

118

Universidad *de Loja* *Escuela Superior de Loja*
 BIBLIOTECA GENERAL

Adquirido el 99-10-05

Valor \$ 20.000

Nº Clasificación 1999 T588 MA. 944

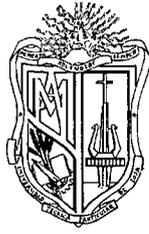


371
 Supervisión Educativa
 Cariamanga - Loja
 Ecuador

371.203

370

371 X 709



Universidad Técnica Particular de Loja
Modalidad Abierta
Facultad de Ciencias de la Educación

TEMA:

“Analizar los factores que determinan las deficiencias en las funciones que cumplen los Supervisores de la UTE N° 7 de Calvas - Espíndola, a través de la Supervisión Institucional en las Escuelas del Barrio San Pedro Mártir, de la Parroquia Chile, Cantón Calvas, Provincia de Loja, durante el Año Lectivo 1998 - 1999”

*Tesis de Grado de Licenciatura en la
Especialización de Supervisión y
Administración Educativa*

DIRECTORA:

Dra. Alida Jara Reinoso

AUTOR:

Carlos Jhonson Tinitana Jiménez

Cariamanga - Loja - Ecuador

1999



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2017

CERTIFICACION

Dra.

Alida Jara Reinoso

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA

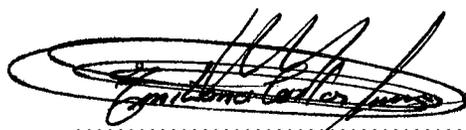
Que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, especialización Administración y Supervisión Educativa, ha sido dirigido, supervisado y revisado, en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la institución por lo mismo queda autorizado su presentación.

Las ideas y opiniones vertidas en el presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad del Autor.


Dra. Alida Jara Reinoso
DIRECTORA DE TESIS

AUTORIA

Las ideas, conceptos, datos, interpretación de encuestas, cuestionarios y de más aspectos de la investigación de tesis son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....

Carlos Jhonson Tinitana J.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación de tesis fruto del esfuerzo y dedicación; con mucho cariño y estima lo dedico a mis queridos padres, quienes con sacrificio y un constante anhelo de trabajo me han hecho escalar un grado más en el ejercicio del saber y a cumplir mis anhelos y metas producto del interés y deseo de superación.

Autor.

Carlos Tinitana J.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a Dios y la Virgen Santísima del Cisne, por haberme protegido y llenarme de fuerza espiritual. A las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja y a todos los catedráticos y en especial a la Dra. Alida Jara Reinoso DIRECTORA de mi tesis que con sus brillantes guías e indicaciones supo orientarme y darme luces de reflexión para seguir adelante y alcanzar el más noble ideal visionario.

Finalmente mi agradecimiento a mis amigos y en especial a mis queridos padres Carlos Melecio Tinitana, Luz Tiodomira Jiménez y a todos mis ocho hermanos quienes me ayudaron con sus valiosos consejos de fuerza y valor.

GRACIAS MIL GRACIAS POR TODO.

Autor.

Carlos Tinitana J.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

INTRODUCCION

1. PROBLEMÁTICA SOCIO-CULTURAL DE LA COMUNIDAD SAN PEDRO MARTIR.

1.1. Reseña Histórica de la Comunidad.

1.1.1. Demarcación y posición Geográfica de san Pedro Mártir.

1.1.2. Razón del Nombre de la Comunidad San Pedro Mártir.

1.1.3. Instituciones que han colaborado con esta comunidad.

1.1.4. Principales logros alcanzados en la comunidad.

1.1.5. Aspecto cultural y social de esta comunidad.

1.1.6. Costumbres y Tradiciones de San Pedro Mártir.

1.1.7. La Reserva y la Economía de la comunidad San Pedro M.

1.1.8. La injusticia en la comunidad de San Pedro Mártir.

1.2. HISTORIA DE LA ESCUELA MARIANO SAMANIEGO.

1.2.1. Razón del nombre de la escuela Mariano Samaniego.

1.2.2. Años de Servicio a la comunidad de San Pedro Mártir.

1.2.3. Organización estadística del profesorado del Plantel.

1.2.4. Organización estadística del alumnado del Plantel.

1.3. HISTORIA DE LA ESCUELA SAN PEDRO MARTIR.

- 1.3.1. Razón del nombre de la Escuela.
- 1.3.2. Organización y administración del Plantel.
- 1.3.3. Organización estadística del profesorado del Plantel,
- 1.3.4. Organización estadística del alumnado del Plantel

1.4. RESEÑA HISTORICA DE LA ESCUELA Dr. LORENZO IMAICELA.

- 1.4.1. Creación de la escuela mediante acuerdo ministerial.
- 1.4.2. Instituciones que han brindado su apoyo material y económico a la escuela.
- 1.4.3. Principales logros alcanzados para la escuela.
- 1.4.4. Datos históricos del barrio el tablazo.
- 1.4.5. Organización y administración de la escuela.
- 1.4.6. Organización estadística del Profesorado del Plantel
- 1.4.7. Organización estadística del alumnado del Plantel.

CAPITULO II

2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA UTE A TRAVES DE LOS EISEs.

- 2.1. Objetivos del EISE en la UTE Nro. 7 de Calvas Espíndola.
- 2.2. Estructura administrativa de la supervisión por objetivos.
- 2.3. Condiciones Básicas para la supervisión por objetivos.
- 2.4. Lo que hace la supervisión por objetivos.
- 2.5. Funcionamiento de la supervisión.
- 2.6. Estructura de la unidad Territorial Nro. 7 y el Equipo Integrado de Supervisión del Cantón Calvas.

2.6.1. Cuadro estadístico de planteles educativos de la UTE Nro. 7 de Calvas Espíndola.

2.7. Reseña histórica de los cantones que conforman la UTE Nro. 7 Calvas Espíndola.

2.7.1. Límites del Cantón Calvas.

2.7.2. Superficie y clima.

2.7.3. Características generales de Calvas

2.7.4. Hombres Ilustres.

2.7.5. Orografía e hidrografía.

2.7.6. Flora y Fauna.

2.7.7. Vías de comunicación.

2.7.8. El comercio en Calvas.

2.7.9. Lugares turísticos.

2.7.10. Fiestas cívicas y religiosas.

2.7.11. Niveles de educación en Calvas.

2.8. Reseña histórica del Cantón Espíndola UTE Nro. 7.

2.8.1. Límites del Cantón Espíndola.

2.8.2. Superficie y clima

2.8.3. Características Generales.

2.8.4. Hombres Ilustres.

2.8.5. La orografía e hidrografía de Espíndola

2.8.6. Flora y Fauna.

2.8.7. Vías de comunicación de Espíndola.

2.8.8. Lugares de atracción turística.

2.8.9. Fiestas cívicas y religiosas

2.8.10. Niveles de educativos de Espíndola.

2.9. FUNCIONES DEL COORDINADOR, SUPERVISOR Y DIRECTIVOS.

2.9.1. Análisis de las apreciaciones de las autoridades.

CAPITULO III

3. - LOGROS Y FALENCIAS DE LA SUPERVISIÓN DE LA UTE. Nro. 7 Y LA ESCUELAS DE LA COMUNIDAD

- 3.1. Nómiona de las escuelas y directivos y profesores
- 3.2. Visitas de la Supervisión a las escuelas del barrio.
 - 3.2.1. Definición e importancia de las visitas
 - 3.2.2. Propósito de las visitas
 - 3.2.3. Diferentes clases de visitas
- 3.3. Orientaciones técnico-pedagógicas a los directivos y profesores de San Pedro Mártir.
 - 3.3.1. Relaciones de los supervisores con los directivos institucionales.
- 3.4. Logros de la supervisión Institucional.
- 3.5. Visión general de la problemática de la supervisión institucional
- 3.6. Definición de la supervisión institucional
- 3.7. Estructura de la supervisión institucional
- 3.8. Logros de funciones de supervisores y directivos
 - 3.8.1. Logros y falencias de los EISEs. En la UTE Nro. 7 de Calvas y Espíndola
 - 3.8.2. Logros y falencias de los directivos de las escuelas del barrio San Pedro Mártir

CAPITULO IV

4. PROPUESTAS PARA MEJORAR Y ELEVAREL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE LA UTE Y LA SUPERVISION INSTITUCIONAL.

- 4.1. Capacitación a directivos, supervisores y profesores.
- 4.2. Asesoramiento al proceso técnico-pedagógico.
- 4.3. Incentivar a los directivos, supervisores y profesores para que mejoren el proceso de la educación.

- 4.4. Estrategias de innovación para la supervisión institucional.
- 4.5. Principios básicos para el buen funcionamiento humano en la Supervisión.
- 4.6. Sugerencias y recomendaciones a los directivos y supervisores de la UTE Nro. 7.
 - 4.6.1. A los Supervisores de la UTE. Nro. 7.
 - 4.6.2. A los directivos de las Escuelas San Pedro Mártir.

5. CONCLUSIONES.

6. RECOMENDACIONES.

7. BIBLIOGRAFIA.

8. ANEXOS.

9. INDICE.

INTRODUCCION

Con los fundamentos teóricos y la elaboración de este trabajo de tesis que lo he desarrollado mediante la investigación analítica del problema que radica en **analizar los factores que determinan las deficiencias en las funciones que cumplen los supervisores de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, a través de la supervisión institucional en las escuelas del barrio San Pedro Mártir, de la Parroquia Chile, cantón Calvas, provincia de Loja durante el año lectivo 1998 – 1999.**

A través de la investigación de este problema pretendo dejar despejadas las hipótesis y los objetivos propuestos para analizar e investigar las principales causas que inciden en este problema. La Supervisión y Administración Educativa son ciencias de la educación que tienen un sentido muy amplio en el que hacer educativo por tal motivo conocedor de las falencias y deficiencias que presentan los Equipos integrados de Supervisión Educativa en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola y la Supervisión institucional de las escuelas del barrio antes mencionadó y como educador me he propuesto investigar y analizar las principales causas que inciden en este problema; porque influyen no solamente en el normal desenvolvimiento del trabajo docente; sino en campo de la educación en general.

Este trabajo va dirigido a los profesionales de la educación con la finalidad de que adquieran una visión muy amplia del rol y sus funciones que tendrán que cumplir como actores directos de la educación con miras a impulsar el mejoramiento de la calidad de la educación de nuestro país.

OBJETIVOS

GENERALES:

- Conocer y analizar los factores que determinan las deficiencias de las funciones que cumplen los directivos de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola a través de la supervisión institucional en las escuelas del barrio San Pedro Mártir.

ESPECIFICOS:

- Conocer la reseña histórica de la comunidad de San Pedro Mártir y de los Centros Educativos de estos sectores, además cerciorarse de la organización y administración de las escuelas y el desarrollo socio-educativo y evolución de los alumnos.
- Determinar las actividades, roles y funciones de la supervisión institucional cumplidas en la UTE Nro. 7 en las escuelas del Barrio San Pedro Mártir, en el período lectivo 1998 – 1999.
- Determinar los logros y los factores que impiden cumplir con las funciones de la supervisión a través de los establecimientos del nivel primario, estipuladas en el reglamento y las actividades que desarrollan los directivos de los planteles educativos respectivamente.
- Proporcionar alternativas de solución para mejorar y elevar el cumplimiento de las funciones de la supervisión institucional de las escuelas en mención y de los Equipos de Supervisión Educativa en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola.

HIPOTESIS

PRINCIPAL:

- Los directivos de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola no cumplen con eficiencia sus funciones asignadas, afectando la calidad de la enseñanza-aprendizaje de los educandos de las escuelas del barrio San Pedro Mártir de la parroquia Chile, cantón Calvas, provincia de Loja.

PARTICULARES:

- Desconocimiento de la evolución histórica de la comunidad y de las escuelas del barrio San Pedro Mártir que impide la organización y administración en el desarrollo socio-cultural de los alumnos de estos planteles.
- Desconocimiento de las actividades y funciones de la supervisión institucional de la UTE Nro. 7 en las escuelas del Barrio San Pedro Mártir; perjudicando al normal desenvolvimiento en las tareas educativas de estos importantes sectores de Loja.
- Pocos logros alcanzados en la vida institucional de las escuelas del barrio San Pedro Mártir; mientras que existen muchas deficiencias en el cumplimiento de las funciones de los supervisores y directivos.
- Dadas las deficiencias detectadas en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola y en las escuelas de la comunidad se plantea propuestas de mejoramiento en el cumplimiento de las funciones de supervisión institucional.

METODOLOGIA DE TRABAJO INVESTIGATIVO

Toda investigación tiene todas sus estrategias metodológicas y para el desarrollo de este trabajo he utilizado el método investigativo Inductivo-Deductivo ya que partiré de las hipótesis planteadas que serán desarrolladas durante el tiempo que dure la investigación para poder llegar a las conclusiones y generalizaciones.

Además utilizaré el método analítico-sintético para hacer un análisis de las falencias o deficiencias de la UTE de Calvas-Espíndola y los directivos de las escuelas del barrio San Pedro Mártir sobre el incumplimiento en los roles, funciones que tienen que desempeñar en cada una de las instituciones.

Como otro método que utilizaré es el descriptivo ya que haré una descripción de los factores que inciden en el mal desenvolvimiento de los roles y de sus funciones de los directivos que tienen a cargo el desarrollo de la educación.

MUESTRA DE LA POBLACION DE LAS ESCUELAS Y DE LA UTE Nro. 7

La presente investigación la realizaré en las escuelas del Barrio San Pedro Mártir; y de igual forma tomaré muy en cuenta a la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola que está conformada por los equipos integrados de supervisión educativa, y los establecimientos educativos cuentan con un gran número de alumnos y profesores con sus respectivos directivos, además cuentan con una regular infraestructura física construída hace muchos años, sirviendo a la educación rural de este sector.

SINTESIS DE LOS CAPITULOS

Además realizaré una pequeña síntesis sobre cada uno de los capítulos que tiene esta tesis.

El primer capítulo está enmarcado en la problemática socio-cultural de la comunidad y de las instituciones de San Pedro Mártir introduciéndome a realzar una reseña histórica de la comunidad; además conociendo la historia de los

establecimientos y el nivel de organización y administración de las escuelas y comunidad en general.

El capítulo segundo hace referencia a la introducción sobre la estructura y organización de la UTE a través de los IESE, también he realizado una descripción sobre las condiciones básicas para la supervisión por objetivos y lo que hace la supervisión por objetivos; dentro de este capítulo se habla sobre la estructura de la UTE y los IESE; todo esto realizando un cuadro estadístico de planteles educativos de la UTE Nro. 7.

De igual manera he realizado un historial de los cantones que conforman la UTE Nro. 7 que son Calvas y Espíndola.

En el capítulo tercero hago un enfoque sobre los logros y falencias de la supervisión de la UTE Nro. 7 y las escuelas de la comunidad, se hace un análisis de las orientaciones técnico – pedagógicas a los directivos y profesores de las escuelas antes mencionadas en el desarrollo de esta tesis, además los logros de la supervisión institucional estoy haciendo una comparación sobre los logros y las falencias de los IESE en la UTE Nro. 7, y a los directivos de las escuelas de la comunidad.

Finalmente en el capítulo cuarto hago hincapié de presentar algunas propuestas para mejorar y elevar el cumplimiento de las funciones de la UTE y la Supervisión Institucional y se enfoca lo siguiente:

- Capacitación a los directivos, supervisores y profesores.
- Asesoramiento al proceso técnico – pedagógico.
- Incentivar a los directivos y supervisores para mejorar la educación.
- Estrategias de innovación para la supervisión institucional.
- Principios básicos para el buen funcionamiento de la supervisión.
- Sugerencias y recomendaciones a los directivos y supervisores.



CAPITULO I

1. PROBLEMA SOCIO-CULTURAL DE LA COMUNIDAD SAN PEDRO MARTIR

1.1. RESEÑA HISTORICA DE LA COMUNIDAD

La comunidad del barrio San Pedro Mártir se encuentra ubicada en el Km. 8 en la vía que conduce desde Cariamanga, Sozoranga, Macará y pertenece a la parroquia de Chile, cantón Calvas, provincia de Loja.

La antes mencionada comunidad limita al norte con las comunidades de Cuinuma y Ardanza; al sur con Yambaca y San Juan; al este con Cango Alto y Bajo; al oeste con Suanamaca; además se encuentra subdividida en 7 sectores que son: el Parco, Tablazo, San Roque, Centro San Pedro Mártir Pampa el Guabo, Pampa Chica y Cascajal que en su conjunto forman jurídicamente la comunidad San Pedro Mártir que a partir del año de 1938 se realiza la creación de la comuna mediante acuerdo ministerial Nro. 127 del 2 de septiembre de 1938, constituyéndose de esta manera en la comunidad más antigua del Cantón Calvas.

La orografía del barrio San Pedro Mártir tiene una topografía cemi-plana, regular y también cuenta con una gran colina llamada Chinchil, posee además una variada vegetación natural que hacen un paisaje muy hermoso y colorido; con respecto a la hidrografía tiene algunas vertientes y dos quebradas que sirven de límites para separarse de las comunidades aledañas; estas poseen poco agua para el consumo humano, la agricultura y la ganadería.

El clima de este barrio es variable, frío, templado y subtropical y fluctúa entre los 20 a 25 grados centígrados; está a una altura de 1715 m/nivel del mar en la longitud 79° - 34°; es importante anotar que estos datos fueron

proporcionados por el INAMHIN y la colaboración de los instrumentos del Consejo Nacional de Recursos Hídricos CNRH.

Con estos antecedentes en la comunidad de San Pedro Mártir se encuentran asentadas alrededor de 200 familias con una población aproximada de 600 habitantes, su ocupación principal es la agricultura; el promedio de la economía es escasa debido a la falta de agua y fuentes de trabajo por lo que los ingresos económicos en los hogares son muy mínimos.

Los habitantes que fomentan la agricultura están en la esperanza de la presencia de lluvias en la estación del invierno y sus principales productos agrícolas con el maíz, frejol, maní, café, caña, yuca, frutas y pastizales, desde hace muchos años los habitantes por la presencia de la sequía y la escasez de fuentes de trabajo algunas familias han emigrado a diferentes partes del país en busca de mejores días para la supervivencia de su familia; esta emigración la hacen sobre todo a Quito, Machala, Lago Agrio, Sucumbíos, Loja, Zamora Chinchipe Cariamanga y otros lugares de nuestro Ecuador e inclusive han viajado al exterior; España y EE.UU..

Además la comunidad cuenta con cinco capillas en los sectores del centro San Pedro, Cascajal, Pampa Chica, San Roque y el Parco y lo más importante en el ámbito educativo tiene tres centros educativos donde se educa la niñez y juventud de dicha comunidad, estos establecimientos serán objeto de investigación para la elaboración de mi tesis de grado de la **Universidad Técnica Particular de Loja**.

**FUENTE: INAMHIN Y CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS
HIDRICOS (CNRH)**

1.1.1. DEMARCACION Y POSICION GEOGRAFICA DE SAN PEDRO MARTIR

Esta comunidad tiene la forma de un triángulo cuyo vértice se encuentra en la quebrada de Suanamaca y San Vicente en el sitio Ardanza y limita con Cuinuma agua arriba por la quebrada de San Vicente y luego con Cango hasta llegar a la quebrada pequeña llamada las Afiladeras del sector la Laja y de allí cruza por la cabecera lindando con la comunidad de Yambaca en el sitio Saramontón y sigue por esta cabecera pasando por la loma o peña el Salto de Fraile hasta llegar al sitio de Pastanuma y de allí sigue lindando con Pastanuma y llega a lindar con la hacienda de San Juan en el Sitio Pacanche encerrando todo lo que es el sector el Parco y la Alaja a continuación sigue lindando con San Juan hasta llegar al vértice donde principió su linderación encerrando así toda la zona la cual es un lugar seco y carece de agua y riego en su mayoría es accidentado y las quebradas que poseen agua propias son la de San Pedro que hace su recorrido por la parte del Oeste, y Macanchillo-Yungulla.

También esta comunidad tiene otros sectores pequeños como la Alaja, Pacanche, el cerro Chinchil, el Jorupe que son sectores muy pequeños que sólo habitan de tres a cuatro familias en cada sector.

Esta comunidad es muy ha existido desde tiempos muy remotos; mucho antes de los incas y en tiempos de los Incas como recuerdo y posesión de estas tierras y comarcas el representante o cacique; dejó en la quebrada de San Pedro junto a una laguna un sello en una piedra dejando estampado parte del pie derecho y parte del pie izquierdo en la cual existe hasta la actualidad; en tiempos de la colonia adquirió su posesión propia con **TITULOS LEGALES** que fueron otorgados el 04 de Junio de 1717 por la Real Audiencia de Quito y Departamento legal del Cantón Loja en ese tiempo a ordenes del Capitán don Felipe Tamayo del Castillo Juez medidor de tierras para los campesinos de las comarcas de Loja, con autorización y representante o presidente de la Real Audiencia en Quito; proyectó y decretó aprobado por su Majestad del Rey de España Don Fernando Sexto que por la

gracia de Dios dominaba y era dueño de muchas latitudes en el mundo; este decreto que favoreció a los indígenas Ecuatorianos según la justicia por este Rey esto quedó a cargo de los subalternos que fueron Don Vicente Rivera; el Lic. Don José Lorente del consejo de su majestad y Domingo Barrotista quien recibió los 30 pesos valor del negocio de dichas tierras que los indígenas campesinos pagaron y este dinero fue entregado al Lic. Felipe Nicolás Faxardo Juez Primero de Ventas.

1.1.2. RAZON DEL NOMBRE DE LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

La antes mencionada comunidad es jurídica y el nombre de San Pedro Mártir se debe a su patrón que fue, es y será San Pedro Mártir y fue una de las comunidades más organizadas que servían litúrgicamente como católicos a la Iglesia de Cariamanga como priostes de las fiestas del 29 de Abril de cada año de San Pedro Mártir en Cariamanga y por pedido de sus habitantes el Ministerio Nacional encargado de las comunidades expidió el acuerdo Ministerial con el nombre de Comuna de San Pedro Mártir; por este motivo la comunidad se ha convertido en una de las primeras organizaciones campesinas reconocidas por el Gobierno Nacional y hace 62 años hasta la actualidad; la creación de la comunidad de San Pedro Mártir fue a través de un Acuerdo Ministerial donde se establecieron jurídicamente su Reglamento y Estatutos de Ley; esta aprobación fue en el año de 1937, por el Ministerio de Prevención Social Trabajo y comunas con el Número del Acuerdo Ministerial Nro. 127 y Publicado en el Registro oficial con Nro. de orden 27.

1.1.3. INSTITUCIONES QUE HAN COLABORADO CON ESTA COMUNIDAD

La Iglesia a través del Sr. Obispo de Loja, el Párroco de Cariamanga; La Dirección Provincial de Educación de Loja; el consejo Provincial y Cantonal de Calvas; la Dirección Regional de luz eléctrica de Loja; el Ministerio de Obras Públicas M.O.P. el Seguro Social Campesino; el Instituto Ecuatoriano de Obras Sanitarias IEOS. Plan Internacional y otros.

Las personas que han impulsado el desarrollo comunitario son los presidentes de la comuna en diferentes ocasiones; el Sr. Síndico de la Iglesia; el Sr. Emiliano Cuenca Jima fue quién impulsó los primeros trabajos para la construcción de la Iglesia en los años de 1939 – 1942; posteriormente con la ayuda mancomunada se construyó el convento en el año de 1961.

La carretera que conduce desde Cariamanga, Sozoranga, Macará, precisamente pasa por nuestra comunidad y fue construida por los años de 1950-1951; mediante mingas que organizaban las diferentes comunidades del cantón Calvas.

El señor Alberto Jumbo Jima y el Presidente de la comuna de ese entonces Sr. Benito Jima Cruz que trabajaron arduamente realizando los trámites para conseguir y traer a la comunidad el Seguro Social Campesino; siendo este servicio social el primero que se inauguró en la provincia del Loja en el año de 1976. Esta comunidad ha venido desarrollándose paulatinamente, es así, que los señores Alberto Jumbo y Miguel Jumbo presidentes de la comuna fueron los impulsores e inauguraron la Luz Eléctrica en los años de 1981-1982, con la ayuda del señor presidente del Ilustre Municipio del Cantón Calvas, mediante el proyecto de electrificación rural.

1.1.4. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS EN LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

Son múltiples los logros alcanzados hasta la presente fecha entre los que podemos mencionar los siguientes:
Creación de la escuela Mariano Samaniego; el Seguro Social Campesino; construcción de la Iglesia de San Pedro Mártir; creación de la escuela en el Parco; Cascajal; y Tablazo; Luz Eléctrica; Agua Potable; casa comunal; cancha deportiva en la escuela Mariano Samaniego; con la ayuda del Plan Internacional se instaló el proyecto de generación de ingresos con una bodega de gas, además la construcción de una aula en el barrio Cascajal; los estudios del agua para los sectores de Cascajal, Pampa Chica, Pampa el Guabo, y

Tablazo. Gracias a las gestiones del señor Carlos Tinitana Director de la Escuela San Pedro Mártir del barrio Cascajal.

También el señor Alberto Jumbo ejecutó y consiguió el presupuesto necesario de la institución del IEOS para el Agua potable para el centro de San Pedro Mártir; proyecto que se ejecutó con la suma de 35 millones en noviembre de 1993 y que se lo inauguró el 25 de marzo de 1994; de igual manera el señor presidente de la comuna en 1997 consigue una partida del FON VIAL de Loja de 50 millones para la reconstrucción de la carretera del centro poblado de San Pedro Mártir; Cascajal y Ardanza en un trayecto de 11 Km.; además se están realizando los trámites al Consejo Provincial de Loja para construir el nuevo local de la casa comunal por un valor aproximado de 50 millones de sucres.

1.1.5. ASPECTO CULTURAL Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD

Los habitantes y familias de esta comunidad en el aspecto social se caracterizan por ser atentos, muy amables y les gusta compartir en las fiestas del lugar con propios y extraños y con humor celebran sus fiestas alborozados en cada uno de los sectores aledaños a la comuna. Citamos las fiestas de la comuna de San Pedro Mártir que se celebran el 10 de agosto; en el barrio el Tablazo el 20 de septiembre en homenaje a la Santísima Virgen del Cisne; y también se celebra la fiesta del Niño Jesús en diciembre; el 4 de septiembre en el sector Cascajal; todas estas fiestas con la participación de todos los habitantes de las comunidades aledañas y con programas especiales en el aspecto social, cultural y deportivo; cabe indicar que para levantar el ánimo de los participantes, en sus fiestas se brinda el tradicional chicha de guarapo bebida típica del lugar acostumbrada de muchos años atrás.

1.1.6. COSTUMBRES Y TRADICIONES DE LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

Nuestra comunidad tiene sus tradiciones muy antiguas en el ámbito de sus trabajos, producción y comercio; la mayoría de sus habitantes se dedican a

la agricultura, ganadería, y siembra de toda clase de cultivos por ser la tierra óptima para el cultivo de toda clase de plantas. Además la artesanía es de ancestros, tanto hombres y mujeres se dedica a diferentes actividades que han heredado de sus antepasados y las mujeres tejen la lana y el algodón, utilizando el típico USO y el GUANGO para hilar y luego fabricar jergas, ponchos, alforjas, rebozos, fajas, ceñidores, etc. Los hombres se dedican a moldear la arcilla de la cual fabrican tejas, ladrillos que constituyen una fuente de ingresos para quienes tienen esta ocupación; también hay otras personas que son albañiles y carpinteros que trabajan para el sustento de sus familias; otras ocupaciones además de la agricultura y la ganadería existen personas que carecen de tierra propia para trabajar por lo que se dedican a alquilar sus fuerzas en el jornal para poder sobrevivir.

En el aspecto de la cerámica antigua hacían toda clase de vasijas para la cocina y comedor; moldeaban ollas labreadas con diseños hermosos y de diferentes tamaños; además hacían fuentes, platos, jarras, cazuelas y pailas.

Los habitantes de esta comunidad hacían hornos en la tierra para azar el pan de trigo, maíz y otros productos, los cántaros y las botijas que las elaboraban de la arcilla fina y les servía para fermentar la famosa chicha de guarapo que brindaban en las fiestas y mingas, hay que destacar que las familias Gualán, Sarango, Pinzón y Jimas eran quienes fabricaban la teja que la negociaban y la exportaban a las diferentes comunidades aledañas; eran también carpinteros, ebanistas y albañiles y eran ellos precisamente los que construían los trapiches para la molienda; además tenían toda clase de animales doméstico, los rebaños de ovejas, cultivaban el algodón y fabricaban toda clase de artesanías como las jergas; alforjas a cuadros y floreadas; también vestidos y el pantalón de manta; la bayeta y otros habitantes tenían los telares criollos para tejer e hilar con más facilidad; en esta comunidad se observaban los molinos de piedra que eran rústicos y servían de mucho para triturar los granos; las piladoras de madera llamados porrones o morteros se los utilizaba para pilar el café, trigo, cebada y otros cereales que se cultivan en dicha comunidad.

En la comunidad de San Pedro Mártir la actividad del comercio la realizaban a través del intercambio de productos, y este lo hacían al Perú,

Ayabaca, Sullana y Piura donde se traían toda clase de mercaderías para el consumo y de igual manera los Peruanos llevaban del Ecuador al Perú y se realizaba el intercambio de mercaderías las trasladaban a mula y a caballos desde el Ecuador hasta el Perú; formando grandes piaras de mulas y caballos que recorrían por los caminos reales que conducían desde Cariamanga, Yambaca, Puerto Remolino y cruzaban por el río Calvas hasta llegar a Ayabaca Perú.

Estos habitantes también solían viajar a mula a Loja a las tradicionales fiestas del 8 de noviembre y de igual manera a otros cantones de la provincia de Loja y las fiestas tradicionales de la comunidad tenían un equipo de una banda de música criolla en su mayoría con todos los implementos musicales y con buenos cantantes que cantaban y tocaban melodías agradables con la bandola y la guitarra.

Después de llevar a cabo todos los trámites tuvieron nuestros antepasados que hacer muchas comisiones los interesados y los representantes de las comunidades del común de indios; y es así que conformaron comisión a la ciudad de Loxa (Loja), a San Francisco de Quito Real Audiencia representante de su majestad, tardándose muchos días, semanas, meses y la situación se tornaba más difícil cuando en estas ciudades o dependencias tan lejanas no se podía arreglar los trámites o juicios que ellos pretendían solucionar; por tal motivo los dirigentes tenían que viajar al Virreinato de Santa Fe de Bogotá (Colombia) y cuando este virreinato fue cambiado por disposición del Rey de España o por pedido de las autoridades del Perú, estas comisiones tuvieron que viajar a pie al virreinato del Perú con SEDE en la capital de Lima; en ese entonces la justicia era para los ricos y hacendados y para quienes tenían todas las comunidades; los pobres tenían que lamentarse y sufrir muchas vicisitudes e inconvenientes.

Una vez que todos los documentos de dicha comuna fueron aprobados y todos los requisitos en regla ordenaron todos los representantes de su majestad la Medición de todas las tierras para todos los indígenas de estas comarcas por todos los puntos cardinales; el juez medidor, ordenó a todos los representantes y el conjunto común de indios reunirse en la plazoleta de Cariamanga, como punto principal desde el campanario de la Iglesia salía un jinete montado a

caballo el mismo que llevaba en la cola un cabo o soga de cien metros de largo y comenzaron a medir hasta llegar a la legua; lugar donde fueron y fuimos dueños de nuestras tierras compradas al muy señor y Majestad Rey de España; el cual dispuso que nadie podrá invadir dicha propiedad ni por terceros advenedizos o intrusos; como cláusula se dispuso; aquel que invada sería multado con la suma de quinientos pesos en monedas de plata.

Los campesinos al hacer la posesión de sus tierras hicieron muchos recorridos por los linderos, quebradas, bosques, cerros y dispararon con armas naturales como la flecha y la honda, tiraban piedras por todos los linderos, además brincaban, se abrazaban y se rodaban de alegría; también lanzaban gritos, cantos con bocinas con la concha la trompeta que eran instrumentos de música del cuerno del toro y festejaron muchas fiestas bebieron mucha chicha y hasta danzaban en unión de todas las comarcas.

1.1.7. LA RESERVA Y LA ECONOMIA DE LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

Todos nuestros antepasados tuvieron una reserva empleando lo necesario para el consumo humano de todo lo que ellos producían en sus campos y chacras el resto de los productos lo guardaban para los tiempos de escasez y sequía; esto lo hacían para la alimentación y semillas para las nuevas siembras; estas las guardaban en graneros o trojes contruidos con barro con la mejor adecuación.

En la economía tenían muchos sistemas de intercambio; lo hacían cambiando los productos de cereales de la región sierra con los del caliente que eran a yuca, camote, plátano, maíz duro, guineo, café, atados de dulce y otros; lo hacían con los productos de la sierra como arvejas, habas, trigo, cebada, quinúa, maíz de harina, de tostado, frijoles y otros.

Además vendían sus ganados de toda clase que había y los pastoreaban en los campos abiertos o baldíos de sus propios campos; el dinero de la venta del ganado era la reserva; en este tiempo no había el derroche ni mal gastaban sus ingresos porque eran muy reducido el dinero que ganaban; pero valía mucho

como en la actualidad el dólar de los EE.UU: era moneda de plata y oro en plata había desde e medio cuartillo hasta el peso y el sol y otras monedas que eran de valor de 5 y 9 décimos finos de plata bien garantizados; el oro era una moneda muy valiosa llamada libra o esterlina fina de 5 y 9 décimos finos que valían mucho y pesaban muchos gramos o castellanos; todos estos tesoros los acumulaban con alhajas en plata y oro y solo lo utilizaban para negocios de gran utilidad o caso contrario lo enterraban secretamente como herencia; y estos objetos eran cucharas de plata, jarros, platillos, anillos, collares, zarcillos, cadenas, muñequeras, cinturones empezados, corazones en tamaño pequeño y grande y muchas otras alhajas de gran valor.

1.1.8. LA INJUSTICIA EN LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

La injusticia a predominado y a reinado todo el tiempo y por muchas décadas y sobre todo en el tiempo de la colonia, también después de ella cuando existían los grandes afortunados, los caciques, terratenientes, hacendados, quienes hacían y desasían la justicia a su antojo; por ejemplo prestaban dinero a intereses muy elevados; los peones al jornal por destajes o tareas de 10 a 12 cuadras cada braza que se utilizó y cada cuarta era de 20 cm. Y cada braza era medida de un hombre parado según su estatura o porte unos medían 2 metros y otros 2,50 metros as multas o prisión eran a veces pagadas al jornal y trabajos muy forzados o castigos cruel y bárbaramente según la sentencia que era con un látigo o cordel fabricado con mucha técnica, era grueso y fino con 3, 4 y 5 ramales y en cada punta tenía una bola de plomo.

El ajusticiado y sentenciado estando prisionero era masacrado terriblemente, recibía de 5, 10 y 25 latigazos que se llamó una libra ósea que recibía en su débil cuerpo 10, 12, 25 libras quedando inválidos para siempre y a veces reventados los testículos y para que no se infecten las heridas les hachaban sal con limón; también tenían los ricos y hacendados el famoso llamado CEPO que era construido de dos tablones gruesos de madera y tenía un molde o hueco donde le colgaban del pie al preso cerrándole con una

aldaba y le ponían llave y candado los días que era sentenciado, sin comer ni beber agua.

La injusticia no ha terminado sigue campante las autoridades hacen de las suyas, se parcializan se venden, y se dejan comprar, es por eso que sigue existiendo la conspiración, la sublevación, los paros y hasta las revoluciones fratricidas.

Los campesinos pobres del cantón Calvas siempre recordamos la injusticia en carne propia cuando fueron y fuimos masacrados cruelmente por la policía rural y los terratenientes adinerados en pleno siglo 20 observamos y comprobamos que sigue la corrupción de las autoridades y de los políticos.

Recordamos la masacre y el asesinato cruel de los campesinos de Santa Ana donde murieron 8 arrimados o colonos que fueron fusilados y apistolados; además hubieron más de 40 heridos entre ellos 20 de gravedad.

El 2 de julio de 1968 la masacre en la hacienda Usaima donde fue fusilado el líder de la comunidad señor Francisco Cumbicus y otro compañero; también hubieron algunos heridos y prisioneros como el dirigente campesino Sr. Miguel Jumbo Tinitana por orden del capitán Jarrín Cagueñas del ejercito de esos tiempos.

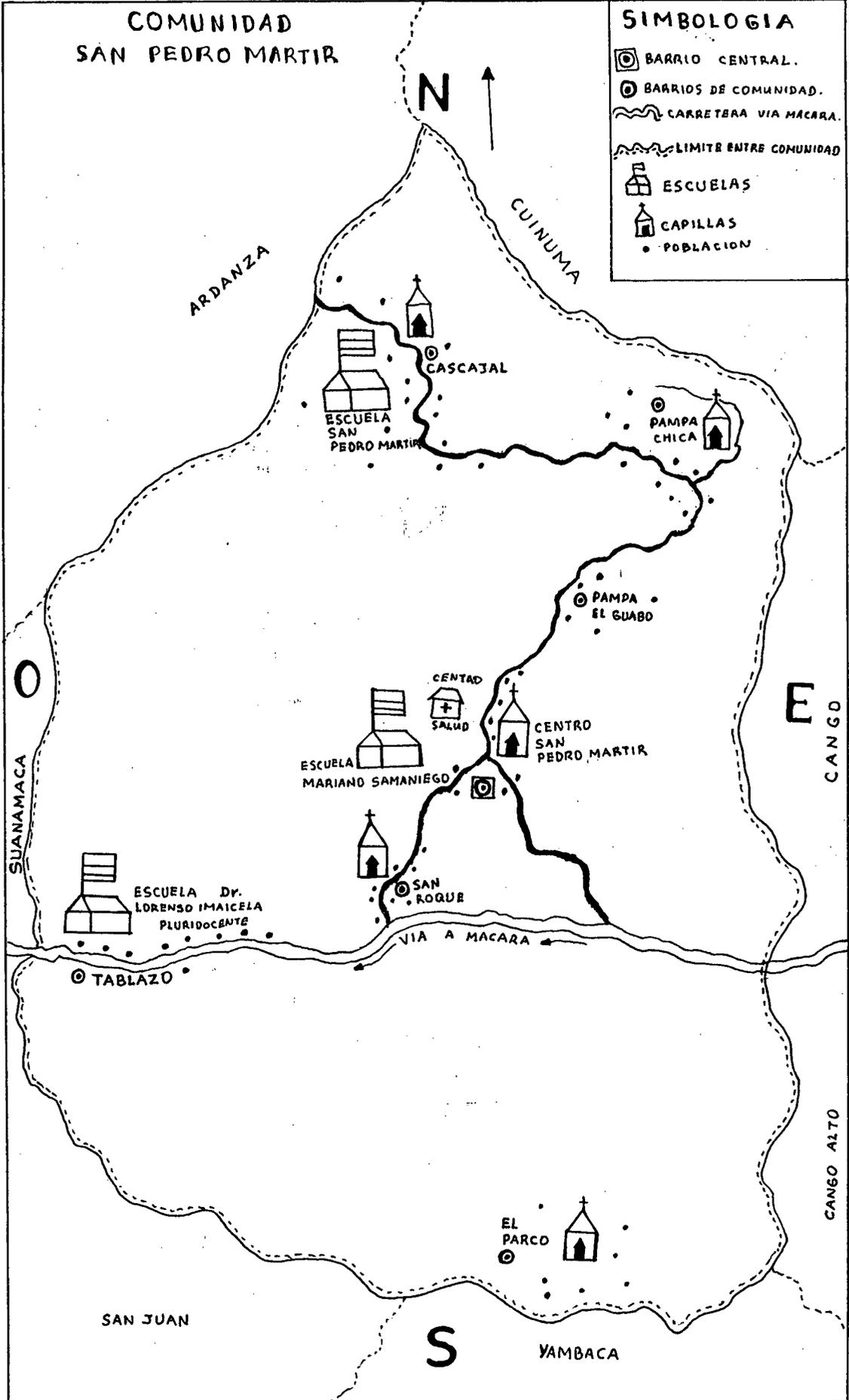
En la comuna de San Pedro Mártir la masacre del 5 de septiembre de 1987 en la que fuimos atropellados y masacrados unos 40 comuneros por el jefe del destacamento de Cariamanga Sargento Víctor Hugo Cruz y el terrateniente Víctor Emilio Lituma Jiménez y seis familiares; producto de esa brutal arremetida salieron heridos y golpeados el Sr. Alberto Jumbo Jima, Sebastián Jima, presidente de la comuna y otros según el reportaje de la prensa del 05 de septiembre de 1987 y de las fotografías que se encuentran en el juzgado quinto de lo penal de Loja con sede en Cariamanga; hecho lamentable sucedido por defender los derechos y servicios colectivos de la comuna.

Toda esta información fue recogida en base al testimonio del Sr. Alberto Jumbo, miembro de la comunidad y en escritos que existen en archivos de la comuna.

COMUNIDAD SAN PEDRO MARTIR

SIMBOLOGIA

- ⊙ BARRIO CENTRAL.
- ⊙ BARRIOS DE COMUNIDAD.
- ~ CARRETERA VIA MACARA.
- - - LIMITE ENTRE COMUNIDAD
- ESCUELAS
- CAPILLAS
- POBLACION



1.2. HISTORIA DE LA ESCUELA MARIANO SAMANIEGO

La escuela de San Pedro Mártir funcionó desde los años de 1880 con profesor particular contratado por los padres de familia cuyos nombres mencionaremos a continuación: Miguel Masache, Luis Masache y en ese entonces la escuela era sin nombre en donde estudiaron algunos alumnos en ese tiempo como don Bartolomé Jima, Seferino Sarango, Francisco Jima, Fernando Sarango, y otros; en lo que se refiere a mujeres: Margarita Cuenca, Félix Sarango, Jesús Sarango, María Ramos; Alejandrina Sarango; estos son algunos nombres de los alumnos que estudiaron en ese plantel educativo que posteriormente fue modificado por el señor Gobernador de campesinos y otras autoridades que funcionaban en beneficio de los campesinos de esos tiempos.

Estas autoridades resolvieron pedir al Gobernador y al director de Educación de Loja un profesor fiscal pagado por el gobierno y los trámites duraron algún tiempo para alcanzar lo solicitado. Luego de continuos reclamos y comunicaciones se consiguió el profesor pagado por el gobierno el cual los padres de familia tenían la grande tarea de ir a traerlo de Loja al comienzo del año lectivo y de la misma manera de ir a dejarlo a Loja al terminar el año lectivo costeándole el pasaje y la comida y lo hacían a lomo de acémilas lo cual se tardaban algunos días en ir y volver de la castellana ciudad de Loja.

1.2.1. RAZON DEL NOMBRE DE LA ESCUELA MARIANO SAMANIEGO

La escuela de San Pedro Mártir siendo particular pagada por los padres de familia por mucho tiempo; pero más tarde pasa a tomar el nombre de fiscal escuela "MARIANO SAMANIEGO". Por resolución de las autoridades del ramo y a pedido de las autoridades quienes conjuntamente con la comunidad; los cuales fueron amigos y clientes, servidores y colaboradores del Ilustre y Filántropo Médico especialista Señor Dr. MARIANO SAMANIEGO. Hijo nativo cariamanguense; quien tuvo un consenso de acogida a nivel nacional e internacional de médicos especialistas y en la realidad fue reconocido y

aceptado por el representante de Italia en el Ecuador; además fue solicitado y llevado a Roma quien tuvo la suerte de atender, curar y salvar la vida de una epidemia a su santidad el Papa; razón por la cual trajo muchos éxitos a su tierra natal.

1.2.2. AÑOS DE SERVICIO A LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO MARTIR

La escuela Mariano Samaniego hasta la presente fecha lleva aproximadamente 82 años de servicio a la comunidad siendo su ubicación por muchos años en locales arrendados y con solo profesor o profesora con un crecido número de alumnos que muchas veces pasaban de 100 alumnos porque venían de muchos sectores como: Cango, Ardanza, Suanamaca, Tambillo, Tablazo, y del sitio la Alhaja siendo los padres de familia; directiva de la comuna y otros que han estado presentes colaborando y trabajando por la estabilidad y la existencia de la escuela Fiscal Mariano Samaniego en el cantón Calvas.

Instituciones que han brindado su impulso, crecimiento y desarrollo han sido los presidentes de la comuna; la Dirección de Estudios de Loja; Dinace; Consejo Provincial y Cantonal de Calvas; Directiva y Junta de Agua potable del centro poblado de San Pedro Mártir; Directores de la Escuela; Sr. Obispo; Pastoral Socia; Comité de padres de Familia.

La Dirección Provincial de Estudios de Loja; Dirección Nacional y Supervisión que colaboraron con el incremento de profesores; poco después se incrementaron dos profesores los cuales trabajaron por mucho tiempo en la comunidad pero más tarde llevaron a un número de cuatro y después a seis y fue precisamente cuando llegó a unificarse con la escuela particular de San Roque y el Jardín que finalmente fracasó. El Consejo de Calvas que ayudo con una parte del cerramiento de la escuela; construcción del patio; altar patrio y la respectiva cancha múltiple; el Consejo Provincial y Dinace que construyeron

las aulas necesarias y de estilo moderno con servicios higiénicos con sus respectivas baterías sanitarias.

También el señor Alberto Jumbo prestó y dio en arriendo su casa la cual poseía seis cuartos y los prestó por mucho tiempo con un pago muy irrisorio y barato. Además el Sr. Alberto Jumbo que en ayuda y colaboración dio en permuta todo el terreno necesario para que se construya las aulas en una extensión total de un área de 3448 metros cuadrados.

1.2.3. ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL PROFESORADO DEL PLANTEL

NOMBRE DEL PLANTEL: “Mariano Samaniego.

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; San Pedro M.

NIVEL:: Primario **TELEFONO:** xxxxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional ()

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará
Km. 8 margen derecho a Cascajal y Ardanza.

PERSONAL DOCENTE: Nro. 6 De servicio xxxxxx

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: San Pedro Mártir 8 de julio de 1998.

APELLIDOS Y NOMBRES	FUNCION	TITULO	CATEGORIA		TIEMPO DE SERVICIO		FECHA DE INGRESO
			E	N	ESCUELA	MAGISTERIO	
ROMAN JIMENEZ EDUARDO MIGUEL	DIRECTOR	P.E.P	10	10	14 AÑOS	21 AÑOS	1977
JIMENEZ NANCY UBALDINA	PROFESOR	P.E.P	09	09	07 AÑOS	17 AÑOS	1981
ONTANEDA ESTHELA AGRIPINA	PROFESOR	P.E.P	06	06	06 AÑOS	06 AÑOS	1993
ONTANEDA JIMENEZ MARIA REINALDA	PROFESOR	P.E.P	09	09	14 AÑOS	14 AÑOS	1983
GUARDERAS SANTORUM FELIPA DE J.	PROFESOR	P.E.P	10	10	12 AÑOS	24 AÑOS	1974
SARANGO CUMBICUS DELMA DOLORES	PROFESOR	P.E.P	10	10	10 AÑOS	23 AÑOS	1975

1.2.4. ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL ALUMNADO DEL PLANTEL

DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE DEL PLANTEL: "Mariano Samaniego.

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; San Pedro M.

NIVEL:: Primari **TELEFONO:** xxxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional ()

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará
Km. 8 margen derecho a Cascajal y Ardanza.

PERSONAL DOCENTE: Nro. 6 De servicio xxxxxx

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: San Pedro Mártir 8 de julio de 1998.

A. E. B.	MATRICULADOS			ASISTENTES			DESERTORES		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2do. A.E.B.	4	1	5	4	1	5	-	-	-
3er. A.E.B.	4	1	5	4	1	5	-	-	-
4to. A.E.B.	2	2	4	2	2	2	-	-	-
5to. A.E.B.	2	4	6	2	4	6	-	-	-
6to. A.E.B.	1	5	6	1	5	6	-	-	-
7mo. A.E.B.	3	1	4	1	4	4	-	-	-
TOTAL	16	14	30	16	14	30	-	-	-

1.3. HISTORIA DE LA ESCUELA SAN PEDRO MARTIR

1.3. 1. RAZON DEL NOMBRE.

La ubicación geográfica de la escuela San Pedro Mártir está en la provincia de Loja. Cantón Calvas, Parroquia Chile, Barrio Cascajal; fue creada en el año de 1960 por los padres de familia por una necesidad urgente ya que los niños de ese sector tenían que acudir a otros centros más lejanos; siendo su primer profesor el Sr. Alonso Pardo y funcionando por primera vez en la casa del señor Segundo Sánchez, después de haber trabajado por muchos años sale el profesor Alonso Pardo y llega el profesor Miguel Jumbo, pero el local escolar ya no funcionaba en casa del Sr. Sánchez; sino en casa del Sr. Drausín Sarango; así mismo funcionó en esta casa por muchos años y después pasó a funcionar en casa del Sr. Benito Ramos quien entonces era ya el profesor Miguel Jumbo.

En el año de 1970 se reúnen los padres de familia con el profesor Jumbo y en sesión ordinaria deciden por unanimidad construir un local escolar propio para que funcione la escuela y con el esfuerzo de todos los padres de familia de ese entonces construyeron un salón grande de adobe y cubierta de teja; local que funcionó por muchos años hasta que llegó la profesora Aurora Ramos esposa del profesor Miguel Jumbo quienes compartieron por mucho tiempo dos cuartos anexos a la escuela donde realizaban actividades cotidianas y específicamente se dedicaban a las actividades educativas y también por el desarrollo de la comunidad; más tarde salió la profesora Aurora Ramos y llegó la Sra. Prof. Luz Sarango quién trabajó aproximadamente un año y medio con el Prof. Jumbo; años más tarde llegó la Profesora Betty Bermeo.

En 1985 se construyen dos aulas con la ayuda de una fundación Alemana **COGCH FUNDATION** en convenio con la Vicaría de Calvas y la Dinace, siendo impulsada esta magnífica obra por el Hno. Monseñor Santiago Fernández García quién se preocupó por todos los establecimientos particulares y les doto de infraestructura a la mayoría de ellos y también contrató

profesores particulares; además el Hno. Santiago Fernández García fue quién asignó el nombre a esta escuela de **SAN PEDRO MARTIR**, que por muchos años este plantel no tenía nombre; es así que después de construirse estas dos aulas sale el profesor Miguel Jumbo quien trabajó por más de una década siendo el gestor de muchas obras importantes como:

Gestión agua entubada para la escuela, luz eléctrica para el barrio Cascajal, ayudó a la construcción de la escuela y muchas obras más que dejó sembrando su acción en el barrio y en cada uno de los padres de familia que hasta hoy lo recuerdan sus amigos, alumnos y comunidad en general por sus buenas acciones en beneficio de la colectividad.

Después llegó el profesor Agustín Condolo, luego de un tiempo sale la profesora Betty Bermeo y llega el profesor Edisón Rosillo y después sale el profesor Condolo y nuevamente llega a prestar sus servicios la profesora Aurora Ramos y ella trabaja por el tiempo de un año; pero ese mismo año sale el profesor Edisón Rosillo.

En el año 1992 ingresa a trabajar el profesor Angel Gualán donde trabajaron con la profesora Aurora Ramos por algunos meses y en ese mismo año llega a trabajar la Prof. Alba Torres; tomando en cuenta que hasta el año 1992 todos los profesores fueron particulares; además ese mismo año el Hno. Santiago Fernández García a la escuela San Pedro Mártir se le asigna un código en la Dirección Provincial de Educación de Loja código 21903 y su respectivo acuerdo de funcionamiento con el Nro. 003 – DPEL con fecha del 28 de abril de 1992; especificando que este acuerdo de funcionamiento fue para todas las escuelas particulares que pertenecen a la FEDEC de LOJA y precisamente al tercer distrito de la FEDEC.

En el año de 1993 el diputado Jorge Montero asigna 120 partidas para la provincia de Loja y mediante un convenio del Ministerio de educación y cultura con la CONFEDC y FEDEC de LOJA; siendo su presidente el Hno. Santiago Fernández García y de esta manera asignan tres partidas presupuestarias para la escuela del Barrio Cascajal cuyo nombre es San Pedro

Mártir; llegando a ocupar estas partidas el 15 de Julio de 1993 por los profesores Carlos Jhonson Tinitana J. Y la Sra. Enith Serrano Cueva en ese mismo año la escuela cuenta con cuatro profesores para más de 60 alumnos y en noviembre del 93 sale la profesora Alba Torres quedando tres profesores; pero en diciembre de ese mismo año 93 ingresa a trabajar el profesor Wilman Flores y ocupa la otra partida que fue asignada para la escuela.

En 1994 continuamos laborando los cuatro profesores siendo el director el profesor Angel Gualán que no posee título en Ciencias de la Educación ni nombramiento solamente está con contrato; además el profesor Wilman Flores posee nombramiento accidental pero no tiene título en ciencias de la Educación y están realizando el curso de profesionalización docente en el I.P.E.D. en convenio con la DINACAPED de LOJA.

De igual manera en 1995 se trabajó los cuatro profesores hasta que en 1996 el Lic. Alcides Valencia Supervisor de Educación de la UTE Nro. 7 de Calvas Espíndola designa al director de la escuela San Pedro Mártir, siendo designado el profesor Carlos Tinitana director titular del plantel dignidad que recae en él por su dinamismo en la enseñanza y colaboración voluntaria en el adelanto de la comunidad, teniendo una buena ética profesional y un respaldo total de los padres de familia, niños, jóvenes, profesores y comunidad en general.

En el año de 1996 se construye una capilla y el convento para el sector de Cascajal con la colaboración mancomunada de los moradores y también gracias a la contribución de una donación del Sr. Víctor Hugo Reyes de 3'000.000. de sucres que la comunidad está muy agradecida infinitamente de igual manera nos ha colaborado el párroco del Cantón Calvas. P. Franco Aguirre C. La ONG. Plan Internacional es un organismo no gubernamental que ayuda al sector rural y colabora con las diferentes comunidades y precisamente en el año 1995 llega a la comunidad de San Pedro Mártir y como director de la escuela he realizado un compromiso de trabajo como colaborador voluntario de esta comunidad y es así que estamos trabajando en la adjudicación, ejecución y

construcción del sistema de agua potable para la escuela y la comunidad de Cascajal.

En 1997 el director Carlos Tinitana conjuntamente con la comunidad y Plan Internacional negociamos el proyecto de dos aulas escolares las cuales que se iniciaron los trabajos el 27 de noviembre de 1997 y se concluyó una aula el 15 de febrero de 1998 faltando de terminar la otra aula ya que nos falta el presupuesto

1.3.2. ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL PLANTEL

En la escuela San Pedro Mártir se está aplicando la Reforma Curricular Consensuada y está administrada por el Director - Profesor. Carlos Tinitana J. Quien es el responsable de la organización y funcionamiento del plantel, además cuenta con tres profesores auxiliares y el tipo de escuela es Pluridocente.

La distribución de los años de Educación Básica se la realizó de acuerdo al Pénsum de estudio vigente en el inicio del año lectivo con los respectivos docentes distribuidos de la siguiente manera:

Segundo año de Educación Básica	Prof. Enith Serrano C.
Tercer año de Educación Básica	Prof. Wilman Flores S.
Cuarto y Quinto de Básica	Prof. Angel Gualán A.
Sexto y Séptimo de Básica	Prof. Carlos Tinitana J.

En este plantel educativo se llevan todos los libros y registros así como lo señala el Art. 323 de la Ley y Reglamento de Educación y Cultura.

Las condiciones técnico-pedagógico del edificio escolar actualmente cuenta con cuatro aulas de las cuales tres de ellas son de 9 x 6 m respectivamente y están en óptimas condiciones para desarrollar la labor pedagógica; encontrándose una aula en proceso de construcción y adecuación de la misma y en poco tiempo estará terminado el trabajo.

Con lo que respecta a cada una de las aulas el ambiente técnico pedagógico es agradable, existe buena ventilación y luz natural suficiente, además cuenta con un pizarrón para que trabaje el profesor conjuntamente con sus alumnos, el mobiliario que utilizan los niños naturalmente se encuentra en perfectas condiciones para la labor docente.

1.3.3 ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL PROFESORADO DEL PLANTEL

NOMBRE DEL PLANTEL: "San Pedro Mártir"

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; Cascajal

NIVEL:: Primario

TELEFONO: xxxxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional (x)

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará margen derecho.

PERSONAL DOCENTE: Nro. 4 de servicio Nro. xxx Otros Nro. xxx

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: Cascajal 1ro. De junio de 1998.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PROFESORADO	FUNCION	TITULO	CATEGORIA	TIEMPO DE SERVICIO		FECHA DE INGRESO
			E N	ESCUELA	MAGISTERIO	
TINITANA JIMENEZ	DIRECTOR	P.E.P.	6ta	5 AÑOS	5AÑOS	15-07-93
CARLOS JHONSON						
FLORES SARANGO	PROFESOR	B.E.P.	5ta	4AÑOS	13AÑOS	24-11-93
WILMAN LEOPOLDO						
SERRANO CUEVA	PROFESOR	P.E.P.	9na	5AÑOS	16AÑOS	15-07-81
ENITH MARIA						
GUALAN ALEJANDRO	PROFESOR	B.C.E.	4ta. 4ta	6AÑOS	9AÑOS	21-08-97
ANGEL PASTOR						

1.3.4 ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL ALUMNADO DEL PLANTEL

DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE DEL PLANTEL: "San Pedro Mártir"

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; Cascajal

NIVEL: Primario **TELEFONO:** xxxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional (x)

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará margen derecho.

PERSONAL DOCENTE: Nro. 4 Número de Alumnos 46

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: Cascajal 1ro. De junio de 1998.

A. E. B.	MATRICULADOS			ASISTENTES			DESERTORES		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2do. A.E.B.	6	4	10		4	10	-	-	-
3er. A.E.B.	-	5	5		5	5	-	-	-
4to. A.E.B.	3	3	5		3	6	-	-	-
5to. A.E.B.	2	5	7		5	7	-	-	-
6to. A.E.B.	4	4	8		4	6	2	-	2
7mo. A.E.B.	6	4	10		4	9	1	-	1
TOTAL	21	25	46	18	25	43	3	-	3

1.4. RESEÑA HISTORICA DE LA ESCUELA “DR. LORENZO IMAICELA”

Este plantel educativo se encuentra ubicado en la comunidad el Tablazo; parroquia Chile; Cantón Calvas; provincia de Loja.

La escuela Dr. Lorenzo Imaicela se inicio en la comunidad el Tablazo en el año de 1984 por iniciativa de los moradores del lugar, particularmente de los padres de familia: Celi; Benavides; Ramos; Neira; Jumbo, etc.

Se inició con un solo profesor, el Sr. Wistón Castillo que atendía a los grados de 4to.; 5to.; 6to. Y los primeros grados recibían clases en otro local ubicado en el barrio Tambillo a un Km. de distancia del barrio Tablazo. Luego de un año, 1985 se cambia el profesor Wistón Castillo y fue nombrado el profesor Telmo Sarango Cuenca hasta el año de 1990; durante estos cinco años ha sido escuela de tipo unidocente en el año de 1987 se construyó un local nuevo por el proyecto AMER.

En el año de 1989 la escuela es tomada por proyecto AMER como escuela PILOTO, en donde se ha realizado la aplicación de programas sobre el Currículo Comunitario y la utilización sobre el manejo de los textos Serie Abramos Surcos los mismos que han dado magníficos resultados de enseñanza aprendizaje especialmente en las escuelas unidocentes y pluridocentes del sector rural

Además la escuela Dr. Lorenzo Imaicela ha sido seleccionada por el CREI Nro. 3 con sede en la ciudad de Cariamanga para realizar prácticas de clases demostrativas sobre el manejo de la serie Abramos >Surcos con diseños de planes de lección para escuelas unidocentes y pluridocentes atendiendo a varios grupos de niños y niñas.

Estas prácticas demostrativas fueron realizadas por los funcionarios del CREI Nro.3 de la ciudad de Cariamanga y por profesores de la escuela; Telmo Sarango y José Antonio Romero; todas estas actividades en calidad de tipo piloto se realizaron hasta el 31 de diciembre de 1991, fecha en la que se da por terminado dicho proyecto.

1.4.1. CREACION DE LA ESCUELA MEDIANTE ACUERDO MINISTERIAL

La comisión provincial de Estímulos y Sanciones de la Dirección Provincial de Educación de Loja; de conformidad con lo que estipula el Reglamento General de la Comisión Nacional y Provincial con Nro. 28280, artículo 16 literal C. en uso de sus atribuciones legales ACUERDA:

Aprobar la designación del nombre de la escuela "Dr. Lorenzo Imaicela" de la comunidad el Tablazo; parroquia Chile; cantón Calvas; mediante ACUERDO Nro. 002-s-p. Cúmplase y comuníquese.- es dado en la Dirección Provincial de Educación de Loja, a los dieciocho días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.

Razón del nombre de la escuela "DR. LORENZO IMAICELA" ha sido escogido por la Dirección provincia de Educación de Loja en el año de 1990, en homenaje y recordación a un benemérito Sacerdote hijo de Cariamanga llamado Lorenzo Imaicela quién ejercía las funciones de secretario de educación de la Curia Episcopal de Loja y que estuvo a servicio de la niñez, al apostolado y educación religiosa de los niños de la provincia. La escuela en mención ha funcionado desde 1984 como fiscal unidocente y sin nombre; desarrollándose alas labores docentes en una casa prestada del Sr. Francisco Celi hasta el año de 1990 en que se le asigna el nombre de "DR. Lorenzo Imaicela".

1.4.2. INSTITUCIONES QUE HAN BRINDADO SU APOYO MATERIAL Y ECONOMICO

Entre las instituciones que han brindado su apoyo tanto material, económico y pedagógico tenemos:

El proyecto AMER que construyó la estructura física de la escuela a través del CREI Nro. 3 con sede en la ciudad de Cariamanga. Ha implementado de material didáctico, como una pequeña biblioteca escolar; ha promovido cursos de capacitación para los profesores en otras ciudades del

país como en el CREI Nro. 4 del cantón Patate en la provincia del Tungurahua y en la parroquia de Quingeo perteneciente a la provincia del Azuay.

El Ilustre Municipio del Cantón Calvas ha colaborado con el alumbrado eléctrico para el barrio el Tablazo y con materiales de construcción para la escuela.

De igual forma DRISUR de la ciudad de Loja emprendió en un programa de letrización de algunas viviendas de la comunidad.

1.4.3. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS PARA LA ESCUELA

Se ha conseguido mejorar el ambiente físico y así mismo se logró el incremento de un profesor y por tal razón paso a ser Pluridocente con dos profesores; ha sido considerada escuela de experiencia piloto en el proyecto AMER desde el año 1989, hasta el 31 de diciembre de 1991. De igual forma es considerada escuela de práctica Docente del Instituto pedagógico de la Ciudad de Cariamanga, desde el año de 1990 y continúa.

Cabe destacar el aporte muy significativo de los señores profesores, funcionarios del CREI Nro. 3 en el mejoramiento de la calidad de la educación mediante cursos de capacitación sobre el manejo y utilización de la SERIE ABRAMOS SURCOS en las escuelas del sector rural del país, están los señores profesores: Lic. Angel Javier Cabrera Mena, Lic. Miguel Angel Herrera Salinas, Lic. Angel Martínez Luna, Lic. Holger Jumbo Cueva y la administración de la Dra. Ana Llanos como presidenta Ejecutiva del Proyecto AMER del Ecuador.

1.4.4. DATOS HISTORICOS DEL BARRIO EL TABLAZO

El barrio el Tablazo se encuentra ubicado al oeste de la parroquia Chile, cantón Calvas, Provincia de Loja. De acuerdo con los datos proporcionados por los habitantes del lugar y que ha ido conservándose a través de los tiempos, conocemos que este sector se ha organizado y tiene su inicio hace aproximadamente unos 57 años.

En la invasión peruana de 1941 llegó a este sector un grupo de soldados ecuatorianos procedentes de otras regiones del país, se asentaron en este lugar para vigilar al enemigo invasor peruano y de esta manera poder defenderse ya que se consideró un lugar muy estratégico por la concurrencia de caminos que conducen a la frontera con Perú.

Los habitantes de este sector se dedicaron a aserrar madera para obtener la tabla, material que fue utilizado por los soldados para construir su campamento con la ayuda de los moradores que proporcionaron la tabla, y de ahí nace o se origina el nombre de TABLAZO, estos datos fueron proporcionados por los señores José Gabriel Jima, Teodoro Ramos y José Franco Benavides, el 3 de febrero de 1992.

1.4.5. ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE LA ESCUELA “DR. LORENZO IMAICELA” DEL SECTOR EL TABLAZO

La escuela Dr. Lorenzo Imaicela según su director el Profesor José Antonio Romero, están aplicando la reforma curricular por ser una escuela de Práctica Docente del Instituto Pedagógico de Cariamanga, dicha escuela es de tipo Pluridocente y esta compuesta por dos profesores.

En lo que se refiere a la distribución de los años de Educación Básica indicó que se realizó de la siguiente manera: Segundo y tercer año de Educación Básica: Profesora María Roselita Sotomayor Arrobo. Cuarto, Quinto, Sexto, y Séptimo Año de Educación Básica: Profesor José Antonio Romero Jiménez.

En lo que concierne a la administración del ‘plantel se lleva muy bien todos los libros y registros y de más documentos oficiales del plantel. Actualmente el edificio escolar tiene dos aulas que están en perfectas condiciones técnico – pedagógicas.

El ambiente técnico – pedagógico de las aulas es agradable ya que cuenta con suficiente ventilación y luz natural., de igual manera el mobiliario está en óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades educativas.

El plantel educativo cuenta con baterías sanitarias construidas por el proyecto AMER conjuntamente con las dos aulas escolares, además cuenta con una pequeña biblioteca que es utilizada por los alumnos y los profesores para el proceso de la enseñanza aprendizaje.

1.4.6. ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL PROFESORADO DEL PLANTEL

NOMBRE DEL PLANTEL: "Dr. Lorenzo Imaicela"

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; Tablazo

NIVEL:: Primario **TELEFONO:** xxxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional ()

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará

PERSONAL DOCENTE: Nro. 2 De servicio Nro. xxxxxxxxxx

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: 8 de julio 1998.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PROFESORADO	FUNCION	TITULO	CATEGORIA		TIEMPO DE SERVICIO		FECHA DE INGRESO
			E	N	ESCUELA	MAGISTERIO	
ROMERO JIMENEZ JOSE ANTONIO	DIRECTOR	P.E.P	9 NA	9 NA	8 AÑOS	25 AÑOS	21-07-76
SOTOMAYOR ARROBO MARIA ROSELITA	PROFESOR	P.E.P	8 VA	8 VA	13 AÑOS	13 AÑOS	

2.4.7. ORGANIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL ALUMNADO DEL PLANTEL

DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE DEL PLANTEL: "Dr. Lorenzo Imaicela"

UBICACIÓN: Cantón Calvas; Parroquia Chile; Barrio; Tablazo

NIVEL:: Primario

TELEFONO: xxxxxxxxx

SOSTENIMIENTO: Fiscal (x) Particular () Fisco-Misional ()

REGIMEN: Costa (x) Sierra () Oriente ()

EDIFICIO: Propio (x) Prestado () Arrendado ()

ESTADO: Bueno (x) Regular () Malo ()

VIAS DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE: Vía carrosable a Macará

PERSONAL DOCENTE: Nro. 2 De servicio Nro.

AÑO LECTIVO: 1998-1999.

LUGAR Y FECHA: 8 de julio 1998.

A. E. B.	MATRICULADOS			ASISTENTES			DESERTORES		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2do. A.E.B.	3	1	4	3	1	4	-	-	-
3er. A.E.B.	3	2	5	3	2	5	-	-	-
4to. A.E.B.	2	4	6	2	4	6	-	-	-
5to. A.E.B.	1	1	2	1	1	2	-	-	-
6to. A.E.B.	3	1	4	3	1	4	-	-	-
7mo. A.E.B.	3	1	4	3	1	4	-	-	-
TOTAL	15	10	25	15	10	25	-	-	-



**CAPITULO
II**

CAPITULO II

2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA UTE A TRAVES DE LOS EISEs.

Para comenzar a desarrollar este segundo capítulo de tesis es fundamental basarse en el reglamento de supervisión educativa en donde puedo legalmente conocer sobre la estructura y la organización de la UTE. y de los EISE; para de esta manera hacer una comparación con nuestra UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola y de los equipos integrados de supervisión educativa y de esta manera cerciorarse si se está o no cumpliendo con lo estipulado en el nuevo sistema de supervisión educativa..

2.1. OBJETIVOS DEL IESE EN LA UTE Nro. 7 DE CALVAS-ESPINDOLA

Los equipos integrados de supervisión educativa es un conjunto de supervisores profesionales en el campo de la educación, en donde cumplen funciones y objetivos muy importantes con amabilidad, investigaciones de causa y situaciones de ayuda moral, científica y profesional. El supervisor educativo debe poseer una agradable personalidad, ser consciente, amigable y entusiasta; debe poseer una adecuada preparación profesional y estar al día en materia de información pedagógica; debe ser capaz de afrontar los problemas prácticos y científicos, sin dedicarse solo a recetar principios carentes de aplicación, debe considerar que todos y cada uno de los docentes por competentes que sean, necesitan ayuda y una de sus obligaciones es hacer comprender al personal para que este sea receptivo y conozca sus propias necesidades, debe estimular el desenvolvimiento profesional del cuerpo

docente haciendo partícipe de asambleas, convenciones, investigaciones y discusiones acerca de obras pedagógicas y problemas educativos.

Los equipos integrados de Supervisión Educativa (EISE) deben tener conocimiento de los fines de la educación de su país, así como de los objetivos locales necesarios para alcanzar la finalidad general; pero también deben conocer los medios de los que harán uso para llegar a la meta propuesta y sobre todo deben tener una visión clara de los obstáculos que pueden presentarse al aplicar medios para aplicar los fines y los objetivos propuestos.

A continuación voy a enumerar algunos objetivos de los EISEs:

1. Conocer la estructura y situación geográfica de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola.
2. Lograr que los docentes conozcan y comprendan el concepto y las técnicas de la educación moderna.
3. Formular los objetivos generales de la escuela en colaboración con los directivos y profesores.
4. Dar orientación y asesoramiento a los maestros que inician sus labores educativas y a los que se encuentran trabajando en la docencia.
5. Visitar las escuelas y ayudar a los docentes a analizar críticamente su propio trabajo.
6. Realizar investigaciones y corregir las causas de los problemas disciplinarios que se encuentren en los diferentes planteles educativos de dicha UTE.
7. Mediante cursos y talleres de capacitación lograr despertar en cada educador la necesidad de actualizarse y perfeccionarse en todo ámbito educativo.
8. Lograr descubrir y estimular a los directivos y maestros las capacidades individuales de cada docente.
9. Mantener buenas relaciones sociales entre el personal docente, alumnos y comunidad en general.

10. Evaluar los resultados de los planes operativos y las tareas que desempeñan los docentes en los planteles de la UTE Nro. 7 Calvas-Espíndola.

Los equipos integrados de supervisión educativa tiene como objetivo general, dar las condiciones y orientaciones para que los objetivos de la educación sean atendidos, y además comprender el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El aspecto más importante de la supervisión educativa y los EISEs es sin lugar a dudas trabajar a cabalidad para que se logren los objetivos previamente establecidos; todas las actividades que se programen y las que surgen del desarrollo del plan deben estar íntimamente relacionadas con dichos objetivos y el éxito del supervisor depende de su habilidad para identificarlos y del esfuerzo para lograrlos.

2.2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA SUPERVISION POR OBJETIVOS

La estructura administrativa de la supervisión por objetivos está determinada en niveles operacionales y deben cumplir funciones administrativas en tres niveles:

- a. **Nacional.**- De consultoría general y asesoría.
- b. **Provincial.**- De motivación y ejecución.
- c. **Institucional.**- De ejecución.

La supervisión se integra con personal especializado en cada uno de los niveles del Sistema Educativo Nacional:

- a. Preprimario
- b. Primario
- c. Medio
- d. Educación no regular y especial.

Para que el sistema de supervisión funcione tiene básicamente que hacer interrelación, interdependencia y coordinación, desempeñando un papel fundamental la comunicación.

2.3. CONDICIONES BASICAS PARA LA SUPERVISION POR OBJETIVOS

Condiciones de coordinación.

- a. En todos los niveles del sistema de supervisión tiene que fijarse objetivos comunes, claros y confiables.
- b. Seguridad y confianza en la capacidad y responsabilidad profesional de los integrantes del sistema de supervisión.
- c. Aplicación de la evaluación como un proceso que no constituye un fin, sino un medio para alcanzar superación, tanto individual como institucional.
- d. Utilización de la autoevaluación como recursos para rectificar errores.

Condiciones personales.

- a. Madurez para alcanzar objetivos específicos.
- b. Que asuma su propio rol como función de consultoría, asesoría, coordinación, animación, ejecución.
- c. Que investigue permanentemente sobre la realidad para identificar las estrategias más eficientes que permitan maximizar los esfuerzos humanos técnicos para alcanzar los objetivos de la educación.

2.4. LO QUE LA SUPERVISION HACE POR OBJETIVOS

¿Qué hace la supervisión por objetivos?

Busca que la estructura jerárquica dentro del proceso educativo sea dinámico. Posibilita el normal crecimiento de los diferentes niveles de educación proporcionando una coordinación adecuada.

Ayuda a superar problemas institucionales que se constituyen en fuerzas obstaculizantes del proceso educativo.

Dar importancia a los resultados de a investigación para propiciar los cambios oportunos.

2.5. FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERVISION

¿Cómo funciona la supervisión por objetivos?.

La estructura administrativa del sistema de supervisión funciona en base a objetivos, que responden a situaciones determinadas específicamente, y que están enmarcadas en el contexto socioeconómico y cultural del país, esto implica que en cada una de las instituciones educativas, sus miembros deben actual en función de una planificación participativa, acorde con las necesidades y cambios sociales tanto de orden nacional como provincial y local. Solo el esfuerzo conjunto de maestros, técnicos, supervisores y administradores posibilitan el logro de los objetivos.

La supervisión debe seguir las siguientes fases de planificación:

- a. Identificación del problema.
- b. Determinación de objetivos.
- c. Planificación (cómo, cuándo, dónde y con qué recursos).
- d. Ejecución (etapa de acción dinámica).
- e. Dirección (orientación)
- f. Control (rector alimentación).

2.6. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD TERRITORIAL UTE Nro. 7 Y EL EQUIPO INTEGRADO DE SUPERVISION EISE DEL CANTON CALVAS

La unidad territorial UTE Nro. 7 de Calvas y Espíndola está compuesta geográficamente por dos importantes cantones Calvas y Espíndola y tiene su CEDE en la ciudad de Cariamanga con una oficina muy pequeña que no presta

las condiciones respectivas como para poder desempeñar y coordinar las diferentes funciones de ámbito administrativo y pedagógico.

La unidad básica de planificación, gestión y supervisión educativa será la UTE, Unidad Territorial que respetará los cantones y parroquias, y en el caso de grandes poblaciones, las divisiones municipales, sin crear fronteras arbitrarias. Las UTEs tenderán a ser entidades administrativas y funcionales y deberán mantener relaciones fluidas y de permanente colaboración con las organizaciones comunitarias y políticas de su jurisdicción por ejemplo consejos cantonales, juntas parroquiales entidades locales con el fin de establecer una integración de los servicios educativos con la comunidad.

La UTE Nro. 7 de Calvas y Espíndola mediante minuciosa investigación he podido detectar que poco se está haciendo por parte de los Equipos Integrados de Supervisión en lo que respecta a planificación y gestión de supervisión educativa además no se mantiene una adecuada relación de colaboración con las organizaciones comunitarias y de los servicios básicos educativos para el desarrollo de las comunidades.

Cada EISE actúa en una UTE, con flexibilidad y de forma adaptada a las necesidades y demandas de su territorio, por tanto los criterios y formas de organización del sistema han de entenderse bajo el prisma de la autonomía, flexibilidad y adaptación al territorio dada la diversidad geográfica, étnica y cultural del Ecuador. Todos los supervisores están adscritos como titulares a un solo EISE y centraran su actividad dentro del equipo que a su vez se constituye en una unidad de formación, reflexión y planificación conjunta y actuación coordinada sobre un plan elaborado por el propio equipo y aprobado a nivel provincial y regional.

En el caso de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola todos quienes conforman el equipo integrado de supervisores son titulares pero no centran su actividad dentro del equipo integrado de tal manera que cada supervisor

planifica de acuerdo a su zona de trabajo que el coordinador del EISE les asignado para la supervisión respectiva.

La composición de cada EISE varia numéricamente en función de la amplitud del territorio, concentración o dispersión de sus establecimientos, número de profesores, vías de comunicación y necesidades de actuación. El número aconsejable podría ser alrededor de diez supervisores en cada EISE, pero podría haber equipos con seis o siete supervisores y otros hasta con quince. No parece aconsejable sobrepasar estas oscilaciones máxima y mínima ya que un número reducido de miembros no permitirá contar con toda la diversidad y tipos de supervisión y un número superior dificultaría la supervisión, capacitación y actuación conjunta, al poner un EISE o al reestructurarlo, debió mantenerse el criterio de una composición lo más heterogénea, completa y coherente posible, a partir de las especialidades y modalidades de supervisores existente.

El EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas Espíndola está conformado por los siguientes niveles:

Preprimario:	Lic. Silvia Peña Unida.
Primario:	Lic. Pedro Guarnizo Lic. Julio Serrano Lic. Mauro Jiménez. Lic. Alcides Valencia.
Supervisor del CEM:	Lic. Manuel Esparza.
Supervisor del ISPED:	Lic. Francisco Ludeña.
Nivel medio:	Lic. Miguel Angel León.
Supervisor de educación popular permanente:	Prof. Luis Jumbo.
Supervisor de educación bilingüe:
Supervisor de educación especial:	Lic. Teresa Arias.
Supervisor de educación técnica:	Lic. Edmundo Encalada.
Supervisor especialista de cultura física:	Lic. Rodrigo Ambrisi.

En la UTE Nro. 7 Calvas Espíndola los equipos integrados de supervisores de los diferentes niveles no trabajan en forma unificada y coordinada; además esta UTE cuenta con un coordinador de la UTE Nro. 7 de Calvas - Espíndola que es el Lic. Manuel Esparza que prácticamente tiene su residencia en la ciudad de Loja y desde allí coordina y desempeña sus funciones como coordinador del EISE.

A continuación realizaré un pequeño comentario sobre este EISE. Es importante analizar que en el EISE de Calvas y Espíndola no se está cumpliendo con lo estipulado en el reglamento de supervisión educativa; más adelante estaré haciendo hincapié sobre la aplicación de una entrevista tanto al coordinador como a un supervisor de la UTE y también a los directores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir para de esta manera cerciorarnos sobre el incumplimiento de funciones asignadas a estas importantes autoridades de la educación de nuestra provincia de Loja. Si bien es cierto las UTEs con sus respectivos EISEs son herramientas de planificación, gestión de recursos humanos de supervisión. La composición de los equipos de cada provincia tanto en el número como en tipología determinará la provisión y redistribución de las plazas procurando un equilibrio racional acorde a las necesidades reales y justificadas.

En cada EISE contará con un coordinador de equipo, el conjunto de coordinadores de los EISEs de una provincia constituirá el consejo provincial de coordinadores que será presidido por el jefe de supervisión; este consejo se responsabilizará del reajuste de UTEs cuando sea necesario, distribuirá los recursos humanos de supervisión para que los EISEs estén equilibrados en sus distintos perfiles, aprobará planes de trabajo de los distintos EISEs; estimulará y valorará la calidad de trabajo.

Cada EISE tiene una autonomía de trabajo y puede fijar su plan específico, su metodología de actuación y su propia evaluación y sin embargo a de rendir cuentas a través de su coordinador al consejo provincial de coordinadores del cual también recibirá orientaciones por el mismo canal.

)
Las sesiones de trabajo de todos los supervisores de un EISE han de tener una periodicidad, duración y regularidad preestablecida en un Cronograma. La asistencia de los supervisores a de ser obligatoria; en estas reuniones cada supervisor conoce el proceso del plan establecido y a su vez cada uno expone al resto de compañeros de sus actuaciones problemáticas y puede solicitar, ofrecer o recibir; es en estas donde se articulan la coordinación entre niveles, modalidades y especialidades diseñan, ejecutan y evalúan planes de acción conjunta.

Las redes CEM existentes o las que se vayan implantando contarán con un supervisor responsable, que trabajará coordinadamente con supervisores de otros CEM y su respectivo EISE, para garantizar la continuidad educativa de los alumnos y evitar la diserción repitencia y fracaso escolar.

Así entendidos los EISE son auténticos círculos de calidad de supervisión donde cada uno aporta y recibe ayuda profesional.

**2.6.1. CUADRO ESTADISTICOS DE LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE
LA UTE Nro. 7**

CANTONES	JARDINES	ESCUELAS	COLEGIOS	CENTROS ARTESAN.	CEM.	EXTENSION. UNIVERSIT.
CALVAS						
CARIAMANGA	15	34	6	2	-	3
CHILE	--	25	-	-	-	-
COLAISACA	--	28	1	-	-	-
LUCERO	--	19	1	-	-	-
SANGUILLIN	--	--	-	-	1	-
UTUANA	--	18	-	-	1	-
SAN VICENTE	--	19	-	-	-	-
SUB TOTAL	15	143	8	2	2	3
ESPINDOLA						
AMALUZA	11	13	2	1	1	1
27 DE ABRIL	--	9	1	-	-	-
BELLA VISTA	--	12	-	-	-	-
AIRO	--	5	1	-	-	-
JIMBURA	--	11	1	-	-	-
EL INGENIO	--	7	1	-	-	-
SAN TERESITA.	--	10	-	-	-	-
SUB TOTAL	11	67	6	2	1	1
TOTAL	26	210	14	4	3	6

**FUENTE: Dirección Provincial de Educación de Loja.
Sección de Estadística y Censo.
Sistema Nacional De Estadística y Censo SINEC
Año lectivo 1996-1997.**

2.7. RESEÑA HISTORICA DE LOS CANTONES QUE CONFORMAN LA UTE Nro. 7

El cantón calvas cuenta con una población de 29.398 habitantes en total; hombres 14.776 y mujeres 14.622; este cantón tiene 6.613 viviendas según el censo poblacional y vivienda del año 1990.

Los indicadores de pobreza de los estudios nacionales con base en los cantones evidencian que son los cantones fronterizos de la provincia de Loja aquellos que se cuentan entre los más pobres del país (ver la siguiente tabla de los cantones de Calvas y Espíndola).

CANTONES	PORCENTAJES DE POBREZA
CALVAS	
CARIAMANGA	94.8%
COLAISACA	96.9%
EL LUCERO	95.0%
UTUANA	98.0%
ESPINDOLA	
AMALUZA	85.2%
BELLA VISTA	96.5%
JIMBURA	94.5%
SANTA TERESITA	97.1%
27 DE ABRIL	94.1%
EL INGENIO	92.5%

**FUENTE: La geografía de la pobreza en el Ecuador.
Secretaría Técnica del frente social.
Quito – Ecuador**

2.7.1. LIMITES DEL CANTON CALVAS

El cantón Calvas limita al norte con el cantón Paltas; al sur con el cantón Espíndola y la república del Perú; al este con los cantones de Gonzanamá y Quilanga; y al oeste con el cantón de Sozoranga.

El cantón Calvas con su capital Cariamanga; cuenta con las parroquias urbanas: Chile, San Vicente y Cariamanga; parroquias Rurales: Colaisaca, El Lucero, Utuana, y la reciente parroquia de Sanguillín.

2.7.2. SUPERFICIE Y CLIMA DE CALVAS

La extensión territorial de este cantón es de 839 kilómetros cuadrados, con una densidad poblacional de 35 habitantes por kilómetro cuadrado distribuidos en diferentes parroquias.

Calvas está a 2200 metros sobre el nivel del mar y a una temperatura promedio de 18 a 20 grados, con precipitaciones al régimen del pacífico.

2.7.3. CARACTERISTICAS GENERALES DE CALVAS

El nombre de este cantón se debe a que Cariamanga, quichuismo que tiene tres interpretaciones: Curimanga = olla de oro; Cariamanga = ruta de machos y Carimanga, Cari. = macho y Manga = olla.

Fue elevada a la categoría de cabecera cantonal el 14 de octubre de 1863 en la presidencia del Dr. Gabriel García Moreno. La parroquia urbana Cariamanga fue fundada en el año de 1546 por Gonzalo Pizarro.

La parroquia Chile fue elevada a la categoría de parroquia el 15 de diciembre de 1946; San Vicente el 16 de marzo de 1967; El Lucero el 20 de agosto de 1974; y la reciente parroquia de Sanguillín el 16 de diciembre de 1997.

Este cantón toma su nombre por el río Calvas que limita, según la leyenda histórica antes que llegaron los españoles estuvo habitada por la tribu de los Zarzas.

Sus planicies son extensas y fértiles, las que son empleadas para el cultivo de diferentes productos.

2.7.4. HOMBRES ILUSTRES

Don Jerónimo Carrión	Presidente de la República
Sr. Dr. Mariano Samaniego	Prestigioso Médico
Sr. Clotario Paz	Diputado por Loja
Sr. Miguel Peralta	Diputado de la República
Sr. Morses Oliva	General del Ejército Ecuatoriano
Sr. José Miguel Rosilló	Filántropo de Cariamanga.

2.7.5. OROGRAFIA E HIDROGRAFIA

Se presenta con características muy regulares: a las faldas sobresale el majestuoso cerro Ahuaca; podemos anotar la presencia de otras cordilleras como la de las Totoras, Yeso, Tuntún el cerro pan de Azúcar, el Pongo y los Cruceros.

Es poco abundante, se nota la presencia de ríos y quebradas; el río Bella María que recibe las aguas de la quebrada de Totoras, Samanamaca y la Palancana hasta llegar al Catamayo.

Hacia el sur se encuentra el río Espíndola, Amaluza y el Pindo; esta agua desemboca en el río Calvas.

2.7.6. LA FLORA Y FAUNA

Es variada y abundante entre los valles que son regados por el río Bella María; existen grandes extensiones de pastizales para el pastoreo de ganado y es en donde se cultivan productos que son muy útiles para la subsistencia de los habitantes del cantón, produciendo gran cantidad de café, arveja, maíz, caña de azúcar, zarandaja, frutas, algodón.

Es importante anotar la presencia de grandes ejemplares de ganado vacuno, tanto de carne como de leche; famosos animales de ganado caballar, además el cruce de ganado cabrío, el mismo que proporciona leche y carne para la subsistencia de los habitantes, se desposta gran cantidad de ganado porcino.

2.7.7. VIAS DE COMUNICACIÓN

La principal vía de comunicación que une a este cantón es Loja, Catamayo, Gonzanamá, Calvas, otra es Macará, Sozoranga, Calvas. Como vías de tercer orden sale de Catacocha, Cariamanga, Amaluza, Zumba.

Este cantón cuenta con más de 1000 líneas telefónicas, además encontramos tres radios difusoras y un canal de televisión que sirve para la comunicación provincial, nacional e internacional.

2.7.8. EL COMERCIO DE CALVAS

Se caracteriza por tener una gran demanda de productos puesto que realiza sus actividades diarias de intercambio con el vecino país del sur, como también con las principales provincias de Loja, Guayas, Pichincha y otras; además cuenta con una cámara de comercio muy bien organizada.

2.7.9. LUGARES DE ATRACCION TURISTICOS

Entre los principales tenemos los siguientes: el río Calvas, el que se dirige hacia el mar; muchos turistas acuden a diario a recibir sus aguas reconfortables y a realizar actividades de la pesca.

El sitio denominado el Lucero; su paisaje ofrece tranquilidad y fortaleza.

El resplandeciente Ahuaca, como adorno y belleza denominado el Dios de los Incas y sus nieves perpetuas nace una fuente natural llamado Baño del Inca; además los balnearios del San Pedro Mártir; Puerto Remolino y el Río Calvas y el nuevo Balneario de los gemelos en el barrio Sambí vía a Loja y en junio es muy grato disfrutar de las fiestas de Corpus Cristy.

Además la lidia de gallos es otra famosa atracción y diversión de todos los que habitan en el cantón Calvas y en los cantones aledaños.

2.7.10 FIESTAS CIVICAS Y RELIGIOSAS

14 de octubre	Aniversario de Cantonización
24 de septiembre	Festividad religiosa y comercial
10 de julio	Corpus Cristy
30 de agosto	Fiesta del Lucero
18 de septiembre	Festividad de Utuana.
8 de septiembre	Parroquialización de Colaisaca.

2.7.11. NIVELES DE EDUCACION EN CALVAS

PREPRIMARIO

Cuenta con 15 establecimientos, atendidos por 15 profesores, asistiendo más de 276 alumnos.

PRIMARIA:

Tiene 143 locales escolares, dirigidos por más de 310 maestros y concurren a las aulas 6.311 escolares.

MEDIO:

Encontramos 8 establecimientos de secundaria controlados por más de 324 educadores y asisten a las aulas más de 5.006 estudiantes.

Además, nuestro cantón cuenta con algunos colegios a distancia a nivel urbano y rural y con dos Centros Artesanales ubicados en la urbe de la ciudad de Cariamanga y también tiene dos CEM. (Centros Educativos Matrices) que se encuentran ubicados en la parroquia de Sanguillín y la parroquia de Utuana respectivamente.

Es indispensable anotar que este cantón cuenta con un Instituto Superior de Pedagogía, tres Extensiones Universitarias; La Universidad Técnica Particular de Loja U.T.P.L.; la Universidad Nacional de Loja; y la Universidad de Cotopaxi. Ultimamente se creó la Universidad Ecológica “Servio Tulio Montero”

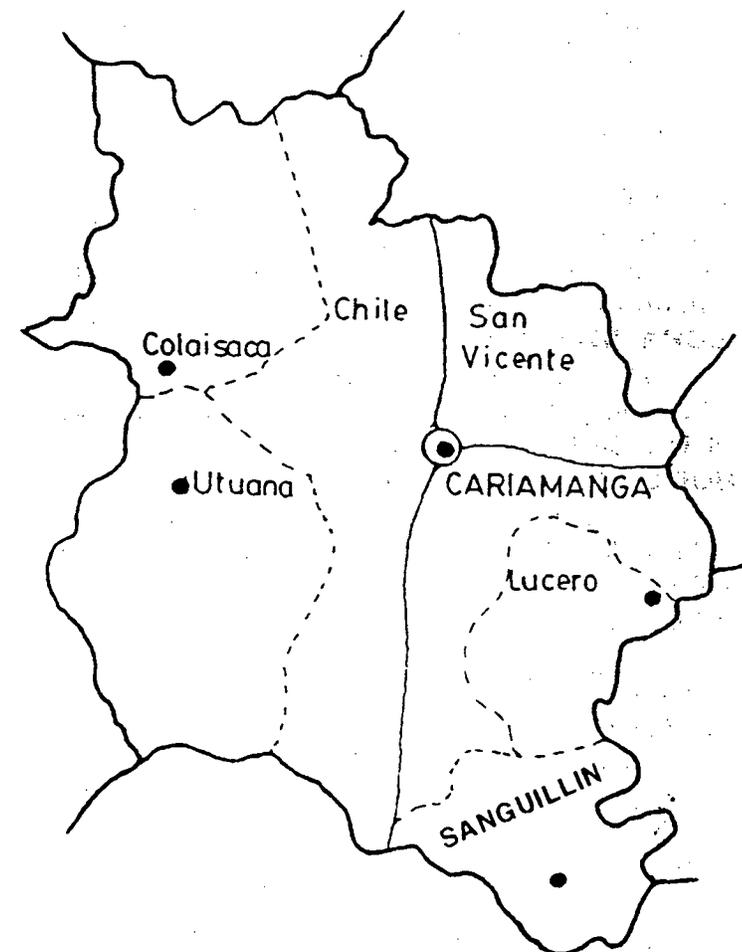
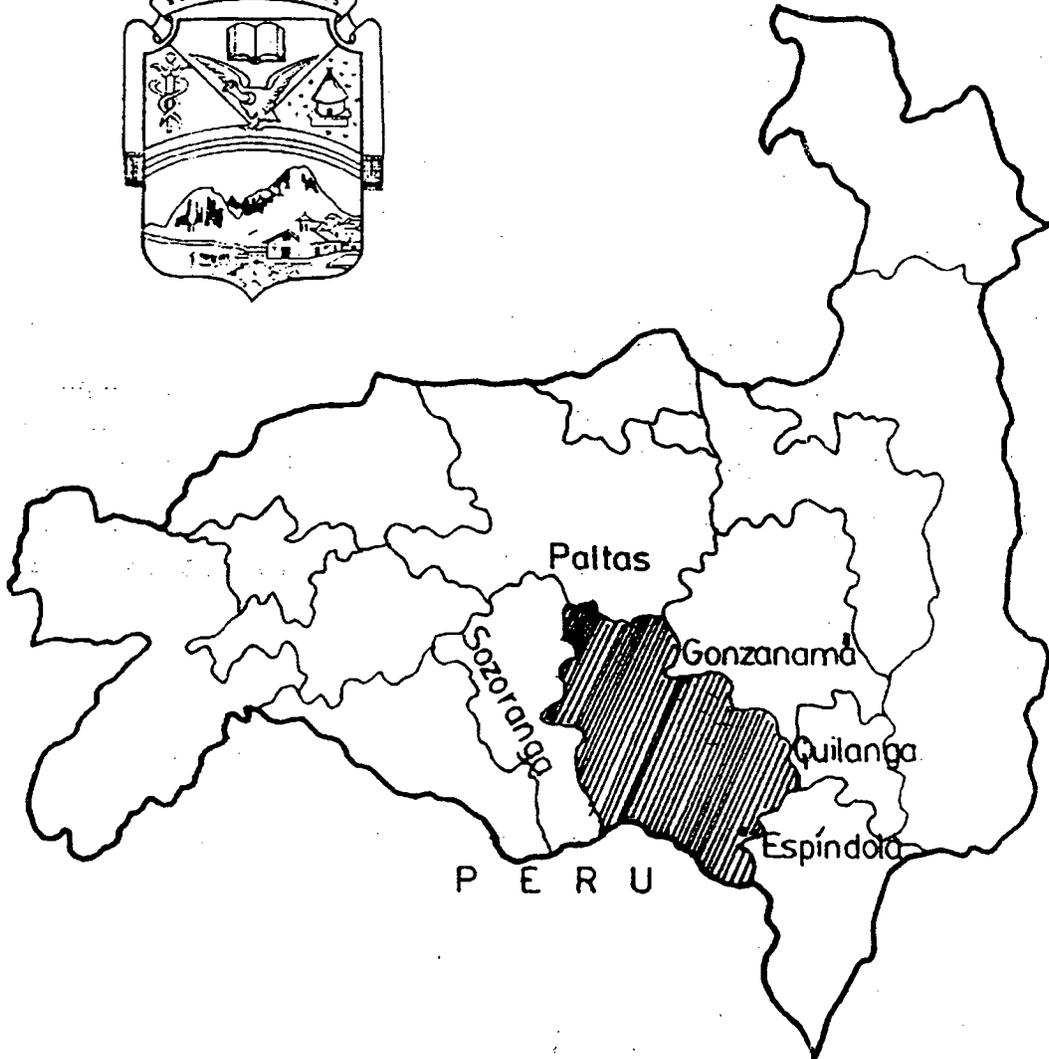
FUENTE:

Tomado de la Monografía del Cantón Calvas.

Diario Crónica de la Tarde Cariamanga fuente accionista y de intercambio regional 1990 Pag. 2-9.

Dirección Provincial de Educación de Loja, Unidad de Mapa Escolar, año lectivo 1990-1991.

CANTON CALVAS



2.8. RESEÑA HISTORICA DEL CANTON ESPINDOLA UTE Nro. 7

El cantón Espíndola cuenta con una población de 18.191 habitantes en total; está dividida en 9.191 hombres; y 9.000 mujeres, con 3.650 viviendas.

2.8.1. LIMITES DEL CANTON ESPINDOLA

Al norte limita con Loja, Quilanga y Calvas; al sur con la provincia de Ayabaca república del Perú; al este con la provincia de Zamora Chinchipe; y al oeste con el cantón Calvas.

2.8.2. SUPERFICIE Y CLIMA DE ESPINDOLA

La extensión territorial es de 521 kilómetros cuadrados, con una densidad poblacional de 34 habitantes por kilómetro cuadrado, distribuidos en parroquias.

Espíndola tiene como su capital Amaluza parroquia urbana Amaluza; parroquias rurales: Bella Vista, Jimbura, Santa Teresita, 27 de Abril o la Naranja, el Ingenio, El Aíro.

Tiene un promedio anual de 19 a 20 grados con precipitaciones correspondientes al régimen del pacífico, que fluctúan entre los 1.700 y 500 metros sobre el nivel del mar.

2.8.3. CARACTERISTICAS GENERALES

Su nombre se debe a que este cantón cruza el caudaloso río de Espíndola.

Es elevado a la categoría de cantón mediante la resolución del senado con el número 70-33 del 27 de abril de 1970, publicado en el Registro Oficial número 421 del 29 de agosto de 1970 y luego por decreto superior número 95 del 21 de enero de 1971 y publicado en el Registro Oficial número 150 de 27 de enero de 1971.

Históricamente podemos anotar que en la época de la colonia, Fray Bartolomé de las Casas, en uno de sus viajes con destino a Lima fundó la ciudad de Amaluza.

Es organizada según la división territorial del 29 de mayo 1871.

Bella Vista creada el 5 de noviembre de 1955.

Jimbura, el 25 de enero 1947

Santa Teresita, el 16 de marzo de 1967.

2.8.4. HOMBRES ILUSTRES

Dra. Mercedes V. García	Profesional en Medicina
Sor Mercedes Ontaneda.	Poetiza y escritora.
Los Hermanos Eduardo, Lorgio, Carlos y Amada García	Profesionales
Sr. Franco Ontaneda García.	Presidente del Municipio
Lic. Miguel Castillo Alvarez	Profesional en educación
Y otros más hombres ilustres.	

2.8.5. LA OROGRAFIA E HIDROGRAFIA DE ESPINDOLA

Siguen su recorrido la cadena montañosa de los Andes de la Región Oriental, dirigiéndose a Zumba, provincia de Zamora Chinchipe; hay montañas que alcanzan a 3000 metros de altura para llegar a ellas es necesario recorrer algunas horas.

Las cordilleras de Jimbura y Sabanilla que siguen su rumbo hacia la cordillera de Ayabaca en el Perú. Hacia el norte encontramos las estribaciones del Colambo y Pan de Azúcar.

Está bañada por los siguientes ríos: Amaluza que recibe las aguas del río Limón; las quebradas de Santa Teresita y Bella Vista forman parte del sistema Hidrográfico del río Calvas que recibe las aguas del río Amaluza, Espíndola, Pindo y el Airo.

Es indispensable anotar aproximadamente 36 lagunas, de las cuales nacen algunas quebradas cuyas aguas se dirigen al río de Amaluza.

2.8.6. FLORA Y FAUNA

Goza de un clima subtropical seco, cuya vegetación es un tanto variada. Anotamos la presencia de algunos productos entre ellos maíz, yuca, caña de azúcar, café y frutas como: naranjas, limones, guayabas, maracuyas, mandarina, chirimoyas y otras.

El valle de Conduriaco, donde se cultivan productos de toda la zona del cantón Espíndola.

Encontramos extensos pastizales en donde se encuentra ganado vacuno, caballar, caprino y porcino. En las alturas de las elevaciones se encuentra gran variedad de animales silvestres, gorriones, mirlos, loros entre las aves; conejos tigrillos, lobos, guatuzas, serpientes, animales que son perseguidos por los turistas y cazadores. En las lagunas hay gran variedad de peces y patos silvestres.

2.8.7. VIAS DE COMUNICACIÓN

Está unida a la ciudad de Loja por una vía que permanece en buenas condiciones durante todo el tiempo; saliendo de Loja se pasa por los siguientes cantones: Catamayo, Gonzanamá, Calvas, Espíndola. Hay carreteras que son utilizadas en época de verano como la de Jimbura que une Bella Vista y Santa Teresita.

2.8.8. LUGARES DE ATRACCION TURISTICA

Constituyen las aguas diamantinas del río Espíndola, sus productivos valles, sus encantadoras lagunas, de cuya cumbre se desprenden llamativas

cascadas con una altura de hasta 100 metros, las ruinas de una ciudad indígena situada en lo alto de la cordillera.

2.8.9. FIESTAS CIVICAS Y RELIGIOSAS

21 de noviembre	Aniversario de Cantonización de Espíndola
24 de agosto	Fiesta comercial religiosa de Amaluza.
16 de julio	Actividad comercial en Jimbura.
8 de agosto	Fiesta en Bella Vista.
3 de octubre	En Santa Teresita.

2.8.10. NIVEL DE EDUCACION DE ESPINDOLA

Al igual que en el cantón Calvas se imparte una educación laica y religiosa en los distintos niveles educativos.

PREPRIMARIO:

Cuenta con 11 jardines de infantes, atendidos por más de 12 profesores y acuden a las aulas 142 párvulos.

PRIMARIO:

Encontramos 67 escuelas, orientadas por más de 179 educadores y asisten más 4.112 niños a estos centros educativos del nivel primario.

MEDIO

Hay 7 colegios guiados por 92 profesores donde asisten más de 759 alumnos.

También cuenta con dos Centros Artesanales ubicados el uno en Espíndola y el otro en la parroquia el Ingenio.

Espíndola tiene un Centro Educativo Matriz (CEM) ubicado en el sector de Tiopamba; y finalmente cuenta con una extensión de la Universidad Nacional de Loja.

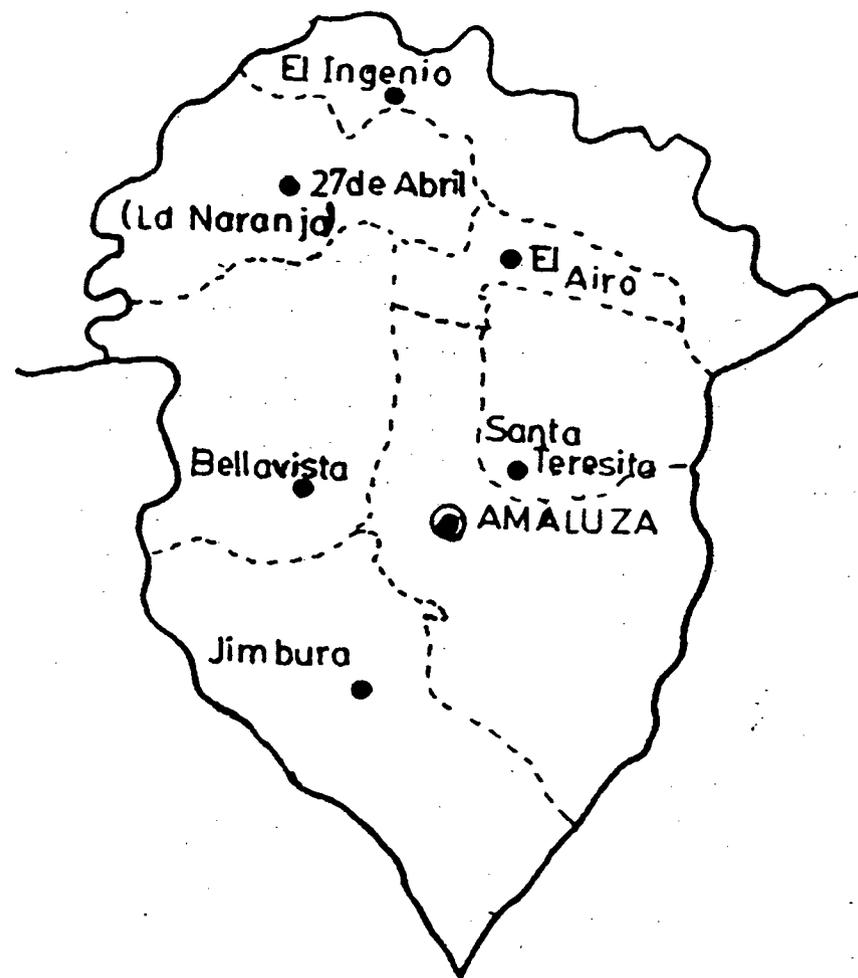
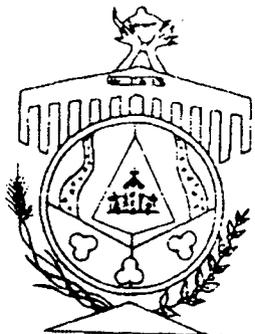
FUENTE:

Consejo provincial, Cantonización de Espíndola, Archivos, Registro Oficial Nro. 150, enero 1971.

Dirección Provincial de Educación de Loja. Unidad de Mapa Escolar año lectivo 1990-1991.

UTE. Nro. 7 de Calvas- Espíndola.

CANTON ESPINDOLA



2.9. FUNCIONES DEL COORDINADOR, SUPERVISORES Y DIRECTORES INSTITUCIONALES

Para desarrollar esta fase primeramente e procedido a investigar a las autoridades educativas, como el coordinador, al supervisor provincial a los directores de las escuelas del barrio de San Pedro Mártir, razón por la cual he aplicado una entrevista a las antes mencionadas autoridades; solicitándoles información sobre las funciones que cumplen en cada institución; las visitas que realizan los supervisores a las escuelas de los barrios, las orientaciones técnico-pedagógicas a los profesores, etc. y las dirigentes actividades de los supervisores y los directivos educativos en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola.

2.9.1. ANALISIS DE LAS APRECIACIONES DE LAS AUTORIDADES

AUTORIDADES	APRECIACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las políticas de nuestro país y el sistema educativo actual han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad del Ecuador?. <p>RESPUESTA:</p> <p>Falta difusión de las políticas educativas y el apoyo logístico para el desarrollo. Mejor podríamos hablar de amplio campo de capacitación al magisterio como estrategia para mejorar la calidad de la educación básica. Cuestión realizada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor provincial de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las políticas de nuestro país y el sistema educativo actual han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad del Ecuador?. <p>RESPUESTA:</p> <p>De las políticas educativas de los gobiernos anteriores si han cumplido con sus objetivos, metas y principios, pero en un porcentaje menos a lo estipulado, por ejemplo. La donación y equipamiento físico de las escuelas, con talleres materiales didácticos que en algunas no ha llegado ni un solo material para de esta forma llegar a la calidad de la educación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Directores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las políticas de nuestro país y el sistema educativo actual han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad del Ecuador?. <p>RESPUESTA:</p> <p>El sistema educativo actual que es parte del sistema político de nuestro país, no ha respondido a los requerimientos de la sociedad, porque no tenemos una política de estado que regule y plan estratégico para el desarrollo y la transformación de la educación Ecuatoriana, que se proponga la Institucionalización de una reforma educativa de carácter social, humana y científica que responda a los intereses y necesidades que la sociedad requiere.</p>

ANALISIS PERSONAL

El coordinador de la UTE el supervisor, y los directores de las escuela coinciden con las respuestas de la pregunta en la cual manifiestan que la política educativa no ha cumplido con los requerimientos de la sociedad actual, especialmente del estudiantado y maestros de todos los niveles educativos, los directores de las escuelas manifiestan que no hay una política de estado que regule un plan estratégico para el desarrollo de nuestra educación.

APRECIACIONES DE LAS AUTORIDADES

AUTORIDADES	APRECIACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Como coordinador del EISE desempeña y cumple las funciones de la supervisión educativa?. <p>RESPUESTA: La coordinación es una función técnica- administrativa que se la cumple meritoriamente. Hay que reservar tiempo y dedicarlo al hacer supervisivo como efectivamente si lo hago.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor provincial de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo supervisor Provincial de educación de Loja cumple con las funciones y roles de la supervisión educativa?. <p>RESPUESTA: Como supervisor provincial de educación de Loja UTE Nro. 7. Si cumpla con mis funciones estipuladas en el reglamento especial de la supervisión que entró en vigencia en 1976, con acuerdo ministerial.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Directores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted como director es la primera autoridad y el representante oficial del plantel, por tal motivo cumple con sus funciones, deberes y atribuciones? <p>RESPUESTAS: Como director y maestro del plantel tengo el deber de cumplir y hacer cumplir con las funciones encomendadas. Debo manifestar que estoy cumpliendo con las obligaciones que me competen dentro de lo que establece la ley y reglamento de educación.</p>

ANALISIS PERSONAL

El coordinador del EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas - Espíndola al entrevistarle y preguntarle si está o no cumpliendo con sus funciones y deberes él manifiesta que la coordinación es una función técnico-administrativo que se la cumple meritoriamente y que hay que dedicar tiempo a la supervisión así como él lo hace. Es importante detallar y realizar una diferencia con respecto a lo que se hace la pregunta y el coordinador no responde directamente a esta pregunta porque las funciones de los coordinadores de los distintos organismos son:

- *Asistir obligatoriamente a los consejos y grupos de trabajo de su EISE en su UTE correspondiente.*
- *Elaborar planes operativos de acción, estrategias, recursos, instrumentos técnicos que garanticen el mejoramiento de la calidad educativa de los establecimientos y organismos de su jurisdicción; y residir en la central de la UTE. Conjuntamente con su equipo integrado de supervisión educativa.*
- *Otra de las funciones de los coordinadores es establecer nexos de coordinación con las divisiones y/o secciones de estadística, microplanificación, recursos humanos y otros, para proporcionar y recibir información relacionar sus equipos con los organismos para el desarrollo local, provincial, regional y central.*

El supervisor provincial a quien se le hizo la misma interrogante, manifiesta que si está cumpliendo con lo estipulado en el reglamento especial de supervisión que entró en vigencia en 1996, pero de igual manera los señores supervisores de todos los niveles incumplen con este reglamento, porque sinceramente como educador de este cantón conozco muy a fondo que no hacen una verdadera supervisión ya que ni siquiera residen en el lugar de trabajo peor aún para que realicen las visitas a los respectivos establecimientos de todos los niveles educativos, y es así que lo demuestro que en el plantel donde laboro no he recibido la visita de los supervisores por dos años consecutivos y es más los equipos integrados de supervisión de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola se encuentran completamente desintegrados porque la oficina que existe solo la abren

en época de seminarios talleres o en ocasiones especiales cuando ellos viajan a la ciudad de Cariamanga.

Sugiero que se reestructure esta UTE y se le de el respectivo funcionamiento para que sea un centro donde acudan los maestros a pedir mucha información de diferente índole ya sea científica, cultural, social, política, y educativa, etc. Además es importante que los supervisores sean del medio para que residan en su lugar de trabajo y se les facilite la labor educativa esto me refiero tanto a los supervisores como al coordinador del EISE de esta UTE Nro. 7 Calvas-Espíndola.

Los directores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir que tres establecimientos, y sus directivos, manifiestan sobre la misma pregunta en forma positiva sobre las funciones que cada uno desempeña en sus establecimientos por cuanto se pronuncien que cumplen y hacen cumplir las actividades educativas.

APRECIACIONES DE LAS AUTORIDADES

AUTORIDADES	APRECIACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Elabora con el EISE los planes operativos, estrategias, presupuestos, formas de control y justificación para la educación de la UTE? RESPUESTA: La supervisión cuenta con formularios específicos; hacemos el plan operativo y entregamos en jefatura.
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor provincial de la UTE Nro. 7 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo supervisor provincial elabora planes operativos, proyectos de acción, estrategias, instrumentos técnicos que garanticen el mejoramiento de la calidad educativa de los planteles? RESPUESTA: Soy supervisor de educación para la realización de mi labor a los establecimientos planifico con anterioridad las acciones a cumplir a veces las planifico y organizo con el mismo docente para que la labor sea eficiente y no sea improvisada.
<ul style="list-style-type: none"> • Directores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En el ejercicio de sus funciones docentes, administrativas recibió la visita de la supervisión? Con Frecuencia () Ocasionalmente (x) Nunca () ¿Si fue supervisado de qué manera influyó esta para mejoramiento profesional?. RESPUESTA: Se ha recibido sugerencias y orientaciones de carácter pedagógico y administrativo y que han servido en la dirección y manejo de las actividades educativas mediante sus sugerencias nos ayudó a desarrollar una serie de actitudes y destrezas para adquirir logros para el desarrollo educativo; además tiene un impacto positivo en el ámbito educativo, ya que el supervisor guía, orienta e indica nuevos procedimientos , métodos y técnicas para la enseñanza aprendizaje.

ANALISIS PERSONAL:

En lo que respecta al coordinador de la UTE Nro. 7 de Calvas- Espíndola se puede cerciorares en la entrevista que no desarrollan las actividades en forma participativa de todo el equipo de supervisión educativa; esto implica de que el EISE está desintegrado por ende no se planifica los planes operativos en función de las necesidades educativas de cada sector, tampoco existe control, evaluación y seguimiento en los planes, proyectos educativos, y las programaciones de cronograma de las diferentes actividades de trabajo lo cual permite poca relación con los directores, profesores, niños y padres de familia de los establecimientos educativos del sector de San Pedro Mártir.

El supervisor provincial de educación dice que planifica con anterioridad; pero en la realidad no llega a los planteles educativos a dar las respectivas orientaciones y nuevas técnicas y métodos a los directores y profesores de dichos establecimientos.

Es importante sugerir que se fortaleza el EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas- Espíndola por cuanto esto va a permitir que se planifique en forma coordinada las diferentes actividades.

En la UTE Nro. 7 no contamos con una oficina permanentemente que se puede encontrar información de índole educativa, y aún no contamos con la presencia del coordinador ni de los supervisores; además existe un divorcio institucional, ya que cada cual trabaja por su propia responsabilidad y de acuerdo a su voluntad.

Los directores de las escuelas se les preguntan si reciben las visitas de los supervisores y coinciden con la respuesta y manifiestan que ocasionalmente incluso en uno de los planteles los señores supervisores no han llegado por el lapso de dos años consecutivos lo cual perjudica el avance de la educación porque no hay orientación al profesorado. Los directores sugieren que las visitas de carácter educativo tienen mucha importancia para el avance educativo y para mejorar la calidad de la educación básica.



CAPITULO

III

CAPITULO III

3. LOGROS Y FALENCIAS DE LA SUPERVISION DE LA UTE Nro. 7 Y LAS ESCUELAS DEL BARRIO SAN PEDRO MARTIR

En este capítulo apuntaré en lo que se refiere a los logros y las falencias de la UNTE Nro. 7 y las escuelas del barrio de San Pedro Mártir que son las siguientes:

ESCUELA	TIPO
MARIANO SAMANIEGO	Tipo Completa.
SAN PEDRO MARTIR	Tipo Pluridocente.
Dr. LORENZO IMAICELA.	Tipo Pluridocente

En la presente investigación tomaré muy en cuenta a la UTE Nro.7 de Calvas-Espíndola que está conformada por los equipos integrados de Supervisión Educativa, dichos establecimientos cuentan con un gran número de Directivos, Profesores y Alumnos; además cuenta con una regular infraestructura física y con muchos años de servicio a la educación rural de éstos sectores de nuestra patria chica como es el Cantón Calvas y Espíndola.

3.1. NOMINA DE ESCUELAS, DIRECTIVOS Y PROFESORES

ESCUELAS	DIRECTIVOS	PROFESORES	TOTAL
MARIANO SAMANIEGO	1	5	6
SAN PEDRO MARTIR	1	3	4
DR. LORENZO IMAICELA	1	1	2
TOTAL	3	9	12
U T E Nro. 7	NIVELES	SUPERVISORES	TOTAL
	Preprimario.	1	1
	Primario	5	5
	Medio	1	1
	Regular	1	1
	CEM-IPED	2	2
	Coordinador	1	1
	TOTAL	11	11

3.2. VISITA DE LA SUPERVISION A LAS ESCUELAS DEL BARRIO

3.2.1. Definición e importancia de las visitas.

Es una técnica de gran importancia dentro del campo educativo ya que permite llegar a las escuelas o colegios para cerciorarse de las diferentes problemáticas educativas. La técnica de supervisión más utilizada en nuestras instituciones docentes es la visita al salón de clase; y sin temor a equivocarnos podemos decir que, en la gran mayoría de los casos, la visita es la única técnica de supervisión que se utiliza, tanto es así que se ha abusado de ella, y eso hace que los docentes pierdan la confianza en ella y que prácticamente la repudian. Por otra parte, las visitas fueron, o son, la única técnica utilizada por los supervisores autócratas, por los que los educadores no la ven con buenos ojos.

Las visitas son importantes y bien utilizadas cuando el supervisor programa con anticipación, cuando se realiza de común acuerdo con el docente, cuando tiene propósitos claros y significativos para el mejoramiento profesional docente: la planificación debe elaborarla conjuntamente con el docente o en reunión de docentes del departamento o en consejo general de profesores esto hace que el docente tenga un concepto positivo de esa técnica y la tenga en el exacto sentido de su eficacia, la actitud de los profesores hacia las visitas depende de la forma en que la conciben, planifiquen y desarrollen los supervisores docentes.

3.2.2. Propósito de las Visitas

Las visitas deben obedecer a propósitos claramente definidos, y estos propósitos serán la base fundamental para la planificación de la visita por lo tanto de su expresión clara dependerá la eficacia de su aplicación. Los propósitos para realizar una visita son muchos y muy variados.

A continuación mencionaremos algunos propósitos de las visitas.

1.	Conocer con más detalles a los profesores, conocerlos desde el punto de vista personal, profesional, además estrechar relaciones y ganar amistades.
2.	Conocer a los alumnos y permitir que éstos conozcan al supervisor de esa zona.
3.	Observar las habilidades del profesor en la aplicación de los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza.
4.	Observar las técnicas y habilidades del profesor en la utilización de los equipos y materiales de enseñanza.
5.	Observar las relaciones entre el profesor y los alumnos.
6.	Solucionar problemas o detener el deterioro de una situación en particular.
7.	Observar el estado físico del salón, sus condiciones y comodidades.

3.2.3. DIFERENTES CLASES DE VISISTAS

Las visitas pueden clasificarse en: Visitas programadas, visitas casuales, visitas anunciadas, visitas repentinas, visitas solicitadas por los docentes, visitas solicitadas por el supervisor, visitas ordenadas por supervisores jerárquicos. Cada una de estas visitas responden a sus propios propósitos.

En la planificación de la visita tanto el docente como el supervisor deben:

Tener clara la noción del propósito o propósitos de la visita y asegurarse que ellos respondan a las necesidades de la situación de enseñanza.

ESCUELA: MARIANO SAMANIEGO

DIRECTOR:

¿Como director de la escuela le interesa las visitas de la supervisión?

RESPUESTA: La visita de la supervisión escolar es importante para orientar y afianzar más la labor educativa y lograr la eficacia escolar y comunitaria a demás conseguir mancomunadamente recursos destinados a mejorar con equidad la eficacia de la educación nacional.

En su opción, juzga que las visitas recibidas del supervisor fueron de carácter:

De información mutua y de evaluación

ESCUELA: SAN PEDRO MARTIR

DIRECTOR:

¿Cómo director de la escuela le interesa las visitas de la supervisión?

RESPUESTA: Como director de la escuela si me interesan las visitas de los supervisores porque ayudan a la supervisión, orientación seguimiento del proceso educativo. Los supervisores deben organizar un proyecto educativo adecuado para todas las instituciones educativas de todos los niveles y realizar visitas periódicas de acuerdo a un cronograma bien estructurada, con fines y objetivos bien definidos.

En su opción, juzga que las visitas recibidas del supervisor fueron de carácter:

RESPUESTA: De información mutua y técnico- pedagógico.

ESCUELA: DR.LORENZO IMAICELA

DIRECTOR

¿Cómo director de la escuela le interesan las visitas de la supevisión?

RESPUESTA: Es importante las visitas de la supervisión y me interesan que éstas sean frecuentes para que su participación sirva de orientación y apoyo a las actividades educativas internas de la escuela como a la participación de la comunidad.

En su opción, juzga que las visitas recibidas del supervisor fueron de carácter:

RESPUESTA: De información mutua y técnico- pedagógico.

UTE Nro. 7 DE CALVAS-ESPINDOLA.

COORDINADOR:

¿Cuántas visitas de carácter técnico-pedagógico y administrativo realiza en el año lectivo 1998 – 1999 a los establecimientos a su cargo?

Dos veces.

¿Qué factores impiden realizar las visitas a las escuelas?

La dispersión; el transporte; La falta de apoyo del Ministerio; el cumplimiento de otras comisiones dadas por la dirección de Educación de Loja. Falta de apoyo logístico

UTE Nro. 7 DE CALVAS-ESPINDOLA

SUPERVISOR:

¿Cuántas visitas de carácter técnico-pedagógico y administrativo realiza en el año lectivo 1998 – 1999 a los establecimientos a su cargo?

RESPUESTA: Dependiendo de la distancia de los establecimientos, las más cercanas las visito hasta unas dos y tres veces al año en otras una sola vez.

¿Qué factores impiden realizar las visitas a las escuelas?.

RESPUESTA: Factor económico, transporte o sea la movilización, etc.

COMENTARIO PERSONAL:

Claro está que los directivos de las escuelas manifiestan la vital importancia de las visitas para mejorar la calidad de la educación en nuestro medio; pero los supervisores dicen que si lo hacen visitando las escuelas hasta dos veces al año y dependiendo de la distancia en definitiva es una farsa mentira ya que los supervisores no planifican y no toman en cuenta las verdaderas necesidades y problemas que afrontan las instituciones educativas debido a la falta de seguimiento y evaluación de la planificación institucional y consecuentemente a la carente planificación de algunos supervisores.

3.3. ORIENTACION TECNICO-PEDAGOGICO A DORECTIVOS Y PROFESORES

Las actividades técnico-pedagógico, resultan ser formulismos líricos que sirven únicamente para cumplir con un requisito legal, que en la práctica no se da cumplimiento y si lo hacen en un mismo número de supervisores.

Algunas actividades técnico-pedagógicas que podemos rescatar anotamos las siguientes:

- Sesiones de trabajo con las autoridades institucionales, rectores, directores y profesores, que siendo escasas por el reducido número de visitas a las instituciones, sirven para evaluar el trabajo de los docentes.
- El asesoramiento a los profesores en la aplicación de métodos y técnicas nuevas es mínimo en muchos de los casos es nulo y no responde a las necesidades educativas de cada institución.

Las actividades de tipo técnico-administrativo, en la práctica poco o nada se hace para dar fiel cumplimiento a los mismos.

- Podemos decir que en un escaso número de supervisores revisan el plan institucional o programación curricular, el plan didáctico anual de las áreas, los proyectos educativos o hacen el seguimiento de los informes entregados por las autoridades institucionales.

Las actividades de carácter social que contempla el reglamento pertinente, ni siquiera se mencionan. Es importante deducir que existe un real divorcio entre las acciones de las supervisión con las necesidades sociales de la comunidad educativa ecuatoriana; que las funciones de supervisión abarcan tanto los **aspectos administrativos como técnico-pedagógico**, que en la práctica supervisora han prevalecido los primeros debido a las siguientes causas:

- Falta de continuidad en la dirección de la supervisión.
- Falta de unidad, criterio de la acción supervisiva.
- Ausencia de coordinación a nivel nacional.

- Carencia de instituciones que capaciten y formen, supervisores, directores y jefes administrativos.
- Centralización de las SEDES de Supervisión en las capitales provinciales.
- Limitados recursos económicos destinados a la supervisión
- Carencia de viáticos y subsistencias al personal.
- Ausencia de materiales y equipos de apoyo.
- Ausencia de normas legales y técnicas que delimiten el campo de sus atribuciones y responsabilidades.
- El actual sistema frente a una supervisión centralizada y generalizada, que no propicia la ayuda directa al profesor en el área de su especialización.
- Ausencia de estudios de la labor desarrollada por la supervisión.
- El enfrentamiento de la supervisión con los problemas, conflictos de las unidades educativas, han distorsionado su imagen frente al maestro.
- Falta de preparación académica-administrativa.
- No existe supervisión motivante que provoque un cambio con perspectiva positiva en la actitud actual del maestro ecuatoriano.
- El supervisor es funcionario desligado del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Ausencia de profesionalización en la supervisión educativa.
- Ausencia de mística profesional.
- Limitada relación del supervisor con la comunidad.
- Elevada relación supervisores-profesores.
- Incorrecta interpretación del rol del supervisor por sí mismo y por el docente.

Las causas anotadas son fruto del detenido estudio de las técnicas de la educación nacional, que se han analizado en reuniones, seminarios, mesas redondas, visitas, observaciones, llegando a definir un panorama negativo dentro del área educativa influyendo de este modo en la superficial actitud de los maestros- que no es la adecuada ya que ello conduce únicamente al elemental cumplimiento de un horario de clases.

Cómo puede entonces hacerse una supervisión motivante si no existen los profesionales que pueden influir con sus experiencias y capacidad profesional, con sus mística y elevados propósitos de cambiar la situación actual de los docentes rutinarios.

Por tal motivo creemos en la necesidad de superar las deficiencias en el campo de la supervisión educativa y elevar la eficiencia del sistema, para ello debe reorientarse la actual política educativa y darse entrenamiento permanente a los supervisores y directivos.

3.3.1. RELACIONES DE LA SUPERVISION CON LOS DIRECTORES INSTITUCIONALES

En lo que respecta con las escuelas de la investigación existe un divorcio total sobre la relación entre los supervisores con los directores y profesores de las escuelas del barrio San Pedro Mártir porque no existen visitas de ninguna naturaleza a los establecimientos educativos de ese sector del cantón Calvas.

La primera tarea de los supervisores es, llevar a todos los directivos y profesores a conseguir el desarrollo integral de toda la comunidad educativa propiciando una relación más optimista con los directivos y profesores de esta manera alcanzar los objetivos y las metas propuestas de la educación en general.

Si los directivos y profesores no consiguen interesares por mejorar las relaciones educativas con los supervisores y buscar el desarrollo integral de los alumnos; es mejor que abandonen su profesión tanto los supervisores como directivos y profesores, pues de lo contrario aparte de tratar el desarrollo de los alumnos trata su propio desarrollo, ya que si no hay interés no hay aprendizaje y consecuentemente no hay mejoramiento en la educación.

Las buenas relaciones humanas en supervisión implica el conocimiento de la personalidad de los profesores, esto ayuda a conocer mejor sin olvidar las diferentes individualidades; uno de los motivos más grandes de hablar de falta de buen relacionamiento humano es que **NADIE CONOCE A NADIE**, que se juzga sin conocer la causa o el origen de los problemas.

Es indispensable mencionar algunos principios básicos para el buen relacionamiento humano en supervisión.

¿En qué se basan las relaciones humanas?

Para ello Janise Pérez (1977; pp.42-43) señala algunos principios.

- a) El buen relacionamiento humano se basa en la creencia de su propio valor como supervisor y en el valor de las personas que conforman la comunidad educativa.
- b) El tipo de relaciones profesionales encontradas en una institución está relacionado con el concepto de liderazgo predominante en la institución.
- c) Las relaciones profesionales eficientes dependen de actitudes de respeto mutuo, en la concienciación de objetivos comunes, en un sentimiento razonable de seguridad.
- d) Las relaciones profesionales dependen de actitudes profesionales del personal, de una buena salud física y mental y de la facilidad de comunicación.
- e) Las relaciones humanas eficientes son contagiosas y acumulativas, se desenvuelven a través de oportunidades frecuentes para cooperar.
- f) El buen relacionamiento humano supone una motivación, esto es un deseo de alcanzar determinado objetivo, de satisfacer una necesidad fisiológica o psicológica, lo difícil entre tanto, es incentivar adecuadamente al individuo.

¿Lo que el supervisor puede hacer para mejorar sus relaciones con los directivos?

Es mantener y levantar la moral de los directivos y los profesores, siendo bondadoso, modesto y atendiendo promesas hechas, teniendo rapidez acción y aplicar con justicia el reglamento en la administración del personal; trabajar para mejorar la comunicación, dando la oportunidad de cambiar de ideas, conociendo y considerando los factores que influyen a la fuente y al receptor en la comunicación, utilizando canales o medios variados y adecuados, teniendo un mensaje claro y definido.

3.4. LOGROS DE LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

La función supervisiva para las instituciones educativas es fundamental, porque de ella depende el control de la calidad y el apoyo para el mejoramiento cualitativo de la enseñanza que es; en última instancia la razón de la existencia y de la educación institucionalizada; los directivos de las escuelas están íntimamente vinculadas con el contexto donde dictan sus clases a sus alumnos y se relacionan más con la comunidad; todo esto fortalece el espíritu de maestros, niños y niñas, padres de familia y la comunidad donde desarrollan el que hacer educativo.

Es fundamental recalcar que la supervisión institucional si esta funcionando en las escuelas del barrio San Pedro Mártir porque de alguna manera contribuye y supervisa la acción educativa y por ende la función supervisiva se la entiende como la causa o la razón de la existencia del organismo institucional educativo que muy bien se la puede denominar Supervisión Institucional.

La tarea supervisiva de los supervisores institucionales es apoyar y asesorar a los docentes para que desarrollen el proceso de la enseñanza-aprendizaje procurando que los resultados de sus labores sean cada vez de mejor calidad. (Guarderas, 1975, p. 30.)

3.5. VISION GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA DE LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

¿Cuál es el problema que afecta a las instituciones educativas?

Uno de los problemas que afecta seriamente al funcionamiento y desarrollo de las instituciones educativas es la falta de supervisión.

La supervisión educativa externa ejercida por los supervisores provinciales, frecuentemente se ha limitado a cumplir funciones administrativas, priorizando la fiscalización. El control y el arbitraje, descuidando el verdadero rol de orientar y asesorar al proceso técnico –

pedagógico de los maestros que contribuyen la razón de ser de los establecimientos educativos.

¿Cuál es la situación crítica de la supervisión interna?

Para Guarderas (1983, p.1). la supervisión interna presenta una situación crítica que se caracteriza porque:

1. El Ministerio de Educación y Cultura no determina oficialmente la existencia de la Supervisión en los planteles educativos.
2. La labor desplegada por los directivos de los planteles se ha limitado al cumplimiento de los aspectos normales de los docentes, puntualidad en la asistencia y en la presentación de los planes y programas de cuestionarios de evaluación, de cuadros de calificaciones de las asignaturas e informes de las juntas de curso.
3. No realiza la evaluación del trabajo docente, no asegura la consecución de los objetivos institucionales.

Son múltiples los factores que determinan esta problemática, entre ellos destacamos los siguientes:

1. Creencia de una cultura institucional evaluativa que permita apreciar y valorar sistemática y permanentemente las acciones desarrolladas por los docentes con el propósito de corregirlas, mejorarlas o realimentarlas.
2. En las escuelas y colegios la evaluación de los aprendizajes memorísticos de los alumnos.
3. Predominio de un modelo de supervisión burocrático, jerarquizante y eficientista, tradicionalmente orientado a la aplicación formal de mecanismos de control.
4. El modelo es funcional con el concepto de eficacia cuando a nivel de macro sistema se preocupa por asegurar que los índices y tazas cuantitativas determinen la calidad de la educación y a nivel institucional se interese en la aplicación de mecanismos de fiscalización y control con el

propósito de obtener mejores promedios de rendimiento y disminuir el porcentaje de desaprobados.

Con este modelo formalista y sancionador, la supervisión interna o externa constituye un obstáculo para el desarrollo institucional y para el mejoramiento de la tarea docente.

Ausencia de normas legales que de manera orgánica, coherente y ágil, defina y caracterice el tipo y las formas de ejercerla supervisión interna de la institución educativa.

Falta de formación y capacitación académica y profesional de la mayoría de los directivos de planteles en el campo de la supervisión.

3.6. DEFINICION DE SUPERVISION INSTITUCIONAL

¿Cómo se la define a la supervisión institucional.?

Según Wilson Guarderas (1993; p.5). la define a la supervisión institucional como el proceso técnico – pedagógico de control, asesoramiento y asistencia de los docentes por parte de los directivos, de una institución educativa, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad y equidad del servicio educativo que ofrece el establecimiento en beneficio de la comunidad local, regional y nacional.

La definición propuesta cumple con algunos requisitos:

- a) Identificar la supervisión institucional como un proceso de carácter técnico – pedagógico.
- b) Asesorar y controlar las actividades desarrolladas por los docentes de la institución educativa.
- c) Contribuir a que los objetivos institucionales sean logrados.
- d) Mejorar la calidad del servicio educativo, que ofrece el establecimiento educativo.

- e) Beneficiar a la comunidad local, regional y nacional.
- f) Interpretar a la supervisión como una permanente ayuda al cambio de actividades del docente, que enriquezca e innove conocimientos, métodos, técnicas de enseñanza, formas de evaluación, etc.
- g) La supervisión institucional existirá en función de los objetivos del plantel, con miras a mejorar la calidad de la educación que responda a las necesidades educativas de la comunidad, región o país.

3.7. ESTRUCTURA DE LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

¿Cómo se interpreta la supervisión institucional?

La supervisión institucional debe ser interpretada como un proceso que permite integrar y armonizar los distintos factores, elementos medios disponibles en el establecimiento, orientándolos hacia la consecución de sus fines y objetivos.

En la práctica, este proceso se confunde con la administración de los recursos humanos y materiales de la institución educativa.

La confusión teórica, la escasa y distorsionada experiencia que sobre la supervisión docente se tiene a impedido formalizar un modelo orgánico y coherente acerca de la estructura de la supervisión institucional interna.

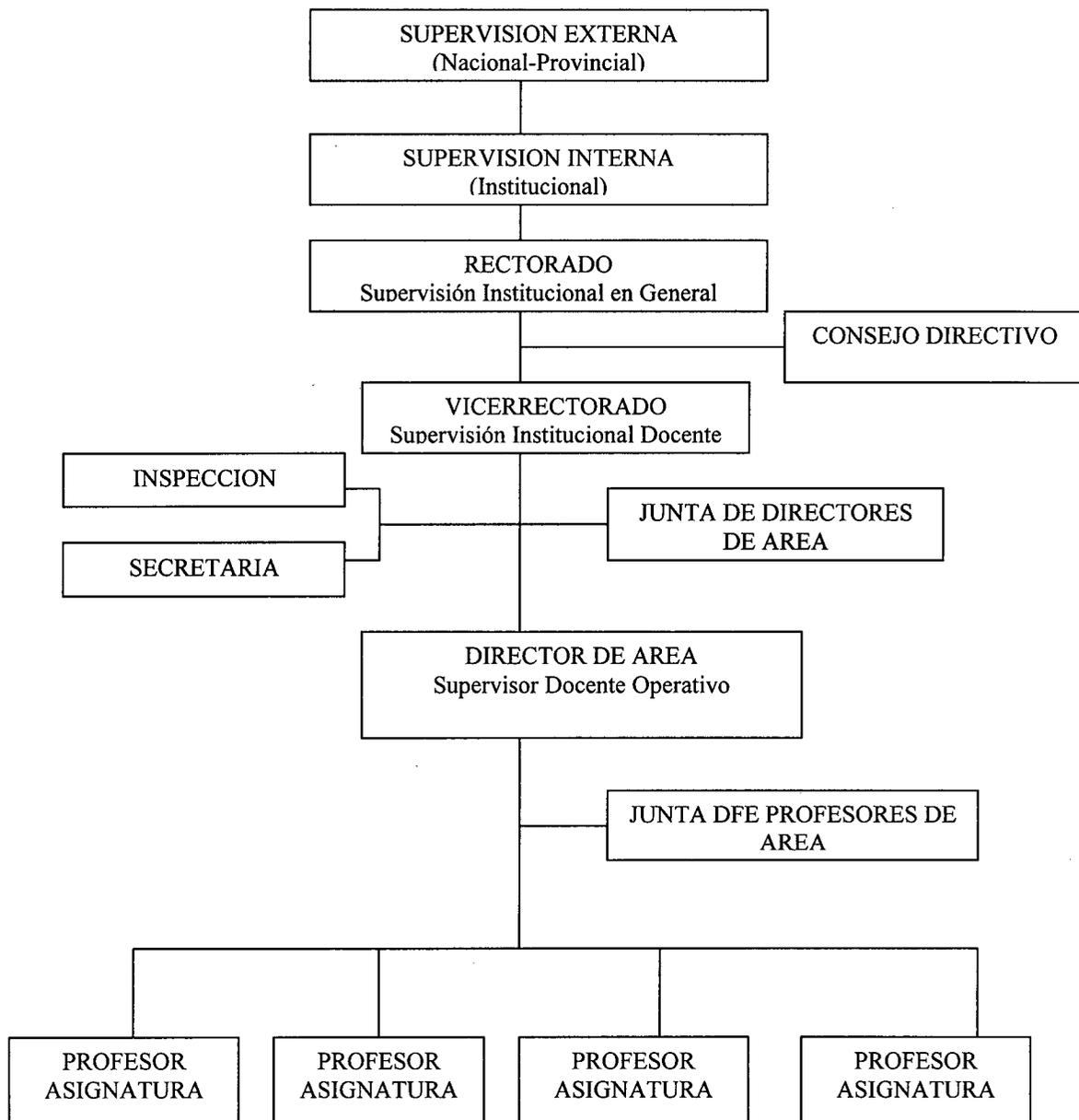
- La ley de educación, su reglamento general y el reglamento de supervisión, de manera imprecisa, ambigua, e incoherente establecen las instancias de la estructura de la supervisión institucional.
- El destinatario de la acción supervisiva es el maestro que ejecuta sus labores de enseñanza en el aula, el taller, el laboratorio y otros ámbitos educativos.
- La supervisión estará dirigida al educador con el fin de:

- * Ayudar a mejorar en su desempeño profesional;
- * Proporcionarle mayores recursos técnicos – pedagógicos; y
- * Asesorarle y ayudarlo para el uso y dominio de procedimientos mas adecuados para el cumplimiento de sus tareas de enseñanza.

La supervisión interna debe vincularse con a supervisión externa que puede ser la nacional o la provincial, apuntando a la cooperación, estimulándose y ayudándose recíprocamente y permanentemente.

ORGANIGRAMA DE LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

(PROPUESTA)



3.8. LOGROS DE FUNCIONES DE SUPERVISORES Y DIRECTIVOS

La propuesta curricular consensuada de la reforma curricular para la educación básica es un avance que se está generando en la sociedad de la actualidad porque la educación es el motor del desarrollo, es el medio por el cual un país forma y prepara a sus hombres y mujeres para construir y consolidar la democracia, para defender la paz, para vivir la solidaridad social y buscar la realización individual.

De acuerdo a la concepción moderna de supervisión el perfeccionamiento del proceso enseñanza – aprendizaje es una de sus principales funciones.

La calidad de la educación determina la calidad de la sociedad, la sociedad futura o presente, será perfecta en la medida en que la docencia sea perfecta en el desempeño de sus funciones. El progreso en el perfeccionamiento de la práctica educacional es el resultado de la creatividad profesional. Y de la experiencia acumulada no sólo por los educadores sino por otras personas.

Perfeccionar implica una serie de dificultades. El perfeccionamiento en la educación requiere cambio de actitudes, adquisición de conocimientos, y desarrollo de actividades y habilidades, adquirir conocimientos y desarrollar habilidades son tareas más fáciles; el cambio de actitudes entre tanto, requiere más tiempo y más disponibilidad, pues implica cambio de mentalidad.

El perfeccionamiento requiere comenzar del nivel en que las personas o las cosas se encuentren.

El perfeccionamiento siempre comprende:

Cambio, deseo de mejorar una teoría, investigación y experimentación, inteligencia, modificación en los métodos y procesos utilizados, participación de ideas, etc.

En el campo de la administración la supervisión educativa cumple el rol de nexo entre la administración provincial y cada uno de los planteles y maestros.

Lo que a ocurrido hasta la presente es que el supervisor a dedicado todo o la mayor parte del tiempo que dispone a las tareas puramente administrativas, que son de control o de información estadística, y lo ha hecho no tanto por su propia iniciativa, sino porque el mismo sistema lo impone.

Considerando a la administración (LEMUS 1975; p36). Como el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos a servicio de grandes fines y aspiraciones determinados por la política educativa y tratando de circunscribir el ámbito de la supervisión administrativa en nuestro país, creemos la necesidad de formar un equipo técnico – administrativo que cumpla la función de coordinar y orientar todos los esfuerzos en el sentido de que la escuela como un todo produzca los mejores resultados posibles y atienda las necesidades de los educandos y la promoción de su desenvolvimiento.

Es indivisible la existencia de algunas personas responsables de administrar el sistema educativo, para el mejor desarrollo de las actividades escolares, para ello debe delegarse funciones. Delegación de funciones no quiere decir desorganización de la labor administrativa, sino más bien dirección de actividades para la mejor atención de ellas.

Así los alumnos deben ser responsables entre los profesores; estos deben ser responsables entre el rector del colegio y/o director de la escuela y jardín de infantes; ellos deben ser también responsables ante una sola persona ante el supervisor de zona y los supervisores especializados.

El supervisor de zona puede ser responsable de su labor ante la sección específica, es decir, ante el jefe de supervisión de los tres niveles: Preprimario, primario y medio. Este jefe debe ser responsable del funcionamiento de todos los niveles ante el Director Provincial, y este a su vez ante el Ministro de Educación.

¿En qué consiste la función de diagnóstico de la supervisión?

El diagnóstico permite conocer cuales son las necesidades y posibilidades de cada grupo de personas de cada escuela que están bajo la responsabilidad del supervisor.

Pero en la práctica en nuestra UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola no existe el desempeño de la función supervisiva, pero aún realizar un diagnóstico de los diferentes planteles en los diferentes niveles educativos.

3.8.1. LOGROS Y FALENCIAS DE LOS EISEs EN LA UTE Nro. 7 DE CALVAS - ESPINDOLA

LOGROS DE LOS EISEs
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tienen una oficina en la ciudad de Cariamanga pero no ofrecen las condiciones necesarias para su funcionamiento. ◆ Los supervisores han dictado los seminarios talleres de la reforma curricular. ◆ Algunos supervisores han realizado visitas esporádicas a escasos planteles educativos de todos los niveles de la educación. ◆ Un supervisor del EISE gestionó mobiliario a pocas escuelas de la UTE Nro. 7. ◆ Algunos supervisores han contribuido a la solución de algunos problemas de carácter administrativo.

FALENCIAS DEL EISEs
<ul style="list-style-type: none"> ◆ El equipo de supervisión no reside o viven en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola. ◆ Existe desintegración del equipo integrado de supervisión en la UTE Nro. 7. ◆ No hay coordinación entre la supervisión y los directivos de las escuelas y supervisores. ◆ Hay desorganización del EISE en cuanto a la planificación operativa. ◆ No hay un cronograma de visitas a las escuelas. ◆ No ayuda al docente con nuevas técnicas y metodologías para la aplicación de sus labores educativas. ◆ Los supervisores no se capacitan para el desempeño de sus funciones y de esta manera mejorar la educación. ◆ Falta de concienciación de los EISEs de la UTE Nro. 7 ◆ Tienen sus domicilios en la ciudad de Loja. ◆ No existe una planificación entre el coordinador con los supervisores y el Director Provincial. ◆ No se respeta el reglamento de la supervisión educativa. ◆ No se dispone de recursos necesarios para que funcione la UTE Nro. 7.

3.8.2. LOGROS Y FALENCIAS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS ESCUELAS DEL BARRIO DE "SAN PEDRO MARTIR"

LOGROS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS ESCUELAS

- ◆ Responsabilizarse por la administración del plantel.
- ◆ Elaborar los instrumentos curriculares conjuntamente con los docentes del plantel.
- ◆ Mantener las buenas relaciones con los docentes, alumnos, padres de familia y la comunidad en general.
- ◆ Haber logrado gestionar algunas obras de carácter comunitario.
- ◆ Organizar actividades socioculturales, deportivas, religiosas y defensa del medio ambiente para la salud
- ◆ Llevar los libros, registros y más documentos oficiales y responsabilizarse por su mantenimiento y uso de los mismos.
- ◆ Organizar los comités de padres de familia y promover su participación en las actividades del plantel y la comunidad.
- ◆ Evaluar el trabajo de los docentes en el campo pedagógico y el desarrollo de sus habilidades y destrezas. Etc.

FALENCIAS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS ESCUELAS

- ◆ No cuentan con el espacio físico necesario para los alumnos.
- ◆ No cuentan las escuelas con el material didáctico necesario para la enseñanza aprendizaje.
- ◆ Poca aplicación de nuevas técnicas y metodologías.
- ◆ Escasos seminarios talleres a los docentes.
- ◆ Falta de compromiso con el desarrollo comunitario
- ◆ Poca comunicación entre directivos y profesores



**CAPITULO
IV**

1

CAPITULO IV

4. PROPUESTAS PARA MEJORAR Y ELEVAR EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE LA UTE Y LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

En este capítulo hablaré sobre propuestas que fortalezcan el cumplimiento de las funciones de los IESE y la Supervisión Institucional y esto depende de un proceso de cambio de innovación en todos los campos de la educación.

El éxito en la introducción de una invocación metodológica depende en gran parte del prestigio y competencia del supervisor que dirige el apoyo de las autoridades, de la receptividad de los profesores y de la colaboración de los alumnos pero también depende de la estrategia que el supervisor emplee para la introducir la innovación.

El supervisor que dirige una institución tiene dos responsabilidades; la primera es el mantenimiento del sistema tal como es él y la segunda es la modificación del sistema para que funcione mejor. En otras palabras, el supervisor es al mismo tiempo un agente de cambio y un opositor al mismo.

Sin embargo, el buen supervisor también gastará parte de su tiempo trabajado para el cambio de su sistema: él buscará mejores formas de hacer las cosas, nuevas soluciones para antiguos y nuevos problemas para él y su personal que deberá enfrentar, por consiguiente, él tiene una necesidad real y continua de conocer bastante sobre el proceso de cambio.

El supervisor siendo un agente de cambio deberá tener en la mente por lo menos seis objetivos de invocación.

El debe saber como acontecen los procesos de cambio, esto es como ellos se realizan y qué actitudes, valores y comportamientos actúan como barreras o como facilitadores.

4.1. CAPACITACION A DIRECTIVOS, SUPERVISORES Y PROFESORES

Los supervisores, directivos y profesores necesitan mantenerse alerta para recibir nuevas prácticas potencialmente válidas para ser adoptadas por su sistema; pero esto no significa un conocimiento enciclopédico de todos los problemas disponibles, pero así, tener conocimiento de los principales programas nacionales, gracias a una continua información de boletines noticiosos, revistas, artículos de prensa, periodos técnicos y otros vehículos de información.

El supervisor orientado por el cambio procura mantener un equipo de asesores y funcionarios que presentan una diversidad de puntos de vista y abordan sobre cualquier asunto y estimulan un constante dialogo entre ellos. El supervisor agente de cambio debe desenvolver una visión sistemática y global de cambio y sus efectos; él debe conocer la ecología social donde tiene lugar de innovaciones.

¿Dentro de la capacitación esta una buena educación profesional y cómo comienza la educación esta una buena educación profesional del supervisor?

La educación profesional de un supervisor comienza con su graduación en cualquier carrera profesional de Ciencias de la Educación y termina con los cursos de perfeccionamiento profesional. Esta educación profesional debe permitirle tener conocimientos generales sobre:

- a. El desarrollo del niño y del joven.
- b. El desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.
- c. El papel de la educación Preprimario, primaria y media.
- d. Las características y las funciones de la educación laica y particular.
- e. Las diversas técnicas de enseñar, los materiales y equipos que se requieren en la sal de clases.
- f. La problemática laboral y estudiantil.

De acuerdo a la concepción moderna de supervisión, el perfeccionamiento del proceso enseñanza aprendizaje en una de sus principales funciones; la calidad de la educación determinada la calidad de la educación determina la calidad de la sociedad, la sociedad futura o presente será perfecta en la medida en que la docencia sea perfecta en el desempeño de sus funciones.

El proceso en el perfeccionamiento de la práctica educacional es el resultado de la creatividad profesional y de la experiencia profesional acumulada no-solo por los educadores, sino por otras personas.

El perfeccionamiento indica una serie de dificultades, el perfeccionamiento en la educación requiere cambio de actitudes, adquisición de conocimientos y desarrollar habilidades con tareas más fáciles en cambio de actitudes, entre tanto requiere de más tiempo y más disponibilidad, pues implica cambio de mentalidad.

El perfeccionamiento requiere siempre comenzar del nivel en que las cosas o las personas se encuentren:

El perfeccionamiento siempre comprende:

- a. - Cambio.
- b. - Deseo de mejorar sus actitudes.
- c. - Aportar con la participación de ideas.
- d. - Realizar levantamientos de datos.

- e. - Investigación y experimentación.
- f. - Concientización de parte de él y de quienes le rodean.

Hablando de capacitación, pedagógicamente, el supervisor se preocupará de poner el cuerpo docente al corriente de las últimas novedades pedagógicas por medio de seminarios talleres, informaciones pedagógicas, revistas y conferencias de interés educativo.

El supervisor deberá orientar y acompañar de cerca al profesor en la fase de ejecución de nuevos planes de clase, a fin de garantizar en la incorporación de nuevos conocimientos y que se realicen de acuerdo con las directrices previamente emanadas.

La orientación constante que el supervisor debe dar a los profesores al respecto de todo el instrumental pedagógico que los mismos deberán dominar y perfeccionar a fin de cumplir con sus funciones comprende tanto asistencia a la ejecución como el entrenamiento (Prestes Nadie, 1978 p 18).

Así en el campo pedagógico se reclama la formación de un nuevo tipo de maestro, para lo cual es necesario su perfeccionamiento y de las instituciones que participan en su capacitación.

El perfeccionamiento, en consecuencia es revocar lo formado; por ello encierra la idea de progreso, de cambio, de mejoramiento, pero debemos indicar que en la formación también hay cambios.

Por eso no puede pensarse en perfeccionamiento sin pensar en la formación.

4.2. ASESORAMIENTO AL PROCESO TECNICO - PEDAGOGICO

La orientación pedagógica procurara más bien el constante perfeccionamiento de los maestros y maestras, en cuanto a su visión del proceso educativo de los métodos de enseñanza y de las formas de verificación y evaluación del aprendizaje. En lo relacionado con la verificación y evaluación del aprendizaje, la orientación pedagógica trabajará en estrecha colaboración con la orientación educacional.

Las funciones de la orientación pedagógica citado por (Nérici-1975; pp.36- 37) son muchas, pero pueden destacarse las siguientes, que aparecen las más significativas:

1. Brindar asesoramiento para la elaboración de curriculum y planeamiento didáctico, basándose, siempre que sea posible en la experiencia anterior, para que se adapte mejor a la realidad de la escuela, a las posibilidades de los alumnos y las necesidades de la comunidad.
2. Supervisar y coordinar la ejecución de los planes de trabajo escolar.
3. Incentivar la integración de la acción didáctica y educativa de todas las disciplinas o áreas de estudio.
4. Seguir la ejecución de los planes de la escuela y de las disciplinas, promoviendo reuniones con los maestros o profesores y entrevistas particulares siempre que sea necesario.
5. Asistir al cuerpo docente proporcionándole elementos y estímulos para la realización de sus respectivos planes y el constante perfeccionamiento de su acción didáctica.
6. Verificar las fallas de la escuela mediante el cotejo del rendimiento escolar y seguir el desempeño de los alumnos en la sociedad a fin de seguir medidas preparadoras ante las diferencias que se hayan comprobado.

7. Promover estudios sobre las pruebas de rendimiento escolar con el objeto de mejorarlas.
8. Observar el rendimiento de las clases prestando especial atención a las variaciones que se pueden justificar.
9. Promover investigaciones sobre las posibles causas de fracaso escolar de alumno o sobre la atención a sus necesidades y a las de la comunidad, teniendo como mira el mejoramiento de la acción de la escuela.
10. Promover la divulgación de procedimientos didácticos que hayan dado buenos resultados en una determinada disciplina o actividad escolar.
11. Prestar asistencia metodológica para las diversas disciplinas o áreas de estudio.
12. Atender las nuevas disposiciones entre maestros y alumnos.
13. Promover las medidas de lo posible una acción que tienda a una constante actualización de los maestros, durante el periodo lectivo y durante las vacaciones.
14. Promover la mejor relación posible con la comunidad.

La función pedagógica de la supervisión de la supervisión educativa está dada por muchos actores especializados, como Lemus, Nérici, Pinto, etc. Conceptualizándola como una función destinada a proveer ayuda técnica a los maestros para que mejoren los procesos de la enseñanza – aprendizaje.

Esto implica mejorar los recursos didácticos que emplea el docente en dicho proceso, y la didáctica no es sino la rama técnica de pedagogía por lo cual resulta que la tarea de la supervisión es eminentemente pedagógica.

Así debemos considerar que el supervisor tiene que ser un profesional de la educación suficientemente preparado en pedagogía y particularmente en sus partes relacionadas con el planeamiento de sus labores en el aula y en la conducción más importante.

4.3. INCENTIVAR A LOS DIRECTIVOS, SUPERVISORES Y PROFESORES PARA QUE MEJOREN EL PROCESO DE LA EDUCACIÓN

Es importante que el supervisor y los directivos tengan una inteligencia por encima de la medida, para que pueda ser realmente capaz de adoptar sus conocimientos a los problemas surgidos, de modo que puede ser realmente solucionador de los problemas de cada institución educativa o zonas.

El buen relacionamiento humano es fundamental en el trabajo de los supervisores y directivos ya que esto deben ganarse el respeto y la consideración de los educadores, niños, padres de familia respetándoles y considerándoles a la vez.

Su competencia su integridad, su respeto por su capacidad y su eficacia de los demás son actitudes y valores que le harán ganar la confianza del grupo; el supervisor debe ser además, tan humilde y servicial como le sea posible para que los educadores vean en él un amigo con características de líder formal.

Los directivos y supervisores de las escuelas deben promocionar la creatividad, incentivar y estimular a los docentes para que desempeñen creativamente su función.

La supervisión es creativa cuando estimula a cada maestro para desenvolverse profesionalmente, en esta forma cada docente debe sentirse libre par prodigar su genuina colaboración en el programa de mejoramiento educacional.

El supervisor y los directivos de las escuelas deben ser personas bien educadas, esto quiere decir personas bien formadas y con conocimientos a cerca de los

temas de mayor importancia debatidos en la comunidad; debe entonces estar enterada de los principales problemas de su país y del mundo, así como de los principales problemas del ser humano.

Es importante incentivar a los docentes para mejorar las relaciones profesionales; esto se lo debe hacer manteniendo y levantando la moral de los profesores, siendo bondadoso, honesto y atendiendo promesas hechas, teniendo rapidez de acción y aplicar con justicia el reglamento en la administración del personal.

Trabajar para mejorar la comunicación dando la oportunidad de cambiar ideas conocimientos y considerando los factores que influyen en la fuente y al receptor en la comunicación, utilizando canales o medios variados y adecuados, teniendo un mensaje claro y bien definido; el supervisor debe promover el bienestar del profesor, siendo interprete de sus necesidades y hacer llegar a los órganos superiores.

Reconocer el esfuerzo de cada profesor y destacar su importancia en el trabajo que viene realizando; además definir claramente las responsabilidades y certificar que cada profesor conoce con claridad la naturaleza y extensión de su responsabilidad.

Hacer frecuente visitas a las clases de una manera informal.

Mantener a los profesores informados de la ley y reglamento de educación, de los planes de trabajo y de los asuntos del establecimiento donde prestan sus servicios profesionales.

El Ministro de Educación y Cultura debe incentivar a los supervisores, Directivos y Profesores, dotando de materiales didácticos en general para que puedan realizar sus actividades educativas.

El estado tiene el deber de destinar bienes y recursos para el funcionamiento de los establecimientos educativos de acuerdo con las normas establecidas por la constitución, la ley de educación y su reglamento y además leyes pertinentes y las disponibilidades presupuestarias.

Otra forma de incentivar es que el estado reconozca la labor del maestro y se les conceda sus haberes al tiempo.

Debe cumplir con la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional que en su capítulo III de los Estímulos dice lo siguiente:

Art. 15.- Los profesores de educación se harán acreedores a los siguientes estímulos:

1. Mención honorífica y una bonificación económica equivalente a dos sueldos básicos del Magisterio por cumplir 25 años de servicio.
2. Al profesional de la educación que se acoja a la jubilación se le otorgará conmemoración al mérito educativo, bonificación económica correspondiente a cinco sueldos básicos del Magisterio y la licencia con sueldo por sesenta días para los trámites correspondientes; y
3. Quienes produjeran una obra pedagógica, científica o técnica que hubieren merecido especial reconocimiento por parte de la comisión de defensa profesional tendrá derecho a: Condecoración Ecuador Ecuatoriano y bonificación equivalente a cinco sueldos básicos del Magisterio.

Pero en realidad poco se han cumplido estos estímulos. Es importante que se valore el trabajo del docente, reconociendo con buenas bonificaciones, extrasueldos para que de esta manera se motive y tenga amor por el trabajo de enseñar.

4.4. ESTRATEGIAS DE INNOVACION PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL

Actualmente el avance científico y tecnológico, los cambios acelerados en la sociedad, las expectativas de niños y jóvenes, frente a todo esto la educación no puede permanecer estática e indiferente a los nuevos retos sociales, y por ende esto exige a los supervisores, directivos y profesores entrar en el proceso de innovación.

Los supervisores y directivos que resuelvan modificar sus métodos de enseñanza, son personas que comprenden el valor y la necesidad de innovación, con mucha frecuencia la visión y el entusiasmo innovadores entran en conflicto con la resistencia de sus colegas, y la innovación es rechazada.

A continuación analizaremos algunas causas de la resistencia a la innovación.

¿Cuáles son las causas de la resistencia de la innovación?

Veamos algunas que determina Bordenave y Pereira (1980; p. 303-305)

- **Falta de reconocimiento general de la necesidad de innovación**, por ejemplo un profesor que viene enseñando su materia por más de veinte años a su entender con relativo éxito, simplemente no siente la necesidad de cambiar sus métodos.
- **Complejidad de innovación**, pese a que un cambio de métodos de enseñanza puede parecer algo simple, para muchos profesores esto implica un esfuerzo psicológico fuera de lo común en parte debido a su escasa preparación pedagógica, la adopción de métodos activo por ejemplo impresiona al profesor tradicional como algo complejo y lleno de riesgos.
- **Deficiencias institucionales**, el profesor que desea adoptar una innovación didáctica importante, frecuentemente es impedido o por lo menos dificultado por la falta general de condiciones en su propia institución, o el profesor es mal pagado o tiene un número excesivo de alumnos o el horario

de clases es rígido, o no hay equipamiento o material adecuados, a los procedimientos burocráticos para obtenerlos, son lentos y complicados.

- **El tradicionalismo y la modernización**, existen profesores que sufren mucho cuando la tradición es violentada por los cambios, en este caso es necesario mostrarles que los valores definidos por la tradición no son afectados negativamente por los cambios al contrario, estos serán realizados de la mejor manera.
- **Demostración de las ventajas de la innovación**, cuando más inmediatas y evidentes fuesen las ventajas de la innovación, esto es, cuando más demostrables fuesen ellas, mayor será la probabilidad de ser considerada favorablemente.
- **La participación de los profesores**, la peor cosa que puede hacer un supervisor es obligar a que los profesores cambien sus métodos de enseñanza, sin que ellos participen en la discusión sobre los cambios a ser realizados.

¿Cuál debe ser la participación de los profesores a la innovación?.

- La participación de los profesores debe ser hecha desde el comienzo a partir del diagnóstico de la situación de enseñanza. Esto no significa que el establecimiento pueda utilizar consultores externos que le ayuden a orientar en escoger las innovaciones requeridas, sin embargo la propia decisión de llenar un consultor debería ser discutidos por los profesores.
- El consultor por su parte deberá trabajar con los profesores y lograr la participación de la mayoría de ellos; consiguiendo de esta manera un trabajo fructífero e innovador.

¿Quiénes presentan resistencia a las innovaciones?.

- Con frecuencia presentan resistencia a la adopción de innovaciones aquellos que temen perder parte de su poder o de su prestigio. Imaginémos el caso de un antiguo y famoso profesor que enseñaba su disciplina de manera tradicional en su tiempo, la habilidad de oratoria, la pomposidad en el uso de términos, la distancia respetuosa entre profesor y

los alumnos constitúan símbolos de STATUS. Hoy todo esto fue sustituido por otras cualidades, tales como la capacidad de investigación, o diálogo más íntimo con los alumnos, el trabajo en equipo en el departamento, etc.

Es obvio que tal profesor se resistirá a los métodos que afecten a su status y le den inseguridad.

Aplicaciones de la innovación.

¿Cómo se puede promover la innovación en una institución educativa?

De manera más concreta y segura de promover la continuidad de un proceso de innovación en la institución educativa, en la opinión de Díaz Bordenave y Martínez Pereira, es la creación de una estructura de apoyo pedagógico bajo el liderazgo de un equipo de educadores con ideas claras y modernas, esta estructura puede recibir diversos nombres, tales como: Unidad de Apoyo Pedagógico, Sección Técnica de enseñanza, Centro de Productividad, Departamento de Planeamiento e investigación, etc.

Puede realizar adecuadamente las siguientes funciones:

- a. Orientar a los profesores en el planeamiento de las disciplinas.
- b. Orientación pedagógica en la institución educativa y aplicación de los métodos de enseñanza aprendizaje.
- c. Orientación en el empleo de técnicas de evaluación.
- d. Orientación a los alumnos sobre métodos de estudio y aprendizaje.
- e. Asesoría a la institución en la estructura del currículo.
- f. Organización de oportunidades de capacitación pedagógica.
- g. Preparación de materiales auxiliares y fortalecimiento de equipos de talleres, laboratorios, imprentas, audiovisuales.
- h. Evaluación de la eficacia general del sistema de enseñanza de la institución.

El trabajo de esta unidad debe ser coordinado con los departamentos, unidades secciones de la institución educativa, tratando de orientar la enseñanza y la investigación para la solución de los problemas prioritarios en cooperación de la comunidad a la que pertenece. La unidad de apoyo pedagógico, se debe tornar en verdadero foco innovador dentro de la institución, legitimando y complementando los esfuerzos innovadores de supervisores, directivos, profesores y alumnos.

4.5. PRINCIPIOS BASICOS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO HUMANO EN LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

Según algunos principios que para ello indica (Janise Pérez. 1977; p. 42-43).

El buen relacionamiento humano se basa en la creencia de su propio valor como supervisor y en el valor de las personas que conforman la comunidad educativa.

Las relaciones profesionales se basan en actitudes de respeto mutuo, en la Concienciación de objetivos comunes, en un sentimiento razonable de seguridad.

Las relaciones humanas eficientes son contagiosas y acumulativas, se desenvuelven a través de oportunidades para cooperar.

- El buen relacionamiento humano supone una motivación, esto es, un deseo de alcanzar un determinado objetivo, de satisfacer una necesidad fisiológica, lo difícil entre tanto, es incentivar adecuadamente al individuo, de modo que el se sienta motivado para el tipo de comportamiento deseado de aquella situación.
- La capacidad de poder que tiene el supervisor también influye en el relacionamiento. La capacidad total del supervisor solo puede ser desarrollada cuando ejerce poder en un ambiente de seguridad y confianza para el personal que está bajo su dirección.

- La dinámica del supervisor y la capacidad de tomar decisiones también son factores que influyen el relacionamiento humano.

A continuación presentaré algunas sugerencias para mejorar las relaciones en los establecimientos educativos.

¿Qué debe hacer el supervisor para mejorar sus relaciones con los profesores?.

- El profesor debe mantener y levantar la moral de los profesores, siendo honesto, bondadoso y atendiendo promesas hechas, teniendo rapidez de acción y aplicar con justicia el reglamento en la administración del personal.
- Trabajar para mejorar la comunicación, dando la oportunidad de cambiar las ideas, conociendo y considerando los factores que influyen a la fuente y al receptor en la comunicación, teniendo un mensaje claro y bien definido.
- Promover el bienestar del profesor siendo interprete de sus necesidades y hacer llegar a los órganos superiores.
- Resolver los problemas de la institución tanto en cuanto sea posible, a través del estudio en grupos, evitar favoritismos y ejercer la supervisión con imparcialidad.

¿Qué debe hacer el supervisor para mejorar las relaciones de los profesores entre sí?.

- El supervisor debe ser cortés y respetar a los otros para servir de ejemplo en la institución educativa.

- Evitar confidencias con profesores, a fin de despertar celos en otros y tratar de elevar el status del profesor, ayudándolo a ser más eficiente y reconociendo su valor junto a otras personas es una necesidad básica del ser humano y debe ser satisfecha. Tener ética para los profesores, evitando revelar confidencias, respetando la autoridad de los profesores con relación a las clases, etc.

¿Qué debe hacer el rector o director para mejorar sus relaciones del equipo de profesores con el supervisor?

- Las autoridades; deben ayudar a entender la función de la supervisión; para de esta manera cooperar con el supervisor en el planeamiento de las actividades de la institución, dando sugerencias de asuntos y técnicas para la orientación; tratar de llevar a los profesores a tener actitudes positivas para con el supervisor e incluir al supervisor en las decisiones de la institución educativa.

¿Qué puede hacer el supervisor para mejorar sus relaciones con los alumnos?.

- Los supervisores tienen que tratarlos de conocerlos personalmente a los alumnos, haciendo un esfuerzo por grabar el nombre y la fisionomía; darles acceso a la dirección para confidencias; intercambio de ideas, etc. Esto no significa permitir la entrada de los alumnos para cuentos o enredos, pero si darles la oportunidad siempre que tengan un objetivo justo, como hacer una entrevista, tomar informaciones importantes que aún no fueron dadas, pedir la opinión de los alumnos en algunos asuntos con realización de campañas, festividades, etc. Tener firmeza y delicadeza al dar las ordenes.

¿Qué puede hacer el supervisor para mejorar sus relaciones de la institución educativa con los padres de familia.

- Es importante promover el comité de maestros y padres de familia, enviar comunicaciones escritas a los padres de familia, incentivar en los profesores y alumnos a invitar a los padres y personas de la comunidad para entrevistas sobre su profesión o asuntos que ellos conocen.
- Estas sugerencias presentadas no son remedios para todos los problemas de relaciones humanas en la institución, toda vez que cada institución encierra una realidad diferente, los medios de perfeccionamiento pueden ser también diferentes.
- Estas sugerencias son apenas resultados de experiencias positivas realizadas por algunos rectores y directores de algunos establecimientos lo que aquí se relata sirven de guía para mejorar aspectos de tanta importancia para el éxito de cualquier actividad educativa, es importante que cada miembro de la institución, se considere un elemento necesario para el éxito de la misma.

4.6. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES A LOS DIRECTIVOS Y SUPERVISORES DE LA UTE Nro. 7 DE CALVAS-ESPINDOLA

4.6.1. A LOS SUPERVISORES DE LA UTE:

1. Sugiero al coordinador y supervisores que conforman la UTE Nro. 7 que se organicen en equipo y realicen las debidas planificaciones de acuerdo a los objetivos establecidos en el reglamento especial de la Supervisión Educativa.
2. Se recomienda cumplir con sus funciones y roles de la supervisión educativa.
3. Sugiero al EISE y la UTE fortalecer en el aspecto de organización y coordinación de las diferentes actividades educativas.
4. Recomiendo residir en el lugar de trabajo por lo menos en la sede de la UTE, durante todo el año lectivo y no en la ciudad de Loja.
5. Se les recomienda visitar los diferentes establecimientos educativos de los niveles Preprimario, Primario y Medio, mediante un plan operativo de visitas, sean coordinadas con los respectivos directores de las escuelas, para que no resulten esporádicas o de control.
6. Sugiero a los supervisores se realice seminarios talleres para directivos y profesores en el campo de cómo administrar y supervisar centros educativos.
7. Recomiendo asesorar y guiar a los maestros que recién inician su rol como docentes de la educación.
8. Recomiendo a los supervisores revisar el plan institucional y más instrumentos que los directivos y profesores tienen que llevar en su establecimiento.
9. Recomiendo también realizar un seguimiento y evaluación a la Reforma Curricular en la aplicación de métodos y técnicas de aprendizaje.
10. Se recomienda al Ministerio de Educación asignar recursos económicos necesarios para la supervisión.

4.6.2. A LOS DIRECTIVOS DE LAS ESCUELAS DE SAN PEDRO MARTIR

1. El director de una institución docente es una persona clave en el desarrollo del programa educativo, y por ende en el logro de los objetivos de la educación lo cual recomiendo a los directores de las escuelas del barrio “San Pedro Mártir” trabajar en las siguientes acciones.

- Planificación didáctica en general.
- Elaboración del P.C.I, (Planificación Curricular Institucional)
- Elaborar el PUD (Plan de Unidad Didáctica)
- Planificar diariamente el Plan de Clase
- Aplicar el PASE (Plan Anual de Salud Escolar)
- Administración y organización de su plantel educativo.
- Supervisión y coordinación con las autoridades educativas.
- Seguimiento y evaluación de las diferentes actividades desarrolladas en la institución educativa
- Mejorar las relaciones, y comunicación con los profesores, niños y niñas, padres de familia y comunidad en general.
- Incorporar en enfoque de género en todas las actividades educativas
- Conformar el gobierno estudiantil en cada establecimiento educativo

2. También se les recomienda asistir a seminarios talleres que dicte el Ministerio de Educación y Cultura a través de la supervisión educativa y aprovechar todos los espacios de capacitación en innovación pedagógica tanto a los directores como al personal docente de la institución.

3. Solicitar por escrito a las autoridades educativas de la provincia de Loja para que se fortalezca el EISE y la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, y de esta manera se reestructure este organismo de la educación para el mejoramiento y cumplimiento de las labores educativas de esta UTE.

4. Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación y gobierno, para que asigne los recursos necesarios para educación ya sean económicos y materiales que tanta falta hace a los directivos, profesores y a los establecimientos; porque no cuentan con los recursos didácticos necesarios para la enseñanza aprendizaje de los alumnos de estos planteles.

CONCLUSIONES.

Culminando el análisis de los factores que determinan las deficiencias en las funciones que cumplen los supervisores de la UTE Nro.7 de Calvas- Espíndola; a través de la Supervisión Institucional en las escuelas del barrio San Pedro Mártir, de la parroquia Chile, Cantón Calvas, Provincia de Loja, durante el año lectivo 1998-1999 he creído conveniente entregar las siguientes conclusiones:

1. En la UTE Nro. 7 de Calvas - Espíndola el equipo integrado de supervisión educativa se encuentra desintegrado y no cumple con el rol asignado en el reglamento de Supervisión Educativa.
2. De los Supervisores que integral la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola aproximadamente un 80 a 90 por % realizan sus funciones en la capital provincial que es Loja y no en la sede de la UTE en donde deben planificar, organizar y diseñar sus planes de acción de la supervisión educativa.
3. Los directivos y profesores de las escuelas antes mencionadas del barrio "San Pedro Mártir" manifiestan que un 90 % de los supervisores no cumplen con sus funciones estipuladas en el reglamento especial de supervisión educativa.
4. En las escuelas de la comunidad de "San Pedro Mártir" sus directivos y profesores cumplen sus funciones en un 90% ya que ellos trabajan los 185 días laborables del año lectivo y además buscan el desarrollo comunitario a través de las diferentes agencias de desarrollo y ONGs.
5. Los supervisores de educación de todos los niveles de esta UTE Nro. 7 no realizan en forma sistemática y planificada, visitas, orientaciones, trabajos de investigación educativa que le permita con bases orientar su labor técnico-pedagógico.

6. Los Directores de las escuelas y los profesores aún cuando no se los conozca como supervisores o no se los trate como tales; son precisamente ellos los jefes de los departamentos de las instituciones docentes. Son ellos los que, en última instancia, realizan el verdadero programa de supervisión, y son los que están permanentemente en contacto con los educandos; son verdaderos especialistas de la supervisión docente; su función fundamental es velar por el desarrollo del programa de estudios y su correcta aplicación.
7. Las visitas y las orientaciones técnico-pedagógicas se realizan esporádicamente, en el año lectivo 1998-1999 una de las escuelas recibió una visita supervisiva y las dos escuelas no han sido visitadas por el lapso de dos a cuatro años consecutivos lo que nos da a entender la deficiente función de roles en esas instituciones educativas por parte de los supervisores.
8. La actitud de los equipos integrados de Supervisión Educativa en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, ha sido negativa en lo que se refiere a la realización de programas de desarrollo social, educativo, cultural y material; no ha asumido el rol de líder educativo ni de líder social, que le asigne la concepción moderna de la supervisión educativa.

En síntesis se concluye que la supervisión educativa de esta UTE carece de eficiencia en los aspectos administrativos, técnico y pedagógico, debido a que carece de formación técnico y científica; no efectúa las visitas que estipula el reglamento, tres visitas durante el año lectivo y no promociona el proceso supervisivo como un organismo regulador de servicio prioritario a la educación integral del hombre.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones y como parte culminante de este estudio investigativo, anoto y pongo a consideración del lector, las siguientes recomendaciones.

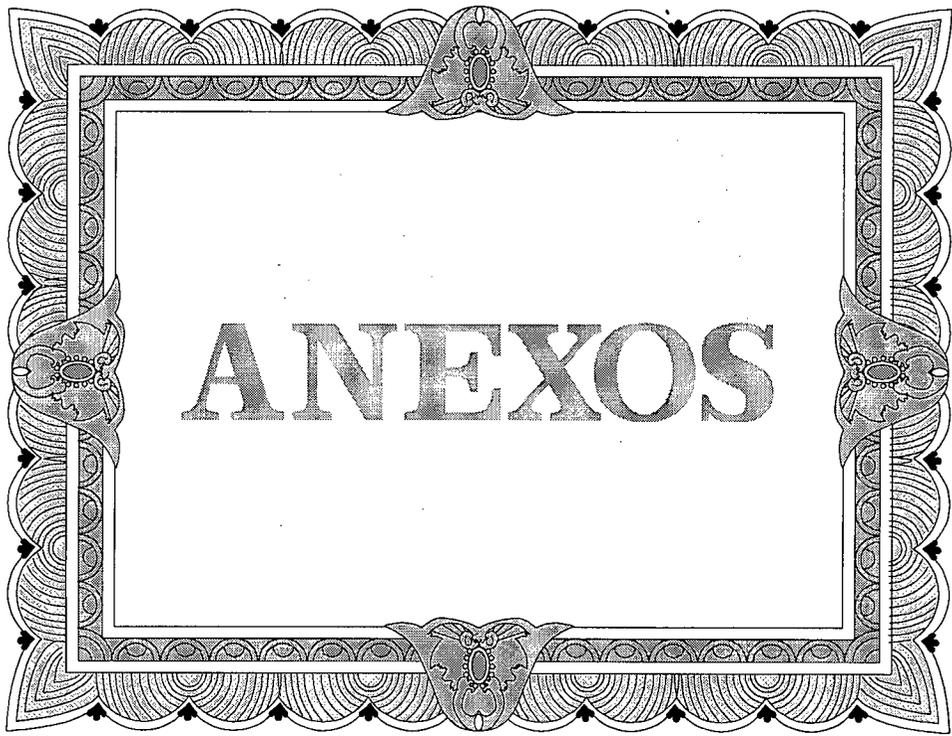
1. Como educador de la niñez de este sector recomiendo al coordinador de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola que se fortalezca y se integre el equipo integrado de Supervisión Educativa para que cumpla con los objetivos de la supervisión educativa estipulados en el reglamento especial de supervisión educativa.
2. Que los supervisores que integral la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola cumplan en un 100% sus funciones en la oficina central o en su lugar de trabajo establecido; que la SEDE se transforme en un centro pedagógico par los maestros y maestras, se recomienda que las oficinas sean funcionales y equipadas para que sirvan de información, planificación y organización técnico-pedagógicas; además se asesore y se haga un seguimiento de control y evaluación al componente de la educación y a los docentes de esta UTE.
3. Que se fortalezca el liderazgo de la supervisión mediante el cumplimiento de sus funciones en un 100% que estipulan las leyes educativas de supervisión.
4. A los directores y profesores de las escuelas recomiendo seguir con pie firme laborando en sus planteles educativos de acuerdo con las innovaciones curriculares y mantenerse actualizados del programa de enseñanza aprendizaje y en lo que se refiere al desarrollo comunitario y niños para el alcance de los objetivos propuestos en las diferentes actividades Planificadas.
5. El equipo de supervisión de todos los niveles que conforman la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, recomiendo que en un 100% realicen sus visitas,

orientaciones, evaluaciones, seguimiento, investigaciones para fortalecer el sistema educativo y afianzar más la labor técnico-pedagógicas de la supervisión educativa de nuestros cantones.

6. A las autoridades educativas se les recomienda fortalecer la supervisión institucional en cada una de las escuelas y colegios porque son los Directores, Rectores y profesores los que conocen muy de cerca la problemática institucional y por ende son los verdaderos supervisores de sus propios establecimientos, en donde están en contacto con la comunidad y velan por su propio desarrollo social, educativo, cultural y hasta político.
7. Recomiendo que las visitas y las orientaciones técnico-pedagógicas sean planificadas y coordinadas con los directores de las escuelas para la elaboración de la planificación curricular comunitaria (P.C.C.) en las escuelas pluridocentes y la Planificación Curricular Institucional (P.C.I.) en las escuelas completas de toda la UTE Nro. 7 y toda la provincia de Loja.
8. Finalmente se recomienda que la SEDE de la oficina de la UTE Nro. 7 funcione durante todo el año lectivo con la presencia del coordinador y de todo su equipo de supervisores, y se convierta en un lugar muy importante para los docentes para recoger y dejar información de carácter educativo y se convierta en el punto clave para realizar planificaciones y programas de desarrollo social, educativo, cultural, producción de materiales didácticos, etc.

BIBLIOGRAFIA

- LEMUS, Luis Arturo. Pedagogía, temas fundamentales. Editorial Kapeluz Buenos Aires (1975).
- Supervisión Educativa I Mafalda García H. Editorial U.T.P.L. (1994) Loja Ecuador.
- Supervisión Educativa II Grimaneza Ordóñez. Editorial U.T.P.L. (Febrero 1997) Loja Ecuador.
- Ministerio de Educación y Cultura (1997) Quito Ecuador.
- Manuel Fermín (1980 Pag. 12) Tecnología de la Supervisión Docente.
- Ley y Carrera Docente y Escalafón del Magisterio y sus Reglamentos. (Corporación de Estudios y Publicaciones) 1996.
- Ley de Educación y sus Reglamentos. (Edijur y Ediciones Jurídicas 1993) Quito Ecuador.
- Revista del Ministerio de Educación y Cultura Número 22 (1972).
- Reglamento Especial de Supervisión Educativa.
- Folletos y Revistas Educativas.
- Archivos de la Comuna San Pedro Mártir



ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA EDUCACION

TITULO: ENTREVISTA AL COORDINADOR DEL EISE DE LA UTE Nro. 7
DE CALVAS-ESPINDOLA.

OBJETIVO: SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES,
LIMITACIONES Y DEFICIENCIAS QUE CUMPLEN LOS EISEs.

INSTRUCCIÓN:

Señor Coordinador de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, sírvase colaborar con la información solicitada, porque sugiero de ello para hacer mi tesis de licenciatura en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cuestionario de preguntas:

1. ¿Las políticas de nuestro país y el sistema educativo, han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad ecuatoriana?-----

2. ¿Como coordinador del EISE desempeña y cumple con las funciones de Supervisión Educativa?-----

3. ¿Cuántos niveles y/o subsistemas tiene la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola?-----

4. ¿Señor coordinador hace usted las respectivas orientaciones, asesorías y apoya al desarrollo profesional del personal de los planteles y servicios de su jurisdicción?-----

5. ¿Cuáles son las actividades que realiza en la UTE Nro. 7 para el mejoramiento de la educación básica?-----

6. ¿Cuántas visitas de carácter técnico-pedagógico y administrativo realiza en el año lectivo 1998-1999 a los establecimientos a su cargo?-----

7. ¿El personal de supervisión educativa de la UTE Nro. 7 le informa a usted los resultados de la acción supervisiva, para evaluar y orientar el proceso educativo?-----

8. ¿Elabora con el EISE los planes operativos, estrategias, presupuestos, formas de control y justificación para la educación de la UTE?-----

9. ¿Cuál es el rol que Ud. asigna al EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola?--

10. ¿Qué opinión tiene acerca de la labor que realiza el EISE de su UTE de nivel primario?-----

11. ¿Cree que la supervisión es útil para superar situaciones de: Disciplina () Técnico-pedagógicas () de Orden Legal y administrativo () Otra índole ().

12. ¿Para Ud. es importante la Reforma Curricular Consensuada y porque?-----

13. ¿Qué factores impiden realizar las visitas a las escuelas?-----

14. ¿Indique que deficiencias existen en el EISE de la UTE Nro.7? -----

15. ¿Por qué no se cumplen los objetivos de los EISEs?-----

15. ¿Qué dificultades tienen los EISEs. Para desplazar a las diferentes escuelas de la UTE Nro. 7? -----

16. ¿Por qué los EISEs no residen en su SEDE principal de Calvas?-----

18. ¿Finalmente evalúa al EISE y cómo lo hace?-----

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA EDUCACION

TITULO: ENTREVISTA AL SUPERVISOR DE LA UTE Nro. 7
DE CALVAS-ESPINDOLA.

OBJETIVO: SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LAS
FUNCIONES Y ROLES QUE CUMPLE EN LA ZONA DE
TRABAJO

INSTRUCCIÓN:

Señor Supervisor de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola, sírvase colaborar con la información solicitada, porque sugiero de ello para hacer mi tesis de licenciatura en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cuestionario de preguntas:

1. ¿La política de nuestro país y el sistema educativo, han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad ecuatoriana?-----

2. ¿Cómo supervisor provincial de Loja cumple con las funciones y roles de la supervisión educativa?-----

3. ¿Cuántos establecimientos educativos tiene a su cargo en la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola?-----

4. ¿Usted como supervisor, orienta, guía y asesora a los directores y docentes sobre la legislación, administración educativa, planificación, metodología, desarrollo curricular, evaluación y sobre todos los aspectos que tiendan al mejoramiento de la calidad de la educación?-----

5. ¿Cuáles son las actividades que usted realiza en la UTE Nro. 7 para el mejoramiento de la educación básica?-----

6. ¿Cuántas visitas de carácter técnico-pedagógico y administrativo realiza en el año lectivo 1998-1999 a los planteles a su cargo? -----

7. ¿Presenta los informes al señor coordinador de la UTE sobre los resultados de la acción educativa-supervisiva para evaluar y orientar el proceso educativo? -----

8. ¿Cómo supervisor elabora los planes operativos, proyectos de acción, estrategias, recursos, instrumentos técnicos que garanticen el mejoramiento de la calidad educativa de los planteles educativos? -----

9. ¿Cuál es su rol asignado por el coordinador del EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

10. ¿Qué opinión tiene sobre la labor realizada por los EISEs. De la UTE Nro. 7 de nivel primario? -----

11. ¿Cree que la supervisión es útil para superar situaciones de: Disciplina () Técnico-pedagógico () de Orden Legal y Administrativo () de Otra Indole ()

12. ¿Para Ud. es importante la Reforma Curricular y por qué? -----

13. ¿Qué factores impiden realizar las visitas a las escuelas? -----

14. ¿Indique que deficiencias existen en el EISE de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

15. ¿Por qué no se cumplen los objetivos de los EISEs? -----

16. ¿Qué dificultades tiene Ud. para desplazarse a las diferentes escuelas de su UTE Nro. 7 ? -----

17. ¿Reside Ud. en la SEDE principal de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

18. ¿Evalúa conjuntamente con los directivos, personal docente y comunidad el desarrollo institucional de los planteles educativos asignados y sugiere alternativas de mejoramiento? -----

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA EDUCACION

TITULO: ENTREVISTA A LOS DIRECTORES DE LAS ESCUELAS
DE SAN PEDRO MARTIR.

OBJETIVO: SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LAS
FUNCIONES QUE CUMPLEN EN SUS INSTTUCIONES
EDUCATIVAS

INSTRUCCIÓN:

Señor Director, sírvase colaborar con la información solicitada, porque sugiero de ello para hacer mi tesis de licenciatura en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cuestionario de preguntas:

1. ¿Las políticas de nuestro país y el sistema educativo actual han cumplido o no con los requerimientos de la sociedad del Ecuador? -----

2. ¿Ud. como Director es la primera autoridad y el representante oficial del plantel, por tal motivo cumple con sus funciones, deberes y atribuciones? -----

3. ¿Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad en general? -----

4. ¿En su plantel educativo lleva los libros, registros y más documentos oficiales y se preocupa por el uso y mantenimiento de los mismos? -----

5. ¿Cuáles son las actividades que Ud. realiza en su plantel educativo para el mejoramiento y desarrollo de la educación y la comunidad?. -----

6. ¿En el ejercicio de sus funciones docentes administrativas, recibió la visita de la supervisión? Con frecuencia () Ocasionalmente () Nunca ().
7. Si fue supervisado de qué manera influyó esto para su mejoramiento profesional? -----

8. ¿Como director de su escuela orienta, asesora, dirige y evalúa la planificación didáctica y el trabajo del personal conjuntamente con la supervisión? -----

9. ¿Qué opinión tiene sobre la labor que ejecutan los supervisores de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

10. En su opinión, juzga que las visitas recibidas del supervisor fueron de carácter:
- Fiscalizador ()
 - De información mutua ()
 - De orientación, demostración y seguimiento ()
 - Simplemente de evaluación ()
11. ¿Como director de la escuela le interesa las visitas de la supervisión? -----

12. ¿Cree que la supervisión es útil para superar situaciones de: Disciplina ()
Técnico-pedagógico () de Orden Legal y administrativo () de otra Indole ().
13. ¿Qué factores impiden desempeñar las funciones como supervisor institucional del plantel? -----

14. ¿Cuáles son las causas que impiden cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones de la Ley de Educación? -----

15. ¿Qué dificultades o limitaciones tiene en su plantel educativo para aplicar la Reforma Curricular? -----

16. ¿Cómo director del plantel permanece durante toda la jornada de trabajo y promueve la participación comunitaria para el desarrollo educativo y comunitario? -----

17. ¿Señor director cómo debería actuar la supervisión educativa e institucional de la UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

18. ¿Qué sugerencias plantearía para mejorar la supervisión educativa de nuestra UTE Nro. 7 de Calvas-Espíndola? -----

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA EDUCACION

TITULO: ENTREVISTA AL COORDINADOR DEL EISE DE LA UTE
 Nro.7 DE CALVAS Y ESPINDOLA

OBJETIVO: SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LA
 SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Cuestionario de preguntas:

1. ¿Cuál es el número de acuerdo ministerial de creación de la UTE? -----

2. ¿Fecha de acuerdo ministerial en nuevo sistema educativo del país? -----

3. ¿En base a que fundamentos y quién fue el responsable de la estructura del
 reglamento del nuevo sistema de supervisión educativa?-----

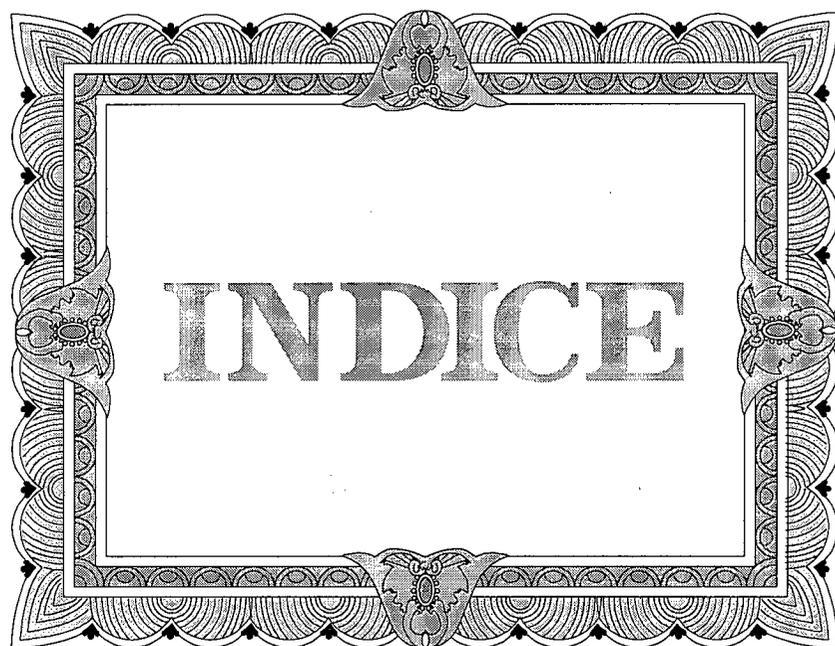
4. ¿Qué parámetros se tomó en consideración para la estructuración de la UTE
 Nro. 7 de Calvas-Espíndola?-----

5. Para el encargo del Sr. Coordinador de la UTE Nro. 7 qué perfiles
 profesionales se tomó en cuenta?-----

6. Para la conformación del EISE qué perfiles se tomaron en cuenta para ubicarlos
 de acuerdo a sus diferentes niveles educativos?-----

7. Desde el momento en que se implantó el nuevo sistema de supervisión educativa del cantón Calvas de la UTE Nro. 7 se está cumpliendo con los objetivos estipulados?-----

8. En la UTE Nro. 7 del cantón Calvas existe apoyo logístico por parte del Ministerio de Educación y Cultura?-----



INDICE

INDICE

Certificación.....	I
Autoría.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Esquema de Contenidos.....	V
Introducción.....	X
Objetivos.....	XI
Hipótesis.....	XII
Metodología de trabajo Investigativo.....	XIII
Muestra de la población de las escuelas de la UTE No. 7.....	XIII
Síntesis de los capítulos	XIII

CAPITULO I

Problema Socio - cultural de la comunidad San Pedro Mártir.....	1
Reseña histórica de la comunidad.....	1
Demarcación y posición geográfica de San Pedro Mártir.....	3
Razón del nombre de la comunidad de San Pedro Mártir.....	4
Instituciones que han colaborado con esta comunidad.....	4
Principales logros alcanzados en la comunidad de San Pedro Mártir.....	5
Aspecto cultural y social de la comunidad.....	6
Costumbres y tradiciones de la comunidad de San Pedro Mártir.....	6
La reserva y la economía de la comunidad de San Pedro Mártir.....	9
La injusticia en la comunidad de San Pedro Mártir.....	10
Historia de la escuela Mariano Samaniego.....	12
Razón del nombre de la escuela Mariano Samaniego.....	12
Años de servicio a la comunidad de San Pedro Mártir.....	13
Organización estadística del profesorado del plantel.....	15
Organización estadística del alumnado del plantel.....	16
Historia de la escuela San Pedro Mártir.....	17
Razón del nombre.....	17
Organización y administración del plantel.....	20
Organización estadística del profesorado del plantel.....	22
Organización estadística del alumnado del plantel.....	23
Reseña histórica de la escuela Dr. Lorenzo Imaicela.....	24
Creación de la escuela mediante acuerdo ministerial.....	25
Instituciones que han brindado su apoyo material y económico.....	25
Principales logros alcanzados para la escuela.....	26
Datos históricos del barrio Tablazo.....	26

Organización y administración de la escuela Dr. Lorenzo Imaicela.....	27
Organización estadística del profesorado del plantel.....	29
Organización estadística del alumnado del plantel.....	30

CAPITULO II

Estructura y organización de la UTE, a través de los EISEs.....	31
Objetivos del EISE en la UTE No. 7 de Calvas – Espíndola.....	31
Estructura administrativa de la supervisión por objetivos.....	33
Condiciones básicas para la supervisión por objetivos.....	34
Lo que la supervisión hace por objetivos.....	34
Funcionamiento de la supervisión.....	35
Estructura de la unidad territorial No. 7 y el EISE de Calvas – Espíndola.....	35
Cuadro estadístico de los planteles educativos de la UTE No.7.....	40
Reseña histórica de los cantones que conforman la UTE No. 7	41
Límites del cantón Calvas.....	42
Superficie y clima de Calvas.....	42
Características generales de Calvas.....	42
Hombres Ilustres.....	43
Orografía e Hidrografía.....	43
La flora y fauna.....	44
Vías de comunicación	44
El comercio en Calvas.....	44
Lugares de atracción tuirística.....	45
Fiestas cívicas y religiosas.....	45
Niveles de educación en Calvas.....	45
Reseña histórica del cantón Espíndola.....	47
Limites del cantón Espíndola.....	47
Superficie y clima de Espíndola.....	47
Características generales.....	47
Hombres Ilustres.....	48
Orografía e Hidrografía de Espíndola.....	48
Flora y Fauna.....	49
Vías de comunicación.....	49
Lugares de atracción tuirística.....	49
Fiestas cívicas y religiosas.....	50
Niveles de educación de Espíndola.....	50
Funciones del coordinador, supervisores y directores institucionales.....	52
Análisis de las apreciaciones de la autoridades.....	53
Análisis personal.....	54
Apreciaciones de la autoridades.....	54
Análisis personal.....	55
Apreciaciones de la autoridades.....	57
Análisis personal.....	58

CAPITULO III

Logros y falencias de la suipervisión de la UTE No. 7 y las escuelas.....	59
Nómina de las escuelas, directivos y profesores.....	60
Visita de de la supervisión a las escuelas del barrio.....	60

Diferentes clases de visitas.....	62
Orientación técnico – pedagógico a directivos y profesores.....	65
Relaciones de la supervisión con los directivos institucionales.....	67
Logros de la supervisión institucional.....	69
Visión general de la problemática instiotucional.....	69
Definición de la supervisión institucional.....	71
Estructura de la supervisión institucional.....	72
Organigrama de la supervisión institucional.....	74
Logros de funciuones de supervisores y directivos.....	75
Logros y falencias de los EISEs en la UTE No. 7.....	78
Logros y falencias de los directivos de las escuelas del barrio San Pedro Mártir.....	79

CAPITULO IV

Propuestas para mejorar y elevar el cumplimiento de la función de la UTE y la supervisión institucional.....	80
Capacitación a directivos, supervisores y profesores.....	81
Asesoramiento al proceso técnico – pedagógico.....	84
Insentivar a los directivos, supervisores y profesores para que mejoren el proceso de la educaición.....	86
Estrategias de innovación para la supervisión institucional.....	89
Principios básicos para el buen funcionamiento humano.....	92
Sugerencias y recomendaciones a los directivos y supervisores de la UTE No.7 de Calvas – Espíndola.....	96
A los supervisores de la UTE.....	96
A los directivos de las escuelas de San Pedro Mártir.....	97
Conclusiones.....	99
Recomendaciones.....	101
Bibliografía.....	103

ANEXOS

Entrevista al coordinador del EISE de la UTE No. 7	104
Entrevista al Supervisor del EISE de la UTE No. 7	107
Entrevista a los Directores de las escuelas de San Pedro Mártir.....	110
Encuesta al coordinador del EISE de la UTE No. 7	113

INDICE