

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 1696**

4 de agosto de 2010

Presentado por el señor *Seilhamer Rodríguez*

*Referido a la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia*

**LEY**

Para enmendar el Artículo 2.14, añadir un nuevo Artículo 4.14, reenumerar el anterior Artículo 4.14 como Artículo 4.15 y reenumerar los Artículos subsiguientes de la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico, para que todo aspirante a un puesto de Director Escolar o Facilitador Docente pueda tomar un curso certificado de Manejo de Conflictos o Relaciones Interpersonales o su equivalente y establecer un proceso rápido voluntario de mediación para ventilar situaciones y querellas de maestros, entre otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Constantemente, los medios de comunicación reportan casos de violencia que se dan en las instituciones educativas. Si bien nos alarmamos o preocupamos cuando ocurren estas situaciones, en la mayoría de los casos los mismos no surgen en forma súbita, teniendo como antecedentes conflictos interpersonales que han mostrado signos que muchas veces no han sido manejados a tiempo. En otras instancias, estos conflictos se han quedado atrapados en el sistema administrativo de manejo de querellas. La realidad es que existen alrededor de 1,528 escuelas públicas en Puerto Rico, con un sin fin de problemas o conflictos que se desarrollan diariamente, lo que dificulta que los mismos puedan ser atendidos con premura.

Actualmente, el Reglamento Núm. 5733, de 5 de diciembre de 1997, conocido como “Reglamento de Procedimientos Adjudicativos Formales del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, establece el proceso a seguir al momento de radicar una querrella en la División Legal e Inspección de Quejas del Departamento o en la oficina del Superintendente del distrito escolar donde ubica la escuela. En primera instancia la querrella es

atendida por el Director de la escuela, luego si éste no resuelve se pasa en segundo término al Director Regional. De no resolverse la disputa se pasa en tercera instancia a la División Legal e Inspección de Quejas de la Región y por último si la División no logra resolver la situación se pasa al Comité establecido a través de Nivel Central. Todo este proceso causa grandes dificultades en el contexto laboral, ya que no se logra resolver de forma rápida los conflictos o en muchas ocasiones Nivel Central o la División Legal tienen un alto número de casos que ameritan ser atendidos con mayor premura, lo que en última instancia no abona a la sana convivencia en nuestras instituciones educativas.

La estabilidad y el óptimo funcionamiento de nuestras instituciones escolares no dependen de la ausencia de conflictos, sino más bien como éstos son atendidos. Los problemas o conflictos que se generan en las instituciones educativas son diversos; de la misma forma los métodos para solucionarlos o resolverlos también lo son. Todo conflicto se produce en un contexto específico y la resolución de este debe estar dirigida o contextualizada en la misma dirección. Hay que tener presente que todo intento de resolver o manejar una situación de conflicto se debe adaptar al contexto en que se generó el mismo. Algunos indicadores de conflicto en las escuelas se pueden hacer presente a través del lenguaje corporal negativo, el desacuerdo entre las partes o en relación a la interpretación de ciertas normas, el deseo de ejercer poder sobre otros, o en la forma en que se implantará algún proceso, entre otros.

La mediación es un procedimiento en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a encontrar o por lo menos intentar encontrar una solución a sus conflictos. Nada se pierde con intentar una solución a través de la mediación ya que, en el peor de los casos, de no llegarse a un acuerdo, se tienen otras vías administrativas para resolver la situación. La mediación, en el ámbito educativo aparece como una herramienta útil para mejorar la comunicación, el clima escolar y la preservación de las relaciones entre los empleados de la institución escolar. A través de la mediación se pueden resolver conflictos relacionados a la transgresión de las normas de convivencia, relaciones de compañerismo deterioradas, algunas situaciones en el quehacer diario y administrativo de las instituciones educativas que parecen injustas o desagradan y malos tratos o diferencias entre los miembros de la comunidad escolar.

A través de la mediación se promueve la comunicación y el entendimiento entre las partes que están en conflictos. Además, con este proceso se ofrecen alternativas a través del diálogo para evitar la prolongación de conflictos que desembocan en un ambiente hostil y de

confrontación en las aulas escolares y en el proceso de impartir la educación a nuestros estudiantes.

Resulta claro que las situaciones que se dan entre los maestros y directores de escuelas afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje de nuestros estudiantes. Estas situaciones de conflictos se dan ya sea por la interpretación de algún memo, carta circular, reglamento o ley. El clima institucional que esto provoca afecta la motivación y trabajo tanto del director como de los maestros. La Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico”, tiene como propósito establecer la política pública en el área educativa. En la misma se establece cuál será la función y rol del Director de Escuela. Específicamente, el Artículo 2.13, incisos 2, 18 y 24 dispone lo siguiente:

“El Director será responsable ante el Secretario y el Consejo Escolar del desenvolvimiento académico y administrativo de la escuela y será también el representante de ésta ante la comunidad... Además de las obligaciones que se le asignan en este Artículo y de las que se le imponen mediante reglamento y/o cartas circulares, el director de escuela tendrá las siguientes funciones y deberes:

*2. Promover y mantener un clima institucional favorable al proceso educativo que ofrezca protección y seguridad a todos los miembros de la comunidad escolar.*

*18. Dirigir el proceso de evaluación del personal docente y administrativo de la escuela y fomentar su óptimo rendimiento, creando en ésta un clima de trabajo estimulante y armonioso.*

*24. Ejercer funciones incidentales a la dirección y administración de la escuela que se le deleguen y cualquier otra dirigida a mejorar la administración y la calidad de la educación.”*

El preparar al director en la toma de mejores decisiones, el manejo de conflictos y situaciones evitará en gran medida que los conflictos interpersonales pasen a un mayor grado y generen un clima institucional de discordia. A tales efectos, se recomienda que todo Director Escolar o Facilitador Docente tome cursos que se enfoquen en establecer estrategias de manejo de conflictos, prevención de violencia, comunicación efectiva; para propender el mejor desempeño de toda la comunidad escolar y ejercer mejor su función como Director.

Por otro lado, hay situaciones que son un poco más difíciles de tratar solo por el director o cuya complejidad es mayor; por lo que amerita de acciones rápidas para lograr remediar y tratar el conflicto para que no genere mayores obstáculos. En estos casos es de suma importancia

la creación de un comité de acción rápida en la solución de conflictos. De esta forma se evitaría crear mayor nivel de trabajo o ataponamiento de casos en la División Legal del Departamento de Educación o en la Comisión de Relaciones del Trabajo y Servicio Público, además de que se lograría resolver o tratar el problema de forma más rápida.

Hasta el camino más largo de recorrer se comienza dando un primer paso; en este camino hacia un mejor clima institucional que propenda una educación de altura y un mejor rendimiento laboral de nuestros educadores, es de vital importancia que se tomen en consideración y se establezcan las medidas antes descritas.

**DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 2.14 de la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999,  
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3                   “Artículo 2.14. - Director de Escuela- Nombramiento y Cualificaciones.

4                   El Director será nombrado por el Secretario de conformidad con las leyes y los  
5 reglamentos vigentes. Al momento de expedirse el nombramiento, la persona  
6 designada deberá ser mayor de edad y ciudadano de los Estados Unidos. Será  
7 también maestro de profesión con no menos de cinco (5) años de experiencia  
8 docente y deberá tener estudios que le acrediten como administrador escolar.

9                   *a) Todo nuevo nombramiento de Director Escolar o Facilitador Docente*  
10                   *requerirá como parte de sus requisitos tomar un curso certificado de*  
11                   *Manejo de Conflictos o Relaciones Interpersonales o su equivalente.*  
12                   *Dicho curso será tomado no más tarde de seis (6) meses después de haber*  
13                   *sido nombrado.”*

14                   *b) De igual forma, todo Director Escolar y Facilitador Docente actualmente*  
15                   *nombrado a la fecha de vigencia de esta ley, podrá tomar de forma*  
16                   *voluntaria el curso establecido en el apartado a) anterior.”*

1           Artículo 2.- Se añade un nuevo Artículo 4.14 a la Ley Núm. 149 de 15 de julio de  
2 1999, según enmendada, para que lea como sigue:

3           *“Artículo 4.14- Proceso rápido de mediación para ventilar Situaciones y*  
4 *Querellas de maestros.*

5           *a) El Secretario del Departamento de Educación creará en cada Región Educativa*  
6 *un Comité de Acción Rápida de Mediación para atender denuncias, querellas o*  
7 *planteamientos que no hayan sido radicados en la División Legal y puedan*  
8 *afectar la paz institucional entre el personal escolar. Estas querellas o denuncian*  
9 *serán tratadas de manera informal, a través de procesos de mediación para*  
10 *lograr la más rápida solución de las mismas.*

11           *b) Este comité podrá estar compuesto por un mediadores designados por el*  
12 *Secretario; empleados retirados que haya laborado en el Departamento de*  
13 *Educación y otros miembros de la comunidad escolar, designados por el*  
14 *Secretario. Por lo menos uno de los integrantes de este comité deberá poseer un*  
15 *curso certificado de Manejo de Conflictos o Relaciones Interpersonales o su*  
16 *equivalente.*

17           *c) El comité deberá reunirse al menos una vez cada dos semanas y/o cuando sea*  
18 *necesario la resolución de algún conflicto.*

19           *d) Será responsabilidad del Secretario establecer un protocolo a seguir para la*  
20 *solución o tramitación de los casos que se presenten ante el comité y las reglas*  
21 *administrativas aplicables.*

22           *e) La presentación de querellas ante este Comité será de carácter voluntario, por*  
23 *parte del promovente, y no menoscabará su derecho a presentar quejas o*

1                    *procedimientos adicionales ante los foros ordinarios previamente establecidos y*  
2                    *disponibles a la fecha de vigencia de esta Ley.”*

3                    Artículo 3. – Se reenumera el anterior Artículo 4.14 como Artículo 4.15 y se  
4 reenumeran los Artículos subsiguientes de la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según  
5 enmendada.

6                    Artículo 4.-Vigencia

7                    Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.