. Implementar al menos 2 programas de bienestar y autocuidado por región al año.
3. Lograr un 85 % de participación estudiantil en actividades de salud y bienestar.
4. Asegurar que un 85 % de los estudiantes tengan acceso a servicios de salud mental.
5. Reducir incidentes disciplinarios en un 3% en cinco años.
6. Obtener un 85 % de satisfacción estudiantil y familiar con los servicios socioemocionales.
7. Incrementar en un 1.5% la participación de estudiantes en los servicios de desayuno y almuerzo.
8. Capacitar al 80 % del personal docente en primeros auxilios psicológicos.
9. Ejecutar al menos 2 campañas anuales de salud mental y nutrición.

Meta estratégica 3.	**Integrar la participación activa de los padres, las madres o los encargados en el proceso de formación holística del estudiante.**
Objetivo estratégico 3.1:	Aumentar la participación familiar en la vida escolar y en los procesos de aprendizaje.
Objetivo estratégico 3.2:	Fortalecer la comunicación y el acompañamiento entre familias, escuelas y comunidad.
Intervención estratégica 3.1:	Fortalecer los Centros de Apoyo a Padres en todas las regiones.
Intervención estratégica 3.2:	Crear herramientas digitales de comunicación familia-escuela.
Intervención estratégica 3.3:	Desarrollar talleres sobre acompañamiento académico, bienestar y valores.
Intervención estratégica 3.4:	Impulsar la participación de las familias en proyectos curriculares y voluntariado escolar.
Nivel de prioridad:	media
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Aumentar en un 1.5 % la participación familiar en actividades escolares.
2. Operar el 100 % de los Centros de Apoyo a Padres planificados.
3. Lograr que el 100% de las escuelas tengan Comités de Padres.
4. Garantizar que el 60 % de las escuelas usen plataformas digitales familia-escuela.
5. Ofrecer al menos 2 talleres anuales de acompañamiento familiar en las escuelas y las oficinas regionales educativas.
6. Alcanzar un 80 % de satisfacción familiar con la comunicación escuela-hogar.

7. Lograr que 30 % de las familias participen en proyectos curriculares o voluntariado.
8. Aumentar en un 1% anual la participación de padres en la entrega del informe de progreso académico en las 40 semanas (final de año escolar)
9. Establecer comités de familia-comunidad en 100 % de las escuelas.
10. Mantener una retención de al menos un 50 % de familias en programas escolares continuos.
11. Lograr que un 100 % de familias se identifiquen como corresponsables del aprendizaje a través del compromiso de padres.
12. Certificar al menos 25 escuelas por año con alta colaboración familiar.

Meta estratégica 4.	**Empoderar a los administradores, a los directores escolares, a los maestros y a otros líderes educativos para lograr cambios significativos en sus comunidades.**
Objetivo estratégico 4.1:	Desarrollar liderazgo pedagógico y comunitario en los equipos escolares, gerenciales y administrativos.
Objetivo estratégico 4.2:	Fomentar la innovación y la autonomía en la gestión académica y administrativa en las escuelas y las oficinas.
Intervención estratégica 4.1	Desarrollar programas o academias para fortalecer el liderazgo, gestión del cambio educativo y la utilización de prácticas instruccionales basadas en evidencia.
Intervención estratégica 4.2:	Implementar modelos de codirección, mentoría y comunidades profesionales de aprendizaje en las escuelas y oficinas
Intervención estratégica 4.3:	Reconocer y divulgar prácticas innovadoras de éxito en las escuelas y las oficinas.
Intervención estratégica 4.4:	Ofrecer microcredenciales y certificaciones profesionales a personal docente y no docente.

Meta estratégica 4.	**Empoderar a los administradores, a los directores escolares, a los maestros y a otros líderes educativos para lograr cambios significativos en sus comunidades.**
Nivel de prioridad:	media
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Lograr que un 90 % de líderes escolares participen en programas de desarrollo profesional.
2. Certificar al menos un 70 % de los administradores y los directores en liderazgo pedagógico.
3. Establecer al menos una comunidad profesional de aprendizaje por escuela.
4. Implementar prácticas de codirección o mentoría en un 30 % de las escuelas u oficinas.
5. Alcanzar que un 50 % de docentes y no docentes apliquen estrategias innovadoras en el salón de clases o área de trabajo respetivamente.
6. Lograr un 85 % de satisfacción docente con las oportunidades de desarrollo profesional.
7. Aumentar en un 2 % las escuelas con proyectos innovadores ejemplares.
8. Aumentar en un 5 % la percepción de mejora en la gestión y administrativa en las escuelas y las oficinas.

Meta estratégica 5.	**Fortalecer la infraestructura tecnológica para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la recopilación de datos.**
Objetivo estratégico 5.1:	Mantener actualizada la infraestructura tecnológica y garantizar conectividad en todas las escuelas.

Meta estratégica 5.	**Fortalecer la infraestructura tecnológica para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la recopilación de datos.**
Objetivo estratégico 5.2:	Fortalecer la seguridad cibernética, la precisión y el uso ético de los datos educativos.
Objetivo estratégico 5.3:	Optimizar los sistemas de información académicos, administrativos y fiscales mediante la integración de herramientas de inteligencia artificial que fortalezcan la eficiencia operativa y el seguimiento del rendimiento institucional.
Intervención estratégica 5.1:	Favorecer la integración de los sistemas de información académica y administrativa.
Intervención estratégica 5.2:	Revisar la implementación de las políticas públicas de la Oficina de Sistemas de Información (ética, confidencialidad, uso de internet, uso de datos, ciberseguridad, aplicaciones de productividad e inteligencia artificial, entre otros).
Intervención estratégica 5.3:	Capacitar al personal y estudiantes en la aplicación o la ejecución adecuada (*enforcement*) de las normas establecidas por la Oficina de Sistemas de Información para favorecer el cumplimiento.
Intervención estratégica 5.4:	Mantener actualizado el equipamiento tecnológico, redes, plataformas de enseñanza virtual y otros sistemas de información.
Intervención estratégica 5.5:	Implementar soluciones basadas en inteligencia artificial en los sistemas de información académicos, administrativos y fiscales para automatizar procesos, mejorar el análisis de datos y apoyar la toma de decisiones eficientes y transparentes.
Nivel de prioridad:	media baja
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Reducir el tiempo promedio de atención de incidentes tecnológicos a 48 horas.
2. Capacitar al 80 % o más del personal (docente y no docente) y al 70 % o más de los estudiantes en la aplicación de las políticas aplicables de las Oficinas de Sistema de Información.
3. Mantener disponibles 100 % de las plataformas institucionales.
4. Integrar IA en un 60 % de los sistemas académicos, administrativos y fiscales.
5. Automatizar el 50 % de los procesos administrativos clave.
6. Alcanzar el 90 % o más de satisfacción en usuarios de servicios tecnológicos.
7. Reducir costos operativos en 10 % gracias a eficiencias digitales.

Meta estratégica 6.	**Maximizar la calidad administrativa por medio de: (1) la descentralización del sistema, (2) el uso de datos para la toma de decisiones, (3) el uso eficaz del presupuesto, y (4) un sistema gerencial dinámico y eficiente que administra los procesos operacionales, académicos y fiscales en el que utiliza indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción.**
Objetivo estratégico 6.1:	Modernizar la gestión administrativa, fiscal y de recursos humanos bajo un modelo de descentralización responsable.
Objetivo estratégico 6.2:	Fortalecer la cultura de toma de decisiones basadas en datos e indicadores de desempeño o ejecución.
Objetivo estratégico 6.3:	Optimizar los procesos operacionales, académicos y fiscales, utilizando indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción para desarrollar una

Meta estratégica 6.	**Maximizar la calidad administrativa por medio de: (1) la descentralización del sistema, (2) el uso de datos para la toma de decisiones, (3) el uso eficaz del presupuesto, y (4) un sistema gerencial dinámico y eficiente que administra los procesos operacionales, académicos y fiscales en el que utiliza indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción.**
	gestión basada en resultados y la rendición de cuentas.
Intervención estratégica 6.1	Reestructurar procedimientos o procesos para reducir la burocracia y mejorar la eficiencia y eficacia operativa en las oficinas centrales y por medio de las oficinas regionales educativas.
Intervención estratégica 6.2:	Fortalecer la gestión basada en resultados al establecer y monitorear el logro de indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción por medio de la utilización de *dashboards*.
Intervención estratégica 6.3:	Procurar la mejora continua al adoptar metodologías de gestión de proyectos [Ejemplo: ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)] para la mejora del rendimiento del personal, la efectividad de los procesos y la satisfacción de los participantes o beneficiarios.
Intervención estratégica 6.4:	Capacitar al personal gerencial, regional y escolar en análisis de datos, gestión por resultados y uso de herramientas digitales para el seguimiento de metas e indicadores.
Nivel de prioridad:	medio alto
Período de intervención:	enero 2026 – diciembre 2030

Indicadores de ejecución mínimos

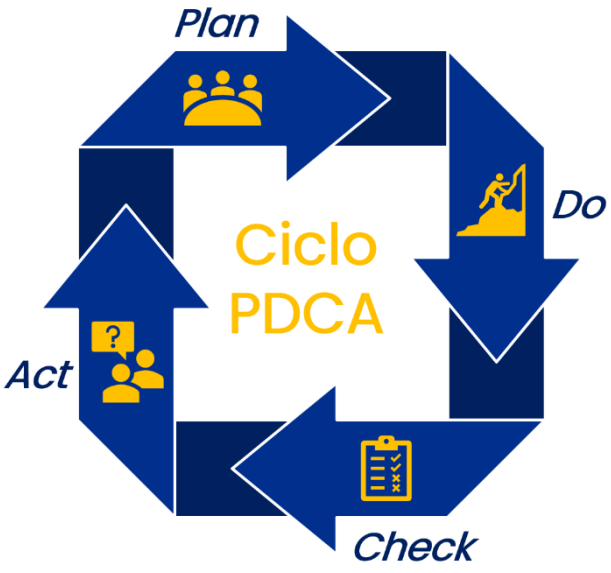
Los indicadores de ejecución mínimos que deben ser alcanzados durante la vigencia del Plan Estratégico 2026-2030 son:

1. Estandarizar y digitalizar el 90 % o más de los procesos administrativos principales.
2. Reducir en un 30 % el tiempo promedio de tramitación administrativa.
3. Implementar *dashboards* de gestión en 100 % de las regiones.
4. Alcanzar 85 % de cumplimiento en ejecución presupuestaria anual.
5. Capacitar (al 80 % o más del personal gerencial y administrativo en gestión por resultados y en los componentes de las competencias globales.
6. Incrementar en 30 % los niveles de satisfacción del personal con los procesos internos.
7. Reducir en un 25 % la dependencia de externos para llevar a cabo tareas operacionales.
8. Optimizar 25 procesos institucionales bajo metodología PDCA.
9. Reducir duplicidades y tiempos de respuesta en un 25 %.
10. Lograr un 90 % o más de cumplimiento en monitorias o auditorías sin señalamientos críticos.
11. Mejorar en un 25% el control sobre la obligación oportuna de los fondos.

MEJORAMIENTO CONTINUO

El mejoramiento continuo constituye un proceso sistemático, dinámico y cíclico mediante el cual las instituciones analizan su desempeño, identifican oportunidades de desarrollo y aplican acciones sostenibles para elevar su calidad y efectividad organizacional. Este enfoque implica una secuencia de actividades planificadas orientadas a resolver los retos, aprovechar las oportunidades y reducir las discrepancias entre el desempeño actual y los resultados esperados (Sallis, 2014[16]). Dentro del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), la mejora continua representa un principio rector para la excelencia educativa, la eficiencia administrativa y la rendición de cuentas, garantizando que cada programa y servicio contribuya directamente al cumplimiento de las metas estratégicas institucionales.

Para operacionalizar este proceso, es fundamental adoptar un marco conceptual de gestión de calidad total que articule diversas perspectivas teóricas y metodológicas, siguiendo un enfoque ecléctico. Dentro de estos modelos, uno de los más reconocidos es el propuesto por W. Edwards Deming, conocido como el Ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), el cual promueve la planificación, ejecución, verificación y mejora de los procesos en un marco de aprendizaje organizacional continuo (Deming, 1986[17]). Este modelo fomenta la reflexión crítica, la toma de decisiones basadas en evidencia y la retroalimentación permanente, pilares esenciales para fortalecer la gestión institucional y promover una cultura de calidad educativa, administrativa y fiscal.



En el corto y mediano plazo, la implementación del ciclo PDCA permite establecer metas claras, medibles y alcanzables alineadas con los objetivos estratégicos del DEPR. En su fase de planificación (*Plan*), se definen las prioridades y estrategias;

[16] Sallis, E. (2014). Total Quality Management in Education (3rd ed.). Routledge.
[17] Deming, W. E. (1986). Out of the Crisis. Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.

en la fase de ejecución (*Do*), se implementan las acciones y se documentan los procesos; la fase de verificación (*Check*) permite el monitoreo de resultados mediante indicadores de rendimiento, efectividad y satisfacción; y en la fase de ajuste (*Act*), se consolidan los hallazgos y se aplican mejoras basadas en la evaluación de los resultados (Juran & Godfrey, 1999[18]). Este ciclo continuo impulsa la institucionalización de procesos de innovación y control de calidad en todas las áreas operativas y académicas. El razonamiento del modelo es el siguiente:

PLAN	***DO***	***CHECK***	***ACT***
¿Qué hay que hacer? ¿Cómo hay que hacerlo? Establecer y documentar qué se quiere hacer y por qué. Requiere identificar las oportunidades de mejorar, priorizar, analizar, establecer posibles soluciones y determinar el plan a seguir.	Hacer lo planificado o diseñado. Desarrollar e implementar utilizando transiciones y mejoras. Se puede implementar a pequeña escala o en forma piloto.	¿Se realizaron las actividades según se planificaron? Se monitorea, controla y verifica (evalúa) a base de los indicadores establecidos.	¿Cómo puedo mejorarlo la próxima vez? Se quiere mejorar continuamente el desempeño.

A largo plazo, el enfoque de mejoramiento continuo contribuye a la sostenibilidad y resiliencia del sistema educativo público de Puerto Rico. La aplicación constante del modelo PDCA fortalece la capacidad institucional para adaptarse a contextos cambiantes, mejorar la eficiencia de los servicios y elevar la satisfacción de sus partes interesadas. Asimismo, asegura que la gestión del cambio se base en datos, transparencia y participación colaborativa, promoviendo una cultura organizacional comprometida con la excelencia educativa (Oakland, 2014[19]). De este modo, el DEPR consolida un sistema gerencial y académico moderno, orientado al aprendizaje permanente y al logro progresivo de sus metas estratégicas 2026–2030.

[18] Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1999). Juran's Quality Handbook (5th ed.). McGraw-Hill.
[19] Oakland, J. S. (2014). Total Quality Management and Operational Excellence: Text with Cases (4th ed.). Routledge.

PLANIFICACIÓN ANUAL PARA EL LOGRO DE LAS METAS ESTRATÉGICAS

El cumplimiento de las metas estratégicas del DEPR requiere que cada unidad de trabajo desarrolle un Plan de Ejecución Anual alineado con el Plan Estratégico Institucional. Según lo dispone la Ley 236-2010, enmendada[20], conocida como la «Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales», cada agencia y sus dependencias deben establecer objetivos claros, cuantificables y medibles que reflejen su aportación directa al cumplimiento de la misión institucional y a los indicadores mínimos establecidos. Esto implica que cada unidad —ya sea académica, administrativa o fiscal— debe asumir la corresponsabilidad de planificar sus acciones anuales con base en evidencia, priorizando la calidad, la eficiencia y el impacto educativo, según se define en la Carta Circular Núm. 004-2025, conocida como la «Preparación de los planes estratégicos, planes de ejecución anuales e informes de resultados, conforme a la Ley Núm. 236-2010, según enmendada[21]» de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

A su vez, la elaboración de estos planes anuales exige la participación activa del personal gerencial y operativo, promoviendo una cultura de rendición de cuentas y aprendizaje organizacional. La Ley 236-2010, enmendada, enfatiza que los planes deben prepararse por el personal gubernamental cualificado de cada dependencia, quienes poseen el conocimiento técnico y operativo para definir los objetivos, procesos y recursos necesarios. Esta participación fortalece el sentido de pertenencia institucional y fomenta el compromiso colectivo hacia la consecución de resultados, promoviendo la transparencia y la continuidad en la gestión pública.

Durante la ejecución y monitoreo del Plan de Ejecución Anual, cada unidad de trabajo tiene la responsabilidad de establecer indicadores de desempeño que permitan evaluar el grado de cumplimiento de las metas propuestas. Dichos indicadores deben abarcar los componentes de rendimiento, efectividad y satisfacción, en cumplimiento con los parámetros de medición establecidos por la OGP y el propio DEPR. Asimismo, cada unidad deberá generar informes

[20] https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/236-2010.pdf
[21] https://docs.pr.gov/files/OGP/Website_OGP/CartasCirculares/CC2025/CC-004-2025.pdf

periódicos que incluyan comparaciones entre el desempeño actual y las metas proyectadas, acompañados de análisis sobre los factores que afectaron los resultados y las acciones correctivas adoptadas.

Finalmente, la rendición de cuentas debe ser un proceso continuo, transparente y verificable. De acuerdo con la Ley 236-2010 enmendada, las agencias y sus unidades están obligadas a publicar sus planes estratégicos, planes anuales y resultados de ejecución en sus portales electrónicos y en la página de la OGP, de forma que la ciudadanía y los organismos fiscalizadores puedan analizar su progreso. Este ejercicio de transparencia no solo cumple una función de control gubernamental, sino que promueve una cultura institucional de calidad, ética y mejora continua en el servicio público.

