DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: 8207

Fecha: 1 de junio de 2012

Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado

Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

ENMIENDA AL REGLAMENTO NÚM. 8036 DE 21 DE JUNIO DE 2011, REGLAMENTO PARA ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL MAESTRO CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA

ÍNDICE

Artículo I **Base Legal** 1

Artículo II **Propósito**.....1

Artículo III **Artículos Enmendados**.....1

Artículo IV **Separabilidad**.....17

Artículo V **Vigencia**.....17

Artículo I- Base Legal

Esta enmienda al Reglamento para Establecer el Procedimiento de Evaluación de Desempeño del Maestro con Funciones de Enseñanza, Reglamento Núm. 8036 de 21 de junio de 2011, se adopta conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico; y la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Artículo II- Propósito

Esta enmienda se hace luego de tomar en consideración las recomendaciones de los gremios magisteriales y de aquellas personas que reaccionaron al Reglamento. Al así hacerlo, el Departamento garantiza el perfeccionamiento del instrumento de evaluación para fomentar el crecimiento y mejoramiento profesional continuo del Maestro con Funciones de Enseñanza y el cumplimiento del logro de las metas académicas de nuestros estudiantes.

Artículos III- Artículos Enmendados

Se enmienda el Inciso (c), (e), (f) y se elimina el Inciso (g) del **Artículo II (Objetivos de la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza).** Se enmienda el **Artículo III (Definiciones)** en su parte inicial y se eliminan los términos número cinco (5) **Educación Continua**; número siete (7) **Equipo de Visitas**; número ocho (8) **Instrumento de Evaluación** y número once (11) **Sistema**. Además, se modifican los términos número uno (1) **Comité de Evaluación**; número seis (6) **Evaluación**; número doce (12) **Visitas**

al Salón de Clases y a los efectos de añadir términos al articulado (#1, #7, # 8, #9, y #11); **por lo cual al aumentar el número de términos y colocarlos por orden alfabético se altera la numeración de los términos de dicho artículo**. Se enmienda el **Artículo IV (Criterios de Evaluación)** modificando el título y texto. Se enmienda el **Artículo V (Métrica de Evaluación)** modificando el texto y las escalas de evaluación. Se elimina el **Artículo VI (Instrumento de Evaluación). El Artículo VII (Procedimiento) ahora será el Artículo VI.** Además, se enmienda **el Artículo VII (Procedimiento)** Inciso 1, 2, 3 y 4, que ahora será el Artículo VI. En el Inciso 1, se modifica el título y texto. En cuanto al Inciso 2, se modifica el título del mismo y el texto. En cuanto al Inciso 3, se modifica el texto. En el Inciso 4, se modifica el título y texto. Se crea un nuevo artículo: **Artículo VII (Plan de Intervención).** Se enmienda el **Artículo IX (Vigencia)**. Se elimina el **Artículo X (Instrumentos de Evaluación-Anejos);** eliminando todos los anejos. Para que lean como sigue:

Artículo II. Objetivos de la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza

Este Reglamento tiene los siguientes objetivos:

a) Garantizar el logro de las metas académicas en los estudiantes mediante métodos de evaluación efectivos del maestro con funciones de enseñanza.

b) Mejorar la calidad de la educación que se provee a los estudiantes del Departamento de Educación.

c) Establecer las bases para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje a través de una ~~retroalimentación~~ comunicación efectiva ~~a~~ con los maestros ~~en~~ con funciones de enseñanza.

d) Fomentar el crecimiento y mejoramiento profesional continuo del maestro con funciones de enseñanza.

e) Establecer un sistema de evaluación del maestro con funciones de enseñanza en el que puedan participar, y al que puedan contribuir, el maestro~~,~~ y el ente evaluador ~~y el estudiante~~.

f) Establecer un sistema ~~de indicadores~~ que evalúe el desempeño de los maestros ~~en función del~~ *y cómo el mismo contribuye a mejorar el* aprovechamiento académico de los estudiantes.

~~g) Servir como base en la toma de decisiones sobre acciones de personal.~~

Artículo III. <u>Definiciones</u>

~~A los~~ Para efectos ~~del presente procedimiento~~ de este Reglamento, los términos que se definen a continuación tendrán el siguiente significado:

1) **Calendario de Visitas:** *Documento preparado por el Comité de Evaluación o por el Director en el que se presentan las fechas en que se llevarán a cabo las visitas al maestro.*

2) **Comité de Evaluación:** ~~Es el~~ El Comité que ~~establece la Ley Orgánica del Departamento de Educación, Ley Núm. 149, supra, y que se compondrá por cinco (5) miembros que serán: el Director Escolar; un Maestro de Reconocida Experiencia en la Materia o Nivel a evaluar; el Representante de los Padres en el Consejo escolar; un Facilitador de la Materia y un Facilitador de Mejoramiento Escolar~~ *lleva a cabo el proceso de evaluación de los maestros.*

3) **Departamento**

4) **Director**

5) **Escuela**

~~6) **Educación Continua:** Conjunto de cursos, seminarios, conferencias, talleres y actividades educativas con crédito académico u horas contactos que serán impartidos o debidamente aprobadas por el Departamento.~~

6) **Evaluación:** Proceso para ponderar el conocimiento, disposiciones y destrezas profesionales de los Maestros con Funciones de Enseñanza, *cuya finalidad es formativa.*

~~7) **Equipo de Visitas:** El Director, uno de los dos facilitadores de la materia o mejoramiento escolar que forman parte del Comité de Evaluación y otro miembro del Comité de Evaluación, designado por la mayoría de los miembros de dicho comité.~~

7) **Facilitador de la Materia:** *Funcionario que ofrece apoyo a la docencia y cumple con todos los requisitos del Reglamento de Certificación de Personal Docente Núm. 8146 del 25 de enero de 2012.*

8) ***Guía para la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza:*** *Instrumento con el cual se evalúa al maestro, que se establecerá mediante Carta Circular (en adelante "Guía").*

9) **Informe de Evaluación:** *Explicación narrativa que presenta las áreas de fortaleza, áreas a mejorar, las recomendaciones que debe tomar el maestro para mejorar su desempeño y los comentarios y observaciones de las visitas.*

~~10) **Instrumento de Evaluación:** Formularios debidamente aprobados por el Departamento para cumplir con el procedimiento de evaluar el desempeño de los Maestros con Funciones de Enseñanza.~~

10) **Maestro con Funciones de Enseñanza**

11) **Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos:** *Unidad a cargo de administrar los recursos humanos del Departamento.*

12) **Secretario**

~~13) **Sistema:** El Sistema de Educación Pública de Puerto Rico.~~

13) **Visitas al Salón de Clases:** Visitas ~~formales o informales~~ que llevará a cabo el ~~Comité de Visitas~~ Director o el Director y Facilitador de la Materia en conjunto, como parte del ~~procedimiento~~ proceso de evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza.

Artículo IV. ~~Criterios de Evaluación~~ <u>La Guía y los Criterios de Evaluación</u>

~~Los criterios básicos a ser evaluados, conforme a las destrezas y objetivos contenidos en el la Formulario para la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza el cual se incluye como anejo de este reglamento y forma parte integral del mismo, son:~~

La Guía recoge las evaluaciones de las visitas y las observaciones realizadas por el Comité de Evaluación sobre la labor del maestro respecto a los siguientes criterios: Docencia, Desarrollo Profesional y cumplimiento de Deberes y Responsabilidades. Se observará el cumplimiento de cada uno de los objetivos y criterios de evaluación, así como otros elementos importantes de los procesos de enseñanza y aprendizaje que son descritos como parte de los criterios de evaluación.

Los criterios a ser evaluados, contenidos en la Guía, se dividirán en las siguientes áreas:

1) Docencia

En esta categoría el maestro deberá demostrar dominio en los siguientes criterios:

- Currículo
- Planificación del Aprendizaje
- Estrategias Magno Reformadoras
- Proceso de Aprendizaje
- ~~Evaluación del Aprendizaje~~ *Aprovechamiento Académico del Estudiante*
- Organización de la Sala de Clases

2) Desarrollo Profesional

3) Deberes y Responsabilidades

Artículo V. <u>Métrica de Evaluación</u>

~~A tenor con los objetivos antes expuestos, se establece el presente procedimiento de evaluación del desempeño del Maestro con Funciones de Enseñanza utilizando la siguiente escala de evaluación:~~

Todos los maestros deben cumplir con las funciones que se establecen en la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, y las normas y reglamentos del Departamento. Todos los maestros estarán sujetos a ser evaluados en el desempeño de sus funciones profesionales con el propósito de fomentar el desarrollo y mejoramiento de la escuela, en beneficio del aprovechamiento académico de los estudiantes de las escuelas públicas de Puerto Rico.

A tenor con los objetivos antes expuestos, en la Guía se utilizarán las siguientes escalas de evaluación:

A) ~~**Ejecución Profesional Excelente**~~ **Excede la Expectativa:** Cumple con ~~un~~ este nivel de ejecución ~~profesional excelente~~ un Maestro cuya puntuación fluctúe entre ~~un~~ el 95 % y 100 % ~~en~~ de los indicadores que constituyen cada criterio. Un maestro calificado en este nivel ~~ejemplariza y excede los más altos niveles de ejecución~~ *presenta un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.* ~~Esto implica que el~~ El Departamento ~~de Educación~~ estimulará ~~a dicho~~ al maestro a que participe en actividades de desarrollo profesional ~~y~~ o que pueda servir como maestro mentor de sus pares ~~sujeto a las necesidades~~. *Además, podrá ser reconocido con un incentivo, de acuerdo a la disponibilidad de los fondos de la agencia.*

B) ~~**Ejecución Profesional Superior**~~ **Cumple con la Expectativa:** Cumple con ~~un~~ este nivel de ejecución ~~profesional superior~~ un Maestro cuya puntuación fluctúe entre ~~un~~ el ~~85%~~ 94% y ~~94%~~ 80% ~~en~~ de los indicadores que constituyen cada criterio. Un maestro calificado en este nivel ~~ejemplariza altos niveles de ejecución~~ *presenta un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente, aun cuando no es excepcional.*

~~Esto implica que el~~ El Departamento ~~de Educación~~ estimulará ~~a dicho~~ al maestro a participar en actividades de desarrollo profesional. *Además, podrá ser reconocido con un incentivo, de acuerdo a la disponibilidad de los fondos de la agencia.*

C) ~~**Ejecución Profesional Promedio**~~ **Cumple Parcialmente con la Expectativa:** Cumple con ~~un~~ este nivel de ejecución ~~profesional promedio~~ un Maestro cuya puntuación fluctúe entre ~~70%~~ 79% y ~~84%~~ 70% en los indicadores que constituyen cada criterio. Un maestro calificado en este nivel ~~demuestra un desempeño profesional promedio~~ *presenta un desempeño profesional que cumple ocasionalmente con el indicador evaluado. Esta categoría también puede usarse cuando existen algunas debilidades que afectan el desempeño, pero su efecto no es severo ni permanente.* ~~Esto implica que el~~ El Departamento ~~podrá requerirle~~ *le requerirá* ~~a dicho~~ *al* maestro que participe en actividades de desarrollo profesional y que evidencie progreso en sus ejecutorias. ~~Además, podrá tomar aquellas acciones de personal que entienda necesarias dirigidas a atender las deficiencias detectadas en la evaluación y garantizar el mayor aprovechamiento académico de los estudiantes, conforme a las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables.~~

D) ~~**Ejecución Profesional Bajo promedio**~~ **No Cumple con la Expectativa:** Cumple con ~~un~~ este nivel de ejecución ~~profesional bajo promedio~~ un Maestro cuya puntuación sea menor a ~~70%~~ 69% en los indicadores que constituyen cada criterio. Un maestro calificado en este nivel ~~demuestra~~

~~un desempeño profesional bajo promedio~~ *presenta un desempeño que muestra claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.* ~~Esto implica que el Departamento podrá tomar aquellas acciones de personal que entienda necesarias conforme a las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables.~~ *El Departamento le requerirá al maestro que participe en actividades de desarrollo profesional y que evidencie progreso en sus ejecutorias.*

~~Artículo VI.~~ ~~Instrumentos de Evaluación~~

~~El Comité de Evaluación utilizará los instrumentos de evaluación debidamente aprobados por el Departamento para evaluar el desempeño de los Maestros con Funciones de Enseñanza. Estos instrumentos se describen a continuación y se incluyen como anejos del presente Reglamento.~~

~~A. Formulario para la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza~~

~~Este formulario recoge las observaciones realizadas por el Equipo de Visitas Comité de Evaluación sobre la labor del maestro respecto a los siguientes criterios: Docencia, Desarrollo Profesional y cumplimiento de Deberes y Responsabilidades. El Formulario de Evaluación permite que el Comité de Evaluación incorpore comentarios y recomendaciones. También recoge los comentarios del maestro evaluado con respecto al resultado de la evaluación.~~

~~B. Cuestionario a Estudiantes sobre la Labor del Maestro~~

~~Este formulario recoge las opiniones de los estudiantes sobre algunos aspectos de la labor del maestro en el salón de clases. El Formulario para~~

~~estudiantes de cuarto grado en adelante consta de veintidós (22) criterios relacionados a la función del maestro en la sala de clases. Utiliza la siguiente escala: Completamente de acuerdo (4), De acuerdo (3), En desacuerdo (2) y No sé (1). El formulario para estudiantes de kínder a tercero consta de diez (10) criterios relacionados a la función del maestro en la sala de clases. Utiliza la siguiente escala: (2) De acuerdo y (1) En desacuerdo.~~

Artículo ~~VII~~ VI. <u>Procedimiento</u>

El procedimiento de evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza constará de cuatro (4) etapas: 1) ~~Inicio~~ inicio del proceso de evaluación y formación del Comité; 2) ~~Visitas~~ visitas ~~al~~ a la ~~salón~~ sala de clases ~~y recopilación de la información~~; 3) ~~Análisis~~ análisis de la información; y 4) ~~Presentación~~ presentación y discusión de la evaluación con el maestro.

1) <u>Inicio del Proceso de Evaluación y Formación del Comité</u>

~~El proceso de evaluación anual del Maestro con Funciones de Enseñanza se iniciará con la organización del Comité de Evaluación por parte del Director de la Escuela en consulta con el Consejo Escolar, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al inicio del curso escolar. El Director de Escuela nombrará al Maestro de Reconocida Experiencia en la Materia o Nivel a evaluar que formará parte del Comité, mientras que el Superintendente de Escuelas a cargo de los Distritos Escolares nombrará al Facilitador de la Materia y al Facilitador de Mejoramiento Escolar que serán parte del mismo.~~

~~El Comité de Evaluación será responsable de notificar, dentro de los sesenta (60) días del comienzo de cada curso escolar, a aquellos maestros que serán evaluados sobre el proceso, procedimiento y los instrumentos de evaluación que serán utilizados durante la evaluación. Además, será responsable de entregarle copia del Formulario de Evaluación y de informarle el resultado de las evaluaciones al finalizar cada año escolar. El Comité de Evaluación se regirá por el Plan de Trabajo Anual, que deberá diseñar para llevar a cabo las evaluaciones de forma ordenada y efectiva.~~

En o antes de los primeros treinta (30) días contados a partir del inicio del curso escolar, el Director constituirá los miembros del Comité. Solamente podrán ser miembros del Comité: el Director y un Facilitador de la Materia, a solicitud del Director o del Maestro. En o antes de los primeros sesenta (60) días contados a partir del inicio del curso escolar, el Comité establecerá el Calendario de Visitas, por el cual se regirá. El Calendario de Visitas se podrá cambiar por justa causa.

En o antes de los primeros sesenta (60) días contados a partir del inicio del curso escolar, el Comité orientará a los maestros sobre el procedimiento de evaluación y entregará copia del Calendario de Visitas y de la Guía.

Todo maestro que sea nombrado luego de los sesenta (60) días de iniciado el año escolar, será orientado respecto a este proceso de evaluación en los primeros diez (10) días en que se incorpore a la escuela.

2) Visitas a ~~los Planteles Escolares~~ la Sala de Clase ~~y Recopilación de la Información~~

~~Una vez el Comité de Evaluación aprueba el Plan de Trabajo Anual, el Equipo de Visitas comenzará con el proceso de visitas al salón de clases. Los Directores Escolares serán responsables de coordinar el mismo de modo que no interrumpa innecesariamente las labores docentes. El Equipo de Visitas utilizará el Formulario de Evaluación para llevar a cabo las observaciones durante la visita al salón de clases. El Equipo de Visitas deberá llevar a cabo un mínimo de dos (2) visitas para cumplir con su período de observación en el salón de clases. La primera visita será de naturaleza diagnóstica para auscultar las fortalezas y áreas a mejorar. La segunda visita tiene un propósito de naturaleza formativa para verificar el progreso del maestro en el cumplimiento de los criterios. El Comité de Evaluación podrá, si así lo entiende necesario una mayoría de sus miembros, hacer visitas adicionales que serán solicitarle al Comité de Evaluación una visita adicional que será de naturaleza sumativa. Al finalizar cada visita el Equipo de Visitas discutirá con el maestro los resultados de la misma. El Equipo de Visitas será el encargado de suministrar y explicar a los estudiantes el *Cuestionario a Estudiantes sobre la Labor del Maestro*.~~

El Comité llevará a cabo un mínimo de dos (2) visitas: visita diagnóstica y visita formativa/sumativa. El Facilitador de la Materia no puede hacer

las visitas solo. El Director podrá realizar las visitas solo o acompañado del Facilitador de la Materia, a petición del Director o del Maestro.

La visita diagnóstica será la primera visita para auscultar las fortalezas, necesidades y áreas a mejorar. Esta evaluación será discutida con el maestro. La visita formativa/sumativa será la segunda visita para evaluar el progreso del maestro y su desempeño en el cumplimiento de los criterios, según la Guía. Esta evaluación será discutida con el maestro. Si el maestro obtiene un nivel de ejecución ***Cumple Parcialmente con la Expectativa o No Cumple Con la Expectativa,*** *tendrá la opción de solicitar una tercera visita. De solicitar la tercera visita, la tercera evaluación será la sumativa.*

3) <u>Análisis de la Información</u>

El Comité de Evaluación será el encargado de analizar los resultados recopilados mediante~~:~~ ~~el~~ la ~~*Formulario*~~ *Guía para la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza* ~~*y el Cuestionario a Estudiantes sobre la Labor del Maestro*~~.

4) <u>Presentación y Discusión del Resultado de la Evaluación con el Maestro</u>

~~Los resultados del análisis de los la formularios utilizados por el Comité Evaluador serán discutidos con el maestro. Luego de dicha discusión con el maestro, se preparará un informe explicativo del grado de cumplimiento del maestro en cada uno de los criterios evaluados. El Informe incluirá~~

~~todos los comentarios y observaciones de las visitas al salón de clases y presentará una explicación narrativa de las áreas de fortalezas, áreas a mejorar y de las medidas o recomendaciones que debe tomar el maestro para mejorar su desempeño docente. Una copia del Informe *y la Guía* será serán entregado al maestro evaluado para que *la revise y* someta a la consideración del Comité de Evaluación sus observaciones y comentarios sobre el mismo. El maestro evaluado tendrá un plazo de cinco (5) días laborables para presentar ante el Comité de Evaluación cualquier comentario con respecto a los resultados del Informe de Evaluación. El maestro tendrá derecho a revisar el Formulario para la Evaluación del Maestro con Funciones de Enseñanza y el Cuestionario a Estudiantes sobre la Labor del Maestro, y emitir comentarios respecto al resultado de los mismos. El maestro no tendrá la potestad de cambiar los resultados de estos documentos o del Informe de Evaluación. Los comentarios del Maestro con Funciones de Enseñanza formarán parte del expediente. El Maestro en Funciones de Enseñanza, utilizando el Formulario podrá autoevaluarse y entregarle copia al Comité de Evaluación. Una copia del Informe de Evaluación será entregada al Superintendente de Escuelas a cargo de los Distritos Escolares. Los informes y demás documentos del expediente relacionados a la evaluación serán referidos a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos quién los procesará para tomar aquellas acciones que correspondan y referirlos, de ser necesario, a otras dependencias del Departamento.~~

Los resultados del análisis en torno al desempeño de cada maestro se recogerán en el Informe de Evaluación. El Informe de Evaluación presentará una explicación narrativa de las áreas de fortaleza, necesidades, áreas a mejorar, las recomendaciones que debe tomar el maestro para mejorar su desempeño y los comentarios y observaciones de las visitas. Se entregará al maestro una copia del Informe de Evaluación y de la Guía utilizada en la evaluación sumativa. El maestro tendrá un plazo de diez (10) días laborables, contados a partir de que se le notifique el Informe de Evaluación, para presentar ante el Comité de Evaluación cualquier comentario con respecto al contenido del Informe de Evaluación y los resultados.

Todos los documentos relacionados a la evaluación, incluyendo los comentarios del maestro, serán referidos a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, quien los procesará para tomar aquellas acciones que correspondan y referirlos a otras oficinas o dependencias del Departamento, según corresponda. Estos documentos formarán parte del expediente de personal.

Artículo VII. <u>Plan de Intervención</u>

El Director establecerá el Plan de Intervención donde se indicarán las actividades de desarrollo profesional que el maestro recibirá, dirigidas a fomentar su crecimiento y fortalecer las áreas a mejorar, según identificadas en el Informe de Evaluación y en la Guía. El Director

tendrá que establecer un Plan de Intervención para el maestro que obtenga un nivel de ejecución en la evaluación sumativa ***Cumple Parcialmente con la Expectativa o No Cumple con la Expectativa.***

El Plan de Intervención tendrá una duración de dos (2) años y deberá ser discutido con el maestro. Durante el Plan de Intervención, el Comité requerirá al maestro que evidencie progreso en sus ejecutorias. El Director será responsable de que se cumpla con el Plan de Intervención.

El maestro que obtenga un nivel de ejecución en la evaluación de ***Cumple Parcialmente con la Expectativa o de No Cumple con la Expectativa*** *estará sujeto a las acciones de personal que correspondan, incluyendo medidas disciplinarias dirigidas a atender las deficiencias detectadas en la evaluación y a garantizar el mayor aprovechamiento académico de los estudiantes. Dichas medidas disciplinarias se podrán tomar luego de que se haya cumplido o haya expirado el término para cumplir con el Plan de Intervención.*

Artículo IX. <u>Vigencia</u>

~~Esta enmienda~~ Este Reglamento tendrá vigencia inmediatamente después de su aprobación y radicación en el Departamento de Estado de conformidad con la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Artículo IV- <u>Separabilidad</u>

La declaración por un Tribunal competente de que una disposición de este Reglamento es inválida, nula o inconstitucional no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales preservarán toda su validez y efecto.

Artículo V- <u>Vigencia</u>

Esta enmienda tendrá vigencia inmediatamente después de su radicación en el Departamento de Estado de conformidad con la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, supra.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2012.

Edward Moreno Alonso, Ed. D.
Secretario

NOTA ACLARATORIA

Para propósitos de carácter legal en relación con la Ley de Derechos Civiles de 1964, el uso de los términos maestro, coordinador, director, mecanógrafo, supervisor y cualquier otro que pueda tener referencia a ambos géneros, incluye tanto el masculino como el femenino.