

ORIGINAL

RECIBIDO SEP 4 '26 AM 10:25
TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

4^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 74

B-L B. lat

INFORME FINAL

4 de septiembre de 2026

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración de la Resolución del Senado 74, somete a este Alto Cuerpo Legislativo el **Informe Final** con los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

ALCANCE DE LA MEDIDA

Bpr La Resolución del Senado 74, tiene el propósito de ordenar a la Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación sobre el servicio de asistentes de educación especial T1 y T2 del Departamento de Educación, su disponibilidad para todo el estudiantado de educación especial, el proceso de reclutamiento de asistentes, sus necesidades, remuneración y condiciones de empleo, los recursos disponibles para ejercer el servicio y demás asuntos indispensables que redunden en una instrucción efectiva.

INTRODUCCIÓN

El derecho de los estudiantes con discapacidades a recibir los servicios y apoyos necesarios para participar adecuadamente de su proceso educativo encuentra fundamento, entre otras disposiciones, en la Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), 20 U.S.C. § 1400 et seq. Esta legislación reconoce el derecho a una educación pública, gratuita y apropiada y establece el Programa Educativo Individualizado (PEI) como el instrumento mediante el cual se identifican las necesidades particulares del estudiante y los servicios que requiere para su desarrollo educativo.

Dentro de ese marco, los Asistentes de Servicios de Educación Especial T1 y T2 constituyen uno de los recursos de apoyo disponibles para atender determinadas necesidades del estudiantado. Conforme a la política pública vigente del Departamento de Educación, la necesidad de este servicio se determina de manera individualizada por el Comité de Programación y Ubicación (COMPU), a partir de las necesidades documentadas en el PEI. De igual forma, el Departamento establece que el asistente constituye un apoyo suplementario dentro del programa educativo y que su intervención debe procurar la participación y mayor independencia posible del estudiante.

La labor que desempeña este personal comprende distintas áreas de apoyo. Los asistentes T1 pueden intervenir, según las necesidades identificadas, en aspectos relacionados con movilidad, alimentación, higiene, transportación y otras áreas funcionales y educativas. Por su parte, los asistentes T2 atienden servicios que requieren competencias específicas, entre estas, asistencia en la comunicación mediante lenguaje de señas u otras destrezas especializadas. La prestación adecuada de estos servicios requiere contar con los recursos humanos necesarios y con mecanismos efectivos para su asignación, reclutamiento, capacitación y permanencia dentro del sistema. Cabe señalar, además, que la propia Exposición de Motivos de la Resolución del Senado 74 hizo referencia a servicios relacionados con movilidad, alimentación, cateterización, higiene, transportación y comunicación, lo que refleja la diversidad de necesidades que pueden presentarse dentro del entorno escolar y que dieron paso a la presente investigación.

Brr Es precisamente dentro de este contexto que la Resolución del Senado 74 ordena a la Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico realizar una investigación sobre el servicio de los asistentes de educación especial T1 y T2 del Departamento de Educación. El mandato legislativo comprende examinar su disponibilidad para el estudiantado de educación especial, el proceso de reclutamiento, sus necesidades, remuneración y condiciones de empleo, los recursos disponibles para ejercer sus funciones y aquellos asuntos indispensables que redunden en una instrucción efectiva.

En cumplimiento de dicho mandato, la Comisión recibió memoriales explicativos que permitieron examinar el funcionamiento actual del servicio desde distintas perspectivas y aportaron información relacionada con la determinación de la necesidad del recurso, disponibilidad de personal, reclutamiento, remuneración, condiciones de empleo, capacitación y otros asuntos relacionados con la prestación de estos servicios.

A partir de la información recopilada, esta Comisión presenta en el presente Informe Final sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones, con particular atención a la disponibilidad y administración de estos recursos y a la importancia de que su

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Final R. del S. 74

prestación responda efectivamente a las necesidades individualizadas establecidas para los estudiantes del Programa de Educación Especial.

ALCANCE DEL INFORME

La Comisión de Educación, Arte y Cultura, con el propósito de obtener de primera mano información sobre el servicio de asistentes de educación especial T1 y T2 del Departamento de Educación y su disponibilidad para todo el estudiantado de educación especial, solicitó memoriales explicativos al Departamento de Educación, al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y a la organización Asistentes de Servicios 100 x 35.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El Departamento de Educación de Puerto Rico (en adelante DEPR) reconoció la importancia de la investigación dispuesta mediante la Resolución del Senado 74 y coincidió con el interés de la Asamblea Legislativa de examinar los recursos y procesos utilizados para proveer los servicios de asistentes al estudiantado de Educación Especial. Como parte de su análisis, la agencia explicó el modelo vigente para determinar y asignar estos servicios, particularmente luego de la aprobación de la Carta Circular Núm. 020-2025-2026, "Política Pública para la Provisión y Asignación del Asistente de Servicios de Educación Especial", del 25 de febrero de 2026.

Bpr El Departamento explicó que los asistentes de servicios de Educación Especial se dividen en dos clasificaciones. El asistente T1 ofrece apoyo dirigido a facilitar el acceso del estudiante al currículo, su participación en la comunidad escolar y su desarrollo funcional y académico. Por su parte, el asistente T2 interviene cuando el servicio requiere competencias específicas, entre ellas la asistencia en comunicación mediante lenguaje de señas u otras destrezas especializadas. No obstante, el DEPR aclaró que este personal constituye un recurso suplementario dentro del programa educativo y no sustituye las funciones del maestro de Educación Especial, del maestro regular ni de otros profesionales que intervienen con el estudiante. Asimismo, señaló que el servicio debe promover la mayor independencia posible del estudiante, evitando crear una dependencia innecesaria del recurso.

En cuanto a la determinación de la necesidad del servicio, el Departamento destacó que estar registrado en el Programa de Educación Especial no implica automáticamente que un estudiante requiera un asistente. Esta determinación corresponde al Comité de Programación y Ubicación (COMPU) y debe realizarse mediante un análisis individualizado de las necesidades del estudiante, debidamente documentado en su Programa Educativo Individualizado (PEI). Según la agencia, la

decisión no puede fundamentarse únicamente en criterios automáticos, categorías de discapacidad o consideraciones administrativas.

La política pública adoptada en 2026 estableció un modelo híbrido para la asignación de estos recursos. Como punto de partida para la planificación, se contempla una asignación base orientativa de un asistente por Salón Especial con Promoción de Grado (SEP) y dos asistentes por Salón de Educación Especial Modificado (SEM). Sin embargo, el Departamento enfatizó que estas proporciones no constituyen criterios automáticos de elegibilidad. Cuando los recursos disponibles en el salón resulten insuficientes para atender las necesidades particulares de un estudiante, el COMPU puede determinar la necesidad de apoyos adicionales, siempre que exista documentación que sustente dicha determinación.

Respecto a la situación actual del servicio, el DEPR informó que, para el año escolar 2026-2027 y con datos disponibles al 20 de agosto de 2026, existen 11,697 estudiantes elegibles para servicios de asistentes. De estos, 8,289 tenían un asistente documentado en MiPE, lo que representa un 70.9 % de los estudiantes elegibles. Otros 3,408 estudiantes se encontraban pendientes de que se documentara en MiPE el asistente que los estaba atendiendo y, dentro de este grupo, 1,275 contaban con una solicitud de Remedio Provisional aprobada. La agencia hizo la salvedad de que la ausencia de un asistente documentado en MiPE no debe interpretarse automáticamente como ausencia del servicio, debido a que durante los meses de agosto y septiembre se lleva a cabo un proceso de validación y actualización de estos datos.

En materia de recursos humanos, el Departamento informó que para el año escolar 2026-2027 cuenta con 6,588 asistentes de servicios, de los cuales 2,191 ocupan puestos permanentes y 4,397 prestan servicios mediante contrato. Añadió que, cuando no dispone de un recurso para prestar el servicio determinado en el PEI, el padre, madre o encargado puede solicitarlo mediante el mecanismo de Remedio Provisional. Según los datos suministrados, 747 asistentes prestaban servicios mediante este mecanismo al momento de presentar el memorial.

Sobre la remuneración y las condiciones de empleo, el DEPR explicó que existen diferencias en los beneficios aplicables dependiendo de la naturaleza de la contratación. Los empleados regulares y transitorios reciben los beneficios marginales correspondientes al personal no docente, mientras que los empleados por contrato están sujetos a condiciones distintas. En cuanto al salario base del personal regular y transitorio, informó una escala que fluctúa desde \$953.33 mensuales para una jornada de cuatro horas hasta \$1,787.50 para una jornada de siete horas y media. El Departamento reconoció que la capacidad de reclutar y retener personal constituye un elemento importante para garantizar la prestación adecuada del servicio, aunque señaló que cualquier modificación

en remuneración, beneficios o cantidad de puestos tiene un impacto presupuestario que debe ser considerado dentro del proceso fiscal del Gobierno de Puerto Rico.

Otro aspecto destacado por la agencia fue la capacitación del personal. El Departamento informó que desde agosto de 2025 ha desarrollado iniciativas de orientación y adiestramiento sobre las responsabilidades y límites de las funciones de los asistentes, intervención no violenta en situaciones de crisis, comunicación efectiva, procesamiento sensorial de estudiantes con autismo, regulación emocional, manejo de conducta, apoyo emocional, autonomía y vida independiente, entre otros temas. Para el inicio del año escolar 2026-2027 también se realizaron dos jornadas presenciales de capacitación dirigidas a los asistentes regulares y transitorios.

Finalmente, el Departamento reafirmó su compromiso de procurar que los estudiantes con discapacidades reciban los apoyos establecidos en sus PEI y reconoció la importancia de contar con los recursos humanos necesarios para ofrecer adecuadamente los servicios T1 y T2. A su vez, sostuvo que la planificación de estos recursos debe responder a las necesidades individualizadas de los estudiantes, a los distintos escenarios educativos y al modelo de asignación establecido en la política pública vigente. La agencia reiteró que cualquier iniciativa dirigida a aumentar la cantidad de puestos o modificar la remuneración y condiciones de empleo deberá considerar el correspondiente impacto presupuestario.

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES

Bpp
El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (en adelante SPT) expresó en su memorial, que la presente Resolución permite examinar no solo la disponibilidad de los asistentes de Educación Especial T1 y T2, sino también las condiciones laborales que inciden en el reclutamiento, la retención y la continuidad de estos servicios. Su análisis parte de la importancia que tiene este personal para garantizar los apoyos que requieren los estudiantes del Programa de Educación Especial.

En su memorial, el SPT destacó que el derecho a la educación cuenta con protección constitucional en Puerto Rico y que, en el caso de los estudiantes con discapacidades, existen garantías adicionales bajo la legislación federal. Particularmente, hizo referencia a la Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), legislación que garantiza una educación pública, gratuita y apropiada y requiere que los servicios necesarios para cada estudiante estén contemplados en su Programa Educativo Individualizado (PEI). Desde esta perspectiva, el Sindicato sostuvo que la falta del personal necesario para prestar un servicio establecido para un estudiante trasciende un asunto meramente administrativo o fiscal, pues puede afectar el cumplimiento de sus derechos educativos.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Final R. del S. 74

Según los datos incluidos en su memorial, para el año académico 2024-2025 el sistema público contaba con aproximadamente 99,964 estudiantes de Educación Especial. De estos, la Región Educativa de San Juan registraba la mayor cantidad, con 17,873 estudiantes, seguida por Bayamón con 15,947 y Arecibo con 14,303. El Sindicato planteó que la cantidad de estudiantes y la diversidad de sus necesidades inciden directamente en el tipo de apoyos y recursos humanos que el Departamento debe tener disponibles.

En cuanto a las funciones de los asistentes, el SPT explicó que los T1 ofrecen apoyo directo en áreas como higiene personal, alimentación, movilidad dentro del plantel, transportación segura, apoyo emocional, socialización y seguimiento de la rutina escolar. Por su parte, señaló que los asistentes T2 cuentan con preparación dirigida a atender necesidades de comunicación, particularmente mediante lenguaje de señas, para estudiantes con dificultades significativas del habla o la audición. Para el Sindicato, estos servicios permiten que los estudiantes puedan participar del ambiente escolar en condiciones adecuadas tanto en el aspecto académico como social.

Uno de los principales asuntos planteados por el SPT fue la dificultad histórica para reclutar el personal necesario. Como referencia, citó un informe legislativo del cuatrienio anterior que identificaba una necesidad de 5,897 asistentes T1, mientras que en aquel momento se encontraban cubiertas 4,989 plazas, para una diferencia aproximada de 908 asistentes. Asimismo, hizo referencia al proceso de reclutamiento anunciado posteriormente por el Departamento para cubrir 842 plazas adicionales, señalando este dato dentro de su análisis sobre la necesidad de asistentes.

Bps En materia salarial, el Sindicato destacó el aumento anunciado por el Departamento de Educación, efectivo el 2 de abril de 2025, mediante el cual la compensación de los asistentes aumentó a \$11.00 por hora, aplicable, según el memorial, a asistentes regulares, transitorios e irregulares. El SPT reconoció esta acción como un paso necesario, aunque sostuvo que persisten asuntos relacionados con las condiciones laborales del personal no docente que requieren atención.

Entre sus recomendaciones, el Sindicato planteó la necesidad de mejorar las condiciones laborales del personal no docente como una estrategia tanto de justicia laboral como de retención de empleados. En ese contexto, reiteró una propuesta previamente presentada para una actualización salarial de \$1,000 basada en el costo de vida. También señaló que el Departamento debe considerar la remuneración del personal que ofrece servicios directos a los estudiantes como parte de sus prioridades fiscales, haciendo referencia al mandato establecido en la Ley Núm. 85-2018 de dirigir no menos del setenta por ciento del presupuesto departamental a servicios directos al estudiante.

El SPT también planteó que los asistentes T1 y T2 deben contar con licencias por vacaciones y enfermedad. Además, recomendó revisar los procesos mediante los cuales

los estudiantes acceden a los servicios de asistencia. A juicio del Sindicato, existen criterios y restricciones en áreas como alimentación, higiene, movilidad y comunicación que pueden limitar el acceso al servicio de estudiantes que, según su planteamiento, deberían cualificar.

En síntesis, la posición del SPT vincula directamente la estabilidad de los servicios de asistencia con las condiciones laborales del personal que los presta. Su planteamiento sostiene que atender la remuneración, los beneficios, el reclutamiento y la retención de los asistentes T1 y T2 no constituye únicamente un asunto laboral, sino un componente que incide en la capacidad del Departamento de Educación para ofrecer de manera continua los servicios que requieren los estudiantes del Programa de Educación Especial.

ASISTENTE DE SERVICIOS AL ESTUDIANTE JEAN P. MARTÍNEZ
RODRÍGUEZ, DE ASISTENTES DE SERVICIOS 100X35

El señor Jean P. Martínez Rodríguez, Asistente de Servicios al Estudiante y representante de Asistentes de Servicios 100x35, presentó sus comentarios desde la experiencia de quienes prestan diariamente servicios a estudiantes del Programa de Educación Especial. Su memorial plantea que cualquier evaluación sobre los asistentes T1 y T2 debe considerar no solo la cantidad de recursos disponibles, sino también la naturaleza de las funciones que realizan, sus condiciones de empleo y la importancia que tienen dentro de la prestación de los servicios establecidos para los estudiantes.

Bpr
Martínez Rodríguez señaló que la asignación de un asistente responde a las necesidades particulares de cada estudiante, según sean evaluadas por el Comité de Programación y Ubicación (COMPU) y documentadas en el Programa Educativo Individualizado (PEI). Desde esta perspectiva, sostuvo que la disponibilidad de estos recursos guarda una relación directa con la capacidad del sistema para prestar adecuadamente los servicios que han sido determinados como necesarios para el estudiante.

Uno de los planteamientos principales de su memorial está relacionado con la complejidad de las funciones que realizan los asistentes. Explicó que existe una percepción de que su trabajo se limita principalmente a tareas de movilidad, alimentación, higiene o supervisión. Sin embargo, señaló que sus responsabilidades son más amplias e incluyen colaborar en el desarrollo de destrezas educativas, sociales y motoras; clarificar instrucciones durante las actividades académicas; apoyar en la preparación y distribución de materiales; participar en actividades educativas, recreativas y extracurriculares; colaborar en procesos de comunicación e interpretación; y participar en procedimientos especializados para los cuales hayan recibido el debido adiestramiento.

A partir de estas funciones, Martínez Rodríguez destacó particularmente la aportación de los asistentes al acceso del estudiante al currículo. Según explicó, su intervención no se limita a facilitar la movilidad o atender necesidades personales, sino que también contribuye al seguimiento de instrucciones, la participación del estudiante en las actividades del salón y la implementación de los apoyos que este requiere durante su jornada escolar. Por esta razón, entiende que la función del asistente no debe analizarse exclusivamente desde una perspectiva asistencial, sino tomando en consideración su participación en el entorno educativo.

Otro asunto que recomendó examinar es la clasificación ocupacional de los Asistentes de Servicios al Estudiante. Actualmente, este personal está clasificado como no docente. Martínez Rodríguez no plantea directamente que los asistentes deban ser reclasificados como personal docente; más bien, propone que se evalúe si la clasificación vigente refleja adecuadamente la naturaleza y complejidad de las funciones que realizan. A su juicio, este análisis resulta pertinente debido a que la clasificación ocupacional también puede incidir sobre la compensación, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento institucional y la capacidad para atraer y retener personal cualificado.

Bpr En cuanto al reclutamiento y la retención, señaló que estos constituyen retos importantes para la continuidad del servicio. Expuso que las exigencias físicas, emocionales y profesionales asociadas al puesto deben ser consideradas junto con las condiciones laborales existentes. Según su planteamiento, la dificultad para atraer nuevos candidatos y lograr la permanencia del personal puede provocar escasez de recursos, afectar la continuidad de los servicios y aumentar la carga sobre los asistentes que permanecen activos.

Como parte de sus recomendaciones, Martínez Rodríguez solicitó a la Comisión evaluar la suficiencia y disponibilidad de asistentes en todas las regiones educativas; investigar los factores que dificultan su reclutamiento y retención; examinar la correspondencia entre las funciones realizadas y la compensación vigente; y analizar la pertinencia de revisar su clasificación ocupacional. Asimismo, recomendó reconocer el impacto que este personal tiene en la implementación de los PEI y considerar alternativas dirigidas a fortalecer su desarrollo profesional y estabilidad dentro del sistema.

En ese sentido, Martínez Rodríguez invitó a que la investigación ordenada por la Resolución del Senado 74 no se limite a contabilizar los asistentes disponibles o las necesidades de personal, sino que examine de manera integral las funciones que realizan y las condiciones necesarias para sostener este recurso. Su posición parte de que fortalecer la preparación, estabilidad y permanencia de los asistentes contribuye, a su vez, a fortalecer la continuidad de los servicios que reciben los estudiantes del Programa de Educación Especial.

ANÁLISIS Y HALLAZGOS

Luego de examinar la Resolución del Senado 74 y los memoriales explicativos recibidos durante el curso de la investigación, la Comisión de Educación, Arte y Cultura formula los siguientes hallazgos:

1. Los Asistentes de Servicios de Educación Especial T1 y T2 constituyen un recurso de apoyo importante para la prestación de los servicios establecidos en los Programas Educativos Individualizados (PEI).

La investigación confirmó que estos recursos intervienen en distintas áreas funcionales y educativas, incluyendo movilidad, alimentación, higiene, transportación, comunicación, participación en actividades académicas y otras necesidades particulares del estudiante. En el caso de los asistentes T2, sus funciones pueden requerir competencias especializadas, entre ellas la asistencia en comunicación mediante lenguaje de señas. La información recopilada también evidencia que las funciones de este personal trascienden, en determinadas circunstancias, el apoyo meramente asistencial y pueden contribuir al acceso y participación del estudiante en el currículo. Este último aspecto fue particularmente destacado por el representante de Asistentes de Servicios 100x35.

2. La necesidad del servicio de un asistente debe determinarse de manera individualizada.

Bps
La pertenencia de un estudiante al Programa de Educación Especial o la existencia de un diagnóstico particular no genera automáticamente el derecho a un asistente. Conforme a la política pública vigente, corresponde al Comité de Programación y Ubicación (COMPU) evaluar las necesidades particulares del estudiante y documentar en el PEI la necesidad del servicio.

3. El Departamento de Educación adoptó en febrero de 2026 una nueva política pública para la provisión y asignación de asistentes.

La Carta Circular Núm. 020-2025-2026 establece un modelo híbrido que contempla, para fines de planificación, una asignación base orientativa de un asistente por Salón Especial con Promoción de Grado (SEP) y dos asistentes por Salón de Educación Especial Modificado (SEM). Estas proporciones no constituyen criterios automáticos de elegibilidad y el COMPU conserva la facultad de determinar apoyos adicionales cuando las necesidades individualizadas del estudiante así lo requieran.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Final R. del S. 74

4. Para el año escolar 2026-2027, el Departamento identificó 11,697 estudiantes elegibles para recibir servicios de asistentes.

Conforme a los datos disponibles al 20 de agosto de 2026, 8,289 estudiantes tenían un asistente documentado en MiPE, equivalente al 70.9 % de los estudiantes elegibles, mientras que 3,408 se encontraban pendientes de que se documentara en el sistema el asistente que los atendía. Dentro de este último grupo, 1,275 estudiantes contaban con una solicitud de Remedio Provisional aprobada.

5. La cifra de estudiantes pendientes de documentación en MiPE no puede interpretarse automáticamente como estudiantes que carecen del servicio.

El Departamento explicó que durante los meses de agosto y septiembre realiza un proceso de validación y actualización de la información. Por consiguiente, los datos sometidos durante la investigación no permiten concluir que los 3,408 estudiantes pendientes de documentación estuvieran necesariamente sin recibir asistencia. Esta circunstancia demuestra, sin embargo, la importancia de mantener información actualizada que permita distinguir entre situaciones de falta efectiva del recurso y asuntos pendientes de documentación administrativa.

6. El Departamento informó contar con 6,588 asistentes de servicios para el año escolar 2026-2027.

De esta cantidad, 2,191 ocupaban puestos permanentes y 4,397 prestaban servicios mediante contrato. Además, 747 asistentes se encontraban prestando servicios mediante el mecanismo de Remedio Provisional. Por tanto, los datos suministrados reflejan que la mayoría de los asistentes informados por el Departamento presta servicios mediante contrato, mientras una proporción menor ocupa puestos permanentes.

7. El reclutamiento y la retención de asistentes continúan siendo asuntos que requieren atención y seguimiento.

Los memoriales recibidos coinciden en señalar la importancia de contar con suficientes recursos humanos para garantizar la continuidad del servicio. El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores hizo referencia a dificultades históricas de reclutamiento, mientras que Asistentes de Servicios 100x35 planteó que las exigencias físicas, emocionales y profesionales del puesto, conjuntamente con las condiciones laborales existentes, pueden incidir sobre la capacidad de atraer y retener personal.

8. Existen diferencias sustanciales en las condiciones de empleo dependiendo de la modalidad de contratación del asistente.

El Departamento informó que los empleados regulares y transitorios reciben los beneficios marginales correspondientes al personal no docente, mientras que quienes prestan servicios mediante contrato están sujetos a condiciones distintas. La composición actual de la fuerza laboral hace pertinente continuar examinando el efecto que estas diferencias puedan tener sobre la estabilidad, reclutamiento y retención del personal.

9. La remuneración y los beneficios laborales fueron identificados como factores relacionados con la capacidad de reclutamiento y retención.

El Sindicato destacó el aumento de la compensación a \$11.00 por hora efectivo en abril de 2025, pero sostuvo que todavía existen asuntos relacionados con las condiciones laborales del personal no docente que ameritan atención. Asimismo, propuso mejoras salariales y beneficios adicionales. Por su parte, el Departamento reconoció que la capacidad de reclutar y retener recursos constituye un elemento importante para la prestación adecuada del servicio, aunque advirtió que cualquier modificación en remuneración, beneficios o cantidad de puestos conlleva un impacto presupuestario que debe ser considerado.

10. Las funciones que desempeñan los asistentes ameritan una evaluación periódica de la descripción y clasificación ocupacional del puesto.

Bm
Actualmente, los Asistentes de Servicios al Estudiante están clasificados como personal no docente. No obstante, la investigación recibió planteamientos dirigidos a examinar si dicha clasificación refleja adecuadamente la naturaleza y complejidad de las funciones que efectivamente realizan. El expediente de esta investigación no contiene elementos suficientes para recomendar una reclasificación particular, pero sí sustenta la conveniencia de evaluar periódicamente la correspondencia entre la clasificación, las funciones, los requisitos y la preparación requerida para el puesto.

11. La capacitación continua constituye un componente indispensable para la prestación adecuada del servicio.

El Departamento informó haber desarrollado, desde agosto de 2025, iniciativas de orientación y capacitación relacionadas con las funciones de los asistentes, intervención no violenta en situaciones de crisis, comunicación efectiva, procesamiento sensorial, regulación emocional, manejo de conducta, apoyo emocional, autonomía y vida independiente, entre otras áreas. Asimismo, para el

inicio del año escolar 2026-2027 se realizaron dos jornadas presenciales de capacitación dirigidas a asistentes regulares y transitorios.

12. La disponibilidad de información confiable y actualizada es indispensable para evaluar adecuadamente la suficiencia de los recursos.

La investigación evidenció que las cifras de estudiantes elegibles, asistentes asignados, casos pendientes de documentación, modalidades de contratación y utilización del Remedio Provisional deben mantenerse actualizadas y disponibles para permitir al Departamento planificar sus recursos y a la Asamblea Legislativa ejercer adecuadamente su función fiscalizadora.

13. El expediente recopilado no permitió examinar con el mismo nivel de detalle todas las etapas del proceso de reclutamiento de los asistentes.

Aunque la información recibida permitió conocer la composición actual de la fuerza laboral y evidenció que el reclutamiento y la retención continúan siendo asuntos que requieren atención, no se sometió información suficientemente detallada sobre aspectos tales como la frecuencia de las convocatorias, cantidad de candidatos, plazas vacantes, tiempo promedio para cubrirlas, requisitos que dificultan el reclutamiento o diferencias en las necesidades de contratación entre regiones educativas. En consecuencia, la Comisión entiende necesario que el Departamento mantenga y evalúe este tipo de información como parte de su planificación de recursos humanos.

- Bpr
14. La información recopilada permitió identificar necesidades relacionadas principalmente con los recursos humanos, la capacitación, la estabilidad laboral y la definición adecuada de las funciones del puesto.

No obstante, el expediente de la investigación no contiene información suficientemente detallada para determinar si existen necesidades adicionales relacionadas con equipos, materiales, herramientas u otros recursos necesarios para el desempeño diario de los asistentes en los distintos escenarios escolares. Ante la diversidad de funciones y necesidades del estudiantado atendido, este aspecto amerita ser evaluado periódicamente por el Departamento de Educación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A la luz de los hallazgos anteriormente expuestos, la Comisión de Educación, Arte y Cultura concluye lo siguiente:

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Final R. del S. 74

1. Los Asistentes de Servicios de Educación Especial T1 y T2 constituyen un componente esencial dentro de la estructura de apoyos del Programa de Educación Especial cuando dicho servicio ha sido determinado como necesario por el COMPU y establecido en el PEI del estudiante.
2. La prestación efectiva de estos servicios depende no solamente de la existencia de una política pública adecuada para su asignación, sino también de que el Departamento cuente con personal suficiente, debidamente capacitado y disponible para atender oportunamente las necesidades individualizadas de los estudiantes.
3. La nueva política pública adoptada mediante la Carta Circular Núm. 020-2025-2026 representa un esfuerzo dirigido a establecer mayor uniformidad en la planificación y asignación de los recursos; no obstante, por haber sido adoptada recientemente, resulta necesario evaluar su implementación y efectividad.
4. La investigación no produjo evidencia suficiente para concluir que todos los estudiantes que aparecían pendientes de documentación en MiPE al inicio del año escolar se encontraban privados del servicio. Sin embargo, la diferencia entre los estudiantes elegibles y aquellos con asistentes documentados evidencia la necesidad de contar con mecanismos de información más ágiles, precisos y actualizados.
5. La composición de la fuerza laboral, particularmente la cantidad de asistentes que prestan servicios mediante contrato, conjuntamente con los planteamientos recibidos sobre remuneración, beneficios y condiciones de empleo, justifican que el Departamento continúe evaluando estrategias dirigidas al reclutamiento y retención de este personal.
6. Las funciones realizadas por los asistentes pueden comprender componentes funcionales, educativos, comunicativos y de apoyo directo al estudiante. Por ello, resulta pertinente evaluar periódicamente la descripción y clasificación ocupacional del puesto para determinar si continúa guardando correspondencia con las responsabilidades efectivamente asignadas, sin que esta Comisión cuente en este momento con elementos suficientes para recomendar una reclasificación particular.
7. Cualquier iniciativa dirigida a modificar la remuneración, beneficios, clasificación o cantidad de puestos debe considerar conjuntamente las necesidades del Programa de Educación Especial, la capacidad de reclutamiento y retención del Departamento y el correspondiente impacto fiscal y presupuestario.

8. La investigación permitió identificar que todavía existen áreas sobre las cuales resulta necesario contar con información más detallada, particularmente en cuanto al proceso de reclutamiento, plazas vacantes, tiempo requerido para cubrir las necesidades de personal y recursos operacionales disponibles para el desempeño de las funciones de los asistentes. El desarrollo y mantenimiento de esta información permitirá al Departamento identificar con mayor precisión sus necesidades y diseñar estrategias dirigidas a atenderlas.
9. El interés primordial en la administración de estos recursos debe continuar siendo garantizar que cada estudiante reciba oportunamente los servicios y apoyos que hayan sido determinados, de manera individualizada, como necesarios para su educación.

RECOMENDACIONES

1. Mantener y fortalecer un sistema actualizado de información sobre la prestación del servicio.

El Departamento deberá procurar que MiPE refleje oportunamente la cantidad de estudiantes con el servicio determinado, aquellos que cuentan con un asistente asignado, los casos pendientes de asignación y aquellos atendidos mediante Remedio Provisional.

2. Evaluar periódicamente la disponibilidad de asistentes por región educativa.

Bpr El Departamento deberá mantener información desglosada por región que permita comparar las necesidades identificadas con los recursos disponibles y detectar oportunamente áreas con dificultades de reclutamiento o prestación del servicio.

3. Fortalecer las estrategias dirigidas a la retención y permanencia del personal.

Se recomienda evaluar continuamente los factores que inciden en la permanencia de los asistentes T1 y T2 y desarrollar estrategias dirigidas a mantener una fuerza laboral suficiente, estable y debidamente capacitada.

4. Evaluar integralmente las condiciones de empleo, remuneración y beneficios.

El Departamento, en coordinación con las entidades gubernamentales correspondientes, deberá evaluar las condiciones aplicables a las distintas modalidades de contratación, considerando las funciones realizadas, las

necesidades de reclutamiento y retención y el correspondiente impacto fiscal y presupuestario.

5. Examinar periódicamente la descripción y clasificación ocupacional del puesto.

Se recomienda evaluar si la descripción y clasificación vigente continúa reflejando adecuadamente las funciones efectivamente requeridas a los asistentes, tomando en consideración las responsabilidades asignadas, requisitos, preparación necesaria y marco administrativo aplicable, sin prejuzgar el resultado de dicha evaluación.

6. Mantener y fortalecer la capacitación continua del personal.

Los programas de capacitación deberán responder a las funciones que desempeñan los asistentes y a las necesidades particulares de la población estudiantil a la que prestan servicios.

7. Evaluar y documentar sistemáticamente el proceso de reclutamiento.

Se recomienda al DEPR mantener información sobre plazas disponibles, convocatorias realizadas, cantidad de solicitantes, puestos cubiertos, puestos que permanezcan vacantes, tiempo requerido para cubrir las necesidades identificadas y cualquier factor que dificulte el reclutamiento de asistentes T1 y T2, incluyendo diferencias que puedan existir entre las distintas regiones educativas.

Bpr

8. Evaluar las necesidades operacionales y los recursos disponibles para el desempeño de las funciones.

Se recomienda que el Departamento identifique periódicamente, en coordinación con las regiones educativas y el personal que presta estos servicios, las necesidades de capacitación, apoyo administrativo, equipos, materiales u otros recursos que puedan resultar necesarios para el desempeño adecuado y seguro de las funciones de los asistentes T1 y T2.

9. Evaluar la implementación de la Carta Circular Núm. 020-2025-2026.

El Departamento deberá examinar periódicamente la efectividad del nuevo modelo, particularmente en cuanto a disponibilidad de recursos, tiempo requerido para la asignación de asistentes y capacidad para atender necesidades adicionales determinadas por los COMPU.

10. Mantener informada a la Asamblea Legislativa.

Comisión de Educación, Arte y Cultura
Informe Final R. del S. 74

Se recomienda que el Departamento mantenga disponible información actualizada sobre estudiantes elegibles, asistentes disponibles, modalidades de contratación, necesidades de reclutamiento, casos pendientes y utilización del Remedio Provisional, a los fines de facilitar la fiscalización legislativa y determinar si en el futuro resulta necesaria alguna acción adicional.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Educación, Arte y Cultura del Senado de Puerto Rico a tenor con los hallazgos, conclusiones y recomendaciones en torno a la Resolución del Senado 74, presenta ante este Alto Cuerpo su **Informe Final** sobre la medida de referencia.

Respetuosamente sometido,



Brenda Pérez Soto

Presidenta

Comisión de Educación, Arte y Cultura