

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
UAPA**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION, MENCIÓN  
GESTION DE CENTROS EDUCATIVOS.**

**ROL DEL EQUIPO DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA  
EDUCACIÓN DE LOS LICEOS MARÍA DOLORES ZENO Y BÉLGICA ADELA  
MIRABAL REYES, (DOÑA DEDÉ), DISTRITO EDUCATIVO 02 DE SALCEDO,  
REGIONAL 07 SAN FRANCISCO DE MACORÍS, PERÍODO ESCOLAR, 2018-  
2019.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO  
PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN EDUCACION, MENCIÓN  
GESTION DE CENTROS EDUCATIVOS**

**SUSTENTASTES**

**MARÍA ELIZABETH FERNÁNDEZ LIRIANO  
MARIANELA RODRÍGUEZ BETANCES**

**ASESOR:**

**JOSÉ NILO SILVERIO CIRIACO.**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS  
REPÚBLICA DOMINICANA  
MAYO 2019**

## Índice general

	Pág.
<b>DEDICATORIAS.....</b>	<b>I</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>VII</b>
Antecedentes de la Investigación.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	6
1.3 Formulación del problema.....	8
1.3.1 Sistematización del problema.....	8
1.4 Objetivo general.....	8
1.4.1 Objetivos específicos.....	8
1.5 Justificación.....	9
1.6 Delimitación:.....	10
1.7 Limitaciones:.....	10
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1 Marco contextual.....	12
2.2 Marco Conceptual.....	19
2.2.1 Nivel de Cumplimiento del Equipo de Gestión.....	19
2.2.2 Nivel de satisfacción laboral docentes.....	32
2.2.3 Actividades que realizan los docentes a favor de la calidad de la educación.....	42
2.2.4 Acciones que realizan los Equipos de Gestión a favor de la calidad de la educación.....	50
<b>CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>66</b>
3.1 Diseño, Enfoque, Tipos de Investigación y Método.....	67
3.1.1 Diseño de Investigación.....	67
3.1.2 Enfoque.....	67
3.1.3 Tipos de investigación.....	67
3.1.4 Métodos de investigación.....	68
3.2 Técnicas e Instrumentos.....	68
3.2.1 Técnicas.....	68
3.2.2 Instrumentos.....	69
3.3 Población y Muestra.....	69
3.3.1 Población.....	69

3.3.2 Muestra.....	70
3.4 Procedimiento para la recolección de datos:.....	71
3.5 procedimiento para el análisis de los datos: .....	71
3.6 Confiabilidad y validez: .....	72
3.6.1 Confiabilidad.....	72
3.6.2 Validez: .....	73
CAPÍTULO IV: PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	74
4.1 Presentación de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes, de los liceos María Dolores Zeno y Bélgica Adela Mirabal Reyes (Doña Dedé). .....	75
4.2 Presentación de los resultados del cuestionario aplicado a los Equipos de Gestión, de los liceos María Dolores Zeno y Bélgica Adela Mirabal Reyes (Doña Dedé). .....	118
CAPITULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS (POR VARIABLE)	165
5.1 Discusión de los resultados.....	166
CONCLUSIONES: (POR OBJETIVO).....	198
Objetivo específico No. 1 .....	199
Objetivo específico No. 2 .....	201
Objetivo específico No. 3 .....	201
Objetivo específico No. 4 .....	202
Objetivo general.....	202
RECOMENDACIONES .....	203
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA .....	205
ANEXO.....	209

## LISTA DE TABLAS

Tabla No 1: Género de los docentes:

Tabla No 2: Nivel académico.

Tabla No 3: Años en servicio docente es.

Tabla No 4: Área de desempeño es.

Tabla No 5: Comunicación del Equipo de Gestión.

Tabla No 6: Cumplimiento del Equipo de Gestión.

Tabla No 7: Cómo da a conocer los planes educativos el Equipo de Gestión al cuerpo docente.

Tabla No 8: Las responsabilidades que cumple, el Equipo de Gestión.

Tabla No 9: Lo que realiza el Equipo de Gestión de forma positiva.

Tabla No 10: Seguimiento queda el Equipo de Gestión, para fortalecer los procesos educativos.

Tabla No 11: Obligaciones que debe cumplir el director como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 12: Obligaciones que debe cumplir el coordinador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 13: Obligaciones que debe cumplir el orientador/a como miembros del Equipo de Gestión.

Tabla No 14: Obligaciones que deben cumplir el psicólogo/a como miembros del Equipo de Gestión.

Tabla No 15: Cómo se siente de pertenecer a este centro educativo, y con la dirección del Equipo de Gestión.

Tabla No 16: Lo que proporciona el Equipo de Gestión dentro de las condiciones de trabajo.

Tabla No 17: Comunicación del Equipo de Gestión.

Tabla No 18: Lo que realiza el Equipo de Gestión, que ayudan a la satisfacción laboral.

Tabla No 19: Objetivos y metas que propone el Equipo de Gestión, para lograr una satisfacción laboral.

Tabla No 20: Lo que cumple el Equipo de Gestión, para mantener una satisfacción laboral.

Tabla No 21: Actividades que realiza el docente, que son bien guiadas por el Equipo de Gestión.

Tabla No 22: Actividades propuestas y les da seguimiento el Equipo de Gestión,

Tabla No 23: Orientaciones que proporciona el Equipo de gestión, sobre los medios y recursos, para el aprendizaje con calidad.

Tabla No 24: A porte a la calidad educativa que busca el Equipo de Gestión.

Tabla No 25: Buen desempeño docente, para la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Tabla No 26: Miembros del Equipo de Gestión, con mayor organización, entrega y dedicación.

Tabla No 27: Actividades formativas, culturales y deportivas, planificada y evaluada por el Equipo de Gestión.

Tabla No 28: Eficiencia del Equipo de Gestión en las labores de acompañamientos y supervisión.

Tabla No 29: Talleres de crecimiento pedagógico que realiza el Equipo de Gestión.

Tabla No 30: Género de los Equipos de Gestión:

Tabla No 31: Nivel académico es:

Tabla No 32: Años en servicio

Tabla No 33: Desempeño

Tabla No 34: Comunicación del Equipo de Gestión.

Tabla No 35: Cumplimiento del Equipo de Gestión.

Tabla No 36: Cómo da a conocer los planes educativos el Equipo de Gestión al cuerpo docente.

Tabla No 37: Responsabilidades que cumple el Equipo de Gestión.

Tabla No. 38 Lo que realiza el Equipo de Gestión de forma positiva.

Tabla No 39: Seguimiento del Equipo de Gestión para fortalecer los procesos educativos.

Tabla No 40: Obligaciones que debe cumplir el director como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 41: Obligaciones que debe cumplir el coordinador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 42: Obligaciones que debe cumplir el orientador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 43: Obligaciones que deben cumplir el psicólogo/a como miembro del Equipo de Gestión.

Tabla No 44: Cómo se siente de pertenecer a este centro educativo, y con la dirección del Equipo de Gestión.

Tabla No 45: Lo que proporciona el Equipo de Gestión dentro de las condiciones de trabajo.

Tabla No 46: Comunicación del Equipo de Gestión.

Tabla No 47: Acciones que realiza el Equipo de Gestión, que ayudan a la satisfacción laboral.

Tabla No 48: Objetivos y metas que propone el Equipo de Gestión, para lograr una satisfacción laboral.

Tabla No 49: Lo que cumple el Equipo de Gestión, para mantener una satisfacción laboral.

Tabla No 50: Actividades que realiza el docente, que son bien guiadas por el Equipo de Gestión.

Tabla No 51: Actividades que son propuestas y el Equipo de Gestión, les da seguimiento.

Tabla No 52: Orientaciones que proporciona el Equipo de gestión, sobre los medios y recursos, para el aprendizaje con calidad.

Tabla No 53: A portar a la calidad educativa que busca el Equipo de Gestión. Tabla

Tabla No 54: Ayuda de lo Equipo al buen desempeño docente, para la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Tabla No 55: Miembros del Equipo de Gestión, con mayor organización, entrega y dedicación.

Tabla No 56: El Equipo de Gestión planifica y evalúa actividades formativas, culturales y deportivas.

Tabla No 57: Eficiencia del Equipo de Gestión en las labores de acompañamientos y supervisión.

Tabla No 58: Talleres de crecimiento pedagógico que realiza el Equipo de Gestión.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico No 1: Género de los docentes.

Gráfico No 2: Nivel académico de los docentes.

Gráfico No 3: Años en servicio docente

Gráfico No 4: Área de desempeño.

Gráfico No 5: Comunicación del Equipo de Gestión.

Gráfico No 6: Cumplimiento del Equipo de Gestión.

Gráfico No 7: Cómo da a conocer los planes educativos el Equipo de Gestión al cuerpo docente.

Gráfico No 8: Responsabilidades que cumple, el Equipo de Gestión.

Gráfico No 9: Lo que realiza el Equipo de Gestión de forma positiva.

Gráfico No 10: Seguimiento queda el Equipo de Gestión, para fortalecer los procesos educativos.

Gráfico No 11: Obligaciones que debe cumplir el director como miembro del Equipo Gestión.

Gráfico No 12: Obligaciones que debe cumplir el coordinador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Gráfico No 13: Obligaciones que debe cumplir el orientador/a como miembros del Equipo de Gestión.

Gráfico No 14: Obligaciones que deben cumplir el psicólogo/a como miembros del Equipo de Gestión.

Gráfico No 15: Cómo se siente usted de pertenecer a este centro educativo, y con la dirección del Equipo de Gestión.



Gráfico No 16: Lo que proporciona el Equipo de Gestión dentro de las condiciones de trabajo.

Gráfico No 17: Comunicación del Equipo de Gestión.

Gráfico No 18: Lo que realiza el Equipo de Gestión, que ayudan a la satisfacción laboral.

Gráfico No 19: Objetivos y metas que propone el Equipo de Gestión, para lograr una satisfacción laboral.

Gráfico No 20: Lo que cumple el Equipo de Gestión, para mantener una satisfacción laboral.

Gráfico No 21: Actividades que realiza el docente, que son bien guiadas por el Equipo de Gestión.

Gráfico No 22: Actividades que son propuestas y el Equipo de Gestión, les da seguimiento.

Gráfico No 23: Orientaciones que proporciona el Equipo de gestión, sobre los medios y recursos, para el aprendizaje con calidad.

Gráfico No 24: A porte a la calidad educativa que busca el Equipo de Gestión.

Gráfico No 25: Buen desempeño docente, para la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Gráfico No 26: Miembros del Equipo de Gestión, que existe mayor organización, entrega y dedicación.

Gráfico No 27: Actividades: formativas, culturales y deportivas, planifica y evalúa por el Equipo de Gestión.

Gráfica No 28: Eficiencia del Equipo de Gestión, en las labores de acompañamientos y supervisión.

Gráfico No 29: Talleres de crecimiento pedagógico que realiza el Equipo de Gestión.

Gráfico No 30: Género de los Equipos de Gestión:

Gráfico No 31: Nivel académico es:

Gráfico No 32: Años en servicio docente es de:

Gráfico No 33: Área de desempeño es:

Gráfico No 34: Comunicación del Equipo de Gestión.

Gráfico No 35: Cumplimiento del Equipo de Gestión.

Tabla No 36: Cómo da a conocer los planes educativos el Equipo de Gestión al cuerpo docente.

Gráfico No 37: Responsabilidades que cumple el Equipo de Gestión.

Gráfico No 38: Lo que realiza el Equipo de Gestión de forma positiva.

Gráfico No 39: Seguimiento del Equipo de Gestión, para fortalecer los procesos educativos.

Gráfico 40: Obligaciones que debe cumplir el director como miembro del Equipo de Gestión.

Gráfico No 41: Obligaciones que debe cumplir el coordinador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Gráfico No 42: Obligaciones que debe cumplir el orientador/a como miembro del Equipo de Gestión.

Gráfico No 43: Obligaciones que deben cumplir el psicólogo/a como miembro del Equipo de Gestión.

Gráfico No 44: Cómo se siente de pertenecer a este centro educativo, y con la dirección del Equipo de Gestión.

Grafico No 45: Lo que proporciona el Equipo de Gestión dentro de las condiciones de trabajo.

Gráfico No 46: Comunicación del Equipo de Gestión.

Gráfico No 47: Acciones que realiza el Equipo de Gestión, que ayudan a la satisfacción laboral.

Gráfico No 48: Objetivos y metas que propone el Equipo de Gestión, para lograr una satisfacción laboral.

Gráfico No 49: Lo que cumple el Equipo de Gestión, para mantener una satisfacción laboral.

Gráfico No 50: Actividades que realiza el docente, que son bien guiadas por el Equipo de Gestión.

Gráfico No 51: Actividades que son propuestas y el Equipo de Gestión, les da seguimiento.

Gráfico No 52: Orientaciones que proporciona el Equipo de gestión, sobre los medios y recursos, para el aprendizaje con calidad.

Grafico No 53: A portar a la calidad educativa que busca el Equipo de Gestión.

Gráfico No 54: Ayuda de lo Equipo al buen desempeño docente, para la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Gráfico No 55: Miembros del Equipo de Gestión, que existe mayor organización, entrega y dedicación.

Gráfico No 56: Actividades: formativas, culturales y deportivas, planifica y evalúa por el Equipo de Gestión.

Gráfico No 57: Eficiencia del Equipo de Gestión, en las labores de

## Resumen

Este estudio abordó el Rol del Equipo de Gestión y su Incidencia en la Calidad de la Educación de los Liceos María Dolores Zeno y Bélgica Adela Mirabal Reyes, (Doña Dedé), Distrito Educativo 02 de Salcedo, Regional 07 San Francisco de Macorís, Período Escolar, 2018-2019.

El objetivo de ésta investigación fue descubrir el rol de los equipos de gestión y su Incidencia en la calidad de la Educación, en los Liceo maría Dolores Zeno y y Bélgica Adela Mirabal Reyes, (Doña Dedé), el tema fue seleccionado para buscar mejoras en la Gestión, considerando que es el eje fundamental para lograr una mejor eficiencia de la aplicación del currículo, lo cual lleva al buen funcionamiento de los procesos enseñanza-aprendizaje y buscando dar respuestas pertinentes a las realidades de los centros estudiados. El método utilizado fue el deductivo; como resultados alcanzados se encontró que: Los equipos de gestión tienen competencias, el problema radica en que algunos de los miembros no desempeñan por completo los roles que les corresponden, lo que incide de manera directa en la calidad de las gestiones, pues algunos de los procesos no quedan con la eficiencia que se requiere, llevándose a cabo muchas acciones. En virtud de que los Equipos de Gestión, no están cumpliendo sus funciones como se requiere, dejando deficiencia en el desarrollo efectivo de los procesos en todos sus ámbitos.

## CONCLUSIONES

### Objetivo específico No. 1

**Determinar el nivel de cumplimiento que poseen los Equipos de Gestión en la ejecución de sus roles en los centros educativos:** los resultados que se obtuvieron sobre el nivel de cumplimiento que tienen los Equipos de Gestión, las informaciones recabadas en los hallazgos encontrados demuestran que en los centros se cumple en parte con lo establecido por el Manual de Centros Públicos, muchas funciones del cargo no se realizan como éste lo plantea, enfocado a la aplicación del currículo.

Los Equipos de Gestión cumplen con dar a conocer las descripciones de puestos, funciones, planes, proyectos, las informaciones del MINERD, así como también organizan los centros, planifican sus reuniones con la participación de todos y se realiza seguimiento a los procesos educativos, también supervisan la limpieza y ornato, por lo que se concluye que ambos equipos tienen buena capacidad de asumir lo establecido para tener estas áreas de trabajo escolar con un índice de cumplimiento bueno y que es apreciado por docentes y compañeros de los Equipos.

Se determinó que los planes, proyectos el seguimiento a la tecnología, la responsabilidad de algunos miembros de los Equipos, el cumplimiento de los horarios, los roles, ofrecer más capacitación del personal, la distribución de los trabajos del Equipo, las orientaciones a la junta de centro debe ser cambiada en relación a la frecuencia de las reuniones para ofrecer más detalles sobre los recursos, debe de ser mejoradas pues aunque se cumple con lo antes expuesto existe una parte de docentes que no dominan las informaciones, las estrategias utilizadas para dar a conocer todas las acciones que se realizan no están llegando a la totalidad de las personas que deben de dominar estas informaciones.

Se concluyó que existe incumplimiento en los Equipos de Gestión, en cuanto a las orientaciones e informaciones no se dan completa, capacitaciones e instrucciones a cada área de desempeño, al personal, las juntas de centros, distribución de los recursos, empoderamiento del desempeño de algunos miembros, sobre carga de trabajos para algunos de los Equipos, quedando evidenciado que se necesita cambiar

la metodología de trabajo que se está realizando hasta ahora e implementar otras más efectivas.

En relación a los datos de los Directores se concluyó, que estos cumplen con todos los procesos de inscripción, solicitudes, prestaciones, autorizaciones con sus firmas, elaboración de planes, u operatividad del centro, con las cuales aporta mucho al rendimiento del centro, por otra parte deben de mejorar en dar más, atención al sistema de gestión, redacción de informes de seguimientos de programas curriculares, la rendición de cuenta que es muy distanciada en cada realización, y más seguimiento a los procesos de aula, pues estas acciones todavía no se llevan a cabo con la periodicidad y la precisión que puedan generar los cambios que se necesitan para un trabajo más funcional en esas áreas, para ser fortalecidas.

En conclusión, con los resultados sobre el cumplimiento de las Coordinadoras, ofrece orientación a los docentes en planificaciones, metodologías, procedimientos, actos y apoyo a los directores, teniendo un aporte significativo en estas funciones, aunque estas realizan otras en menor proporción, que necesita más atención como el seguimiento de algunos planes, evaluaciones a las calificaciones de los estudiantes, e informes de rendimientos al director/a y la comunidad.

Con a las Orientadoras se concluyó que, involucran las comunidades a las actividades, registra historiales de los estudiantes y familias, también se encontró que en menor proporción son trabajados las aplicaciones de evaluaciones y diseño de actividades a estudiantes de bajo rendimiento, orientaciones a los estudiantes meritorios, docentes, director/a y elaboración de plan del área.

Al respecto sobre las psicólogas se concluyó que, estas realiza consultas a los estudiantes, registra los historiales de los estudiantes, familias, seguimiento a estudiantes, familias que lo haya requerido, actividades permanentes de prevención, desarrollo, deben mejorar las acciones de orientaciones de estrategias y metodología para los docentes en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, elaboración del plan del área, informaciones a la comunidad, diseñar estrategias para los estudiantes excepcionales, o de bajo rendimientos, realización de actividades de terapias y rehabilitación grupal.

## **Objetivo específico No. 2**

**Descubrir el nivel de satisfacción laboral que poseen los docentes, sobre sus respectivos Equipos de Gestión.** En virtud de los resultados sobre el nivel de satisfacción laboral se puede concluir que se demostró que los Equipos tienen buen trato con los docentes, le dan valor a las áreas, se toman en cuenta las opiniones de los docentes, proponen objetivos y metas, dan a conocer los planes estratégicos, tienen que mejorar en: motivar más a los docentes, proporción de recursos didácticos, tener mejor comunicación positiva, mejor trato hacia el personal por algunos de los miembros de los Equipos, eficiencia en los trabajos, dar a conocer e involucrar los fundamentos filosóficos y planes del centro, y que sea realizada la evaluación interna del centro. Es evidentes que ambos Equipos deben seguir trabajando en mejorar el nivel de satisfacción con sus docentes.

## **Objetivo específico No. 3**

**Verificar las actividades que realizan los docentes a favor de la calidad de la educación.** En relación a las actividades que realizan los docentes a favor de la calidad de la educación, se puede decir que ellos realizan con calidad las actividades formativas-culturales, atención a los padres, madres, tutores, comunidad, hacen propuesta de planificación educativas, ofrecen orientación estudiantil, medios, recursos, dan seguimiento a la implementación de la TIC, se encontró que hay que mejorar en la verificación de las competencias fundamentales, más seguimiento a las estrategias fundamentales del currículo, integración de las áreas, actividad de perfeccionamiento pedagógica, evaluaciones, talleres curriculares, tutorías y capacitación personal. El tener las actividades educativas idóneas de acuerdo a las necesidades y propósitos educativos, hace una gran diferencia en la calidad de un centro, es por esto que ambos Equipos deben buscar las más pertinentes en pro de la mejora.

#### **Objetivo específico No. 4**

##### **Identificar las acciones que realizan los Equipos de Gestión a favor de la calidad de la educación en cada centro educativo.**

En cuanto a las acciones que realiza los Equipos de Gestión a favor de la calidad de la educación, se puede concluir que los Equipos aporta a la calidad educativa, procura que sea realizado el diagnostico, cronogramas de acompañamiento, observa los procesos de acompañamientos y se informa, se da seguimiento a la puntualidad docentes-estudiantes, hay que mejorar la integración y la participación en las actividades en algunos miembros, poner en práctica todas las planificaciones del centro y participar en las evaluaciones realizada a los estudiantes, también evaluar las diferentes actividades, hacer análisis interno del centro y tomar buenas decisiones, mejorar la organización de trabajos en algunos de los integrantes de los Equipos. Las acciones a favor de la calidad son los factores que más inciden en los procesos de Gestión y enseñanza-aprendizaje pues cada uno de ellos puede reforzar de manera específica las necesidades que se quieren superar.

##### **Objetivo general.**

Analizar el Rol del Equipo de Gestión, su Incidencia en la Calidad de la Educación de los Liceos María Dolores Zeno y Bélgica Adela Mirabal Reyes, (Doña Dedé), Distrito Educativo 02 de Salcedo, Regional 07 San Francisco de Macorís, Período Escolar, 2018-2019.

Se concluyó que, después de analizar los resultados de los objetivos específicos en conjunto con todo el proceso realizado, los Equipos de Gestión, tienen competencias, el problema radica en que algunos de los miembros no desempeñan por completo los roles que les corresponde, lo que incide de manera directa en la calidad de las Gestiones, pues algunos de los procesos no quedan con la eficiencia que se requiere, aun llevándose a cabo muchas acciones, pero solo por parte de algunos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bautista Villa, N. E. (2011). Análisis del funcionamiento del equipo de gestión.

Beato Vallejo, S. A. (2014). Gestión administrativa y su articulación con la gestión pedagógica para obtener mejores niveles de calidad.

Beltrán, S. M. (08 de 05 de 2019). Rideorg. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/245/1140>

Camisón, C. (2015). GESTIÓN DE LA CALIDAD:. españa: Alberto Cañizal.

Carela Méndez, M. F. (2015). Incidencia de la Gestión Administrativa en las Actividades Realizadas en la Jornada Escolar Extendida.

Chagoya, E. R. (2019). gestion poli. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación.

Díaz Marte, F. (2012.). Análisis del desempeño del Equipo de Gestión de Calidad. La Vega.

educacion, M. d. (2017). ORIENTACIONES PARA LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DEL PAÍS. Chile .

educando. (2009). el docente y la comunicacion en el aula .

educando. (2009). La Gestión Educativa.

educando. (2019). Normas del Sistema. Santo Domingo.

espinosa, L. a. (2009). comunicacion efectiva para el logro de una vision compartida. culcyt.

Fermín, M. (2016). Aportes del Equipo de Gestión para el Mejoramiento de la Calidad de los Aprendizajes de los niños de segundo nivel primario.

García, R. M. (2014). Incidencia de la gestión de calidad en la comunidad educativa del 2do. Ciclo de Básica.

HERNÁNDEZ, A. T. (2016). MILENIO. Obtenido de La construcción de proyectos educativos.

ISABEL, M. R. (2017). APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE.

Jiménez Reynoso, A. (2016.). Descripción de la Gestión Administrativa en la Calidad de los Procesos Pedagógicos .

Mendez Azor, R. (2017). Factores que limitan la Gestión Educativa para un Aprendizaje de Calidad en los Alumnos del 2do ciclo nivel secundario.

Mesa Espinosa., D. A. (2013). La Gestión Escolar en la Calidad de los Procesos Educativos.

MINERD. (07 de Diciembre de 2009). Educando. Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

MINERD. (2010). fundacion univercitaria luis amigó. colombia.

MINERD. (2011). Orientaciones para el Apoyo Psicopedagógico. Santo Domingo.

MINERD. (2011). Orientaciones para el Apoyo Psicopedagógico.

MINERD. (2012). Modelo de evaluacion del decenpeño docente.

MINERD. (2013). Manual Operativo de Centros Educativos Publicos.

MINERD. (2013). Política y Estrategia de Intervención Educativa con las.

MINERD. (2013). Protocolos e Instrumentos.

MINERD. (2014). PROPUESTA.

MINERD. (2016). "Tiempo de gestar sueños y oportunidades en Adolescentes.

MINERD. (2016). GUIA PARA GRUPOS PEDAGÓGICOS.

MINERD. (2019). Ley Orgánica de Educación.

Oliva, Z. A. (2019). ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO UNA ALTERNATIVA PARA MEJORAREL DESEMPEÑO DOCENTE.

Pérez, A. S.-P. (2014). Evaluación Educativa en la Mejora de la Educación.

pozne, P. (2013). polica y estrategias de intervencion educativa con las tecnologuas de la informacion y la comunicacion. argentina.

Sampieri, D. R. (2010). Metodologia de la investigacion . mexico.

Sampieri, D. R. (2014). Metodologia de investigacion .

Santiago Reyes, L. A. (2013). Importancia del equipo de gestión en el acompañamiento curricular en el aula, 2do. Ciclo del Nivel Básico. Santiago.

Serrano Félix, E. M. (2014). Análisis del desempeño del Equipo de Gestión y su incidencia en la Calidad de los procesos Administrativo y Pedagógico. Santiago.

Solorio., R. M. (2012). TRABAJO EN EQUIPO. mexico.

VÁSQUEZ, S. L. (2016). CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL MARCO.

Peru: UNAP.

Yadira, L. M. (2013). gestion de la educacion . revista academica .

bienestarlaboraloutsourcing. (2015). satisfaccion laboral.

bienestarlaboraloutsourcing. (2015). SATISFACCIÓN LABORAL.

Biología, B. -D. (2019). dedicación.

Camisón, C. (2015). Gestión de la calidad:.

casanova, M. A. (2012). el diseño curricular como factor de calidad educativa.

Cuevas, G. S. (2017). ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo?

educando. (2017). Plan Estratégico 2017-2020 del Ministerio de Educación.

larousse. (2016). dedicación.

larousse. (2016). entrega.

linea, a. e. (2015). Las TIC como apoyo a la educación.

MINERD. (2013). MANUAL OPERATIVO.

MINERD. (2015). Educación promueve participación de familias en la formación de hijos.

MINERD. (2016). LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA DE RESOLUCIÓN DE.

oxforddictionaries. (2019). entrega.

Pereira, M. L. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas.

Por Joannès Vermorel. (2014). entrega.

Pública, R. C. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa.

Sanfeliciano, A. (2018). La motivación en la educación.

solorio, r. m. (2012). TRABAJO EN EQUIPO.

wikipedia. (2016). Planeamiento.

## **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)