

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS

UAPA



ESCUELA DE POSTGRADO

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

**INTEGRACIÓN DEL EQUIPO DE GESTIÓN EN LOS PROCESOS
PEDAGÓGICOS DEL CENTRO EDUCATIVO ORTEGA MOCA,
DISTRITO EDUCATIVO 06, REGIONAL 06 PROVINCIA
ESPAILLAT, MOCA, PERÍODO ESCOLAR 2015-2016.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE MAGISTER EN GESTIÓN DE CENTROS
EDUCATIVOS**

POR:

BRENDA VICTORIA

DOMINGA MERCEDES RUIZ RODRÍGUEZ

ASESOR:

PROFESOR JOSE NILO SILVERIO CIRIACO

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS

REPÚBLICA DOMINICANA

MAYO, 2016

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	IV
COMPENDIO	V
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes de la investigación.....	13
1.2 Planteamiento del Problema	16
1.3 Formulación del Problema.....	18
1.3.1 Sistematización del Problema	19
1.4 Objetivo de la Investigación.....	20
1.4.1 Objetivo General	20
1.4.2 Objetivos Específicos	20
1.5 Justificación.....	21
1.6 Delimitación	24
1.7 Limitación	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1 Marco contextual	27
2.1.1 Aspectos relativos al contexto de estudio: Espaillat	27
2.1.2. Aspectos relativos al municipio: Moca	28
2.1.2.1 Aspectos Geográficos y Demográficos.....	28
2.1.2.2 Aspectos Históricos.....	29
2.1.2.3 Aspectos Económicos.....	32
2.1.3 Aspecto Regional de Educación 06-00.....	33
2.1.3.1 Marco Filosófico	33
2.1.3.2 Aspectos Relativos al Centro Educativo Escuela Ortega Moca	34
2.1.3.2.1 Historia del Centro	34
2.1.3.2.2 Características del Centro.....	35
2.1.3.2.3 Contexto Social del Centro	36
2.1.3.2.4 Filosofía del centro.....	37
2.1.3.2.4.1 Misión, visión y valores del Centro.....	37
2.1.3.2.5 Descripción de estudiantes y docentes	38
2.1.3.2.6 Localización y organización del Centro	39
2.2 Marco Teórico	39
2.2.1 Definición de Gestión	39
2.2.2 Gestión Educativa	40
2.2.3 Equipo de gestión	42

2.2.4 Constitución del equipo de gestión	44
2.2.5 Nivel de Formación del Equipo de Gestión	44
2.2.6 Preparación Académica	46
2.2.7 Talleres de capacitación.....	51
2.2.8 Experiencia laboral	53
2.2.9 Programas de actualización	54
2.2.10 Entrenamiento	55
2.2.11 Talleres de formación	55
2.2.12 Reuniones Periódicas.....	58
2.2.13 Visitas a clases u observación áulica.....	60
2.2.14 Funciones del Equipo de gestión	62
2.2.15 Frecuencia de los talleres.....	62
2.3 Estrategias pedagógicas de enseñanza y de aprendizaje	65
2.4 Tipos de aprendizaje.....	66
2.4.1 Aprendizaje basado en proyectos	66
2.4.2 Aprendizaje por descubrimientos	68
2.4.2.1 Pasos en el aprendizaje por descubrimientos.....	68
2.4.3 Aprendizajes basados en problemas.....	69
2.4.3.1. Pasos del Aprendizajes basados en problemas	70
2.5 Otras estrategias de enseñanza	71
2.6 Técnicas de enseñanza	72
2.7 Los recursos y materiales didácticos para el aprendizaje.....	73
2.8 Evaluación de los Aprendizajes, Resultados e Índice Académico.. ..	75
2.9 Plan de acompañamiento y seguimiento.	81
2.9.1 Beneficios de la evaluación, acompañamiento y seguimiento en el desempeño docente.....	84
2.9.2 Características de la evaluación y acompañamiento docente	85
2.9.3 Modelos de evaluación del desempeño docente.....	87
2.9.4 Métodos para acompañar y evaluar el desempeño docente.	89
2.9.5 Proceso para acompañar y evaluar el desempeño docente.	90
2.9.6 Instrumentos para el acompañamiento y la evaluación del desempeño docente. ..	91
2.9.6.1 Cronograma de visitas a clase	92
2.9.6.2 Planes de clase de los docentes.....	93
2.9.6.3 Reflexiones pedagógicas	95
2.9.6.4 Asistencia del docente a los grupos pedagógicos.....	96
2.10 Tasa de asistencia.....	96
2.11 Tasa de promoción efectiva	98
2.12 Tasa de repitencia	100

2.13 Tasa de abandono	101
2.14 Coherencia entre planificación, currículo e indicadores de logros	102
2.15 Asistencia y puntualidad de los docentes a la clase	108
2.16 El Portafolio.....	109
2.17 Registro de grados.....	110
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	112
3.1 Diseño, tipo de investigación y método	113
3.1.1 Diseño	113
3.1.2 Tipo de investigación	114
3.1.3 Método	115
3.2 Técnicas e instrumentos	116
3.3 Población y muestra	118
3.4 Procedimiento para la recolección de datos	118
3.5 Procedimiento para el análisis de datos.....	119
3.6 Validez y confiabilidad.....	119
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	121
4.1 Presentación de los resultados del Cuestionario A aplicado a los docentes.	123
4.2 Presentación de los resultados de la entrevista aplicada al director del centro educativo. 150	
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	178
5.1. Análisis y discusión de los resultados de la encuesta aplicadas a los docentes por variable.....	180
5.1.1 Variable No. 1: Nivel de formación del equipo de gestión.	180
5.1.2 Variable No. 2: Actividades del equipo de gestión.	182
5.1.3. Variable No. 3: Estrategias pedagógicas.	185
5.1.4. Variable No. 4: Plan de acompañamiento y seguimiento.....	189
5.1.5. Variable No. 5: Procesos Pedagógicos.	193
5.1.6 Variable No. 6: Nivel de interacción.	195
CONCLUSIONES	202
RECOMENDACIONES	213
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	217
APÉNDICE.....	225

COMPENDIO

Es un hecho que, en un centro educativo, una sola persona no puede manejar tantas informaciones, tantas funciones, la planificación y realización de actividades, el seguimiento a los maestros y la presencia requerida en diferentes lugares al mismo tiempo. Es por esto, que se ha establecido la creación de un equipo de gestión en las escuelas, que sirva de complemento y ayuda a las funciones desarrolladas por el director y que garantice a su vez un mejor seguimiento a las actividades y a los maestros para lograr el funcionamiento adecuado de la institución escolar.

El tema objeto de estudio de esta investigación es la integración del equipo de gestión en los procesos pedagógicos del Centro Educativo Escuela Rural Ortega Moca, Distrito Educativo 06, Regional 06 en la provincia Espaillat, Moca, período escolar 2015-2016. Partiendo de lo observado en este estudio y el objetivo general establecido, se establecieron los siguientes objetivos específicos: Identificar la formación académica del equipo de gestión, determinar las actividades que desarrolla el equipo de gestión para mejorar la calidad del docente, identificar las principales estrategias pedagógicas utilizadas en los procesos áulicos, determinar el nivel de cumplimiento del plan de acompañamiento y seguimiento en los procesos pedagógicos, determinar la calidad de los procesos pedagógicos, determinar el nivel de interacción del equipo de gestión en los procesos pedagógicos de la Escuela Ortega Moca en el período 2015-2016.

Se han desarrollado una serie de estudios previos y, debido a que el término de equipo de gestión es relativamente reciente, los estudios anteriores se refieren a este equipo como un equipo directivo. Dentro de investigaciones anteriores consideradas se encuentran, la tesis de Abreu, G. y Remigio U. (2012): El rol de equipo directivo en la gestión de aulas del primer grado del Primer ciclo del Liceo Vespertino Jamao al Norte, Distrito Educativo 06-01, de José Contreras en el año escolar 2011-2012; la monografía de Reyes Pérez, F. (2007) sobre Incidencia de la gestión de los directores en el funcionamiento de los Centros del Nivel Básico en el Distrito 02-03, las Matas de Farfán; el trabajo de Uribe, B. (2007) de investigación liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar, y a Olivares, C. y Rosario, A. (2010) en su tesis de la Incidencia de la

formación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los/as alumnos/as del segundo ciclo del Nivel Básico del Centro Educativo Colegio San Antonio de Padua, Distrito 16-04, Bonaó, República Dominicana durante el período 2009-2010, entre otros.

Los autores mencionados en el párrafo anterior señalan las actividades que, con frecuencia, los directores dejan de realizar, y la necesidad de la organización e implementación de un equipo de gestión, para eficientizar la labor de los centros educativos y del director, siendo la función primordial de los gestores de centro apoyar al director, al darle continuidad a los planes de acción establecidos para contribuir al desarrollo de la institución.

Para valorar y ampliar el sentido de esta investigación se consultaron diversas fuentes bibliográficas de las cuales se extrajeron varias líneas temáticas dentro entre las que se encuentran la gestión educativa, el nivel de rendimiento académico, la calidad del trabajo docente, los procesos pedagógicos, el plan de acompañamiento y seguimiento, las cuales revistieron de validez y vigor este estudio.

Esta investigación fue documental y de campo. Se considera documental pues se sustenta en fuentes bibliográficas; y, de campo porque fueron aplicadas encuestas en el centro para la recolección de datos. También se basa en una metodología cuantitativa, usando el diseño no experimental, pues se ha observado el fenómeno en su contexto natural y ha sido transcrita la información recopilada mediante la observación. El tipo de diseño es transversal, pues la investigación se realiza en un momento específico.

El tipo de investigación en este estudio en particular es descriptivo, donde se van a presentar datos para establecer cómo se integra del equipo de gestión en los procesos pedagógicos. El método es el deductivo donde se parte de lo general a lo particular, en este estudio de la teoría presentada por otros autores para aplicarla al caso en particular del equipo de gestión de la Escuela Ortega, Moca.

El universo de la población es de 13 docentes, no se realizó muestreo para aplicar la investigación y se va a usar el total de la población. Para esta investigación, se usó el cuestionario con preguntas cerradas para facilitar la recolección de datos, pues requiere menor esfuerzo del encuestado y toma menos tiempo, así como garantizar la exactitud de los mismos.

También fueron presentadas preguntas cerradas con la peculiaridad de que el sujeto de estudio podía escoger más de una opción.

Para el análisis de datos se revisan los datos y se procede a la tabulación o la ordenación sistemática en tablas, y la presentación gráfica para facilitar la interpretación y explicación de los datos.

Para la presentación de los resultados en primer lugar, se usaron tablas en las que se muestran los indicadores, la frecuencia y el porcentaje en base a un 100% de la frecuencia obtenida. Asimismo, se enuncia la fuente de la cual fueron extraídos los datos. En el caso de que, en el cuestionario, más de una respuesta pueda ser seleccionada, esta nota aparece al pie de la tabla correspondiente. En el caso de la entrevista, se presentan las respuestas a las interrogantes realizadas, de manera organizada y precisa.

Los principales resultados de esta investigación arrojan que el equipo de gestión, aunque está establecido y constituido en la Escuela Rural de Ortega Moca carece de la formación y orientación necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. De igual forma, se detectó que los docentes no están conscientes de la importancia de este equipo para mejorar y apoyar su desempeño profesional y académico. Finalmente, a grandes rasgos, los datos recopilados muestran que de las funciones más descuidadas por el equipo de gestión son el seguimiento y acompañamiento del docente, especialmente en la frecuencia de las visitas a clases y en los talleres de formación y capacitación.

La sociedad de hoy demanda de personas de principios, valores y con educación de calidad, con un desenvolvimiento adecuado y una convivencia armónica. Esto se logrará tomando conciencia de la importancia que tiene la educación, una educación que incluye a las familias, el contexto y la realidad. Además de una escuela con equipos de trabajos comprometidos, responsables y que se tomen realmente en serio su labor, y que, a su vez, realicen aportes de manera responsable, consciente y, sobre todo, de entrega plena.

En este documento se proporciona información puntual sobre algunos elementos que permiten al lector, profundizar sobre la integración que el equipo de gestión en los procesos pedagógicos y la influencia que ejerce en los centros educativos. Se pretende que quien lea esta investigación conozca sobre este tema tan trascendental y adquiera un conocimiento significativo. La lectura del mismo aporta valiosos conocimientos que sirven a todos los implicados e interesados en el ámbito educativo. De igual manera, contiene nociones imprescindibles para mejorar y cambiar situaciones problemáticas que afectan en alto grado el proceso enseñanza aprendizaje de la educación actual en la República Dominicana.

CONCLUSIONES

El perfil general de los docentes encuestados, en su mayoría son del sexo femenino en un 92.31%, la edad comprendida de la mayoría de los encuestados se encuentra entre 29 a 39 años, el porcentaje más significativo de los años de servicio es de 1 a 5 años con un porcentaje de 46.15. La mayoría de los docentes tienen un grado académico de licenciatura en el Nivel Básico con un 46.15%. El 7.69% de los docentes están formados en el nivel inicial.

El Equipo de gestión por su parte es un 100% del sexo femenino, con una edad comprendida en un 25% de 29 a 39 años y un 50% de 40 a 50 años. El tiempo de servicio que tienen es de 1 a 5 años, 11 a 15 años, 16 a 20 años y más de 25, con un porcentaje de un 25% en cada renglón. Cuentan con una preparación académica de licenciatura en el Nivel Medio y Básico con un 50% y 25%, respectivamente. Solamente un integrante del equipo de gestión cuenta con un nivel de Maestría.

Objetivo Específico No. 1. Identificar el nivel de formación del equipo de gestión de Escuela Rural Ortega Moca en el período 2015-2016.

Los indicadores para determinar el nivel de formación del equipo de gestión están conformados por la preparación académica, la experiencia laboral, la motivación y participación a talleres de formación y actualización, y si la orientación recibida para desempeñar debidamente sus funciones y responsabilidades dentro del equipo de gestión.

El nivel de formación del Equipo de Gestión es importante porque garantiza un desempeño eficiente de cada uno de sus integrantes. En esta investigación se determinó que el 50% de los integrantes del equipo de gestión es licenciado en el Nivel Medio, el 25% tiene una licenciatura en el Nivel Básico y una maestría, respectivamente.

En cuanto al tiempo de servicio los resultados arrojaron que los integrantes del equipo de gestión el 25% presenta un tiempo de servicio de 1 a 5 años. El rango siguiente del 6 a 10 años está compuesto por 25% de los integrantes del equipo de gestión. En la categoría de 16 a 20 años y de más de 25 años presentan una frecuencia con 25%, en cada rango.

Respecto a la participación en talleres de formación, el 100% de miembros del equipo de gestión participa en talleres de capacitación con una frecuencia mensual, lo cual indica que tanto el centro como los gestores buscan mejorar la formación del personal del equipo de gestión.

En cuanto a la orientación y actualización recibida para el conocer y ejecutar correctamente sus funciones como integrantes del equipo de gestión, el 100% indicó que recibió a orientación necesaria y que la misma iba acorde con lo requerido para un buen desempeño como parte del equipo gestor.

Toda esta información evidencia que el equipo de gestión del centro está consciente de la importancia de su formación y que está debidamente preparado para desarrollar sus funciones. Además, de apoyar a los docentes al recibir capacitaciones acertadas y de acuerdo con sus necesidades, garantizando que todos puedan desarrollar sus labores de manera adecuada. El equipo de gestión entiende que sus integrantes y los docentes deben ser capacitados y mantener e incrementar su nivel de conocimiento.

Objetivo específico No. 2. Determinar las actividades que desarrolla el equipo de gestión para mejorar la calidad del docente en el centro educativo Escuela Rural Ortega Moca en el período 2015-2016.

Al aplicar la encuesta a los docentes, se determinaron las actividades que desarrolla el equipo de gestión. Entre las actividades que realiza se encuentran: los talleres de actualización, las reuniones periódicas, y el acompañamiento a clases.

En cuanto a los talleres de actualización, el 69.23% de los docentes participa en talleres de actualización con una frecuencia mensual, esto lo confirma la información obtenida por el equipo de gestión. Los docentes en un 46.15% afirma que el equipo de gestión promueve la formación de grupos de estudio, además de ayudar a identificar las necesidades de actualización de los docentes a través de visitas a clase, y confirmado por el equipo de gestión.

Otra de las actividades realizadas por el equipo de gestión es la de reunirse semestralmente para coordinar y organizar el trabajo que desarrollan los docentes en el centro. Sin embargo, para que las reuniones sean efectivas y fructíferas es necesario que las mismas se realicen con un rango de tiempo menor entre una y otra. De esta forma se da el seguimiento necesario de las asignaciones o puntos pendientes o por reforzar enfocados en la reunión previa. Igualmente, al tener lapsos de tiempo tan prolongados entre una y otra sesión es imposible recordar, aun contando con una agenda y minutas de las reuniones previas los hechos tratados en la sesión anterior o llegar a los resultados esperados con reuniones tan espaciadas.

A pesar de que los docentes afirman que las reuniones se realizan con una frecuencia semestral, los gestores del centro indican que dichas reuniones se efectúan con una frecuencia mensual, dando, según los gestores, de esta forma continuidad y coherencia a las acciones por realizar. Sin embargo, en función de los docentes, al realizar las reuniones con tanto espacio de tiempo

entre una y otra, carecen de la consistencia y periodicidad requerida para un buen seguimiento.

El acompañamiento al docente o visitas a clase es otra de las actividades realizadas por el equipo de gestión la cual tiene una frecuencia, de acuerdo a los docentes encuestados, semestral. Esta información entra en contradicción con el seguimiento al cronograma de visitas a clases, las cuales, de acuerdo al 100% de los docentes se cumple a cabalidad, Sin embargo, de acuerdo al Ministerio de Educación, las visitas a clases deben realizarse, como mínimo dos por cuatrimestre, lo cual significa que deben hacerse cada dos meses. Por otro lado, el equipo de gestión afirma hacer sus visitas a clases de manera mensual. Aparentemente, el equipo de gestión trata de cumplir con sus funciones, sin embargo, lo hace con una frecuencia inaceptable para lograr los resultados esperados.

Se realizó una pregunta en la que se pide a los docentes señalar las actividades que realiza el equipo de gestión, la cual en orden de frecuencia fueron la de modelar nuevas formas de enseñar y el espacio para intercambio de ideas, luego en orden de mayor respuesta está facilitar recursos para el aprendizaje, promover formación de grupos de estudio y por último coordinar y organizar talleres y otros eventos de formación. Se concluye que el equipo de gestión presenta debilidades en cuanto a la prioridad en la organización y ejecución de los talleres de formación, está consciente de la necesidad, pero no los realiza tal vez con la frecuencia requerida.

En conclusión, las actividades realizadas por el equipo de gestión para mejorar la calidad del docente son las siguientes: los talleres de actualización, reuniones periódicas, el acompañamiento o visitas a clase.

Objetivo específico No. 3: Identificar las principales estrategias pedagógicas utilizadas en los procesos áulicos en la Escuela Rural Ortega Moca en el período 2015-2016.

Se concluye lo siguiente: se evidencia en la encuesta aplicada a los docentes del centro en estudio que todos hacen uso de estrategias de enseñanza como son el aprendizaje por descubrimiento, basados en problemas, la indagación dialógica, el sociodrama, el debate, el juego y aprendizaje por proyectos siendo éste el menos utilizados. En el caso del estudio de casos, no es usado en las clases.

Se pudo comprobar que los materiales didácticos son: Impresos, recursos del medio natural, tecnológicos, la biblioteca del aula, manipulativos, y en menor de los casos elaborados, audiovisuales y ambiente letrado.

Aparentemente, los docentes del centro implementan variadas estrategias y recursos en sus clases, lo cual influye de manera determinante en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes del centro.

Objetivo Específico No. 4.- Determinar el nivel de cumplimiento del plan de acompañamiento y seguimiento en los procesos pedagógicos en la Escuela Rural Ortega Moca en el período 2015-2016.

Como resultado de esta investigación, y concerniente al nivel de cumplimiento del plan de acompañamiento y seguimiento en los procesos pedagógicos en la Escuela Rural Ortega Moca en el período 2015-2016. Es posible concluir que los acompañamientos son realizados a los docentes, por el Equipo de Gestión perteneciente a este Centro Educativo, con una frecuencia semestral. Lo cual no es lo más recomendable, aún indicado por el Ministerio de Educación, el cual recomienda dos visitas por cuatrimestre, como mínimo y más visitas en el caso de profesores nuevos. Para la directora, las visitas de acompañamiento se realizan de manera mensual.

Los docentes afirman en un 84.62% que la labor de acompañamiento del equipo de gestión consiste en observar el desempeño docente. Luego, identificar fortalezas y debilidades, retroalimentación del desempeño, revisión de la planificación y la evaluación y verificar la asistencia y puntualidad de los docentes a sus labores. Resulta contradictorio que en la tabla 10, la retroalimentación tenga un porcentaje de un 46.15% como parte de los resultados del seguimiento a los docentes, y en la tabla 24, un 69.23%.

La información recolectada del acompañamiento, en su mayoría se usa como referencia para ajustes, el cual es el propósito principal del acompañamiento. Sin embargo, un 15.38% opina que la misma se archiva. El equipo de gestión debe dejar bien claro el propósito del programa de acompañamiento y seguimiento y lo que hacen con la información recogida en el mismo, para que los docentes sientan que su trabajo es valorado y no usado para ser archivado.

El cronograma de visitas a clases se presenta siempre a los docentes y se cumple de acuerdo un 92.31% de los docentes, siempre. Tanto la planificación en las clases como la planificación de las visitas conllevan un espíritu de orden que ayudan favorablemente a que los docentes sepan lo que se va a hacer en el centro con anticipación y pongan su mayor empeño en que se realice de la mejor forma.

El 92.31% de los encuestados coincidió en afirmar que el equipo de gestión siempre realiza la revisión de la planificación, lo cual es clave para el desarrollo de una clase. Más importante aún es el hecho de que en un 100%, los docentes afirman que siempre el equipo de gestión hace comentarios y sugerencias en cuanto a la planificación revisada. Esta retroalimentación es lo que realmente hace la diferencia en cuanto al proceso de planificar. Contar con este apoyo marca el paso para una mejor educación.

En cuanto a los resultados del seguimiento, generalmente arroja diálogos reflexivos y lleva al intercambio y trabajo colaborativo entre docentes. En menor

porcentaje general, genera retroalimentación, reconocimiento y alternativas de actualización. Esta información fue confirmada con la encuesta aplicada a los gestores del centro, los cuales también afirman que lleva a un reconocimiento del buen desempeño docente en mayor porcentaje. La situación de menor porcentaje puede presentarse por la falta de orientación y formación necesaria del equipo de gestión o por falta de tiempo para realizar estas funciones. Tanto la retroalimentación, como el reconocimiento son herramientas motivadoras para el personal, lo cual trae innumerables beneficios. Es contradictorio que el equipo de gestión comente o realice sugerencias en la planificación, sin embargo, genere un porcentaje de un 46.15% en cuanto a la retroalimentación como resultado del seguimiento a los docentes.

Atendiendo a lo presentado anteriormente, el nivel de cumplimiento y acompañamiento del equipo de gestión a los docentes, no se corresponde con los establecido por el Ministerio de Educación, las visitas a clases en este centro se realizan semestralmente y de acuerdo al Ministerio, deben realizarse dos visitas por cuatrimestre.

Objetivo Específico No.5.- Determinar la calidad de los procesos pedagógicos de la Escuela Ortega Moca.

Para garantizar que el proceso de enseñanza aprendizaje se dé por completo es necesario seguir una serie de pasos y requisitos. Se pueden comenzar con una formación adecuada, una planificación correcta y revisada, pero sobre todo la asistencia y puntualidad del docente a sus labores, otorga seguimiento, coherencia y formalidad a la docencia. De acuerdo al director del centro, los docentes asisten en un 100% y son puntuales en su llegada al centro educativo. De igual forma, los estudiantes asisten entre un 81-100%.

En cuanto a los resultados de las evaluaciones, las mismas oscilan entre un 90 a un 100%, siendo este número coherente con la tasa de promoción del centro entre un 81-100% y una tasa de repitencia de un 0 a un 20%. De igual forma, la tasa de abandono es de un 5%. Se concluye que el docente del centro es el

ejemplo de puntualidad y asistencia y que los estudiantes siguen esta pauta. Es además evidente que los estudiantes tienen un alto rendimiento académico y que los mismos son motivados a asistir y a continuar sus estudios.

La preparación académica de los docentes cumple con lo requerido por el Ministerio de Educación donde todos son licenciados en educación o maestros normales. Sin embargo, la directora indica que los docentes participan en talleres con una frecuencia mensual, cuando los docentes indican que la frecuencia de los talleres es semestral.

Sobre la calidad de los procesos pedagógicos del centro, se concluye que en el centro los resultados de las evaluaciones indican que los estudiantes tienen un alto rendimiento académicos, basándose además en la tasa de promoción y repitencia del centro. El estudiante está motivado a asistir a clases, pues la tasa de inasistencia es baja. Finalmente, los docentes cuentan con una preparación académica adecuada a los requerimientos del Ministerio de Educación. Los docentes asisten puntualmente y con regularidad al centro de enseñanza, logrando calidad en los procesos pedagógicos.

Objetivo Específico No. 6.- Determinar el nivel de interacción del equipo de gestión en los procesos pedagógicos de la Escuela Ortega Moca en el período 2015-2016.

Se pudo concluir en la encuesta aplicada a estos docentes se observa que en su mayoría afirman que el equipo de gestión se reúne o realizan encuentros semestrales, una parte mínima asegura que dichos encuentros se realizan de manera mensual. Aunque en la encuesta aplicada a los gestores, las reuniones se realizan con una frecuencia mensual.

Por otro lado, los docentes evalúan el aprendizaje de sus estudiantes por medio de trabajos individuales, trabajos en equipo, actitudes y destrezas para el trabajo, resultado de pruebas y portafolios. Es importante reconocer que, así como en la planificación y en las clases se llevan a cabo diferentes estrategias

didácticas, de igual forma el docente del centro no se centra en un solo elemento al evaluar el aprendizaje de los estudiantes, sino que cuenta con una diversidad de herramientas para arrojar resultados más veraces.

Los docentes afirman usar el currículo para su planificación, y que el equipo de gestión realiza la revisión y posteriores comentarios a sus planes de clase. De igual forma, el equipo verifica el proceso de evaluación, los boletines de los estudiantes y los cuadernos de los estudiantes para constatar que los resultados coincidan con la realidad y que se usen una variedad de opciones al evaluar.

El equipo de gestión también facilita recursos de aprendizaje, en lo que coinciden un 53.85% de los docentes, lo que ayuda a concluir que existe una calidad y se revisa la pertinencia de los recursos usados en clases, además de la revisión a la planificación, que a su vez confirma esta información.

Se concluye que el nivel de interacción del equipo de gestión del centro, no es el ideal debido a la poca frecuencia de la realización de reuniones con los docentes. Sin embargo, en cuanto a las demás funciones a cargo del equipo de gestión para lograr interactuar en los procesos pedagógicos, las realiza de manera adecuada, en lo que se refiere al uso de diferentes tipos de evaluaciones por parte de los docentes, la revisión del uso del currículo para las planificaciones, la revisión de las planificaciones, boletines de notas y cuadernos de estudiantes, así como facilitar recursos de aprendizaje. La única debilidad está constituida por la necesidad de reuniones periódicas frecuentes.

OBJETIVO GENERAL. Determinar la integración del equipo de gestión en los procesos pedagógicos del centro educativo escuela rural Ortega Moca, distrito educativo 06, regional 06 en la provincia Espartero, Moca, en el período 2015- 2016.

Mediante la investigación bibliográfica y de campo y a partir de las respuestas encontradas en los objetivos específicos, se puede concluir que el equipo de gestión se integra en el centro educativo de Ortega Moca. El equipo está conformado por una serie de miembros que buscan desarrollar sus funciones de manera eficiente, y cuentan con las herramientas necesarias para lograrlo, entre las que se encuentran la preparación académica adecuada, la experiencia, la participación en talleres de actualización. Dentro de las funciones que realiza están las reuniones periódicas, visitas a clase dentro del programa de acompañamiento y seguimiento y los talleres de actualización, así como la revisión de los planes de clase, los boletines de notas y cuadernos de trabajo de los estudiantes.

Los hallazgos evidencian que la integración del equipo de gestión en los procesos pedagógicos del Centro Educativo Ortega Moca es de manera parcial por la frecuencia de las reuniones y las visitas a clase.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, G. y Remigio U. (2012). *El rol de equipo directivo en la gestión de aulas del primer grado del Primer ciclo del Liceo Vespertino Jamao al Norte, Distrito Educativo 06-01 de José Contreras en el año escolar 2011-2012*. Tesis de licenciatura no publicada, UAPA, Santiago, República Dominicana.
- Agencia de Calidad de la Educación de Chile (2015). [En línea], Recuperado el 15 de diciembre, 2014. <http://www.agenciaeducacion.cl/coordinacion-sac/cuales-son-los-otros-indicadores-de-calidad/asistencia-escolar/>
- Aguilar, J., Vargas, J. (2011) *Planeación Educativa y Diseño Curricular: Un ejercicio de sistematización*. [En línea], Recuperado el 15 de diciembre, 2014. http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/140_
- Aldana de la Vega, L. (2011). *Estrategia de acompañamiento educación de calidad*. Autor sin Editar. Campus Universitario del Puente del Común. Bogotá, Chía.
- Ayuntamiento de Moca. (2014) *Referentes municipales* [En línea]. Recuperado el 15 de diciembre, <http://www.ayuntamientodemoca.gob.do/>
- Balagué, Claudia (2014). *Fortalecimiento de la gestión para funcionarios escolares*. [En línea], Recuperado 15 de diciembre, 2014. <https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/212790/>
- Calzado Lahera, Deici. *El taller del Lenguaje en la escuela. Tesis de Maestría en Educación Avanzada*. Recuperado el 15 diciembre, 2014. <http://www.monografias.com/trabajos75/taller-forma-organizativa-capacitacion-cuadros/taller-forma-organizativa-capacitacion-cuadros2.shtml#ixzz48JfVGhUS>

- Chiavenato I. (2002). *Gestión del Talento Humano*: Bogotá: Mc Graw Hill
- Coll, C. (1991). *Psicología y currículum: Una aproximación psicopedagógica a la elaboración del currículum escolar*. México: Paidós Mexicana.
- Collazos, Juan Dávila (2010). *La importancia de la experiencia docente a la hora de enseñar*. Recuperado el 15 diciembre, 2014. <http://metro-ci-experienciadocente.blogspot.com/2010/06/la-importancia-de-la-experiencia-del.html>
- Comunidad de Madrid. *La formación profesional*. [En línea], Recuperado el 15 de diciembre, 2014. http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1167899198046&pagename=PortalEducacion/Page/EDUC_contenidoFinal
- Correa, A, Álvarez A., Correa, S. (2003). *La gestión educativa: un nuevo paradigma*. 6ta Edición. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín, Colombia.
- Dirección General de Estadísticas y Censos, Buenos Aires, Argentina. [En línea], Recuperada 15 de diciembre, 2014. http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/publicaciones/eah_2009/educacion_definiciones.html
- Eirín, R., Garcí, H., Montero, L. (2009) *Desarrollo profesional y profesionalización Docente. Perspectiva y problemas. Profesorado*. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13 No. 2
- Egido G, Inmanculada (2011). *Cambios y dilemas en la formación del profesorado (1961-2011). cincuenta años de historia de España en perspectiva europea*. Revista Tendencias pedagógicas no. 18.

- Elola N., Zanelli N., Oliva A. y Toranzos L. (2010) *La evaluación Educativa. Fundamentos teóricos y orientaciones prácticas*. Buenos Aires. Aique Educación.
- García, Marta Rosa (2007). *Interacción y comunicación en entornos educativos: Reflexiones teóricas, conceptuales y metodológica*. [En línea], Recuperada 15 de diciembre de 2014. <http://www.compos.org.br/seer/index.php/e-composcompos/article/viewFile/143/144>
- Gento P., Samuel (2010). *Cómo elaborar un diagnóstico de la Calidad de un Centro Educativo: Implementación y Resultados de un modelo*. [En línea], Recuperada 15 de diciembre, 2014. [http://www.leadquaedcom/docs/artic%20es p/Modelo%20de...pdf](http://www.leadquaedcom/docs/artic%20es%20p/Modelo%20de...pdf)
- Grant, C., Zeichner, K. (1995) *On Becoming a Reflective Teaching*. [En línea], Recuperada 15 de diciembre, 2014. <http://www.wou.edu/ngirodm/foundation/grant-and-zeicher.pdf>
- Guzman, J. (2008). *Sistema de evaluación del desempeño docente orientado a los aprendizajes*. Recuperada 15 de diciembre, 2014. <http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/premios/2ensayo2008.pdf>
- Harf, R. (2008) *Dirección y organización de instituciones para niños pequeños*. Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de Investigación*. 5ta. Edición. México: Ediciones. Mc Graw Hill.

Informe Nacional de estadísticas de Uruguay (2015). *Información estadística general del año 2013 sobre aspectos relevantes de la realidad del país, con el mayor grado de actualización posible.*[En línea], recuperada 15 de diciembre de 2014.

Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento*. Técnica y Metodología. 2da. Edición. México. Editorial Interamericana.

Lepeley, M. (2001). *Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación*. México Mc Graw Hill Inter-Americana.

Mauri, T. (1990). *El curriculum en el centro educativo*. Universidad de Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación.

Meyer, C; Schwager, A. (2007) *Comprendiendo la experiencia del cliente*. Harvard Business Review Vol. 85 (2): 89-99.

Ministerio de Educación de la República Dominicana. (1997). *Ley General de Educación 66`97*. Primera Edición, Santo Domingo, República Dominicana.

Ministerio de Educación de la República Dominicana. *Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología*. Impreso en Santo Domingo República Dominicana.

Ministerio de Educación (2013). Oficina Nacional de Planificación y Desarrollo Educativo, Dirección de Desarrollo Organizacional. *Manual Operativo De Centro Educativo Público*. Diseño y diagramación: María Terrero. Impreso en Santo Domingo República Dominicana.

Ministerio de Educación (2003). *Planificación Efectiva de la Labor Docente Manual del Docente y la Docente* Primera Edición: Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio -INAFOCAM. Santo Domingo, D.N.

Ministerio de Educación de la República Dominicana. (2013). *Diseño Curricular Nivel Primario Primer Ciclo* (1ro., 2do. 3ro.) Primera Edición, Santo Domingo, República Dominicana.

Ministerio de Educación de la República Dominicana (2012). *Análisis del Desempeño Docente*. Recuperado sábado 13 de diciembre de 2014. <http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.html>

Ministerio de Educación de la República Dominicana (2008). *Boletín de Indicadores del período 2008-2009*. Primera Edición, Santo Domingo, República Dominicana.

Ministerio de Educación. (2005). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica: Regular - Proceso de Articulación*. Lima, Perú: Fimart S.A.C.

Ministerio de Educación (2012). *Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana del IDEICE* (Instituto Dominicano de evaluación e investigación de la calidad educativa) (2012). Diseño y Diagramación Ing. Eric Morel. Edición septiembre 2012. Impreso en Santo Domingo, D.N., República Dominicana.

Murillo, Jorge V. (2012) Informe de Competitividad Global 2012-2013. CLACDS. Incae Business School. [En línea], Recuperada 15 de diciembre, 2014 [http://www3.weforum.org/docs/WEF_Globa ICompetitivenessReport_2012 13.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Globa%20CompetitivenessReport_201213.pdf)

Navarro, R., (2003). "El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo". *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana*, 1, 15-18.

Observatorio de la Educación Iberoamericana. (2004). Organización y Estructura de la Formación docente en Iberoamérica. Recuperado el martes 16 de diciembre de 2014 de <http://www.rinace.net/biblio/INFORMECARRERAS.PDF>

Oficina Nacional de Estadística (2012). IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. Vol I. Recuperado el martes 16 de diciembre de 2014 de http://censo2010.one.gob.do/volumenes_censo_2010/vol1.pdf

Ogando, F., Pepén M., Ziffer A., Mejía R. (2005). *Gestión de Prácticas Pedagógica y calidad educativa: tendencias y estudios de casos*. Santo Domingo: Editora Búho.

Olivares, C. y Rosario, A. (2010) *La Incidencia de la formación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los/as alumnos/as del segundo ciclo del Nivel Básico del Centro Educativo Colegio San Antonio de Padua, Distrito 16-04, Bonaó, República Dominicana durante el período 2009-2010*. Tesis de licenciatura no publicada, UAPA, Santiago, República Dominicana.

Organización de Estados Iberoamericanos –OEI (2003). La organización y estructura de la formación docente en Iberoamericana. Informe Nacional presentado por la Secretaría de Educación de México en la 47 Sección de la Conferencia Internacional de Educación de UNESCO, Ginebra, Suiza.

Oviedo Rosa Divina (2004). *Manual de procedimiento para el acompañamiento seguimiento en los procesos educativos*. Santo Domingo: Búho.

Parella, S., Marlins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial Experimental Libertador.

Programa Institucional de Formación Docente (2012) Universidad de Colina. *Reglamento del Estatuto Docente Dominicano*. Editora Alfa y Omega. Santo Domingo, República Dominicana.

Reyes Pérez, F, (2007). *Incidencia de la gestión de los directores en el funcionamiento de los centros del Nivel Básico en el Distrito 02-03, las Matas de Farfán*. Monografía de licenciatura no publicada, UCE, San Juan de la Maguana, República Dominicana.

Salazar, A. (2010). *Recursos educativos abiertos y estrategias de búsqueda e implementación en un ambiente de aprendizaje universitario*. EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa. Recuperado el martes 16 de diciembre de 2014 de http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec41/recursoseducativosabiertosestrategias_busquedaimplementacion_ambiente_aprendizajeuniversitario.html

Secretaria de Estado de Educación de la República Dominicana. SEEBAC, 1997. Ordenanza 1 96. Primera edición. Editora Alfa y Omega. Santo Domingo, República Dominicana.

Trucios, R. Reuniones efectivas de trabajo. Recuperada el 15 abril, 2016. <http://es.slideshare.net/rtrucios/como-desarrollar-reuniones-de-trabajo-eficaces-tecnicas-de-ventas>

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú. Lance Gráfico S.A.C.

Uribe B., M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación*. Chile: Editorial REICE.

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