



Senado Académico

# Universidad de Puerto Rico en Arecibo

PO Box 4010  
ARECIBO, PUERTO RICO 00614-4010



Tel. (787) 878-2831  
Fax (787) 880-2245

## CERTIFICACIÓN NÚMERO 2006-07-7

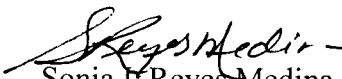
Yo, Sonia I. Reyes Medina, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** -----

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 21 de septiembre de 2006, **ACORDÓ:**

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


La misma se somete a la Junta Administrativa de la UPR en Arecibo para que se le asigne el presupuesto. Dicha propuesta forma parte de esta Certificación.

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE**, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy veintidós de septiembre de dos mil seis.

  
Sonia I. Reyes Medina, MS  
Secretaria Ejecutiva

lrp

Anejo

  
Vo. Bo. Edwin Hernández Vera, Ph. D.  
Rector



**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO  
DECANATO DE ASUNTOS ACADÉMICOS**

**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL  
CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA DOCENCIA**

**Sometida a:  
Senado Académico**

**Dra. Maiella L. Ramos, Decana Asuntos Académicos  
Dra. Ana M. García, Decana Asociada Asuntos Académicos**

**Colaboradores:  
Comité Institucional Programa de Desarrollo Profesional de la Docencia  
Prof. Zenobia Torres (Presidenta)  
Prof. José Arbelo  
Sra. Nydia Arbelo  
Dr. Javier Córdova  
Prof. Jadira Maldonado  
Dra. Weyna Quiñones  
Prof. Aixa Ramírez  
Prof. Sonia Reyes**

**21 de septiembre de 2006**

# TABLA DE CONTENIDO

Marco Conceptual .....	1
Descripción .....	4
Justificación .....	5
Organigrama CDPD .....	9
Presupuesto .....	12
Justificación del presupuesto .....	12
Funciones Coordinador .....	14
Funciones Asistente Administrativo I .....	15
Funciones Junta Asesora .....	16
Referencias .....	17



## **MARCO CONCEPTUAL**

El escenario educativo actual está marcado 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 los órdenes sociales apuntan 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 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 permita 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 Superior de Puerto Rico (CESPR), concientes 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 cualificada y comprometida a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que redunde en un mejor aprovechamiento del estudiante.

Por lo antes señalado, el Decanato de Asuntos Académicos pretende establecer el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD). El propósito del mismo es instituir un 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 proveerle 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 que se requiere de un profesional con una actitud abierta al cambio, receptiva e innovador y una aptitud hacia la preparación para este nuevo escenario. En el CDPD también se propone el establecimiento del programa 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, aspectos de evaluación, aspectos legales entre otros aspectos fundamentales para el ejercicio de sus funciones gerenciales.

## DESCRIPCIÓN

El Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA) será un centro de capacitación y desarrollo dirigido al personal docente y directores de departamentos. El mismo estará adscrito al Decanato de Asuntos Académicos de la UPRA. La misión del Centro será promover al personal docente actividades educativas de desarrollo profesional 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 Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia 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 organizarán talleres, conferencias, paneles y simposios para enriquecer el proceso de enseñanza y 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 propone impartir una educación universitaria de calidad que propicie la formación integral de los estudiantes como ciudadanos y profesionales. 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. Finalmente, y no menos importante, otro de los objetivos institucionales establece que hay que fortalecer el programa de mejoramiento profesional para mantener al personal docente actualizado.

El Plan Estratégico Cuarenta Años de Excelencia 2003-2008 de nuestra institución establece entre sus metas, optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje y crear una cultura de aprendizaje y renovación de la Institución, que asegure la competitividad del personal docente y no docente. Asimismo, se espera diseñar e implantar un plan para el mejoramiento del personal docente y no 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 y no 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 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 Superior de Puerto Rico (CESPR) 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 CESPR es la agencia que otorga la licencia de operación a las instituciones de educación superior que ofrecen programas académicos. Esta agencia resalta la importancia que tiene el desarrollo profesional de la facultad, a tales efectos presenta en el Capítulo III y como parte de los criterios de evaluación de la Institución señala en el Criterio X lo siguiente:

*“La Institución tiene profesores para el programa que poseen la preparación y experiencia para enseñar en sus respectivas áreas de especialidad y tiene una política de desarrollo de la facultad dirigida a fortalecer el ofrecimiento académico.”*

De la misma manera la reconocida agencia acreditadora *Middle State Commission of Higher Education (MSCHE)* señala en el Estándar 10 (*Faculty*) la importancia del desarrollo profesional de la facultad como criterio de evaluación para la acreditación, según lee, *“The institution’s instructional, research, and service programs are devised, developed, monitored, and supported by qualified professionals.”*

En su visita en abril de 2005 a la UPRA, la *MSCHE* sustentó la necesidad de desarrollar programas dirigidos a renovar la facultad. En la página 14 del documento titulado *“Visiting Team Report from the Middle States and the PR Council on Higher Education, April 3-7, 2005”* la Junta Consultiva expresó lo siguiente en referencia al cumplimiento del Estándar Número 10:

*“The proposed Center for Faculty Development will focus on faculty renewal both in teaching and research. The role of the Dean of Academic Affairs in the promotion of faculty development needs to be more clearly delineated, although the fact that the proposed Center for Faculty Development will be in her portfolio is a step in the right direction”.*

*“We further suggest consideration of the new faculty mentoring program that could enable the institution to make an effective transition as its mission, goals, and objectives evolve”.*

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 para los próximos diez años, conocida como Diez para la Década. La misma identifica diez metas o propósitos de desarrollo estratégico para la Universidad, destacando entre éstas la Meta II: Cultura Académica de Actualización, Experimentación y Renovación donde plantea que:

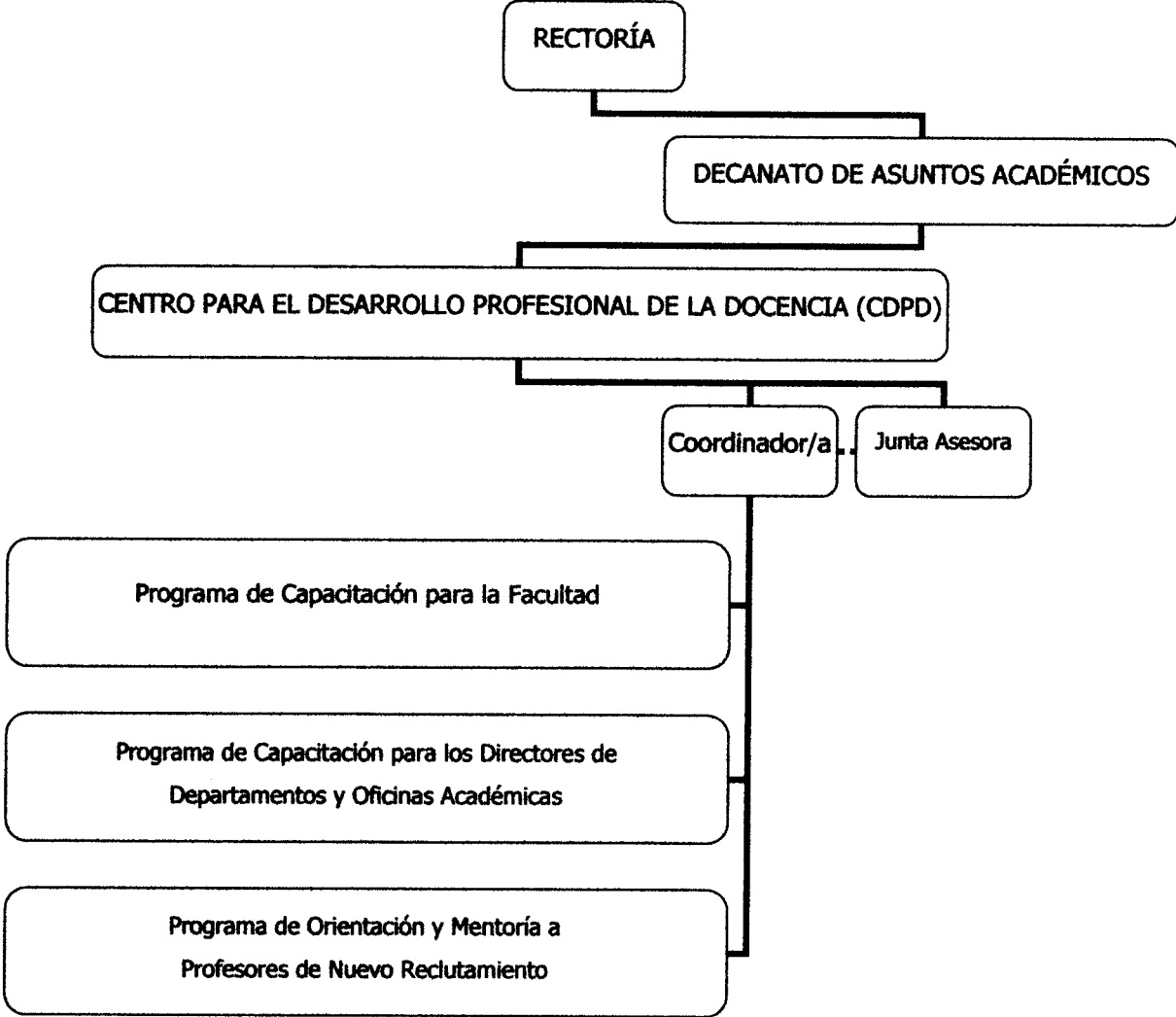
“La Universidad de Puerto Rico fomenta culturas académicas que atemperan sus ofertas curriculares, modalidades de enseñanza y aprendizaje e investigación a los mejores desarrollos en los diferentes campos del conocimiento y provee protocolos ágiles y flexibles para la evaluación, renovación y avalúo académico”. A tales fines establece el siguiente objetivo: “Proveer las herramientas adecuadas para el mejoramiento profesional y la actualización de los métodos de enseñanza y aprendizaje de los docentes”.

El Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) concibe al docente universitario como un profesional que no sólo es experto en materias o disciplinas sino una personal que reflexiona e indaga sobre su práctica educativa. El docente universitario será un facilitador de aprendizajes que proporcionará el intercambio de ideas y experiencias. Éste 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.

Finalmente la implantación del Programa de Desarrollo Profesional de la Docencia estará enmarcado en mejorar la calidad de la enseñanza y el desarrollo de políticas de 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.

Por todo lo antes expuesto, es evidente la necesidad de instituir un Programa de Desarrollo Profesional de la Docencia en la UPRA. Para darle formalidad, se hace necesaria la creación de un Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.

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



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. Por tal motivo, y considerando la tradición sistémica de esta institución, el mismo estará adscrito al Decanato de Asuntos Académicos. En la figura 1 se muestra el organigrama del CDPD.

El CDPD estará a cargo de un coordinador con una descarga académica de seis (6) créditos y contará con un Asistente Administrativo. El Coordinador del CDPD será designado por el Rector por recomendación del Decano(a) de Asuntos Académicos. La Junta Asesora estará compuesta por ocho miembros como sigue: el Director del CIC (Centro de Investigación y Creación), el Director de DECEP (División de Educación Continua y Estudios Profesionales), y el Director de Recursos Humanos, un miembro de la facultad y un director de departamento. Tanto el miembro de la facultad como el director de departamento serán designados por el Rector por recomendación del Decano de Asuntos Académicos. También formarán parte de la Junta Asesora, el Decano Asociado de Asuntos Académicos y el Coordinador del Centro fungiendo como miembros ex officio.

Los candidatos a ser evaluados para los puestos de Coordinador o Junta Asesora deberán ostentar un nombramiento permanente. La persona designada para el puesto de Coordinador puede ser de cualquiera de los departamentos académicos de la Institución. El Director del CIC pertenece a la Junta como miembro debido a que otro de los componentes del Centro es la investigación. Por su parte, 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. El Director de Recursos Humanos formará parte la Junta ya que el Plan Estratégico 2003 – 2008 establece entre sus metas el optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje y crear una cultura de aprendizaje y renovación de la

Institución, que asegure la competitividad del personal docente y no docente, por lo tanto, de esta manera aunar esfuerzos para el logro de la misma.

Los miembros electos de la Junta Asesora tendrán un término de dos años con un máximo de dos términos consecutivos.

## PRESUPUESTO

En la tabla 1 se muestra el presupuesto para el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia (CDPD) y su impacto presupuestario en este año académico 2006-2007. El espacio para la ubicación de este Centro será provisto por el Decanato de Asuntos Académicos.

Tabla 1. Presupuesto Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.

	PROPUESTO		FONDOS PAREO	
	Total (semestre)	Total (anual)	Total (semestre)	Total (anual)
<b>A. SALARIOS PERSONAL</b>				
Un (1) Coordinador(a) Profesor(a) con Doctorado				
Primer Semestre 2006-2007	\$1,968			
Segundo Semestre 2006-2007	\$3,936	\$5,904		
Beneficios Marginales(FB): SS (7.65%) + FSE (1.55%)	\$272	\$543		
<b>Total (Comp.+ FB)</b>	<b>\$4,208</b>	<b>\$6,447</b>		
<b>B. Asistente Administrativo I</b>	\$3,615	\$7,230	\$3,615	\$7,230
Beneficios Marginales: (SS+FSE)(9.20%)+Retiro(15%)	\$875	\$1,750	\$875	\$1,750
<b>Total (Asist. Adm. + FB)</b>	<b>\$4,490</b>	<b>\$8,980</b>	<b>\$4,490</b>	<b>\$8,980</b>
<b>C. TOTAL SALARIOS</b>	<b>\$8,697</b>	<b>\$15,427</b>	<b>\$4,490</b>	<b>\$8,980</b>
<b>D. RECURSOS PROFESIONALES</b>			<b>\$1,000</b>	<b>\$2,000</b>
<b>E. MATERIALES</b>	<b>\$500</b>	<b>\$1,000</b>		
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>\$9,197</b>	<b>\$16,427</b>	<b>\$4,490</b>	<b>\$8,980</b>

### Justificación Presupuesto

El personal administrativo del CDPD constará de un coordinador y un asistente administrativo. Durante el año académico 2006-2007, el coordinador CDPD recibirá una compensación/descarga de tres (3) y seis (6) créditos para el primer y segundo semestre,



respectivamente. El coordinador será nombrado por el Rector. El asistente administrativo I será contratado a tiempo parcial (20 horas).

La partida de recursos profesionales estará cubierta por la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP). Esta partida conlleva la contratación de recursos externos para el ofrecimiento de talleres de capacitación y desarrollo profesional del personal docente. Por otra parte, se propone una partida de materiales de \$1,000 para cubrir gastos de diseminación de actividades.

## 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 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 investigaciones y estudios de necesidades para identificar áreas de necesidad de la facultad para responder efectivamente a éstas.
4. Desarrollar un plan de trabajo anual para el cumplimiento de la misión y objetivos del Centro.
5. 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 de Desarrollo Profesional de la Docencia.
6. Trabajar en estrecha colaboración con el Decanato de Asuntos Académicos para facilitar, agilizar y flexibilizar las actividades y servicios que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
7. Articular una amplia divulgación de las actividades y servicios que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
8. Preparar y someter informes anuales según le sean requeridos.
9. Preparar otros informes y presentaciones en caso de ser solicitados.
10. Coordinar la planificación y selección de recursos físicos, fiscales y profesionales para las diferentes actividades que desarrollará el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
11. 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.
12. Coordinar con la División de Educación Continua y Estudios Profesionales el diseño y entrega de certificados a los participantes de los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
13. Pertenecer a la Junta Consultiva como miembro ex officio.
14. Desarrollar mecanismos para identificar recursos fiscales para eventualmente hacer del Centro un organismo autosustentable.
15. Ejercer otras funciones afines, cuando así le sea requerido por las autoridades universitarias aplicables.

## **FUNCIONES DEL ASISTENTE ADMINISTRATIVO I 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 de Desarrollo Profesional de la Docencia.
5. Crear una base de datos de los participantes en los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
6. Coordinar el proceso de matrícula de los interesados en participar de los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
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 de Desarrollo Profesional de la Docencia.
9. Tramitar la selección de recursos físicos, fiscales y profesionales para las diferentes actividades que desarrollará el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
10. Gestionar con la División de Educación Continua y Estudios Profesionales el diseño y entrega de certificados a los participantes de los talleres, conferencias, paneles y simposios, entre otros, que ofrecerá el Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.
11. 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.
12. Mantener la evidencia en relación a: pago de personal administrativo y docente, requisiciones de compra de materiales, gastos de viajes del personal, pago de las actividades profesionales que se ofrecen durante el año académico.
13. Hacer cualquier otra encomienda que tenga a bien asignarle el Coordinador del Centro de Desarrollo Profesional de la Docencia.

## FUNCIONES DE LA JUNTA ASESORA DEL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL 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 Profesional de la Docencia.
2. Asesorar al Coordinador sobre el funcionamiento del Centro de Desarrollo Profesional 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 Profesional de la Docencia.

## REFERENCIAS

Certificación 2002-03-32 del Senado Académico. Reformulación Misión, Metas y Objetivos de UPRA, Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

*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 96-97-596 de la Junta Administrativa.* Creación del Centro de Enriquecimiento Profesional (CEP), Universidad de Puerto Rico, Recinto Universitario de Mayagüez.

*Certificación Número 79, año 2000-01 del Senado Académico.* Creación de un Programa de Enriquecimiento Profesional de la Facultad para el Fortalecimiento de la Docencia, Universidad de Puerto Rico en Cayey.

Diez para la Década: Agenda para la Planificación 2006-2016, Universidad de Puerto Rico.

Plan Estratégico Institucional 2003-2008: 40 Años de Excelencia. Oficina de Planificación y Estudios Institucionales (OPEI), Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

“Prioridades Académicas y Administrativas para el Año Académico 2005-2007”. Oficina de Planificación y Estudios Institucionales (OPEI), Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Junta de Síndicos, 16 de febrero de 2002, según enmendado hasta el 19 de mayo de 2004, páginas 71-80.

<http://www.rrpac.upr.clu.edu/~centexa>, *Centro de Excelencia Académica*, Decanato de Asuntos Académicos, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

