

**CERTIFICACIÓN NÚMERO 2006-07-07  
ENMENDADA**

Yo, Jadira I. Maldonado Rivera, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** -----

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 17 de octubre de 2019, **ACORDÓ:**

**ENMENDAR LA PROPUESTA PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL CENTRO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA DOCENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO.**

**La misma entrará en efectividad a partir del 17 de octubre de 2019.**

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE,** expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve.

  
Jadira I. Maldonado Rivera  
Secretaria Ejecutiva

xrg

Anejo

  
Vo. Bo. Dr. Carlos A. Andújar Rojas  
Rector y Presidente del Senado



## **TABLA DE CONTENIDO**

MARCO CONCEPTUAL	1
DESCRIPCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA DEL CDPD	10
FLUJOGRAMA DECISIONAL PARA LA VALIDACIÓN Y ADJUDICACIÓN EN EL REGISTRO DE HORAS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL	11
EJEMPLO DE POSIBLE PROCESO DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL CPD	13
FUNCIONES DEL COORDINADOR	15
FUNCIONES DEL ASISTENTE ADMINISTRATIVO	16
FUNCIONES DEL COMITÉ ASESOR	17
REFERENCIAS	18

## MARCO CONCEPTUAL

El escenario educativo actual está enmarcado por grandes transformaciones en el que las universidades juegan un rol protagónico en la formación de los educandos y su contribución permanente en la generación de nuevos conocimientos. Los conocimientos tienen un alto valor en el desarrollo de los pueblos, dando respuestas a las demandas de la sociedad. En este nuevo contexto social, caracterizado por la transmisión de conocimientos, las universidades deben responder de manera efectiva y rápida a las nuevas demandas sociales. Los cambios que se producen en todas las órdenes sociales apunta soluciones a problemas presentes y futuros, lo que involucra de manera directa a la educación, en especial a las universidades.

La educación superior constituye el principal camino para el fortalecimiento de la capacidad y producción científica y de la creación en nuestro país, ya que son las que mayor aportación hacen a la generación de conocimientos. Estos aspectos revisten gran importancia ante un escenario que persiga la reorientación de acciones que conduzcan a garantizar la optimización del quehacer académico de los docentes. Por ello, cabe señalar la importancia del desarrollo profesional del personal docente en las instituciones de educación superior que como proceso se dirige a una educación de calidad que debe repercutir en un mejor aprovechamiento académico en los estudiantes. Por estos motivos, la formación del docente universitario se ha convertido, en un tema presente en el marco de las discusiones académicas. Ha adquirido esa importancia y presencia a partir de los resultados de numerosos estudios que establecen estrecha vinculación entre las acciones de enseñanza y la calidad del aprendizaje que se desarrolla en las universidades.

El docente es el profesional que asume el desarrollo profesional como estrategia con el fin de contribuir a mejorar su práctica educativa desempeñándose como un ente activo, dinámico y generador de conocimientos. Es decir, es el profesional que va formando cuerpos de conocimientos mediante construcciones dentro del terreno de su propia práctica, donde puede generar no sólo planteamientos teóricos sino también nuevas estrategias de desarrollo, impulsar cambios y lograr el mejoramiento del proceso de enseñanza- aprendizaje. Es así como el docente se convierte en elemento fundamental dentro del ámbito universitario, pues está capacitado para brindar a sus estudiantes competencias para que su desempeño le permite analizar y afrontar soluciones o alternativas a problemas, a través de la capacidad creativa y de innovación.

La *Middle States Commission on Higher Education (MSCHE)* y el Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR) y otras agencias acreditadoras, conscientes de las grandes transformaciones surgidas en los últimos años en la educación, demandan más de las instituciones de educación superior para acreditar y renovar la licencia de las mismas. Estas agencias incluyen en sus criterios de evaluación evidencia del proceso de desarrollo profesional de personal docente y los mecanismos que utilizan para el desarrollo de una facultad altamente calificada y comprometida a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que redunde en un mejor aprovechamiento del estudiante.

Por lo antes señalado, el Decano de Asuntos Académicos desea mantener operacional el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD). El propósito del mismo es mantener el programa de desarrollo profesional del personal docente para la formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario y para la capacitación de los docentes en funciones administrativas. El programa tiene como finalidad proveer al docente la oportunidad de

permanecer en actualización continua a fin de estar al día de los descubrimientos en su campo de estudio y así atender a las posibles innovaciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje. El papel decisivo de los docentes ante los retos actuales exige nuevas estrategias didácticas y curriculares en su práctica educativa. El docente es considerado como elemento clave dentro este proceso, por lo se requiere de un profesional con una actitud abierta al cambio, receptiva e innovadora hacia la preparación de este nuevo escenario. La certificación número 2006-07-7 aprobada el 21 de septiembre de 2006 propuso el establecimiento del Centro para el Desarrollo Profesional de la Docencia en la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (CDPD) así como el programa a de capacitación del personal docente que lleva a cabo funciones administrativas como director de departamento u oficina académica. Es necesario mantener al día a este personal docente en sus labores de supervisión, el manejo y solución de conflictos con su personal, aspecto de evaluación, aspectos legales entre otros aspectos fundamentales para el ejercicio de sus funciones gerenciales.

## DESCRIPCIÓN

Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA) es un centro de capacitación y desarrollo dirigido al personal docente y directores de departamentos. El mismo está adscrito al Decanato de Asuntos Académicos de la UPRA. La misión del CDPD es proveer al personal docente de actividades educativas de desarrollo profesional en la investigación y la enseñanza mediante estrategias, métodos y técnicas que promuevan la excelencia académica universitaria, la calidad, efectividad y eficiencia en la enseñanza que redunde en el aprovechamiento académico de los estudiantes. Además, tiene como misión llevar a cabo talleres de capacitación a los directores de los departamentos académicos. Así como también orientar al personal docente de nueva contratación sobre la estructura universitaria de la UPR.

A tenor con la misión, el CDPD tiene como objetivos:

- Ofrecer un Programa de Desarrollo Profesional relacionado a la enseñanza y a la Investigación para el personal docente. En este programa se organizan talleres, conferencias, paneles, simposios y otras estrategias para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Ofrecer un Programa de Orientación y Mentoría al personal docente de nueva contratación, relacionado a la estructura universitaria y servicios administrativos en la UPRA, Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (UPR), requisitos de ascensos y permanencias y políticas institucionales.
- Ofrecer talleres de capacitación a los directores de los departamentos académicos.

## JUSTIFICACIÓN

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo, de acuerdo a su misión, se dedica a la producción y difusión del conocimiento a través de la docencia y la investigación en áreas de artes, ciencias y tecnología. Imparte una educación de calidad que propicia la formación integral del estudiante como ciudadano y profesional. Ofrece una variedad de programas académicos apoyados por una red de servicios estudiantiles y una facultad comprometida con mantenerse a la vanguardia del conocimiento, de las diferentes modalidades educativas y estrategias innovadoras que fortalecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tal aspiración no es posible sin una facultad altamente preparada y a la vanguardia en el desarrollo de los procesos educativos. Para tales fines se hace necesario un mejoramiento y desarrollo profesional continuo que capacite a dicha facultad en las nuevas estrategias en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en las nuevas tendencias curriculares, tecnológicas, investigativas y de avalúo que aportan a este proceso.

Para responder a las necesidades cambiantes de la sociedad, es imperativo mantenerse al día en los avances en las diversas áreas del saber. Es importante, y así lo establecen los objetivos institucionales, que se incorpore el uso de los métodos no tradicionales para la enseñanza y el aprendizaje. Además, otro de los objetivos institucionales va dirigido al desarrollo de programas de investigación académica e institucional que enriquezcan y fortalezcan la labor docente.

El Plan Estratégico Institucional 2015-2020 Horizonte 2020 establece entre sus metas, propiciar el desarrollo y la formación del personal docente mediante el adiestramiento y readiestramiento que promueva el mejoramiento continuo de sus capacidades, competencias y destrezas. Para dicho plan se incluye entre sus indicadores de cumplimiento la Junta

Administrativa establece mediante la Certificación Número 2016-17-47 el Indicador 17, *Nivel de cumplimiento con la capacitación y adiestramientos al personal docente y no-docente*. En dicho indicador se establece como herramienta de medición la cantidad de adiestramientos ofrecidos por el CDPD al personal docente junto con los ofrecidos por la División de Adiestramientos y Capacitación de Recursos Humanos y otras oficinas al personal no docente.

Asimismo, se dará seguimiento al plan para el mejoramiento del personal docente que resultará en la oferta de actividades periódicas para diversos grupos de empleados y la creación de unidades de desarrollo y capacitación de personal docente en la Oficina de Recursos Humanos.

Por otro lado, el Reglamento General de la UPR en el Capítulo VII Artículo 63 Sección 63.1.8 aprobado el 29 de junio de 2015 establece los deberes y atribuciones del personal docente para la participación en programas de mejoramiento profesional. El mismo señala el deber del personal docente en participar en programas de adiestramiento que ofrezcan en su departamento y facultad.

El Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR) y la *Middle States Commission of Higher Education (MSCHE)* establecen criterios relacionados al desarrollo profesional de la facultad como requisito para la acreditación y renovación de licencia de las instituciones académicas. El CEPR agencia que otorga la licencia de operación a las instituciones de educación que ofrecen programas académicos, resalta la importancia que tiene el desarrollo profesional de la facultad, a tales efectos presentó en el Capítulo II Y como parte de los criterios



de evaluación de la Institución señala en el sección 15.4 (*Credenciales académicas, profesionales y experiencia de la facultad*) lo siguiente:

*"La Institución tiene planes de desarrollo profesional dirigidos a mantener capacitada y actualizada a la facultad conforme al desarrollo de las disciplinas y las áreas del saber relacionadas con la oferta académica institucional y en las metodologías utilizadas para su ofrecimiento y administración "*

De la misma manera la reconocida agencia acreditadora *MSCHE* señala en el Estándar III (*Design and Delivery of the Student Learning Experience*) de su edición decimotercera de "*Standards for Accreditation and Requirements of Affiliation*" (2015) la importancia del centro para el desarrollo profesional de la docencia en el proceso de aprendizaje y enseñanza "*student learning experiences are designed, delivered, and assessed by faculty who are provided with and utilize sufficient opportunities, resources, and support for professional growth and innovation*"

En su visita en abril de 2016 a la UPRA, la *MSCHE* dejó evidenciado que la universidad continúa proveyendo mejoramiento profesional a la facultad. En el informe de salida titulado: "*Report to the Faculty, Administration, Trustees, and Students of The University of Puerto Rico-Arecibo*" indica lo siguiente "Even though funding has decreased over the years, the institution continues to provide ongoing professional development to its faculty".

Así mismo, la Universidad de Puerto Rico para encaminar los esfuerzos de desarrollo en las unidades y recintos del Sistema Universitario y atender la pertinencia académica ha adoptado una agenda de planificación y desarrollo de la Universidad titulada: Plan Estratégico UPR 2017-2020: Una Nueva Era de Innovación y Transformación para el Éxito Estudiantil,

Planificación y Estudios Institucionales. En la misma se identifican asuntos estratégicos, metas, objetivos e indicadores de desarrollo estratégico para la Universidad, destacando entre éstas el Asunto Estratégico: Ambiente Educativo en donde se plantea que: “Revisar los ofrecimientos académicos que incorporen las mejores prácticas académicas, administrativas y de servicios estudiantiles dirigidas a impactar las tasas de retención, persistencia y graduación.” y adicional “Expandir las redes de apoyo académico y tecnológico para los docentes y el personal de servicios para que incidan directamente en el éxito estudiantil, incluyendo mecanismos para los niveles subgraduado, graduado y de estudios profesionales conforme al diseño universal de los procesos administrativos y de enseñanza y aprendizaje, para apoyar los estudiantes en su desarrollo integral y profesional.”

El CDPD concibe al docente universitario como un profesional que no sólo es experto en materias o disciplinas sino una persona que reflexiona e indaga sobre su práctica educativa. El docente universitario será un facilitador de aprendizajes que proporcionará el intercambio de ideas y experiencias. Este estará comprometido con el proceso de enseñanza y aprendizaje capaz de aplicar metodologías innovadoras de enseñanza; desarrollando una formación permanente para llevar a cabo el proceso de enseñanza apoyándose fundamentalmente en el análisis, la reflexión e investigación en su práctica educativa.

La continuación del Programa de Desarrollo Profesional de la Docencia estará enmarcado en mejorar la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional dentro del contexto universitario a fin de dar respuestas a nuevas tendencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje. El desarrollo de una facultad competente y comprometida hacia una cultura de aprendizaje continuo exige el apoyo de esfuerzos formales encaminados a tales fines. Como parte del continuo mejoramiento de la calidad de enseñanza y desarrollo profesional de nuestra

facultad, se requiere que cada facultativo cumpla con un mínimo de participación en actividades de mejoramiento profesional de cuatro (4) horas anuales. El Comité de Personal Departamental determinará qué actividades serán válidas para someterse siguiendo las descripciones establecidas la Parte III de la sección de criterios a ser incluidos en la hoja de cotejo del “Manual de Instrucciones de la Hoja de Cotejo para los Candidatos a Ascenso en Rango” Aprobado por La Junta Administrativa-UPRA mediante la Certificación Número 2012-13-13 enmendada. Las mismas serán incluidas en los informes anuales departamentales. Se establecerá una base de datos a nivel de la oficina de la División de Adiestramiento y Capacitación del Personal de la oficina de Recursos Humanos que mantenga la información sobre las horas de mejoramiento profesional cumplidas por cada facultativo. Un oficial de la División de Adiestramiento y Capacitación del Personal de la Oficina de Recursos Humanos estará encargado de mantener la base de datos y rendir un informe anual al Decanato de Asuntos Académicos en donde se presentan las horas cumplidas en el periodo por los facultativos de cada departamento.

Por todo lo antes expuesto, es evidente la necesidad de mantener el Programa de Desarrollo Profesional de la Docencia en la UPRA.

## ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA DEL CDPD

El Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA) es un centro de capacitación y desarrollo dirigido al personal docente. El mismo estará adscrito al Decanato **Asociado** de Asuntos Académicos. La Figura 1 muestra el organigrama del CDPD.



Figura 1. Organigrama del Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo

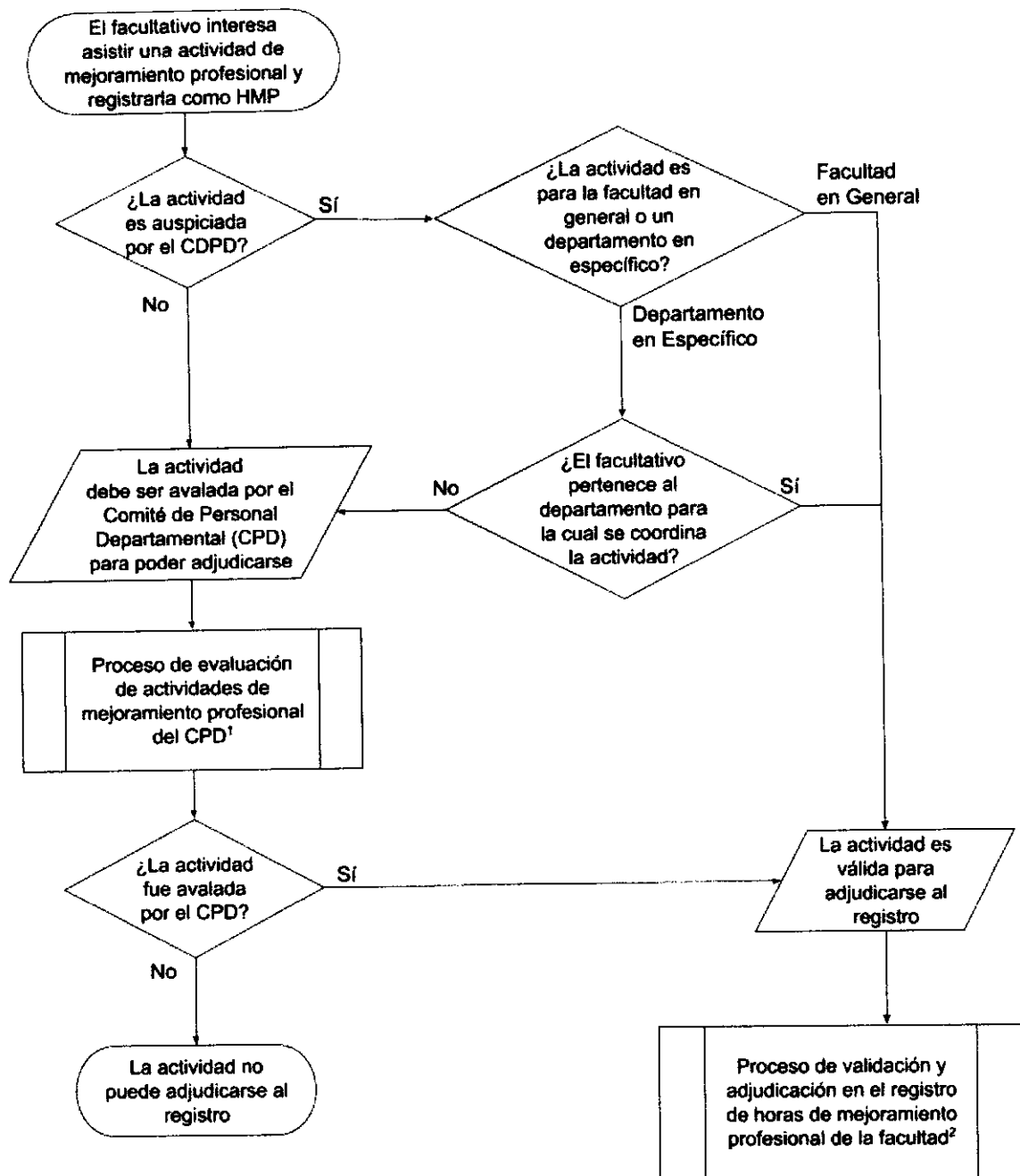
El CDPD está a cargo de un coordinador con una compensación equivalente a tres (3) créditos y contará con un asistente administrativo a medio tiempo. El Coordinador del CDPD será designado por el Rector por recomendación del Decano(a) de Asuntos Académicos. El Comité Asesor estará compuesto por cuatro miembros como sigue: el Decano(a) Asociado(a) de Asuntos Académicos, el Director del CIC (Centro de Investigación y Creación), \*\* un representante de la Oficina de Planificación y Estudios Institucionales y adicional, el Coordinador del Centro fungiendo como miembro ex officio.

El Director de DECEP es miembro, ya que será el enlace con la comunidad para la promoción y certificación de horas contacto de educación continua. Por su parte, el Director del CIC pertenece al Comité Asesor como miembro debido a que uno de los componentes del CDPD es la investigación. El director del CIC en conjunto con el director del CDPD ayudará a coordinar talleres y otras actividades de mejoramiento profesional cuyo enfoque sea la investigación y los fondos externos. Cada Departamento Académico seleccionará un docente que fungirá como enlace con el CDPD.

### **FLUJOGRAMA DECISIONAL PARA LA VALIDACIÓN Y ADJUDICACIÓN EN EL REGISTRO DE HORAS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**

El proceso para la validación y adjudicación en el registro de horas de mejoramiento profesional comienza con la intención o interés del facultativo en asistir y registrar una actividad de mejoramiento profesional y culmina. La Figura 2 (próxima página) muestra el organigrama el flujograma decisional para la validación y adjudicación en el registro de horas de mejoramiento profesional:

**FIGURA 2: FLUJOGRAMA DECISIONAL PARA LA VALIDACIÓN Y ADJUDICACIÓN EN EL REGISTRO DE HORAS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**



<sup>1</sup> - Proceso de evaluación de actividades de mejoramiento profesional predefinido por cada Comité de Personal Departamental. Se incluye un posible ejemplo de dicho proceso en esta certificación.

<sup>2</sup> - Proceso predeterminado de validación y adjudicación en el registro de horas de mejoramiento profesional de la facultad en la oficina de Recursos Humanos.

## **EJEMPLO DE POSIBLE PROCESO DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL CPD**

El Comité de Personal Departamental (CPD) establecerá cada semestre unas fechas periódicas para la evaluación de las solicitudes sometidas, y revisará el inventario de actividades de mejoramiento profesional recurrentes avaladas por el mismo.

1. El CPD recibe mediante el mecanismo predeterminado por el mismo, la solicitud de cada facultativo con la evidencia necesaria (Si a la fecha establecida de la reunión no hay solicitudes sometidas entonces el Comité no se reúne).

La evidencia a someter es:

- Título de la actividad
  - Lugar en donde se realizará la actividad
  - Duración de la actividad
  - Breve resumen
  - Otras evidencias que el Comité o el facultativo considere pertinente (opcional)
2. El Comité se reúne en la fecha establecida y evalúa la evidencia sometida por los facultativos de su departamento.
    - *Actividades realizadas en UPRA:*
      - Si la actividad pertenece al inventario de actividades de mejoramiento profesional recurrentes avaladas por el CPD, entonces la misma es válida y debe ser avalada por el CPD.
      - Si la actividad de mejoramiento profesional no está en el inventario pero es coordinada por el propio departamento, entonces la misma es válida, debe ser avalada por el CPD e incluida en el inventario.
      - Si la actividad es auspiciada por el Centro para el Desarrollo Profesional de la Docencia de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (CDPD UPRA) pero no es coordinada por el propio departamento, la evidencia deberá establecer la pertinencia y el CPD debe determinar si es válida como actividad de mejoramiento profesional o no. De ser avalada la actividad, será incluida en el inventario.
    - *Actividades realizadas fuera de UPRA:*
      - Si la actividad pertenece al inventario de actividades de mejoramiento profesional recurrentes avaladas por el CPD, entonces la misma es válida y debe ser avalada por el CPD.
      - Si la actividad es externa a UPRA, entonces la evidencia debe establecer la pertinencia y el CPD debe determinar si es válida como actividad de

mejoramiento profesional o no. De ser avalada la actividad, será incluida en el inventario.

3. El Comité informa los resultados una vez las actividades son evaluadas:
  - *Actividades avaladas por el CPD:*
    - Se informa al facultativo, al Director de departamento y al CDPD mediante el mecanismo predeterminado por el CPD.
  - *Actividades no avaladas por el CPD:*
    - Se informa al facultativo
  
4. El Comité periódicamente revisará el inventario para determinar la pertinencia de actividades pasadas en la lista y así mantenerla vigente. Esto permite que se añadan o eliminen actividades de dicha lista.



## **FUNCIONES DEL COORDINADOR DEL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA DOCENCIA**

1. Garantizar el logro de la misión del Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
2. Mantener estrecha comunicación con el Decanato Asociado de Asuntos Académicos para identificar áreas de necesidad y fortalecimiento de la facultad para el desarrollo de iniciativas de enriquecimiento profesional del personal docente.
3. Realizar en coordinación con OPEI, investigaciones y estudios de necesidades para identificar áreas de necesidad de la facultad para responder efectivamente a éstas.
4. Realizar en coordinación la decana asociada de asuntos académicos, un análisis de las evaluaciones estudiantiles para identificar áreas de necesidad de la facultad para responder efectivamente a éstas.
5. Desarrollar un plan de trabajo anual para el cumplimiento de la misión y objetivos del Centro.
6. Planificar, diseñar, coordinar y seleccionar talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, y la búsqueda de recursos profesionales para el cumplimiento de la misión del Centro.
7. Trabajar en estrecha colaboración con el Decanato Asociado de Asuntos Académicos para facilitar, agilizar y flexibilizar las actividades y servicios que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
8. Articular una amplia divulgación de las actividades y servicios que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
9. Preparar y someter informes semestrales al Decanato de Asuntos Académicos.
10. Preparar otros informes y presentaciones en caso de ser solicitados.
11. Coordinar la planificación y selección de recursos físicos, fiscales y profesionales para las diferentes actividades que se desarrollará el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
12. Mantener un registro de los docentes interesados y los que han participado en las actividades organizadas por el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia y remitir la información a la Oficina de Recursos Humanos.
13. Coordinar con la División de Educación Continua y Estudios Profesionales el diseño de los talleres, conferencias y paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia para la Certificación de Educación Continua para el personal docente que lo requiera.
14. Pertenecer al Comité Asesor como miembro ex officio.

15. Desarrollar mecanismos para identificar recursos fiscales para eventualmente hacer del Centro un organismo autosustentable.
16. Ejercer otras funciones afines, cuando así le sea requerido por las autoridades universitarias aplicables.

### **FUNCIONES DEL ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA DOCENCIA**

1. Tomar dictado y transcribir en español e inglés: cartas, opúsculos, formularios, programas, informes, entre otros.
2. Pasar a computadora cartas, formularios, programas, opúsculos, informes así como requisiciones, y otros documentos administrativos.
3. Clasificar, organizar y archivar todo tipo de correspondencia, a saber: cartas, formularios, programas, informes y otros documentos recibidos y enviados.
4. Contestar el teléfono, tomar mensajes y proveer información relacionada a los servicios que ofrece el Centro.
5. Crear una base de datos de los participantes en los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro.
6. Coordinar el proceso de matrícula de los interesados en participar de los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro.
7. Dar seguimiento a documentos de trámite como solicitudes de servicios y otros.
8. Procesar solicitudes de imprenta, tecnología y audiovisual para la reproducción de materiales y uso de equipo en las actividades y servicios que ofrezca el centro.
9. Tramitar la selección de recursos físicos, fiscales y profesionales para las diferentes actividades que desarrollará el Centro.
10. Solicitar al personal los documentos requeridos por la Oficina de Recursos Humanos para el contrato de servicio. Procesar a máquina la información en los formularios. Tramitar las firmas correspondientes y entregar los documentos y formularios.
11. Realizar otras tareas afines relacionadas al funcionamiento de Centro.

**FUNCIONES DEL COMITÉ ASESOR  
DEL CENTRO DE DESARROLLO DE LA DOCENCIA**

1. Auscultar con los Departamentos Académicos intereses particulares y grupales de posibles talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que pueda ofrecer el Centro de Desarrollo de la Docencia.
2. Asesorar al Coordinador sobre el funcionamiento del Centro de Desarrollo de la Docencia.
3. Colaborar en el diseño del plan de trabajo anual para el cumplimiento de la misión y objetivos del Centro.
4. Vigilar por el cumplimiento de la misión y objetivos del Centro de Desarrollo de la Docencia.

## **REFERENCIAS**

- Centro de Excelencia Académica, Decanato de Asuntos Académicos, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras <http://cea.uprrp.edu/>.
- Certificación Número 2001-02-28 del Senado Académico. Asignación Presupuestaria para la Creación del Centro de Enriquecimiento Profesional, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Certificación Número 2006-07-7 del Senado Académico. Creación del Centro para el Desarrollo Profesional de la Docencia, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Certificación Número 2012-13-13 enmendada de la Junta Administrativa. Manual de Instrucciones de la Hoja de Cotejo para los Candidatos a Ascenso en Rango, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Certificación Número 2013-14-13 del Senado Académico. Enmiendas a la Misión, Metas y Objetivos de UPRA, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Certificación Número 2016-17-47 de la Junta Administrativa. Indicadores del Plan Estratégico Institucional: Horizonte 2020, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Plan Estratégico Institucional: Horizonte 2020, UPR Arecibo 2015 Oficina de Planificación y Estudios Institucionales (OPEI), Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Plan Estratégico UPR 2017-2020: Una Nueva Era de Innovación y Transformación para el Éxito Estudiantil, Planificación y Estudios Institucionales (OPEI), Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Junta de Gobierno, Certificación Número 160 (2014-2015) 29 de junio de 2015, según enmendado hasta el 15 de septiembre de 2004.
- Standards for Accreditation and Affiliation Requirements, 13th edition, 2015, Middle States Commission on Higher Education, Philadelphia PA
- Team Visit Report, Middle States Commission on Higher Education 2016, Oficina de Planificación y Estudios Institucionales (OPEI), Universidad de Puerto Rico en Arecibo.