

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS



ESCUELA DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN
DE CENTROS EDUCATIVOS**

EFFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD
DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS EN EL CENTRO EDUCATIVO ARCADIO
ANTONIO TIBURCIO GUZMÁN, DISTRITO 03, REGIONAL 06, JARABACOA, LA
VEGA, AÑO ESCOLAR 2019-2020

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO
REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS
EDUCATIVOS

SUSTENTADO POR:

YANERY MARÍA ACOSTA PEÑA

LEONARDA DEL CARMEN CASTELLANOS RODRÍGUEZ

ASESORA:

DRA. CEFERINA CABRERA

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS
REPÚBLICA DOMINICANA
ABRIL, 2020.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatorias.....	I
Agradecimiento.....	II
Resumen.....	IV
Abstract.....	V
Introducción.....	VI

CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del contexto.....	21
1.1.1 Contexto interno del Centro Educativo.....	21
1.1.2 Aspecto socio-económico.....	21
1.1.3 Aspecto cultural.....	22
1.1.4 Aspectos religiosos.....	22
1.2 Antecedentes del estudio de Caso.....	22
1.3 Descripción de la problemática.....	27
1.3.1 Formulación de las preguntas del Caso.....	28
1.4 Objetivos del estudio de Caso.....	29
1.4.1 Objetivo general del Caso.....	29
1.4.2 Objetivos específicos del Caso.....	29
1.5 Justificación y relevancia del estudio de caso.....	30

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual.....	33
2.1.1 Concepto de efectividad.....	33
2.1.2 Efectividad de la gestión directiva.....	34
2.1.2.1 Rol del director segun el Ministerio de Educación.....	35
2.1.2.2 Dirección escolar en los Centros Educativos.....	36
2.1.2.3 Gestión y visión de liderazgo.....	37
2.1.3 Calidad educativa.....	37
2.1.3.1 Criterios de calidad educativa.....	39
2.1.4 Procesos pedagógicos.....	40
2.1.5 El rol del docente según el Ministerio de Educación.....	41

2.1.5.1 Traslado docente	42
2.1.6 Capacidad competitiva	43
2.1.7 Clima organizacional para el éxito de la gestión directiva	44

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque, Diseño y tipo de investigación etnográfica	47
3.2 Sujetos informantes. Criterios para su inclusión	49
3.3 Técnicas e instrumentos	49
3.4 Validación de las técnicas de recogida de información	50
3.4.1 Procedimiento para la recolección de informaciones	51
3.5 Procedimiento para el análisis de la informaciones	52

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación del análisis del caso estudiado	54
4.1.1 Análisis por objetivos específicos	70
4.1.2 Análisis general de la experiencia vivida	77

CONCLUSIONES	80
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	85
------------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
---	----

APÉNDICE:

Apéndice A: Cuestionario realizado para aplicar a los distintos actores que forman parte de la investigación	93
---	----

ANEXOS:

Anexo No. 1: Aplicación de la entrevista y grupo focal del Equipo de Gestión	96
Anexo No. 2: Aplicación de entrevista a los docentes	97
Anexo No. 3: Aplicación de la entrevista y grupo focal de la APMAE	97
Anexo No. 4: Aplicación del cuestionario al Director Distrital y Técnico en el área de descentralización en el Distrito Educativo 06-03	98
Anexo No. 5: Visita del equipo investigador al Distrito Educativo 06-03	99
Anexo No. 6: Carta de Solicitud de permiso para realizar la investigación en el Centro Educativo Arcadio Antonio Tiburcio	100
Anexo No. 7: Carta de Solicitud de permiso para realizar la investigación en el Distrito Educativo 06-03	100
Anexo No. 8: Muestra de lo que respondieron los diferentes sujetos informantes al aplicarles la entrevista	101

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 1: ¿Qué es la efectividad de los procesos pedagógicos, para el logro de la calidad educativa?	54
Tabla 2: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 2: ¿Cómo es la asignación de los docentes en el Centro, respecto a su área de formación académica?	56
Tabla 3: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 3: ¿Qué criterios se utilizan para reconocer el mérito académico de los docentes en el centro?	58
Tabla 4: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 4: ¿Cómo ha sido la gestión del director del centro desde su inicio hasta la actualidad? ..	60
Tabla 5: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 5: ¿Qué tan eficiente es la gestión directiva para el desarrollo de los procesos pedagógicos, para el logro de la calidad educativa?	62
Tabla 6: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 6: ¿En qué medida y por qué los docentes desertan del Centro Educativo?	64
Tabla 7: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 7: ¿En qué se relaciona el perfil del Director del Centro Educativo con lo establecido por el MINERD?.	66
Tabla 8: Resumen y análisis de las respuestas a la pregunta # 8: ¿Cómo es la gestión del Centro Educativo con relación al clima organizacional?	68

Resumen

El propósito general de esta investigación fue determinar la efectividad de la gestión directiva y su relación con la calidad de los procesos pedagógicos en el Centro Educativo Arcadio Antonio Tiburcio Guzmán, Distrito 03, Regional 06, La Vega, año escolar 2019-2020. Este estudio determina el desenvolvimiento del encargo directivo y la relación que existe con la calidad de los procesos pedagógicos del Centro. El mismo, muestra la efectividad que tiene la administración del Director del Centro Educativo Arcadio Antonio Tiburcio con el propósito de que exista una buena gerencia organizacional docente.

Se muestra cómo la falta de un efectivo mando directivo puede afectar la calidad de los procesos educativos, toda esta situación afecta de manera significativa a toda la institución educativa pero en especial la parte docente que se siente en ocasiones sin voz ni voto. La importancia de la investigación se basa en encontrar un consenso entre la dirección y los docentes para que así pueda ver un clima organizacional efectivo en el Centro. Es por eso, que se motiva en el estudio al equipo de gestión a que ayude e induzca al gestor en la toma de decisiones justas y también a que accione de manera efectiva y puntual, pues según los resultados de los datos obtenidos si el Director no mejora su dirección el Centro se vería muy afectado con el paso del tiempo.

En esta investigación se concluyó que el Director del Centro debe mejorar su coordinación organizacional, en especial con el personal docente, pues ellos requieren una mayor comunicación y entendimiento con la parte directiva, para así, no seguir desertando y poder tomar mejores decisiones, tanto de asignación de áreas académicas como de los merecidos méritos que les corresponden a algunos docentes de forma justa y transparente, guiándose debidamente por los criterios que manda el MINERD.

CONCLUSIONES

El proyecto fue muy satisfactorio y se pudo recabar las respuestas buscadas, tanto de manera positiva como negativas, porque para que se cumpla con la efectividad de la gestión directiva se deben seguir una serie de criterios establecidos por el MINERD, en el caso del Centro Educativo investigado se muestra poca efectividad directiva en la organización docente, acción que perjudica la calidad de los procesos pedagógicos.

Objetivo Específico # 1: Considerar la opinión que merece la efectividad de los procesos pedagógicos que se dan en el Centro Educativo, para logra la calidad por parte de la comunidad educativa.

En este objetivo se pudo concluir que los procesos pedagógicos están apoyados en el currículo y que su efectividad depende de los diferentes métodos, estrategias y políticas educativas que el gobierno implemente. Por otra parte, también se concluyó con que la efectividad de los procesos pedagógicos no se desarrolla correctamente porque hay propuestas que se toman en cuenta, pero no se llevan a cabo.

Por tal motivo, la efectividad de los procesos pedagógicos es incompleta por modificaciones constantes de planes y proyectos, por falta de recursos, desinterés de algunos docentes al enseñar, y desmotivación de los estudiantes de la escuela. En conclusión, la efectividad en los procesos pedagógicos del Centro está parcializada con algunos grados, que la escuela cuenta con excelentes maestros pero que hay que tener una mejor gestión directiva.

Objetivo Específico # 2: Analizar si se toman en cuenta para la asignación de los docentes su área de formación académica.

En este objetivo se pudo recabar distintas conclusiones, dentro de ellas que algunos docentes están asignados de acuerdo con su titulación del nivel primario, pero que a la vez les asignan de manera dictatorial y sin investigar o preguntar si se está capacitado o no. Otros opinan que los ubican en cursos del primer ciclo del nivel primario si solo saben alfabetizar.

A varios docentes del centro no se les toma en cuenta el área académica donde mejor se desenvuelve porque en el segundo ciclo del nivel primario de la escuela no rotan y se encuentran facilitando hasta seis asignaturas fijos en un aula. Desde el Distrito Educativo en algunas ocasiones se asignan docentes en cualquier Centro, pero por necesidad y no especialidad.

Objetivo Específico # 3: Verificar los criterios que se utilizan para reconocer el mérito académico de los docentes en el Centro.

Se concluyó que los distintos criterios utilizados para reconocer el mérito académico de los docentes son muy variados, desde varios puntos de vistas, con opiniones fundamentadas y otras aéreas. Opinan que, se toman en cuenta criterios como el dominio de la disciplina, conocimiento y que sean críticos.

De igual manera, expresaron que se toman en cuenta para el reconocimiento del mérito docente los valores, el dominio didáctico, la actitud, los resultados de aprendizaje de los estudiantes, dedicación, esfuerzo, compromiso, desempeño académico, entrega, titulación y sobretodo el trabajo en equipo.

Otros opinaron que, no conocen ningún criterio, porque no se aplica nada y que el equipo de gestión no funciona correctamente, que se reconocen los méritos académicos de algunos docentes por su cercanía al director, preferencia o favoritismo. Solo el equipo de gestión es el que selecciona de manera discreta algunos de los docentes por sus méritos académicos, nadie más interviene.

Objetivo Específico # 4: Identificar la opinión que tienen los sujetos sobre como se ha desarrollado la gestión del Director del Centro desde su inicio hasta la actualidad.

Se ha concluido para este objetivo que, la gestión del Director ha sido un poco difícil y sin la debida planificación porque es un Centro nuevo y es la primera experiencia del gestor. Además, le falta diálogo y entendimiento con el personal docente, necesita ayuda de otros gestores para la toma de decisiones, ya que no ejecuta y en muchas ocasiones las deja para un día si se acuerda.

Algunos docentes dijeron que, el Centro cada día se enfrenta con varias dificultades, y que va en retroceso, o sea de mal en peor. Por otra parte, el personal del Distrito que colaboró en dicha investigación asegura que el gestor del Centro va en crecimiento y que va mostrando una apertura hacia el cambio. El equipo de gestión agregó que la gestión del Director es buena, pero con aspectos a mejorar.

Objetivo Específico # 5: Analizar la eficiencia de la gestión directiva para el desarrollo de los procesos pedagógicos, para el logro de la calidad educativa.

A manera de conclusión se pudo determinar que, la eficiencia de la gestión directiva para el desarrollo de los procesos pedagógicos es buena pero que le falta conectividad en las decisiones, le falta recursos al centro, se toman en cuenta algunos temas para mejorar, aunque algunos no se ejecuten o no se les da seguimiento, algunos docentes se sienten con poca ayuda por parte de la dirección, por tal motivo atribuyen que la gestión directiva debe mejorar.

El Director y el Técnico Distrital enfatizaron que, para cada Centro Educativo se asignan personas que saben gestionar y que tienen preparación. También expresan que al supervisar el gestor del Centro Educativo en que se basa el proyecto de investigación se han dado cuenta que este cumple con su cronograma de rondas, recorridos, acompañamientos y monitoreo.

Objetivo Específico # 6: Determinar el nivel de deserción de los docentes en el Centro Educativo.

En este objetivo se pudo deducir que, los docentes desertan de forma regular del Centro cada vez que inicia o finaliza un año escolar debido a injusticias por parte del área directiva, intereses propios, mala gestión educativa, causas personales, comodidades, enfermedad, viajes o traslados Algunos de los docentes no desertan porque sus hogares les quedan muy cerca del Centro. Algunos padres, madres o tutores de la escuela dijeron que, nunca han visto ningún cambio en los docentes, que siempre ven los mismos.

Objetivo Específico # 7: Distinguir la relación que hay entre el perfil del Director del Centro Educativo y lo establecido por el MINERD.

Para este objetivo se concluyó que, el perfil del Director del centro casi no se relaciona con lo establecido por el MINERD, porque, aunque gestiona de una manera armoniosa, es muy permisivo, carece de autoridad, no cumple con todos los acuerdos ni reglamentos que le corresponden y sus ideas dominan al Centro. El gestor aprobó en el concurso de oposición para dicho puesto, pero le falta carácter, liderazgo, competencia, conocimiento, preparación y experiencia para poder ejecutar correctamente.

Objetivo Específico # 8: Identificar la forma en que la gestión del Centro Educativo favorece un clima organizacional favorable.

La organización escolar del gestor en el plantel es regular, porque a veces es muy estricto con cosas que no son importantes, pero es sumiso y permisivo con lo que debe poner en control. También, se encontró que existe mucho favoritismo con personas cercanas a la gestión, esto conlleva un mal clima organizacional en la institución.

Es muy notable la falta de información puntual y sin planificación de las actividades del Centro en varias ocasiones. Algunos de los docentes expresan que el gestor se muestra de una manera humanitaria, responsable, con objetivos claros y buena administración, pero le falta actitud y autoridad en cuanto a la toma de decisiones y su ejecución.

Objetivo General: Determinar la efectividad de la gestión directiva y su relación con la calidad de los procesos pedagógicos en el Centro Educativo Arcadio Antonio Tiburcio Guzmán, Distrito 03, Regional 06, La Vega, año escolar 2019-2020.

En la investigación que se llevó a cabo se pudo determinar la problemática presentada en la escuela sobre la efectividad de la gestión directiva y su relación con la calidad de los procesos pedagógicos tomando en cuenta las diversas opiniones de los sujetos informantes, pero de manera puntual haciéndose énfasis en la parte que tiene que ver con la organización docente.

Se concluyó de manera general que, la efectividad de la gestión directiva en Centro Educativo Arcadio Antonio Tiburcio Guzmán con relación a la calidad de los procesos pedagógicos es de una manera regular, a la cuál le falta mejorar en varios aspectos, tales como: la toma de decisiones cuando se presentan algunas problemáticas, delegación de funciones del personal de la escuela, organización por áreas y grados de los docentes y en el aspecto de la comunicación con los docentes.

La gestión directiva mostró, en diversas ocasiones una cierta desconfianza en el otorgamiento de algunas responsabilidades al personal docente del Centro Educativo. En el trayecto de investigación se visualizó una gestión basada en lo reservado, oculto, discreto, donde solo había una proximidad y confianza para la toma de decisiones con una minoría de personas, muy cercanas a la dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, M. (2000). *La triangulación metodológica: Sus principios, alcances y limitaciones*. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105218294001.pdf>
- Beltrán, S. (2016). *La gestión directiva: Un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Borjas & Vera. (2008). *Funciones gerenciales del director de las escuelas bolivarianas*. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78241106>
- Briceño, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile*. Madrid, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55121025022.pdf>
- Casanova, M. (2012). *El diseño curricular como factor de calidad educativa*. Madrid, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55124841002.pdf>
- Cunya, S. (2018). *Clima organizacional y calidad de servicio a los usuarios de Unidad Gestión Educativa Local-Paita* [Universidad San Pedro]. Sullana, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9588>
- Delgado, P. (2010). *Fiabilidad y validez*. Madrid, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Fernández, L. (2002). *Formar para la dirección escolar: Por qué, cuándo, cómo...* Granada, España. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41973>
- Fernández, S. (2001). *Análisis de efectividad en la evaluación de programas sociales y educativos*. Revista de educación, 324, 317-339. Madrid, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19380>
- Fonseca, O. (2003). *Investigación cualitativa, como propuesta metodológica para el abordaje de investigaciones de terapia ocupacional en comunidad*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/304/30400207.pdf>
- Garbanzo, G, & Orozco, V. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. Revista Educación, 34(1), 15. San Pedro, Costa Rica. Recuperado de: <https://doi.org/10.15517/revedu.v34i1.495>

García, I. (2010). *Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: Una perspectiva teórica*. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205003.pdf>

González, R. (2015). *Diseño de un Modelo de Indicadores para la Gestión de la Calidad Educativa en la República Dominicana*. Santo Domingo. Recuperado de: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23100.23681>

Henao, X. (2019). *Estrategias de afrontamiento en adolescentes entre los 11 y 14 años que presentan conductas autolesivas pertenecientes a una institución educativa de envigado*. Río Negro, Antioquía. Recuperado de: <http://repositorio.uco.edu.co/handle/123456789/203>

Lattuf, Z. (2012). *La Gestión del Conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo*. Venezuela. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/index.htm>

Martínez, Guevara & Valles. (2016). *El Desempeño Docente Y La Calidad Educativa*. El Fuerte, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Medina, L. & Morán, M. (2008). *Gestión del director con relación a la supervisión del maestro en dos Centros Educativos del Nivel Básico, del Distrito 16-06, Bonaó, en el año 2007-2008* [Universidad Adventista Dominicana (UNAD)]. Recuperado de: <https://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=1603>

Ministerio de Educación (2003). *Reglamento del estatuto docente*. Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado de: <http://www.ministeriodeeducacion.gob.do/docs/marco-legal/decretos/decreto-sobre-reglamento-del-estatuto-del-docente-no-639-03-go-no-10225-del-26-de-junio-de-2003.pdf>

Ministerio de Educación. (2013). *Manual operativo de centro educativo público*. Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado de: <http://www.educando.edu.do/centro-de-recursos/documentos/manuel-operativo-de-centro-educativo-publico/>

Ministerio de Educación. (2016). *Evaluación del impacto de la supervisión en gestión administrativa escolar del MINERD sobre el logro de los aprendizajes*. Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado de: https://www.ideice.gob.do/documentacion/publicaciones.html-set_5=p1-2

Moreno, Cegarra, Vergara & Matos. (2016). *Clima Organizacional en el Contexto Educativo*. Trujillo, Venezuela. Recuperado de:
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>

Moya, R. (2000). *La formación del docente de una educación técnica competitiva*. Caracas, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41010205.pdf>

Peña, D. & González, R. (2014). *Incidencia de la gestión del director en el proceso pedagógico del Centro Educativo La Capitalista, Municipio de Castañuelas, Provincia Montecristi, Distrito Educativo 13-03, Villa Vásquez en el Período 2013-2014* [Universidad Abierta para Adultos (UAPA), Recinto Santiago]. Recuperado de:
<https://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=4383>

Quezada, M. (2006). *Efectividad y educación*. Chile. Recuperado de:
<https://rioei.org/historico/deloslectores/1192Munoz.pdf>

Quispe, D. (2017). *Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017* [Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14148>

Reyes, S. (2008). *Gestión del director/a y metodologías de enseñanza que implementan los docentes en Cuatro Centros Educativos del Nivel Básico del Distrito 16-04 de Bonaó. Período Lectivo 2007-2008* [Universidad Adventista Dominicana (UNAD)]. Recuperado de: <https://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=1610>

Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Sampieri, Collado & Baptista. (2007). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa, México. Recuperado de:
<https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Silverio & Henríquez. (2018). *Análisis de las estrategias de gestión del director y su influencia en la práctica docente en la Escuela Ausberto Luna Lagombra del Distrito 01, Regional 11 de Sosúa, Puerto Plata. Período 2017-2018*. [Universidad Nacional Evangélica (UNEV), Recinto Santiago]. Recuperado de: <https://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=6158>

Uribe, M. (2010). *Profesionalizar la Dirección Escolar Potenciando el Liderazgo: Una Clave Ineludible en la Mejora Escolar. Desarrollo de Perfiles de Competencias Directivas en el Sistema Educativo Chileno*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693173>

Van, H. (2016). *Apuntes sobre Calidad Educativa*. Managua, Nicaragua. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/2-Apuntes-sobre-Calidad-Educativa-2.pdf>

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana

809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana.

Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.

809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do