

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
**UAPA**

**ESCUELA DE POST-GRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CENTROS**



GESTIÓN DEL DIRECTOR ANTE LA REPITENCIA EN 8VO GRADO  
DE EDUCACIÓN BÁSICA DE ADULTOS EN LOS CENTROS  
PÚBLICOS DEL DISTRITO ESCOLAR 11-02 DE SAN FELIPE DE  
PUERTO PLATA, EN EL PERIODO 2000-2005

***POR:***

**ANA VALDEZ PICHARDO**

**ANA SOFÍA HERNÁNDEZ**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS  
REPÚBLICA DOMINICANA  
AGOSTO 2006**

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>COMPENDIO</b>	<b>V</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>VI</b>
<b>CAPÍTULO I:</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO: PUERTO PLATA</b>	
<b>1.1 Características del contexto</b>	<b>2</b>
1.1.1 Historia	2
1.1.2 Ubicación Geográfica	3
1.1.3 Demografía	3
1.1.4 Economía	4
1.1.5 Cultura	5
1.1.6 Educación	6
<b>1.2 Descripción de los centros objetos de estudios</b>	<b>7</b>
1.2.1 Características del centro Antera Mota	7
1.2.2 Historia	7
1.2.3 Ubicación	8
1.2.4 Misión	9
1.2.5 Visión	9
1.2.6 Descripción y Funcionamiento	9
1.2.7 Descripción del entorno del centro	10
<b>1.3 Características del centro Virginia Elena Ortea</b>	<b>11</b>
1.3.1 Historia	11
1.3.2 Ubicación	12
1.3.3 Misión	12
1.3.4 Visión	12
1.3.5 Descripción y Funcionamiento	12
1.3.6 Descripción del entorno del centro	13
<b>CAPÍTULO II.</b>	
<b>LA GESTIÓN DEL DIRECTOR ANTE LA REPITENCIA</b>	
<b>2.1 Antecedentes</b>	<b>15</b>
<b>2.2 La gestión del director</b>	<b>17</b>
2.2.1 Tareas del director	18
2.2.2 El director y la eficacia de su escuela	20
2.2.3 El director como pedagogo	21
<b>2.3 La competencia profesional del director</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Causas que originan la repitencia</b>	<b>26</b>
<b>2.5 El acompañamiento en el aula</b>	<b>31</b>
2.5.1 Gestión pedagógica y estratégica del proceso de seguimiento	33

<b>2.6 Los métodos de enseñanza</b>	<b>35</b>
2.6.1 Clasificación de los Métodos de Enseñanza Aprendizaje	37
2.6.2 El método Psico-social de Paulo Freire	39
<b>CAPÍTULO III:</b>	
<b>PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>3.1 Resultados del cuestionario aplicado a los/as maestros/as</b>	<b>43</b>
<b>3.2 Resultados del cuestionario aplicado a los/as estudiantes</b>	<b>61</b>
<b>3.3 Resultados de la entrevista realizada al director</b>	<b>69</b>
<b>CAPÍTULO IV:</b>	
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1 Discusión</b>	<b>72</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>81</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>86</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>103</b>

## COMPENDIO

Esta investigación titulada la gestión del director ante la repitencia en 8vo grado, se realizó con el propósito de analizar la gestión del director ante la repitencia en 8vo grado, de la Educación de Adultos, en los centros educativos públicos en la ciudad de Puerto Plata.

El estudio se realizó en la ciudad de Puerto Plata, la cual está ubicada en la parte septentrional de la República Dominicana. Pertenece a la región del Cibao. Su posición astronómica es la siguiente: 19° 45' latitud Norte y los 70° 45' longitud Oeste. Tiene una superficie de 1,856.90 kms<sup>2</sup>, por lo que es la décima provincia en extensión en el país.

La provincia de Puerto Plata está dividida en ocho municipios y seis distritos municipales. La capital es la ciudad de San Felipe Puerto Plata. Limita al Norte con el océano Atlántico; al Sur con las provincias Espaillat, Santiago y Valverde; al Este con el océano Atlántico y Espaillat, y al Oeste con el océano Atlántico y la provincia Montecristi.

La provincia Puerto Plata fue creada en el año de 1907, después que había ostentado desde 1865 la categoría de Distrito Marítimo. Previo a este último año había sido común de la provincia Santiago, territorio al que estuvo ligado por cerca de un siglo. Durante la Época Colonial, Puerto Plata fue una villa, hasta su desaparición en 1605. La Isabela, que fue la primera villa en la provincia y en el Nuevo Mundo, tuvo una corta existencia.

La población estimada por la Oficina Nacional de Estadística para la provincia de Puerto Plata en el 2000 era de 302,799 habitantes, las registradas por el censo de 1993 fue de 261,485, lo que supone un crecimiento de 13.6 por ciento de la población. Según el VII Censo de Población y Vivienda, los habitantes de Puerto Plata representaban el 15.6% del total de la población de la sub-región Cibao

Central, y el 3.6% del resto del país. Del total de sus habitantes, el 46% reside en la zona urbana y el 54% en la rural.

El desarrollo económico del municipio de San Felipe de Puerto Plata gira alrededor del sector turístico y la zona franca industrial. Puerto Plata es uno de los principales polos turísticos de la República Dominicana por su posición geográfica estratégica, que permite un rápido acceso a los mercados de Latinoamérica.

La investigación se realizó en los centros educativos públicos Antera Mota y Virginia Elena Ortea. La escuela Antera Mota está localizada en el centro de la ciudad de San Felipe de Puerto Plata, ocupando un espacio físico de una manzana de cuatro (4) calles. Estas son: al Norte calle Beller, al Sur, la calle Antera Mota, al Este la Virginia Elena Ortea y al Oeste la Dr. Zafra.

La escuela Antera Mota está localizada en el centro de la ciudad de San Felipe de Puerto Plata, ocupando un espacio físico de una manzana de cuatro (4) calles. Estas son: al Norte calle Beller, al Sur, la calle Antera Mota, al Este la Virginia Elena Ortea y al Oeste la Dr. Zafra.

Por su parte la escuela Virginia Elena Ortea fue fundada en el año 1942 por la señorita Olivia Capellán en la calle 30 de marzo, llamada anteriormente "Los cinco candados", luego fue trasladada donde esta hoy el huacalito en la calle Separación con el nombre de Ranfis Trujillo.

La escuela Virginia María Ortea está ubicada en la Avenida Pedro Clisante con Manolo Tavárez Justo, dentro del casco urbano de la ciudad de San Felipe de Puerto Plata.

Esta escuela por su ubicación cerca de la periferia se nutre de casi todos los barrios marginales y algunas comunidades aledañas como son San Marcos, Mangiolo, Javillar, Costambar, Los rieles, Maimón, Sabana Grande y los Muños. Estos barrios se han ido poblando de manera acelerada debido al auge del turismo, así como de la instalación de las zonas francas. Allí conviven personas

provenientes de diferentes puntos del país, en busca de mejores condiciones de vida.

En estos centros educativos de adultos la función del director, como buen gestor, es esencial, sobre todo porque se ha incrementado en los últimos años los niveles de repitencia en 8vo. Grado.

La gestión de los directores puede plantearse a partir de las tareas cotidianas que realizan y de las que dejan de realizar, por lo que conciben sus actividades desde dos perspectivas: La gestión administrativa y la supervisión. Las funciones que los directores dejan de ejercer se relacionan con las actividades de apoyo al trabajo de aula, coordinación de las actividades académicas y organización del trabajo en equipo. Lo urgente no deja lugar para lo importante.

Según Manuel López (1994, p 66) los directivos se ven a veces saturados por problemas administrativos por resolver, los cuales les exigen dedicarles casi todo el tiempo. Estos problemas son los referidos al llamado "papeleo" administrativo exigido por las autoridades educativas regionales o nacionales, y a la administración rutinaria de la escuela, referida al mantenimiento, el llenado de formatos diarios de control de asistencia de alumnos, docentes y personal administrativo.

Para Davis y Thomas (1992, p 74) los directores suelen dedicarse a todo tipo de funciones: fungir como obreros y mensajeros; encargarse del mantenimiento, de la supervisión controladora del personal, de los trámites administrativos y de las reuniones con el Director de Distrito. También asumen tareas de organizar, orientar, planificar y evaluar, atender a los alumnos, evaluar a los coordinadores y subdirectores.

En ocasiones los directores ponen en práctica pocas iniciativas para evaluar sistemáticamente aspectos claves como la utilización óptima del tiempo escolar en general y del tiempo de aula en particular. Tampoco parece haber conciencia de que un indicador importante de calidad educativa es la satisfacción de los alumnos

y sus representantes. A ellos es a quienes se les afecta negativamente o positivamente con la acción escolar.

Los estudios acerca de las escuelas eficaces, si bien no permiten deducir un modelo único de escuela ideal, al menos señalan características comunes de dichas escuelas. Una de las características que se repite en todos los estudios es el liderazgo y la gestión del equipo directivo. Pero además, muchas de las otras características, comunes o no, de las escuelas eficaces, se refieren a aspectos organizativos y, sobre todo, pedagógicos, que, sin duda, son consecuencia directa de la gestión del equipo directivo.

En las escuelas eficaces el personal directivo es receptivo a las inquietudes del docente. Es percibido por éste como una ayuda, un apoyo para cumplir sus funciones y, en ningún caso como un inspector/evaluador de su trabajo. El equipo directivo cumple también funciones de formación en valores a todos los miembros de la comunidad educativa.

Según Saúl Gento Palacios (1994) un buen director debe ser necesariamente, un pedagogo. Si bien esta función, la de pedagogo, no es la única, sí es indispensable poseer competencias directamente vinculadas al trabajo como docente y pedagogo, para ejercer con eficacia las funciones de director. Además, los alumnos de su escuela son la razón de ser de la escuela, donde el estudiante pasa varias horas diarias, donde debe aprender, que es el "oficio" que le corresponde como alumno. Por tal razón, todos los docentes que lo acompañan durante esas horas, deben ser formadores o educadores. De modo que la función primordial de aquel que dirige la comunidad escolar es la función pedagógica.

Por otra parte para Meléndez Rodríguez (2000, p 33) dentro de las principales causas que originan la repitencia están: las económicas, sociales, familiares y el contexto geográfico, así como los factores internos del sistema educativo.

- Las causas económicas: se relacionan con los ingresos que recibe el hogar del niño. Por lo general, los estudiantes de escuelas públicas son

de bajos recursos económicos, esto trae como secuela que muchos niños repitan el grado porque tienen que trabajar, porque no tienen los útiles suficientes para estudiar, muchas veces no tienen uniformes, zapatos, entre otros.

- Las causas sociales: son aquellas que tienen que ver con la sociedad en que vive el alumno. Los sectores marginados son los que más demandan las escuelas públicas, pero aún así existe entre ellos diferencia en los niveles de pobreza. Esto provoca que entre ellos hayan alumnos oprimidos o rechazados por los demás compañeros pertenecientes a una clase social más allá que la de ellos y por el mismo maestro que utiliza un criterio de arbitrariedad y exclusividad o accesión de persona. Y esto provoca que se sientan inútiles, menospreciados, excluido de la escuela y por eso dejan de estudiar, repiten de grado y luego, abandonan el centro.
- Las causas familiares: son aquella que se dan en el seno del hogar del alumno. Las peleas en la casa, la desintegración familiar, la falta de motivación de los padres hacia los hijos, entre otras, son factores que inciden para que el niño no sienta ningún interés por estudiar, ya que no cuenta con el apoyo primordial para la educación que es la familia.
- Las causas de contexto geográfico: son aquellas que tienen que ver con la característica física del lugar, su ubicación, sus vías de acceso y otras. Cuando la escuela es de difícil acceso, debido a los ríos, cañadas, arroyos, y caminos vecinales, el alumno se muestra desinteresado y la abandona. Este caso es típico de la zona rural.

Según Nerys del Carmen González (2001 p 33) es de esta realidad que adquiere pertinencia al acompañamiento pedagógico, pues es obvio, que el maestro (a) no pueda construir una nueva pedagogía desde la soledad, desde la acción individualista. Necesariamente tiene que abrirse a una cultura que tiene

énfasis en la construcción conjunta, en la acción compartida en la comunidad de aprendizaje, en el diálogo de saberes críticos.

Los/as acompañantes se asumen como profesionales reflexivos, críticos, corresponsables de lo que va aconteciendo en el desarrollo del proceso. Se asumen como educadores/as abiertos a los aprendizajes múltiples que va generando experiencia educativa, elaboración, participación y aplicación de pautas orientadas. Desde la concepción de seguimiento es que se plantean, las pautas utilizadas para constatar y registrar los aspectos más relevantes del proceso, que reúnen los siguientes rasgos:

- Coherencia con la naturaleza y la lógica del seguimiento,
- Estructura flexible y articulada a la realidad que se dará seguimiento,
- Toma en cuenta procesos y resultados como elementos interdependientes y necesarios, así como a las personas involucradas.
- Evaluación global y particular del programa de seguimiento. La evaluación del proceso es necesario para obtener informaciones que permitan la retroalimentación del trabajo que se va realizando.

El seguimiento al desarrollo curricular en el aula se hace con el propósito de fortalecer el programa de seguimiento al desarrollo curricular en el aula, en procura de lograr mejoras cualitativas en la práctica educativa de los maestros /as de los niveles, modalidades y subsistemas.

Para la Secretaría de Estado de Educación (2000, p 43) en su trabajo Fundamentación del programa de seguimiento al desarrollo curricular en el aula, entre acompañante y acompañado deben producirse vínculos afectivos caracterizados por:

- Un clima de confianza y colaboración
- Asumir las limitaciones y potencialidades
- Sentirse aceptado/a y apoyado/a

También, resulta sumamente valioso realizar periódicamente una evaluación, donde se tomen en consideración los aspectos: concepción, pautas, logísticas,

procesos, acompañantes, sistematización y resultados. Esto permitirá Información para la toma de decisiones y la retroalimentación del proceso.

En lo relativo a los resultados de la investigación y con relación al tipo de gestión que ejecuta el director en su centro el estudio reveló que para el 64.2% de los docentes y los directores consultados dentro de las actividades administrativas que dificultan a estos últimos la realización de sus funciones pedagógicas están: el papeleo administrativo exigido por las autoridades educativas; la administración rutinaria de la escuela; el control de asistencia de docentes y personal administrativo; así como la asistencia a reuniones fuera de la escuela.

Respecto al nivel de competencia profesional del director y los maestros el estudio mostró que el 85.6% de los profesores asegura que los directores no reflejan ninguna de las acciones que muestran el nivel de competencia del director en su actuación como son: expresión de los conocimientos; calidad de la actuación profesional; hábitos de trabajo; habilidades pedagógicas; valores que práctica y promueve, así como los sentimientos sinceros que expresa.

En lo relativo a las causas que dan origen la repitencia el estudio reveló que para el 50% de los maestros y los directores consultados dentro de los factores que están asociado a la repitencia están: la desintegración familiar; despreocupación de los padres hacia la escuela; muy bajo nivel de autoestima de los estudiantes; Inasistencias de los maestros a clase; falta de claridad en las explicaciones de los docentes y su negativa para reiterarlas; excesiva suspensión de docencia en el centro; práctica pedagógica rutinaria y esquemática; clima del aula caracterizado por el aburrimiento y desgano de los alumnos; faltan estrategias de recuperación o seguimiento de los alumnos.

En lo referente a si el maestro recibe o no acompañamiento por parte del director el estudio reveló que para el 85.6% de los maestros y los directores consultados dentro de las características que presenta el seguimiento que le da el director al maestro están: carácter pedagógico, diseño compartido de un plan de

trabajo, diálogo crítico entre acompañado/a y acompañante, establecimiento de vínculos afectivos, sistematización del proceso y evaluación del proceso.

En lo concerniente a la metodología que emplean los maestros para trabajar con adultos el estudio mostró que según el 92.8% de los docentes y los directores consultados dentro de las características que se deben tener en cuenta para la selección del método de enseñanza-aprendizaje están: los sujetos del proceso: alumno y docente; el modelo curricular; el contenido que se enseña y las condiciones espacio-temporales-materiales.

Finalmente, el estudio concluye, tomando como referencia el objetivo general “analizar la gestión del director ante la repitencia en 8vo grado, de la Educación de Adultos, en los centros educativos públicos en la ciudad de Puerto Plata”, puntualizando que para los maestros:

- En la práctica las actividades referidas a la gestión pedagógica del director son referente a acciones aisladas y sin continuidad (35.7%).
- Las acciones que ejecuta el director no se corresponden a las soluciones de los problemas que presenta la escuela (35.7%)
- Tiene pocas iniciativas (21.4%) y en la práctica sus acciones son sin autoridad pedagógica (7.2%).
- La competencia profesional del director es deficiente (85.6%).

## CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación sobre la gestión del director ante la repitencia en 8vo grado, de la Educación de Adultos, en los centros educativos públicos en la ciudad de Puerto Plata, se llega a las siguientes conclusiones:

**En lo relativo al objetivo No. 1 determinar el tipo de gestión que ejecuta el director en su centro** el estudio determinó que el 35.7% de los maestros consultados considera que en la práctica las actividades referidas a la gestión pedagógica del director son referente a acciones aisladas y sin continuidad, incluso estas acciones no corresponden a las soluciones de los problemas que presenta la escuela (35.7%), tiene pocas iniciativas (21.4%) y en la práctica sus acciones son sin autoridad pedagógica (7.2%).

Como se puede apreciar, esta situación dificulta que en el centro se puedan resolver los diferentes problemas que se presentan, sobre todo el de los altos niveles de repitencia, ya que para lograrlo se requiere que se haga un trabajo sistemático, donde se le dé seguimiento a la problemática mediante un proyecto elaborado para tal fin.

**Con relación al objetivo No. 2 determinar el nivel de competencia profesional del director y los maestros** el estudio determinó que el 85.6% de los maestros consultados se mostró de acuerdo y muy de acuerdo en considerar la competencia profesional del director como deficiente. Esto así porque el 85.6% de los profesores asegura que los directores no reflejan ninguna de las acciones que muestran el nivel de competencia del director en su actuación como son: expresión de los conocimientos; calidad de la actuación profesional; hábitos de trabajo; habilidades pedagógicas; valores que práctica y promueve, así como los sentimientos sinceros que expresa.

Ocurre con frecuencia que los directores poseen un nivel académico inferior al de la mayoría de los maestros lo cual los hace sentirse limitado para realizar un

acompañamiento en el aula, por lo tanto optan por ocuparse de las actividades administrativas y no de las pedagógicas. De esta manera los maestros realizan sus labores sin ningún tipo de supervisión.

Mientras que el 48% de los estudiantes y los directores consultados se mostraron en desacuerdo y muy en desacuerdo cuando se le preguntó si consideraban la competencia profesional del docente como deficiente.

**En lo referente al objetivo No. 3 investigar las causas que originan la repitencia en los centros** el estudio mostró que para el 50% de los maestros y los directores consultados dentro de los factores que están asociado a la repitencia están: la desintegración familiar; despreocupación de los padres hacia la escuela; muy bajo nivel de autoestima de los estudiantes; Inasistencias de los maestros a clase; falta de claridad en las explicaciones de los docentes y su negativa para reiterarlas; excesiva suspensión de docencia en el centro; práctica pedagógica rutinaria y esquemática; clima del aula caracterizado por el aburrimiento y desgano de los alumnos; falta de estrategias de recuperación o seguimiento de los alumnos.

Los padres deben entender que es esencial la estabilidad familiar dentro del hogar para que los niños no sufran traumas que influyan de manera negativa en su rendimiento en la escuela. Por lo tanto, tienen que tratar de mantenerse unidos en el hogar por el bienestar de sus hijos. En cambio la escuela, debe asegurar a los estudiantes la docencia, porque la suspensión continua de las clases los desestimula y hace que se descuiden en los estudios.

**En lo relativo al objetivo No. 4 determinar si el maestro recibe o no acompañamiento por parte del director** el estudio determinó que sí, incluso para el 85.6% de los maestros y los directores consultados dentro de las características que presenta el seguimiento que le da el director al maestro están: carácter pedagógico, diseño compartido de un plan de trabajo, diálogo crítico entre

acompañado/a y acompañante, establecimiento de vínculos afectivos, sistematización del proceso y evaluación del proceso.

Este acompañamiento que reciben los maestros contribuye de manera determinante a que este pueda mejorar su práctica en el aula, con lo cual se va a dinamizar el proceso enseñanza – aprendizaje.

Manifestó además, el 100% de los maestros y los directores entrevistados que los vínculos afectivos entre acompañante y acompañado deben caracterizarse por un clima de confianza y colaboración; asumir las limitaciones y potencialidades; y sentirse aceptado/a y apoyado/a.

**En lo relativo al objetivo No. 5 determinar la metodología empleada por los maestros para trabajar con adultos** el estudio determinó que según el 50% de los maestros, el 31.1% de los estudiantes y los directores consultados el método de enseñanza que más utilizan los profesores es el método para el desarrollo del pensamiento. Agregaron los maestros que usan también el método del aprendizaje global y productivo (35.7%) y el método investigativo (14.3%), lo cual fue confirmado por los directores.

Siempre es importante que los maestros no usen un solo método, porque no existe el método pedagógico universal, de ahí que la combinación efectiva de los diferentes métodos mejorará la práctica del maestro en el aula.

Incluso el 100% de los maestros, el 68.2% de los alumnos y los directores consultados se mostraron muy de acuerdo y de acuerdo en que los métodos que utilizan los docentes están dirigidos a una formación integral enriquecedora y desarrolladora del crecimiento total de la personalidad del alumno, en los cuales el desarrollo individual del sujeto corra en armonía con su integración social.

Como conclusión general y tomando como referencia el objetivo general “analizar la gestión del director ante la repitencia en 8vo grado, de la Educación de

Adultos, en los centros educativos públicos en la ciudad de Puerto Plata”, se puntualiza que para los maestros:

- En la práctica las actividades referidas a la gestión pedagógica del director son referente a acciones aisladas y sin continuidad (35.7% de los maestros).
- Las acciones que ejecuta el director no se corresponden a las soluciones de los problemas que presenta la escuela (35.7% de los maestros)
- Tiene pocas iniciativas (21.4% de los maestros) y en la práctica sus acciones son sin autoridad pedagógica (7.2% de los maestros).
- La competencia profesional del director es deficiente (85.6% de los maestros).

Para las investigadoras las diferentes problemáticas descritas anteriormente representa serias deficiencias en la gestión de los directores, las cuales repercuten de manera negativa en su gestión, contribuyendo a dificultar aún más la solución a los problemas de repitencia que prevalecen en el centro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almánzar García, José Nicolás. **Evolución y experiencia de la Educación de Adultos en la Republica Dominicana.** Exposición presentada en Seminario – Taller para la Formación de Personal Técnico del Programa de Alfabetización y Educación de Adultos. Santo Domingo 1993.

Ansorena, Alvaro. **15 casos para la selección de personal con éxito.** Barcelona. Paidós. Empresa. 1996.

Chico, Alfredo. **Alfabetización: una experiencia cultural y comunitaria.** Medellín. Colombia. 1994.

Davis, G. y Thomas M. **Escuelas eficaces, profesores eficientes.** Edit. La Muralla, Madrid. 1992.

Dudojoski, Roque. **La Educación de Adultos.** Editorial Guadalupe, Buenos Aires. 1978.

Ezpeleta, J. y Furián, A. **La gestión pedagógica de la escuela.** UNESCO/OREALC Santiago de Chile. 1992.

Ferreres, Víctor. **Método de enseñanza en la educación de adultos.** Zaragoza: Fondo de Formación. 1990.

Gento Palacios, Saúl. **Participación en la gestión educativa.** Santillana. Aula XXI, Madrid. 1994.

Gonczi, A. Athanasau, Joan. **Instrumentación de la educación basada en competencias.** Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia”. Editorial Limusa. 1996.

González Maura, Viviana **¿Qué Significa Ser un Profesional Competente?** Reflexiones desde una Perspectiva Psicológica Universidad de La Habana, Revista Cubana de Educación. Cuba Vol. XXII No.1. 2002.

González, Nerys del Carmen. **Seguimiento al desarrollo curricular en el aula.** Secretaría de Estado de Educación. República Dominicana. 2001.

Hallak, Jack. **La gestión del sistema educativo para lograr una educación equitativa y de calidad.** Ponencia para el Seminario-Taller del Consejo Nacional de Educación sobre objetivos, estrategias y líneas de acción para el Plan Decenal de Educación. Caracas, 27-30 de julio de 1992.

Herrera, M. **La gestión escolar en la descentralización educativa: Los proyectos de plantel y la autonomía de las escuelas.** En 12 Propuestas educativas para Venezuela. Editado por Fundación Polar, UCAB. Caracas. 1999

López, Manuel. **La gestión del director eficaz.** Mimeo, CICE, junio de 1994.

Martín, R. J. y González, Z. L. **Deserción, desgranamiento, retención, repitencia.** Buenos Aires. Kapelusz. 1983.

Meléndez Rodríguez, M. **Reprobación y Deserción Estudiantil en la Educación Básica: un Estudio de Caso.** Costa Rica. 2000.

Mertens Leonard. **La gestión de los directores de centro y su formación profesional.** OEI [http:// www.oei.es](http://www.oei.es). 2000.

Santos, M. **Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación de centros Escolares.** Madrid: Akal. 1990.

Secretaría de Estado de Educación. **Fundamentación del programa de seguimiento al desarrollo curricular en el aula.** Editora de colores, S. A. Santo Domingo, República Dominicana. 2000.

Secretaría de Estado de Educación. **Estrategias para el seguimiento al desarrollo curricular.** Año de la modernización y el desarrollo de los valores. Santo Domingo, República Dominicana. 1999.

Secretaría de Estado de Educación y Cultura. **Algunas reflexiones sobre pedagogía de seguimiento.** Dirección general del currículum, Santo Domingo, República Dominicana. 1996.

SEEBAC. **Marco Teórico de la Educación de Adultos.** Documento Preliminar. Santo Domingo, República Dominicana. 1993.

SEEBAC/OEA. **Estudio y Análisis de la Educación de Adultos en la República Dominicana.** Informe Final 1998.

## **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](mailto: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](mailto: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](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)