

137

Sup. y Adm. Ed.

Universidad Técnica Particular de Loja
BIBLIOTECA GENERAL

Revisado el 2000-01-12

Valor \$ 20.000

Nó Clasificación 2000 5211 MA 1023



373
Supervisión educativa.
Educ. secund.
grupos univ. - Escuelas

273.1203
370

373 X 977

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Facultad de Ciencias de La Educación
Especialidad: Supervisión y Administración Educativa

Tesis de Grado

TEMA :

**“Funcionalidad de la Supervisión Educativa, en los
Colegios Fiscal Emilio Estrada Icaza y Particular
Huancavilca de la Ciudad de Guayaquil y su
Incidencia en la Labor Docente durante
el Año Lectivo 1998 - 1999”**

AUTORES:

Hna. María del Carmen Sánchez C.
Sr. Adolfo Salas F.

Directora de Tesis:
Lcda. Esperanza Herrera S.

Guayaquil - 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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD: SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA

TESIS DE GRADO

Tema

**“FUNCIONALIDAD DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA, EN LOS COLEGIOS
FISCAL EMILIO ESTRADA ICAZA Y PARTICULAR HUANCABILCA DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL Y SU INCIDENCIA EN LA LABOR DOCENTE
DURANTE EL AÑO LECTIVO 1.998 – 1.999”**

Autores

Hna. María del Carmen Sánchez C.

Sr. Adolfo Salas F.

Directora de Tesis

Lcda. Esperanza Herrera S.

Guayaquil – Ecuador

1.999

Loja, Agosto 02 de 1999



Lic. Esperanza Herrera S.
DIRECTORA DE TESIS

Certifica:

Que habiendo supervisado y revisado el presente trabajo de investigación titulado "Funcionalidad de la Supervisión Educativa, en los colegios fiscal Emilio Estrada Icaza y particular Huancavilca de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en la labor docente durante el año lectivo 1.998 - 1.999", desarrollado por los egresados María del Carmen Sánchez C. y Adolfo Salas F., el mismo que cumple con lo estatuido por la Facultad de Ciencias de la Educación, autorizo su presentación y sustentación ante el tribunal respectivo.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Esperanza Herrera S.", written over a horizontal line.

Lic. Esperanza Herrera S.

DIRECTORA

AGRADECIMIENTO

*“La gratitud es la memoria
del corazón”*

En primer lugar damos gracias a Dios Padre, por permitirnos conocer un poquito más, cuan importante es la educación de niños y jóvenes.

Luego recordamos con singular afecto, a las autoridades, magníficos profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad abierta, especialidad Supervisión y Administración Educativa, expresamos para ellos nuestro sincero agradecimiento.

No podemos callar y lo consignamos por escrito, el accionar, la preocupación y la ayuda decidida de la Licenciada Esperanza Herrera de Cisneros, en la guía y orientación de nuestro trabajo investigativo.

Con respeto y consideración

Hna. María del Carmen
Adolfo Salas

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios Padre, a la Virgen María, a nuestra Hermana General y Provincial, a mis hermanas de la fraternidad de Guayaquil; a mis padres, autores de mi vida, a mis hermanos y a quienes colaboraron desinteresadamente para prepararme y servir mejor a mi instituto y a la sociedad.

Hna. Maria del Carmen

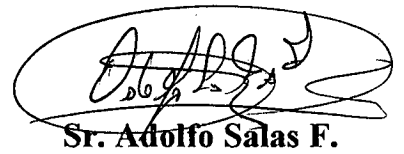
Con profundo cariño dedico este trabajo a Dios, a mi esposa, mis hijos y a mis padres por su gran amor y comprensión que siempre me supieron brindar.

Adolfo

AUTORIA

En vista de que la educación ecuatoriana se encuentra en los actuales tiempos en los niveles académicos más bajos de su historia, nos propusimos investigar sus causas las que consignamos en esta tesis, las ideas, opiniones y comentarios especificados en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores


Hna. Maria del Carmen Sanchez C.


Sr. Adolfo Salas F.

INDICE

CAPITULO I

“FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE SUPERVISIÓN EDUCATIVA”

1.1. Supervisión Educativa	1
1.1.1. Concepto	1
1.1.2. Objetivos	3
1.1.3. Principios	7
1.1.4. Propósitos	11
1.2. Estructura de la Supervisión	13
1.2.1. Dependencia e Integración del Sistema en el Organigrama del Ministerio	14
1.2.2. La Unidad Territorial Educativa (UTE) y el Equipo Integrado de Supervisión Educativa (EISE) a escala provincial	15
1.3. Supervisión Institucional	16
1.3.1. De las funciones del Rector	17
1.3.2. De las funciones del Vicerrector	19
1.3.3. De las funciones del Inspector General	20
1.3.4. De las funciones de los Directores del Area	21
1.4. Funciones de la Supervisión	22
1.4.1. Administrativa	22
1.4.1.1. Supervisor Docente	23
1.4.1.2. Los Jefes de Departamentos de las Instituciones Educativas	25
1.4.2. Técnico – Pedagógica	26
1.4.2.1. Funciones	27
1.4.2.2. Modelo de la Supervisión como Enseñanza	27
1.4.3. Social	28
1.5. Planificación Educativa	28
1.5.1. Plan de Acción Provincial	28
1.5.2. Plan Institucional o Plan Curricular (PC)	29
1.6. El rol del Supervisor en los colegios	30
1.6.1. Características y perfiles de los supervisores	31
1.6.2. Profesionalización	33

CAPITULO II

“ANÁLISIS DEL PLAN DE ACTIVIDADES Y LA IDONEIDAD PROFESIONAL DE LOS SUPERVISORES DE LOS COLEGIOS A INVESTIGAR”

2.1. Elaboración y Ejecución del Plan provincial de la Supervisión	36
2.2. Elaboración y Ejecución del Plan Institucional en los colegios	45
2.2.1. Títulos	48
2.2.2. Cursos	49
2.2.3. Tiempo de Servicio	49
2.3. Conocimiento y Aplicación del Reglamento de Supervisión	50

CAPITULO III

“ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO – PEDAGÓGICAS QUE REALIZAN LOS SUPERVISORES PROVINCIALES E INSTITUCIONALES EN LOS COLEGIOS”

3.1. Actividades del Supervisor Provincial	52
3.1.1. Asesoramiento al personal administrativo y pedagógica al docente	57
3.1.2. Elaboración de Fichas de necesidades generales y revisión de la planificación didáctica	58
3.2. Actividades del Supervisor Institucional	59
3.2.1. Revisión, distribución, aprobación y control del trabajo en el colegio.	59
3.2.2. Supervisión de clases y autogestión para la consecución de recursos	61
3.2.3. Atención a los trámites Administrativos y Financieros	64
3.3. Coordinación de las actividades Administrativas y Técnico – Pedagógicas	66
3.3.1. Con la Supervisión Provincial	66
3.3.2. Con el Personal Administrativo	67
3.3.3. Con el Personal Docente	67
3.4. La supervisión en la solución de problemas educativos	68

CAPITULO IV

“ROL SOCIAL QUE DESEMPEÑA LA SUPERVISIÓN EN LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA”

4.1. Relación social del Supervisor Provincial	70
4.1.1. Con las Autoridades de los colegios	70
4.1.2. Con el Personal Administrativo	71
4.1.3. Con el Personal Docente	73
4.1.4. Con los Alumnos	74
4.1.5. Con los Padres de Familia	74
4.2. Rol del Supervisor en la solución de problemas sociales del colegio	75
4.3. Interrelación del colegio con la comunidad	77
4.3.1. Actos Cívicos	77
4.3.2. Actos educativos y culturales	78
4.3.3. Eventos Deportivos	79
4.3.4. Actos Sociales	79
4.4. Organización de los cursos de Relaciones Humanas	80
5. Conclusiones	82
6. Recomendaciones	85
7. Bibliografía	88
8. Anexos	90

INTRODUCCION

En los últimos tiempos todos somos testigos del deterioro que ha venido sufriendo la educación en el país. Ante esta situación los gobiernos a través del Ministerio y autoridades educativas han tratado de encontrar la receta adecuada para que nuestra educación convalezca de su dolencia, en el trayecto se ha ensayado con algunas Reformas Curriculares, como solución a este problema, pero éstas no han sido más que copias de modelos educativos de otros países, que a la final no han concretado los objetivos propuestos, porque cada reforma practicada ha sido política de los gobiernos de turno, y la educación debe ser un permanente objetivo del Estado.

Con la finalidad de que el sistema educativo nacional progrese, fueron creados los *Departamentos de Supervisión Educativa*, a nivel nacional, regional o provincial y en los últimos años la Supervisión Institucional, pero lastimosamente, quienes fueron nombrados para esta noble misión no estaban capacitados para ejercer tan alta responsabilidad, ya que son ellos, los encargados de elevar la calidad de la educación por intermedio de los maestros, los mismos que a su debido tiempo, deben ser orientados y controlados en el buen desempeño de sus actividades, en el delicado proceso de la enseñanza – aprendizaje, y también motivar a los maestros a ser unos verdaderos arquitectos de la educación de sus alumnos, ya que el maestro debe considerar que su cátedra es el altar donde a diario se sacrifica para redimir de la ignorancia a sus alumnos, preparándolos para los desafíos que tendrán que afrontar en la vida , y salgan avantes de los retos que la misma presenta en el camino.

Ante esta situación, conocedora de esta deficiencia, **La Universidad Técnica Particular de Loja**, se preocupó de que era importante formar técnica y pedagógicamente profesionales dentro de la especialidad de *Administración y Supervisión Educativa*, capaces de cumplir a cabalidad esta función.

Para conocer de cerca, la funcionalidad real de la supervisión educativa y comprobar las hipótesis que nos habíamos planteado, realizamos nuestras investigaciones en los Colegios: *Emilio Estrada Icaza*, Fiscal; y *Huancavilca*, Particular; de la ciudad de Guayaquil, los mismos que nos dieron la pauta para conocer la deficiente actividad de la supervisión; tomado de las experiencias de Directores, profesores, Padres de familia y alumnos. También, para comparar criterios recurrimos en nuestras investigaciones a la Dirección Provincial del Guayas en donde tuvimos la oportunidad de entrevistar, cruzar ideas con algunos supervisores de educación, que encontramos y accedieron a apoyarnos en nuestras interrogantes; así mismo, tomamos referencia de los planteles donde laboramos, más otros de la ciudad y por conversaciones con directivos, profesores, personal administrativo, todo este conjunto de ideas y experiencias nos dio un concreto conocimiento de cómo, y en que nivel y calidad se encuentra la funcionalidad de la supervisión educativa.

Por lo anteriormente anotado nos hemos permitido en nuestras conclusiones y recomendaciones ir un poco más allá de la observación y la crítica referenciando única y exclusivamente a los dos colegios que fueron objeto de nuestra investigación, pues estos constituyeron la ventana para vislumbrar con claridad la real situación de la supervisión educativa, representada por sus supervisores de educación en la ciudad de Guayaquil, la provincia, y penosamente viene a ser un pálido reflejo de la supervisión educativa nacional.

CAPITULO I

**FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE
SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

1. FUNDAMENTOS TEORICOS SOBRE SUPERVISION EDUCATIVA

1.1. Supervisión Educativa

1.1.1. Concepto.- Hemos extraído de diversas obras que abordan el tema de la supervisión, las definiciones que transcribimos a continuación:

Una de las primeras definiciones de supervisión es la de E. C. que dice: “La Supervisión trata de, *qué* debe enseñar, cuándo debe enseñar, a quién, por quién y con qué propósitos”.¹

BARR y BURTON dicen: “Supervisión es el fundamento sobre el cual deben ser contruidos todos los programas para el mejoramiento de la enseñanza”.²

GOOD dice: que la supervisión presenta “Todos los esfuerzos de los funcionarios escolares regulares, cuyo objetivo es favorecer la actuación de los maestros y otras personas en el mejoramiento de la educación, incluyendo el estímulo al progreso profesional y al desarrollo de los maestros, la selección y revisión de los objetivos de la educación, de los materiales y métodos de enseñanza, así como la evaluación de la instrucción”.³

LEMUS manifiesta: “Supervisión quiere decir, coordinar, estimular, y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que, por medio de ellos se estimula a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece.”⁴

¹ Elleot - 1914

² Barr y Burton - 1926

³ Neril - 1955, p.54

⁴ 1975; p.192



BURTON y BRUECKNER dicen: "La supervisión escolar consiste en un servicio técnico destinado fundamentalmente a estudiar y mejorar en cooperación todos los factores que influyen en el crecimiento del alumno."⁵

NEAGLEY y EVANS dicen: "La moderna supervisión educativa es, pues, la acción positiva y democrática destinada a mejorar la enseñanza mediante la formación continuada de todos los interesados: El alumno, el maestro o profesor, el supervisor, el administrador y el padre o alguna otra persona interesada en el problema."⁶

NERICI dice: "La supervisión educativa puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, a fin de darles coordinación, unidad y continuidad, para que la escuela alcance con mayor eficacia sus objetivos."⁷

KIMBALL LOILES manifiesta: "La función básica de la supervisión es el mejoramiento de la situación de aprendizaje de los niños. Es una actividad de servicio que existe para ayuda a los maestros en el desempeño de su labor."⁸

De las definiciones que acabamos de transcribir, y aceptando que la supervisión democrática es la que más se corresponde con la idea de la Educación democrática y con los postulados de la que se ha llamado *Educación* para el desarrollo económico y social, Manuel Fermín en su texto "Tecnología de la Supervisión Docente" elabora una definición de supervisión docente basada en los conceptos siguientes.

La función básica de la supervisión docente es lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje.

La supervisión docente es una actividad de servicio, de ayuda, de asistencia a los educadores en el desempeño de su labor.

⁵ Citado por NEAGLEY y EVANS 1972; p. 11

⁶ Nerici, 1975; p. 55

⁷ Nerici, 1975; p. 56

⁸ Fermín, 1980; p. 15

ANNE HICKS dice: que la supervisión escolar debe entenderse como “Un orientador profesional y asistencia dada por personas competentes en materia de educación, cuando y donde sea necesario, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de la enseñanza - aprendizaje.”⁹

La supervisión docente atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo; la supervisión docente debe ser sugerente y democrática, nunca imperativa ni autoritaria.

La supervisión docente es una actividad que se realiza en equipo. Sobre la base de los procedimientos del trabajo en grupo. Tomando como base los conceptos anteriores expuestos, Fermín define a supervisión docente de la siguiente manera:

“La supervisión educativa es un servicio democrático, y sugerente de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo y que se realizan mediante un trabajo cooperativo”

1.1.2. Objetivos:

LELIA o de Hierro manifiesta, los objetivos de la supervisión son:

- Lograr que los docentes conozcan y comprendan el concepto y las técnicas de educación moderna.
- Formular, en colaboración con el personal, los objetivos generales de la escuela.
- Fomentar el trabajo cooperativo con el objeto de alcanzar los objetivos generales.
- Descubrir y estimular las capacidades individuales.
- Orientar y asesorar a los maestros que recién se inician y a los otros
- Ayudar a los docentes a analizar críticamente su propio trabajo.

⁹ Nereci, 1975; p. 54 - 56

- Investigar y corregir las causas de los problemas disciplinarios.
- Lograr despertar en cada educador la necesidad del perfeccionamiento docente.
- Desarrollar buenas relaciones sociales entre el personal, alumnos y comunidad.
- Evaluar los resultados de la tarea escolar.¹

JANINE PINTO FERES dice: "La supervisión moderna tiene como objetivo general, dar condiciones para que los objetivos de la educación sean atendidos. Comprender el perfeccionamiento del proceso enseñanza- aprendizaje."²

Los objetivos generales de la educación nacional son el desarrollo integral del alumno y su integración en el medio físico y social.

Cabe al supervisor, ante todo, concientizar en el personal con quien trabaja esos objetivos, llevando a:

Establecer objetivos específicos de su institución, curso o paralelo, teniendo como punto de partida aquellos objetivos generales.

Usar esos objetivos como guías de todo el proceso de la educación.

Seleccionar los medios para atenderlos y las formas de evaluación de los resultados

Una vez que la supervisión moderna dirige la atención, para los fundamentos de la educación, es importante que la supervisión promueva estudios de equipo, sobre las creencias y valores de la sociedad donde él está actuando y sobre las contradicciones y tensiones inevitables en una sociedad en constante cambio. El debe aún promover un estudio de la naturaleza y del desenvolvimiento de los seres humanos a través de la psicología evolutiva y del aprendizaje.

En síntesis, el supervisor moderno debe buscar el desenvolvimiento continuo de cada persona con que trabaja, sea profesor, alumno, personal de servicio o miembro de la comunidad bajo su responsabilidad.

¹ 1974; p. 19

² 1977; p.22

Para FERMIN, los objetivos de la supervisión son:

La identificación o definición de metas que han sido aceptadas como el producto final de una ejecución. Declaraciones sencillas y comprensibles para todas las personas, tengan o no algo que ver con la educación.

En la especialidad y la sencillez de los objetivos lo que permitirá relacionarlos con el proceso de evaluación para determinar cuántos de ellos han logrado y con qué profundidad se han convertido en patrones de conducta.

El aspecto más importante de la supervisión educativa, es sin lugar a dudas, trabajar para que se logren los objetivos previamente establecidos. Todas las actividades que se programen y las que surjan en el desarrollo del plan deben estar íntimamente relacionados con dichos objetivos y el éxito de supervisar depende de su habilidad para identificarlos y del esfuerzo para lograrlos.

En el caso de los objetivos, existen muchas clasificaciones, de muy diferentes maneras. Nosotros, para este análisis, simplificaremos la clasificación de ellos en objetivos de trabajos y objetivos personales.

Los objetivos de trabajo tienen un carácter materialista y define lo que se espera lograr con el trabajo que se realice. Los objetivos personales tienen un carácter subjetivo y reflejan las creencias y la sujeción a ciertos conceptos o causas que son altamente significativos para el individuo.

Ambas clases de objetivos son importantes, para la supervisión educativa, ellos están interrelacionados y los unos no existen sin los otros: podría decirse, que los objetivos personales sostienen a los trabajos y viceversa.

En el caso de la supervisión educativa, existen objetivos primarios y objetivos secundarios, que al igual que los de trabajo y los personales están íntimamente relacionados.

Los objetivos primarios, son los establecidos para todo el proceso educativo, los objetivos secundarios, están íntimamente relacionados con los objetivos de trabajo de la supervisión educativa.

Un conocimiento completo de los objetivos, tanto primarios como secundarios, por parte del supervisor y los educadores es esencial para el éxito del sistema educativo.

A continuación vamos a referirnos exclusivamente a los objetivos secundarios de trabajos de supervisor educativo, es decir, los que están íntimamente relacionados con la tarea de supervisión, y son las metas que él aspira lograr de los educadores.

En este sentido transcribimos los objetivos que FERMIN ha considerado de mayor importancia.

Lograr que el educador:

Tenga mayor confianza en sí mismo, se sienta más confiado, en la realización de su tarea, adquiera más fe en los resultados del proceso educativo y se sienta más ligado a su profesión; mejore sus relaciones con sus compañeros de trabajo, con los alumnos, con los padres y representantes, con los supervisores, con sus superiores jerárquicos y con los colegas en general.

Se sienta estimulado para autoevaluarse y adquirir sentido de responsabilidad, adquiera hábitos para afrontar los problemas que a diario encuentra en su trabajo y trata de resolverlos con decisión y firmeza.

Se acostumbre al trabajo en equipo, llegue a dominar los procedimientos de trabajos en grupos y haga de las consultas un procedimiento corriente de mejoramiento profesional. Llegue a sentir la necesidad de superación, tanto profesional como económica y social; se sienta animado a reclamar oportunidades para este fin, y vea con perfecta claridad que su mejoramiento profesional servirá para hacer más viables sus objetivos personales y objetivos de trabajo.

Se sienta estimulado para preparar programas de investigación y para ahondar en el conocimiento en su campo de estudio; tome parte en programas de ensayo, y demuestre interés por los nuevos avances de la tecnología.

Se interese por conocer la psicología del niño y del adolescente, sus problemas y necesidades con el ánimo dispuesto para ayudar a la solución de estos últimos.

Se interese por los problemas de la comunidad nacional e internacional y se sienta más ligado a la comunidad local donde trabaja; logre tener conceptos claros sobre la filosofía de la educación y de los objetivos, sobre los fines de la institución, y el objetivo de su trabajo.

1.1.3. Principios:

LEMUS plantea algunos principios de la supervisión a manera de ilustración, pues para cada situación que se trate se deberá elaborar, proponer, discutir y aceptar los propios.¹

La supervisión debe ser proporcionada a todos los miembros del personal, todos los trabajadores de la educación necesitan ayuda profesional, y ésta debe ser amigable y científicamente proporcionada; la supervisión, tiene por objeto el mejoramiento de la educación y el perfeccionamiento de los maestros que se hallan en servicio; cada día se puede ser mejor maestro y desarrollar una mejor educación, pero nunca puede llegar a la perfección deseada.

La supervisión no debe ser impuesta a la educación sino que debe derivar de ella, toda acción de supervisión inteligentemente realizada, empieza por las situaciones reales, investigando circunstancias para deducir de allí los diferentes medios que deben emplearse para tratar de resolver los problemas existentes.

¹ 1975; p. 205 - 207

El supervisor que desconoce éstas circunstancias es incapaz de proporcionar ayuda técnica de acuerdo con las necesidades; en tal caso su labor es impuesta en lugar de derivarse de la situación.

La supervisión debe ser cooperativa. Esto es, debe aceptar ayuda procedente de diferentes medios; todos los miembros del personal deben colaborar y ayudarse unos a otros con el objeto de mejorar la educación.

La supervisión debe ser respetuosa de las diferencias individuales. Es conocido, que no todos los miembros del personal en un establecimiento son iguales, unos necesitan ayuda especial en un sentido y otros en otro sentido. El objeto de la supervisión escolar es investigar estas diferencias para respetarlas y proporcionar ayuda de acuerdo con las necesidades personales.

La supervisión debe reconocer los méritos y sacrificios tanto como los defectos. Una supervisión consciente no debe preocuparse sólo de buscar defectos que merezcan ser enmendados; una obra de supervisión, para que sea justa, debe también reconocer los esfuerzos y las bondades de cada uno de los miembros del personal; si no se hace esto, los educadores terminan por desilusionarse al ver que sus sacrificios por el mejoramiento profesional no son reconocidos.

La supervisión debe efectuarse con acciones, más que con palabras. Es bastante fácil dedicarse a buscar problemas en la escuela, pero bastante difícil proporcionar la ayuda técnica que el caso requiere. Los supervisores deben dar orientaciones prácticas ayudando a la realización de ellas, en lugar de concentrarse sólo con exponer principios carentes de aplicación.

La supervisión debe ser científica y democrática. Es científica, cuando hace uso de procedimientos, tales como la investigación y la experimentación, formulando primero algunas hipótesis, comprobándolas por diferentes medios después, y elaborando seguidamente las condiciones del caso.

Es democrática, cuando hace uso de principios tales como: la cooperación, la armonía y el respeto por el individuo, cuando se exige respeto de las obligaciones y respetuosa de los derechos de los diferentes miembros del personal.

La supervisión debe ser profesional, más que personal. Los rectores, vicerrectores, directores o supervisores educativos no deben descender a los problemas puramente personales de los maestros; deben tratar las dificultades o fallas de tal forma que no se intervenga en la vida privada de los miembros del personal. La supervisión debe limitarse, en la medida de lo posible a nivel profesional de los docentes.

La supervisión, debe hacer uso de los diferentes medios, el supervisor educativo debe hacer uso de ellos, en forma discriminada y combinada. Pues hay más probabilidades de éxito, cuando se utilizan varios medios que se considere apropiados, en lugar de emplear uno solamente.

La supervisión debe ser continua y progresiva. La labor no debe ser eventual o esporádica, no ha de efectuarse sólo cuando un caso extremo merezca atención, sino debe ser un proceso constante y progresivo como parte integrante de la educación. En cualquier institución pueden existir problemas que merecen atención, pero aunque no los hubiere, la supervisión debe desarrollarse constantemente y evolucionar de acuerdo con los intereses y las necesidades circunstanciales. La supervisión, debe ser amable y despertar la confianza y cooperación del personal.

Cuando la actitud del supervisor es autoritaria, tratando sólo de buscar defectos para sancionarlos, los docentes adoptan una postura de oposición; en cambio, cuando están convencidos de que el supervisor, rector o vicerrector, o director le interesa conocer sus problemas para ayudarlos a darles solución, los maestros se vuelven comunicativos, manifestándoles y solicitando la ayuda necesaria para tratar de resolverlos.

La supervisión, debe ser informal, hasta donde sea posible. Después de una visita efectuada a una clase, por ejemplo, no hay necesidad de que el supervisor se

revista de todas las formalidades del caso para hacer una sujeción; muchas veces una plática informal a la hora del recreo, o alguna circunstancia similar, puede ser alguna recomendación valiosa, después de haber discutidos los problemas, en lugar de hacerlo ceremoniosamente en la dirección del establecimiento.

La supervisión debe ser individual y colectiva. Hay aspectos que conviene atender en forma individual cuando por la naturaleza del problema compete a una sola persona; en este caso debe hacerse uso de la entrevista individual y otros medios dedicados a una persona solamente, pero a la vez muchos problemas que pueden atenderse en forma colectiva y en cooperación; en tal caso puede hacerse uso de las sesiones de maestros, clases demostrativas, experimentaciones, etc.

La supervisión debe ser organizada y planificada con anterioridad. Por la misma razón que expusimos al decidir que la supervisión debe ser continua y progresiva, cabe agregar que además, puede ser organizada y planificada para que los diferentes miembros del personal conozcan la tarea de supervisión que se va a desarrollar en el establecimiento, a fin de que puedan prepararse convenientemente, pues no sólo el supervisor necesita una preparación especial, sino también los maestros.

La supervisión debe ser evaluada frecuentemente, para estar más o menos seguros de los resultados de la supervisión, ésta debe evaluarse frecuentemente tomando en cuenta los objetivos, los medios y las circunstancias que fueron consideradas en su planeamiento y desarrollo.

La educación la puede efectuar un grupo especialmente formado para el caso, con las cooperaciones de los diferentes miembros del personal en un esfuerzo de autoevaluación con el fin de conocer más la situación para mejorarla y promover el perfeccionamiento profesional.

LEILA O DE HIERRO dice: "Los principios generales de supervisión pueden formarse por el examen crítico de las experiencias o mediante la investigación

sistemática. Un principio es la expresión de una verdad general que puede aplicarse a numerosos casos particulares.”²

Así, un mismo principio ayuda al descubrimiento de nuevas técnicas, cuando ésta es necesaria y contribuyen a la evaluación, ya que suministra una base amplia sobre la cual se deba medir su eficacia.

1.1.4. Propósitos:

LEMUS dice: “En general, supervisión quiere decir: coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los maestros o profesores para que por medio de ellos se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente participación en la comunidad educativa”.¹

La supervisión tiene por objeto vigilar el desenvolvimiento profesional de los docentes, para que, preparados hagan uso del espíritu de superación y puedan afrontar los problemas que se presentan en el campo educativo.

La supervisión educativa tiende a alejarse cada vez más del aspecto individual e impositivo, moviéndose hacia la acción del grupo, la investigación de causas, circunstancias y efectos, con el objeto de buscar soluciones a los problemas que se presentan en la educación.

La supervisión en nuestros días hace más uso del pensamiento reflexivo para investigar la naturaleza de la educación y sus relaciones con la sociedad.

Trata de ser cada día más objetiva y experimental en sus métodos de acuerdo con la evolución científica de la educación. Así mismo, tiende a ser más participante y cooperativa; las disposiciones son el resultado de la colaboración de diferentes individuos e instituciones sociales, por medio de discusiones democráticamente dirigidas.

² 1974; p. 13-14

¹ 1975; p. 193

LEMUS dice: "En términos generales podemos decir que el objeto de la supervisión es el mejoramiento de la situación educativa."²

La palabra supervisión debe dar la idea de una función que reúne las siguientes notas: amabilidad, investigación de causas y situaciones. Ayuda moral, científica y profesional. El supervisor educativo debe poseer una agradable personalidad, ser consciente, amigable y entusiasta; debe ser capaz de afrontar los problemas práctica y científicamente, sin dedicarse sólo a "receptar 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 hacerle comprender al personal para que éste sea receptivo y conozca sus propias necesidades; debe estimular el desenvolvimiento profesional del cuerpo docente haciéndolo participe de asambleas, convenciones investigaciones, y discusiones acerca de obras pedagógicas y problemas educativos.

El supervisor educativo debe tener conocimientos de los fines de la educación de su país, así como de los objetivos locales necesarios para alcanzar la finalidad general; pero también debe conocer los medios de que hará uso para llegar a la meta propuesta, y sobre todo debe tener una visión clara de los obstáculos que pueden presentarse al aplicar los medios para alcanzar los fines.

LEMUS dice: "Profundizar en los maestros el conocimiento de la educación moderna y de las técnicas que ésta emplea. Formular en compañía del personal, un conjunto de los principios pedagógicos que sean aplicables."³

Poner a los maestros en contacto con las condiciones y las necesidades de la comunidad. Unificar el trabajo de la institución educativa para que haya armonía en la labor docente a fin de alcanzar los mismos objetivos generales.

² 1975; p. 194

³ 1975

Descubrir y estimular las actitudes de cada miembro del personal para sacar ventajas de ellas a favor de la educación. Iniciar y orientar a los nuevos maestros en el ejercicio de su profesión.

Despertar en cada subalterno la ambición por el progreso profesional.

Elaborar, interpretar y aplicar los programas escolares.

Efectuar cambios en las disposiciones administrativas cuando éstas sirven para facilitar la labor docente.

Ayudar a los maestros a mejorar su técnica de enseñanza, asistiéndolos en los problemas que se les presenten.

Medir y evaluar los resultados de la educación. Investigar y corregir las causas de los problemas disciplinarios.

Desarrollar buenas relaciones sociales entre los miembros del personal, alumnos, padres de familias y autoridades locales. Evaluar, estimular y seleccionar a los maestros de la institución educativa.

Investigar, planificar, orientar y evaluar la situación en general.

1.2. ESTRUCTURA DE LA SUPERVISION

Características Generales.

El nuevo sistema de supervisión debe ser un sistema único e integrado, formado por el conjunto de sistemas aislados que existen actualmente. Sus órganos y miembros deberán tener una especialización coordinada, alrededor de la diversidad de subsistemas, modalidades y niveles.

Debe ser una organización eminentemente técnica, independiente y al servicio de la política del país. El sistema que se propone está avanzado en equipos integrados de supervisión educativa (EISE) que actúan sobre una unidad territorial (UTE), de forma coherente y planificado. El sistema propone una estructura jerárquica y articulada entre cada nivel de actuación, que se adaptará a las necesidades de las provincias y regiones y según las prioridades de programas y lineamientos de política y administración educativas determinadas por el nivel central del MEC.

Como central y regional, los supervisores se agruparán en equipos integrados y actuarán como dinamizadores, formadores, orientadores y evaluadores de los IESE provinciales. El sistema tendrá una estructura que considera los mismos organismos y las mismas funciones en los diferentes niveles, evitando la constitución de equipos cerrados y homogéneos. Con ellos se tiende a la constitución de equipos integrados con la mayor diversidad de especializaciones y modalidades existentes, favoreciendo así, una visión amplia y concreta de la realidad educativa del país, una mejor capacitación de todos los integrantes, del sistema en aspectos comunes y, a la vez, se crea una plataforma que permita una especialización diferencial, que posibilita un mejor ajuste tanto de cada miembro, como de los diversos equipos en cada nivel para alcanzar los fines y objetivos de los planes de supervisión, que necesaria y periódicamente se establecerán.

El sistema que se proponen ha de entenderse como abierto y en permanente adecuación a las nuevas situaciones geográficas e históricas que se presentaren en una realidad dinámica y en constante cambio. Estas características de flexibilidad, adaptabilidad, apertura y dinamismo interno y articulado son las que posibilitan la efectividad y eficiencia en todo el territorio, tanto a corto como a mediano y largo plazo.

1.2.1. Dependencia e Integración del Sistema en el Organigrama del

Ministerio:

La organización jerárquica de la supervisión se integra en la estructura central del Ministerio de Educación y Cultura, así como en los niveles regional y provincial,

favoreciendo la política de desconcentración en un futuro inmediato. Dado que el sistema integra todas las supervisiones actuales, la dependencia orgánica y funcional debe darse a nivel superior. La supervisión dependerá de la Subsecretaría de Educación.

Un supervisor nombrado de entre los que conforman los equipos centrales (EISEC) podrá ser el coordinador y responsable de mantener las relaciones funcionales con las diversas direcciones nacionales y servicios que fueren necesarios (Estadística, recursos humanos, planeamiento y mapa escolar).

1.2.2. La Unidad Territorial Educativa (UTE) y el Equipo Integrado de Supervisión Educativa (EISE) a escala Provincial:

La unidad básica de planificación, gestión y supervisión educativa será la UTE, Unidad Territorial que respetará los cantones y parroquias, en el caso de grandes poblaciones, las divisiones municipales, sin crear fronteras arbitrarias. Las UTE, tenderán a ser entidades administrativas y funcionales y mantendrán relaciones fluidas y de permanente colaboración con las organizaciones comunitarias y políticas de su jurisdicción (Consejos cantonales, Juntas parroquiales, Entidades locales). Con el fin de establecer nexos entre los servicios educativos y la comunidad.

Cada IESE actúa en una UTE, con flexibilidad y de forma adaptada a las necesidades y demandas del territorio; por tanto, los criterios y formas de organización del sistema ha de entenderse bajo el prisma de la autonomía, flexibilidad y adaptación al territorio dada la diversidad geográfica, demográfica, étnica y cultural del Ecuador.

Todos los supervisores están adscritos como titulares, a un solo EISE y centrarán su actividad dentro del equipo que a su vez, se constituye en una unidad de formación, reflexión, planificación conjunta y actuación coordinada sobre un plan elaborado por el propio equipo y aprobado a nivel provincial y regional.

La composición de cada EISE variará 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 de 10 supervisores en cada EISE, aún cuando podría haber equipos con 6 ó 7 supervisores y otros hasta con 15.

No parece aconsejable sobrepasar estas oscilaciones máxima y mínima, ya que un número reducido de miembros no permitiría contar con toda la diversidad y tipos de supervisión y un número superior, dificultaría la coordinación, capacitación y actuación conjunta.

Al componer un EISE o al reestructurarlo, debe mantenerse el criterio de una composición lo más heterogénea, completa y coherente posible, a partir de las especialidades y modalidades de supervisores existentes.

- ♦ Supervisor del CEM: urbano o rural.
- ♦ Supervisor de Educación regular por niveles: *Pre-primaria, Primaria y Media*.
- ♦ Supervisor de Educación popular permanente.
- ♦ Supervisor de Educación Bilingüe de los distintos niveles y modalidades.
- ♦ Supervisor de Educación Especial.
- ♦ Supervisor de Educación Técnica.
- ♦ Supervisor Especialista de Cultura Física.
- ♦ Supervisor de IPED, IPIB.*

1.3. SUPERVISION INSTITUCIONAL

Será ejercida por los directivos de las instituciones educativas: *rector*, *vicerector* en el nivel medio; *director* y *subdirector* en los CEM y *directores* en los niveles pre-primario, primario y educación, *directores* de centros de formación artesanal y de centros de capacitación ocupacional.

* Supervisión Educativa I, Universidad Técnica Particular de Loja. 1995

Será asesorada, apoyada, dinamizada y evaluada por la supervisión provincial de conformidad con el sistema. Conservando el espíritu del sistema, la supervisión institucional, asesorará, dinamizará y apoyará los procesos curriculares y administrativos en su respectivo centro.

Se conservará el sistema de supervisión institucional en los distintos niveles y modalidades de acuerdo con sus propias particularidades. La supervisión interna e institucional se desarrollará en relación directa con la supervisión externa a través de una coordinación permanente, creando un espacio de relación y de trabajo que genere cambios y optimice funciones entre los supervisores provinciales y los directivos institucionales.

1.3.1. De las funciones del Rector:

Art. 95.- El Rector es la primera autoridad y representante oficial del establecimiento; es de libre nombramiento y remoción por parte del Ministro, de conformidad con las disposiciones de la *Ley de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional*.

Art. 96.- Son deberes y atribuciones del Rector:

Cumplir y hacer cumplir las normas legales, reglamentarias y más disposiciones impartidas por las autoridades competentes.

Administrar el establecimiento y responder por su funcionamiento y por la disciplina, dentro del plantel y fuera de él.

Ejercer o delegar la supervisión pedagógica, de conformidad con el reglamento interno.

Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de la jornada de trabajo. En los establecimientos de doble jornada, el rector distribuirá su tiempo de conformidad con las disposiciones del reglamento interno. Vincular la acción del establecimiento con el desarrollo de la comunidad.



Presidir el Consejo Directivo y junta general. Promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación, actualización y desarrollo profesional del personal docente y administrativo.

Presentar al director provincial de educación y cultura el plan institucional, el informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo. Responsabilizarse, solidariamente con el colector, del manejo de los fondos del establecimiento. Conceder licencia al personal del establecimiento, hasta por 30 días en el transcurso del año lectivo, por causas debidamente justificadas; legalizar los documentos oficiales que son de su responsabilidad y suscribir, conjuntamente con el secretario, los títulos que confiere el establecimiento.

Admitir nuevos alumnos, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias correspondientes. Declarar aptos para presentarse a los exámenes de grado, a los alumnos que hubieren cumplido con los requisitos correspondientes. Autorizar las matrículas extraordinarias y la recepción de exámenes, de conformidad con este reglamento.

Asignar al personal las comisiones ocasionales que fueren necesarias; nombrar profesores accidentales y substitutes; convocar a concurso de merecimientos para llenar las vacantes de profesores, designar tribunales para la defensa de los trabajos de investigación o demostración de los trabajos prácticos y para la recepción de los exámenes de grado.

Tener un mínimo de cuatro y un máximo de ocho horas semanales de clase, en los planteles que tienen menos de mil alumnos. Dar a conocer a la junta general de directivos y profesores, en su última sesión, el informe anual de labores; autorizar gastos e inversiones por el valor de hasta tres salarios mínimos vitales, con aplicación a la respectiva partida del presupuesto del establecimiento e informar al Consejo Directivo.

Celebrar contratos, previa aprobación del Consejo Directivo, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias del establecimiento y con las disposiciones legales correspondientes.

Expedir los nombramientos del personal administrativo y de servicio, comunicar al consejo directivo, para su ratificación y dar a conocer a la dirección provincial.

Estimular y sancionar al personal docente, administrativo y de servicio de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes: suministrar oportunamente a la Dirección Provincial de Educación y Cultura, la información estadística del establecimiento y más datos solicitados por las autoridades.

Aprobar la distribución de trabajo y el horario elaborado por una comisión especial, designada por el Consejo Directivo, y organizar actividades culturales, sociales, deportivas, del medio ambiente y de educación para la salud, con la participación del establecimiento de la comunidad.

1.3.2. De las funciones del Vicerrector:

Art. 97 .- El vicerrector es la segunda autoridad del establecimiento; y es de libre nombramiento y remoción por parte del Ministerio de Educación y Cultura, con sujeción a las disposiciones de la ley de Escalafón y sueldos del Magisterio Nacional.

Art. 98 .- Son deberes y atribuciones del vicerrector:

Asumir el rectorado en ausencia del titular.

Responsabilizarse de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del establecimiento, en coordinación con el rector; permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de la jornada estudiantil; presidir la junta de directores de área.

Asesorar al rector en asuntos técnicos y administrativos:

Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales designadas por el rector o el Consejo Directivo; informar periódicamente al rector y al Consejo Directivo el cumplimiento de sus funciones; ejecutar otras acciones delegadas por el rector o señaladas en el reglamento interno del plantel.

Cumplir y hacer cumplir las normas legales, reglamentarias y más disposiciones impartidas por el rector y los organismos competentes; y tener un mínimo de cuatro horas y un máximo de ocho horas semanales de clases, en establecimientos que tuvieran menos de los *mil* alumnos.

Art. 99 .- En los establecimientos de educación media, con más de *dos mil* alumnos y dos jornadas de trabajo diario, habrá dos vicerrectores. En este caso, cada vicerrector atenderá una jornada.

1.3.3. De las funciones del Inspector General:

Art. 100 .- Los establecimientos de educación media tendrán un inspector general, designado por el Ministro. Los establecimientos que funcionan con dos jornadas o tengan más de dos mil estudiantes contarán con un subinspector general, nombrado por el Ministro.

Art. 101 .- Son deberes y atribuciones del Inspector General;

Participar en la ejecución del plan institucional.

Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento.

Mantener el orden y disciplina de los alumnos. Organizar y controlar la labor de los inspectores de curso. Laborar durante toda la jornada estudiantil. Controlar la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio e informar diariamente al rector, de las novedades que se presentaren.

Desarrollar acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los alumnos. Mantener buenas relaciones con autoridades, personal administrativo y de servicio, padres de familia, alumnos y miembros de la comunidad.

Comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades superiores, al personal docente, alumnado y padres de familia. Cumplir las comisiones y disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento.

Llevar los registros de asistencia de los profesores, personal administrativo y de servicio, así como organizar y controlar los de asistencia y disciplina de los alumnos.

Orientar al personal de inspección en el manejo de libros, formularios y de más documentos concernientes a la actividad escolar. Justificar la inasistencia de los alumnos, cuando ésta exceda de dos días consecutivos.

1.3.4. De las funciones de los Directores del Area:

Art. 112 .- La junta de directores de área estará integrada por todos los directores de área, designados por el Consejo Directivo y por el jefe del departamento de orientación; la presidirá el vicerrector. Se reunirá diariamente, una vez por mes; y extraordinariamente, cuando fuere menester.

Art. 113 .- Son funciones y atribuciones de la junta de directores de área:

Planificar anualmente su trabajo.

Promover un permanente proceso de mejoramiento de la educación y un trabajo educativo coordinado continuo e integrado.

Coordinar las actividades educativas del profesorado. Promover la capacitación y el perfeccionamiento del personal docente, promover la acción interdisciplinaria entre las diversas áreas: seleccionar y recomendar los procesos didácticos más convenientes

para la dirección del aprendizaje y los criterios de evaluación aplicables a las diferentes áreas académicas, propiciar la investigación y experimentación pedagógica, así como la innovación y adaptación curricular.**

Promover la elaboración y utilización de los recursos materiales que la tecnología educativa ofrece al proceso educativo. Aprobar los planes de trabajo de las juntas de área; evaluar su trabajo e informar de sus resultados al rector.

Cumplir las demás funciones que le asignaren las autoridades y las que señale el reglamento interno del establecimiento.

1.4. FUNCIONES DE LA SUPERVISION

1.4.1. Administrativa:

Manuel Fermín: “Denomina supervisor administrativo a la persona encargada de planificar la educación organizarlas instituciones con sus grados o cursos, secciones, departamentos, etc., nombrar, distribuir, trasladar y ascender al personal docente, distribuir el presupuesto, comprar equipos y materiales de enseñanza y distribuirlos a las instituciones, planificar, construir y mantener la planta física, es decir, está supervisando aspectos administrativos específicos, que tienen alguna relación con el mejoramiento de la enseñanza, pero no son aspectos específicamente didácticos”*

Es cierto, que los supervisores Administrativos realizan, en alguna forma actividades de supervisión docente, pero de manera informal, casi tangencialmente, sin planificación detallada y a cierta distancia del salón de clases. En nuestro país realizan funciones administrativas los supervisores nacionales, provinciales y de establecimientos y los directores de instituciones educativas.

** Manual de Legislación Educativa. 1994
1980; p. 12

1.4.1.1. Supervisor Docente:

Fermin dice: “Supervisor Docente es un funcionario, con título profesional docente, cuya función principal es la de asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de enseñanza mediante la aplicación de técnicas, y procedimientos especializados.”¹

Los supervisores docentes deben ser profesores especializados y entrenados, con tareas muy específicas, que forman parte del cuerpo directivo de la Administración de la educación en el nivel respectivo o en la institución docente. De tal manera que, ellos puedan desempeñar la tarea en cualquier nivel, debiendo mantenerse en permanente contacto con los maestros, así como conocer el nivel de desarrollo del proyecto o programa educativo.

De esta manera, pueden haber supervisores en cualquier nivel, ya sea nacional, provincial o de institución docente, éstos últimos serían los integrantes del personal directivo, los asesores de los jefes de departamentos; pero con funciones administrativas y docentes bien diferenciadas tratando de evitar dicotomías y en la medida de lo posible separando ambas funciones y especializando los funcionarios en cada una de ellas.

Consecuentemente con este planteamiento, son los supervisores docentes de establecimientos, (los directivos y jefes departamentales de las instituciones Educativas), quienes representan los puntos clave en el planeamiento, desarrollo, y evaluación de la supervisión docente.

El director de una institución educativa ejerce su función directa con características de liderazgo social y profesional. La supervisión que realiza el rector o director de una institución educativa es de dos tipos: Supervisión Docente y supervisión Administrativa. Para ambos casos se debe planificar, organizar, coordinar y evaluar.

¹ 1980; p. 13

El rector o Director como Supervisor docente tiene que:

Realizar muchas de las tareas que tocan a los supervisores de establecimientos, pero restringidas al área de su institución.

Vigilar el desarrollo del proyecto con programa educativo.

Mantenerse permanentemente informado, por intermedio de los especialistas y jefes de departamentos del desarrollo del plan institucional. Proporcionar el material adecuado.

Estimular a los docentes para que produzcan material novedoso en la institución. Controlar la realización de las juntas de cursos, reuniones de departamentos y reuniones de especialistas.

Hacer posible la asistencia regular del personal docente. Estimular la realización de seminarios, foros, conferencias, etc., con propósitos de supervisión.

Nos atreveríamos a decir que la tarea central del Rector o Director de una institución educativa es la de supervisar y dirigir las actividades docentes y velar para que los objetivos de la educación sean logrados en forma efectiva. La parte administrativa que ejerce debe constituirse como soporte de la función docente.

Pero la realidad es otra. Los directivos ocupan la mayor parte de su tiempo en cuestiones de rutina administrativa, y lo que es más grave el Ministerio de Educación castiga severamente a un rector que comete un delito administrativo, pero no presta la misma atención a la que descuida la parte docente de su función, lo que ocurre en la mayoría de los casos. Parece que el mal no es exclusivo del Ecuador, sino de algunos países del continente como le revelan estudios realizados en Estados Unidos y que constan en el texto de Fermín.

1.4.1.2. Los Jefes de Departamentos de las Instituciones Educativas:

Fermín dice: “Tomando en consideración el planteamiento de y las experiencias obtenidas en los últimos tiempos en nuestro país, los jefes de departamentos de las instituciones educativas, deben ser tratados y reconocidos como supervisores docentes.”³

Son verdaderos especialistas de la Supervisión Educativa, su misión fundamental es:

Velar por el desarrollo del proyecto educativo o del programa de estudios y su correcta aplicación. Asistir a los educadores para que mejoren los métodos de enseñanza, las técnicas, procedimientos y formas de evaluación.

Utilizar debidamente el material, estimulándolos para que mejoren profesionalmente etc., sobre todo crear un clima de camaradería y simpatía dentro del departamento, que haga posible que el trabajo se desarrolle con entusiasmo y creatividad.

Son ellos los que, en última instancia, realizan el verdadero programa de supervisión y son los que están permanentemente en contacto con los educadores, por lo que pueden seguir paso a paso en forma continua y permanente desarrollo del programa de su especialidad.

Los jefes de departamentos deben formar parte del cuerpo directivo de la institución, es allí donde se toman las decisiones de mayor responsabilidad, y deben al mismo tiempo, ser los asesores inmediatos al Rector, a la vez que los canales, a través de los cuales éste puede cumplir su función.

³ 1980; p. 52-53

Los jefes de departamentos de una institución educativa deben formar un equipo formal de investigación educativa, con participación racionalizada de los docentes y con el apoyo total e incondicional del rector y más autoridades del sistema educativo.

Ahora bien, la verdadera situación de los jefes de departamentos debe ser redefinida por el Ministerio de Educación para que tales funcionarios conozcan oficialmente las tareas que deben cumplir y puedan ser evaluados y autoevaluados en los resultados de su trabajo.

Esta redefinición de *Status* debe incluir su reconocimiento como supervisores docentes, acorde con el trabajo que normalmente realizan y al mismo tiempo se debe exigir ciertos requisitos de preparación y de experiencia para las personas que van a ocupar estos cargos.

1.4.2. Técnico – Pedagógica:

Fermín dice: “El modelo tecnológico de la supervisión educativa tiene algunas características señaladas.

Primeramente es necesario un diagnóstico de la situación inicial, esto incluye un análisis de conocimiento, habilidades, actitudes y pautas de actuación. Los objetivos son muy importantes, deben ser expresados en forma de conductas observables. El supervisor desempeña funciones de coordinador y orientador de los docentes.

Los docentes no son meros receptores de información, sino activos participantes del proceso. Se hace la evaluación a los objetivos establecidos. La información recogida en la evaluación sirve de realimentación a otras etapas.

La responsabilidad es de todos, compartida por igual, los triunfos y fracasos deben ser compartidos.”¹

¹ 1980

1.4.2.1. Funciones:

El modelo Tecnológico de la supervisión requiere de las siguientes funciones fundamentales. Hacer un periódico y sistemático diagnóstico de las necesidades de mejoramiento profesional y de actuación del docente.

Crear un ambiente de autodirección, autoaprendizaje y autoevaluación en el docente, de evaluación continua y de los objetivos planteados.

Proporcionar un amplio clima de motivación para el cambio de comportamiento y de mejoramiento. Lograr un eficaz control de recursos y una eficiente labor de coordinación. Concebir el desarrollo del personal y su entrenamiento como una actividad continua y permanente.

1.4.2.2. Modelo de la Supervisión como Enseñanza:

Este modelo es propuesto por Anderson en el texto de J. Herrera ², su característica es enseñar a los maestros a enseñar mejor. Sus elementos son: Supervisor, maestro, currículo.

El supervisor toma el rol del maestro; el maestro se encuentra en el rol del alumno, el currículo incluye el currículo de enseñanza del alumno y del maestro.

¿ Cuáles son las funciones del modelo?

La tarea de la supervisión como enseñanza es:

Establecer relación entre maestro – supervisor e implica las siguientes funciones:

Diagnóstico de necesidades, habilidades y destrezas del maestro con respecto a su trabajo.

Relación, armonía y afecto que debe desarrollarse por apropiar confianza y seguridad para trabajar unidos en forma efectiva.

Implementación de técnicas de supervisión para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

² Herrera; 1980 p. 149

Establecer relaciones del supervisor con el currículo, esto implica:

El conocimiento de técnicas y contenidos del currículo ya que se debe considerar como un experto.

El compromiso del supervisor con el currículo se establece tácitamente, y para mejor éxito se establece un grado de afectividad hacia el currículo.

1.4.3. Social:

La supervisión por objetivos, es un proceso técnico administrativo establecido con el propósito de propiciar cambios tanto en la estructura como en la mecánica operacional de la supervisión educativa, para que con el aporte coordinado de todos los elementos y una correcta delimitación de responsabilidades, se asegure el logro de los objetivos y metas progresivas, de conformidad con los fines de la educación nacional y particularmente, con el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Este modelo responde a políticas nacionales trazadas por el Ministerio de Educación y Cultura en el año de 1879. Los logros que se obtengan están directamente relacionados con la calidad técnico profesionales de los recursos humanos, por consiguiente, exige la profesionalización de los recursos humanos y el reciclaje permanente de los mismos.

1.5. PLANIFICACION EDUCATIVA

1.5.1. Plan De Acción Provincial:

El plan de acción provincial se lo realiza mediante el llamado Plan Anual de actividades, quienes están a cargo de esta realización, su presentación es la Subdirección Provincial de Educación, trabajando en conjunto con la división de supervisión educativa, como integrantes de la división de planeamiento correspondiente a la Dirección Provincial de Educación; ya que el Plan Anual de Actividades debe ser presentado y aprobado por el director Provincial del Educación.

En este plan, debe constar con claridad la fecha que cubre el plan, los problemas sobre lo que se va a trabajar, la operación como se va a seguir, y la acción que se va a tender en cada uno de los problemas.

Se debe hacer constar también, el o los responsables que van a realizar la acción, sin olvidar citar, la dependencia encargada de aquella y luego el funcionamiento que será el encargado directo de realizar la acción que se va a tomar.

Al plan de actividades anteriormente mencionado se le debe adjuntar; el programa de trabajo que debe ser presentado al Director Provincial de Educación. En el cronograma deben constar las actividades a realizar ordenadamente y numeradas.

El tiempo de ejecución tomando en consideración todos los meses del año, iniciando con el mes de Enero y terminando en el mes de Diciembre.

También deben constar los responsables que van a participar en dichas actividades que se van a realizar, así como las observaciones pertinentes.¹

1.5.2. Plan Institucional o Plan Curricular (PC):

El Plan Institucional es elaborado por el Consejo Directivo y presentado a la Junta General de Profesores, quienes podrán hacer sugerencias pertinentes. El Plan Institucional consta de las siguientes partes:

Nombre del colegio, ubicación, anotando la provincia, cantón y la parroquia que corresponde dicho plantel, el año lectivo para el cual se elabora el plan.

Luego anotaremos la labor Administrativa, la misma que constará de las siguientes partes:

¹ Modelo del Plan Anual de los Supervisores.

El Diagnóstico, sobre los problemas que se deben tratar. Los objetivos, que se desean alcanzar, las actividades que se vayan a realizar. La ejecución de éstas actividades, tomando en consideración al o los responsables de dichas actividades; así como también el cronograma, del tiempo en que se van a realizar las mismas.

Los recursos, siendo estos humanos y materiales para realizar las actividades, y por último la evaluación de las mismas. En la Labor Técnica- Pedagógica, se tomarán los mismos parámetros de la labor administrativa, así también como para la labor Científica- Cultural y Cívica, y también para la labor Material.

A este Plan Institucional, se añadirá el plan de actividades, cronológicamente establecido para el año escolar anotando mensualmente las actividades a realizarse. Este Plan una vez aprobado por la junta general debe ser presentado del supervisor correspondiente, de acuerdo a la UTE, a donde pertenece por su ubicación el plantel.

Además, del Plan Institucional y cronograma de actividades, el Rector debe presentar al Supervisor, en una carpeta lo siguiente: Nómina del Personal Docente, distribuidos por áreas; Nóminas de alumnos, clasificados los cursos por paralelos, en caso de ser mixto el plantel, indicará el número de acuerdo al sexo. Horarios por secciones y cursos.²

1.6. EL ROL DEL SUPERVISOR EN LOS COLEGIOS

En la supervisión educativa, el rol ha de entenderse como la acción democrática y positiva destinada a dinamizar los procesos educativos, mediante la participación permanente de todos los que se encuentran comprometidos en dicho proceso; buscando su desarrollo socio- económico.

² Modelo de Planificación del Colegio San Francisco de Asís

Su propósito básico, debe ser conseguir el mejoramiento de los resultados del proceso de aprendizaje; ser democrática y sugerente, abierta a los aportes de la comunidad en la que labora; ayudar al análisis y comprensión de los problemas y necesidades del sector, para buscar alternativas de solución, dará paso a la innovación y creatividad, rechazando la rutina.

La supervisión educativa debe saber coordinar, integrar y animar al grupo, generando y propiciando la participación libre y consciente, base de una pedagogía activa.

La supervisión debe ser dinamizadora de procesos, estableciendo relaciones de coordinación, asesoramiento, consultoría y participación con toda una comunidad.

Deberá emitir informes técnicos que fundamenten propuestas razonadas y justificadas ante las autoridades para facilitar la toma de decisiones. Estará en permanente investigación de la realidad para identificar las necesidades básicas y poder construir aprendizajes que mejoren la calidad de vida individual y colectiva.¹

1.6.1. Características y perfiles de los Supervisores:

1.- Características del Sistema de Supervisión.

Participativa- solidaria- democrática.

Reflexiva- crítica- autocrítica.

Científica innovadora.

Relevante- práctica- objetiva.

Creativa- recreativa.

Dinamizadora- pertinente.

Generalizada- especializada.

¹ Supervisión Educativa II Universidad Técnica Particular de Loja. 1995; p.7
- Sistema de Supervisión Educativa. EB/PRODEC. 1994; p.12- 13.

2.- Perfiles Generales de los Supervisores.

El perfil del supervisor está determinado por todas sus manifestaciones personales y profesionales en su interrelación con el contexto socio- cultural en que se desenvuelve.

A continuación se puntualizan los rasgos comunes más generales que deben constituir el perfil del supervisor.

- a. Conocedor de la legislación educativa vigente, experto en procedimientos de administración educativa.
- b. Poseedor de una visión general del sistema educativo.
- c. Investigador permanente de la sabiduría popular, para sustentar los procesos de la supervisión.
- d. Comunicar que interactúe con docentes y más actores del proceso educativo, para desarrollar el análisis y discusión crítica de los problemas, generando el diálogo informal como vehículo de la comunicación comunitaria.
- e. Administrador ágil que propicia el flujo de procesos y sistemas administrativos para la optimización de recursos y capaz de tomar decisiones oportunas y efectivas.
- f. Dinamizador de la interculturalidad al interior del sistema educativo, en consideración de que el país es pluricultural y multiétnico.
- g. Animador y gestor de nuevos pedagógicos, culturales, de relaciones humanas, de tecnología apropiada, de articulación de la educación con el trabajo, respetando las particularidades del sector social.

- h. Pedagogo que está en conocimiento de los avances científicos y tecnológicos para incorporarlos a los diferentes componentes del currículo.
- i. Comprometido para mantenerse en procesos permanentes de capacitación, evaluación y autoevaluación.
- j. Capaz de desarrollar permanentemente su autoestima en el marco axiológico del sistema propuesto, en procura de alcanzar en los supervisados respuestas acordes. *

1.6.2. Profesionalización:

Esta debe ser uno de los principios y virtudes que caractericen al supervisor educativo. Para determinar lo que es, o debe ser, el supervisor educativo, vamos a tomar en cuenta las palabras: PROFESION, PROFESAR, PROFESIONAL, PROFESIONALISMO y PROFESIONISTA. *

PROFESION, según el diccionario es la acción y efecto de profesar, también dice: que es el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente.

PROFESAR, significa ejercer una ciencia, oficio etc. También enseñar una ciencia o arte. Además, es ejercer una cosa (ACCIÓN), con inclinación voluntaria y continuación en ella.

PROFESIONAL, perteneciente a la profesión o magisterio de ciencias y artes. También, dice: que es la persona que hace hábito o profesión de alguna cosa (acción).

* Tomado de Ministerio de Educación y Cultura (1994). Propuesta del Nuevo Modelo de Supervisión Educativa en el Ecuador. Edit. MEC pag. 12-18

* Diccionario Enciclopédico UTHEA. Tomo 8 p. 806

PROFESIONALISMO, es el cultivo o utilización de ciertas disciplinas artes o deportes como medio de lucro.

PROFESIONISTA, es el profesional con título académico.

Partiendo de las definiciones anteriores, nos damos cuenta que para ser supervisor en educación, antes éste debe ser un maestro y un buen comunicador, el supervisor debe reunir los requisitos indispensables para que pueda ejercer y cumplir a cabalidad esta función, los mismos que deben estar dentro del marco que esta profesión requiere y determina.

El supervisor de educación, debe reunir las exigencias básicas para que pueda realizar ésta actividad con profesionalismo éstas deben determinar los perfiles adecuados para el exitoso desempeño de su cargo, añadiendo además, el correspondiente título profesional que le acredite ser un profesionista en el campo de la supervisión educativa.

Si bien es cierto, los puntos anteriormente citados, son los que le permitirán desempeñar esta importante misión que conlleve al beneficioso adelanto y desarrollo de nuestro pobre sistema educativo. De esta manera, lograr un eficiente servicio al país, al estado y en especial a la juventud ecuatoriana.

Pero no debemos olvidar que, para que la función supervisiva se desarrolle de manera expedita y con calidad, debe estar presente una gran predisposición, interés e intención que vaya a reflejarse en las acciones de los quehaceres supervisivos que van a ejercer y actuar quienes están cargo de ésta noble tarea, esta forma se cumplirá un verdadero y eficaz servicio a la comunidad socio-cultural de nuestra patria.

Con todo lo mencionado anteriormente, es imprescindible que el maestro, que ejerce la función de supervisor de educación debe estar bien preparado, además, es importante y necesario su constante y continua preparación y actualización en toda la gama que comprende y va a desarrollar la acción de la supervisión, pudiendo citar

algunas de la tantas actividades del supervisor en las mismas que él, debe estar bien capacitado, para hacer frente con eficacia a la exigencia de la etapa post – moderna en la que le corresponde desempeñar su profesión.

El supervisor, dentro de su función debe cumplir y asumir muchas acciones y actividades en las que mostrará su eficiencia y eficacia con lo que demostrará su verdadero profesionalismo, queriendo con esto decir, que su profesionalización está encaminada con una correcta preparación y actuación en su continua participación y solución en la problemática de la educación, en la que debe actuar como:

- ◆ Orientador de maestros.
- ◆ Consejero de la Administración.
- ◆ Facilitador de los padres de familia.
- ◆ Coordinador con las Autoridades Superiores.
- ◆ Apoyo de las autoridades de los planteles.
- ◆ Confesor y amigo de los estudiantes.
- ◆ Investigador para detectar problemas y soluciones.
- ◆ Comunicador de la Educación.
- ◆ Observador de la marcha de los planteles.
- ◆ Renovador de la Educación.

CAPITULO II

**ANALISIS DEL PLAN DE ACTIVIDADES Y LA
IDONEIDAD PROFESIONAL DE LOS
SUPERVISORES DE LOS COLEGIOS A
INVESTIGAR.**

2. ANALISIS DEL PLAN DE ACTIVIDADES Y LA IDONEIDAD PROFESIONAL DE LOS SUPERVISORES DE LOS COLEGIOS A INVESTIGAR.

2.1. Elaboración y ejecución del plan provincial de la supervisión.

Luego de las investigaciones realizadas en los colegios fiscal “Emilio Estrada Icaza” y particular “Huancavilca”, Dirección Provincial de Educación en el departamento de supervisores educativos mediante encuestas, entrevistas y conversaciones informales con los supervisores de los planteles antes mencionados y además, con otros supervisores educativos del nivel medio, se obtuvo el siguiente resultado:

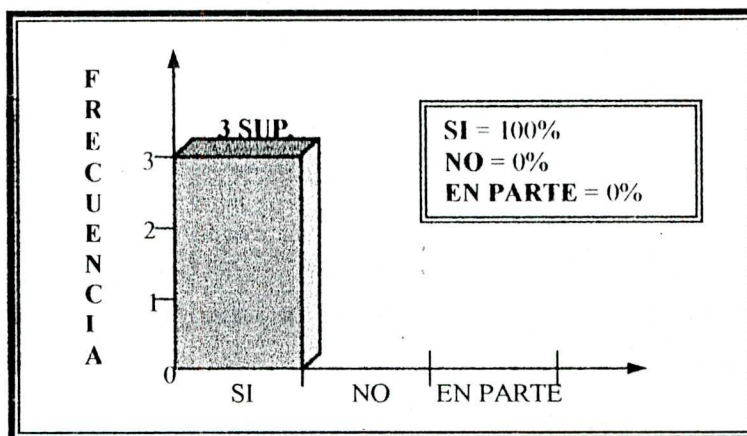
CUADRO N° 1

Conocimiento sobre la existencia del Plan Provincial de la supervisión y su ejecución.

Ord.	Alternativas	No. de supervisores	Porcentaje
1	Si	3	100%
2	No		
3	En parte		
	TOTAL	3	100%

Del cuadro anterior se desprende que de tres supervisores encuestados, que corresponde al 100%, conocen que hay un plan de actividades para los supervisores educativos.

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Supervisores investigados

ELABORACION: Los autores

Estos resultados nos permiten confirmar que si existe un plan de acción provincial, el mismo que se lo reconoce como Plan Anual de Actividades y quien está a cargo de esta planificación es el Subdirector Provincial de Educación, como jefe de los supervisores, a quien, todos y cada uno de los supervisores, deben presentar su propio plan de actividades (plan de trabajo), los mismos que deben ser elaborados tomando en consideración todos los aspectos y necesidades de los planteles a su cargo, al igual, tienen que planificar cronológicamente las visitas que deberán realizar en el año lectivo.

En consecuencia, los supervisores educativos planifican sus actividades con la buena intención de realizarlas; pero en el transcurso del desarrollo de éstas, se encuentran con enormes tropiezos, unos, ajenos a su voluntad y otros consecuentes a su propio interés.

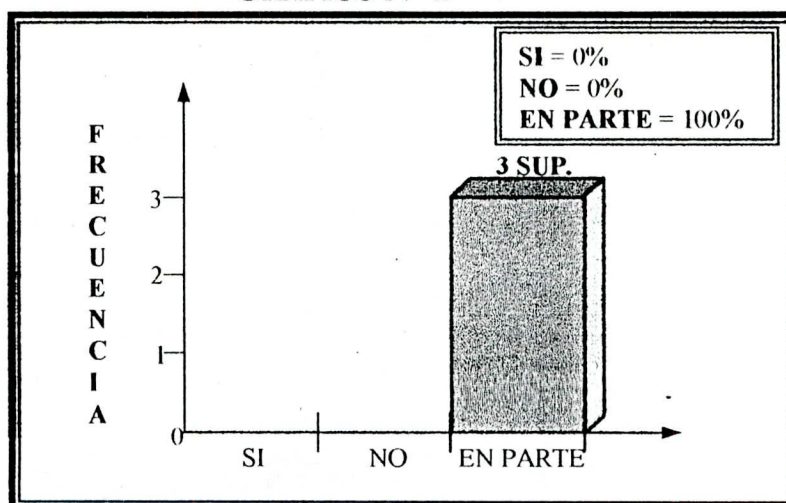
CUADRO N°. 2

La ejecución del Plan Provincial de supervisión, desde el punto de vista de los Supervisores.

Alternativas	No. de supervisores	Porcentaje
Si		
No		
En parte	3	100%
TOTAL	3	100%

De los tres supervisores encuestados, contestaron que sus funciones las cumplen en parte.

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Supervisores investigados

ELABORACION: Los autores

De los tres supervisores encuestados, todos coincidieron en que sus funciones, no las cumplen en su totalidad. Expresaron sus razones por el no-cumplimiento del plan de forma completa, las razones son las siguientes:

1. Demasiados planteles a su cargo, esto imposibilita actuar en todos.
2. Falta de apoyo de las autoridades provinciales de educación, al designarle otras actividades diferentes a su función y una mala logística administrativa existente como: escasez de materiales y recursos, inexistencia de transportación, hacia los lugares donde tienen que desempeñar su labor.

CUADRO N°. 3

La ejecución del plan de supervisión según la apreciación de los Rectores y Directores de Área.

Alternativas	Emilio Estrada Icaza				Huancavilca			
	<i>Rector</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Direct. de Area</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Rector</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Direct. de Area</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>SIEMPRE</i>	1	100						
<i>A VECES</i>			5	71.42	1	100	4	66.66
<i>NUNCA</i>			2	28.57			2	33.33
Total	1	100	7	99.99	1	100	6	99.99

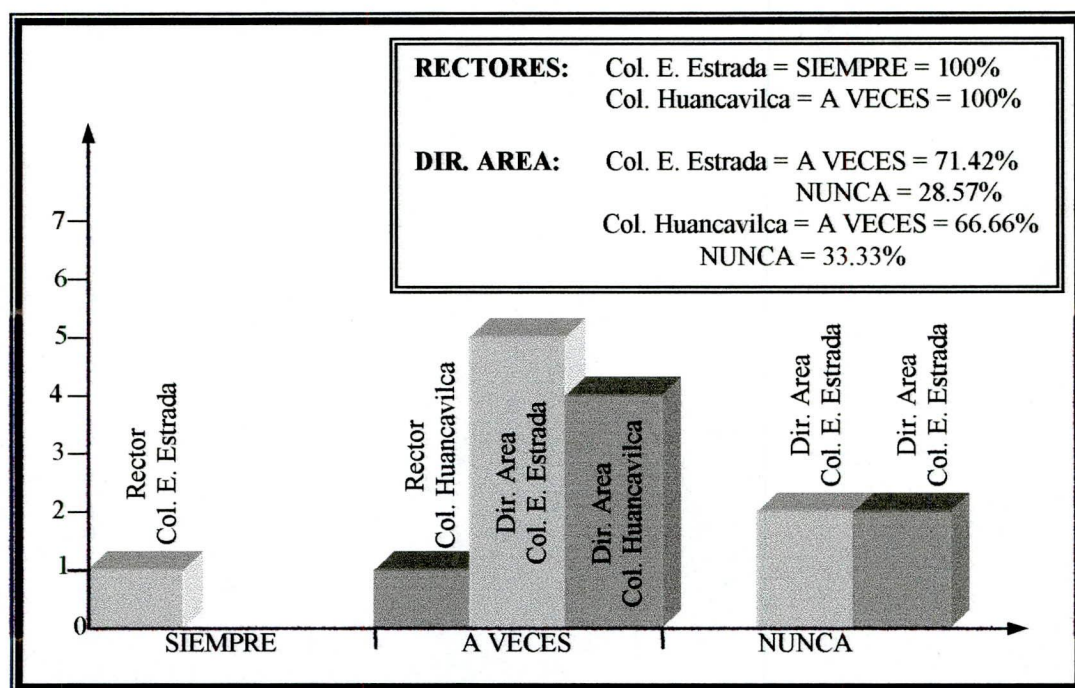
De los rectores encuestados tanto del Colegio Emilio Estrada Icaza como del Huancavilca, el primero, que equivale al 100%, afirma que siempre se cumple el plan, y el segundo, que equivale al 100%, manifiestan que a veces se llega a cumplir dicho plan.

De los Directores de Área encuestados, 7 del colegio Emilio Estrada Icaza que corresponden al 100%; de los cuales, 5, equivalen al 71.42% nos hacen notar que a

veces cumplen con el plan y 2, que corresponden al 28.57% dicen que nunca se cumple.

Así mismo, de los 6 directores de área del Colegio Huancavilca, que representan el 100%, el 66.66% que equivale a 4, manifiestan que a veces lo cumplen, y el 33.33% de los 2 restantes, su criterio es que nunca cumplen con el plan.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Rectores y Directores de Área.
ELABORACION: Los autores.

Los rectores del colegio Emilio Estrada Icaza y Huancavilca, nos hacen conocer que en el cumplimiento del plan, por parte de los supervisores, se cumple de una manera satisfactoria en el primer caso y mientras que en el segundo nos presenta, que el cumplimiento del plan de actividades del supervisor, se desarrolla de una manera escasa e irregular, así mismo, los directores de área de los mencionados colegios afirman los unos cumplen a medias o poco satisfactorio, mientras que los otros, dicen que no se cumple en nada el plan, las razones que ellos expresan, son: no distribuyen el tiempo adecuadamente o porque son demasiados sus responsabilidades y funciones.

CUADRO N° 4

Ejecución del Plan Provincial de supervisión, desde el punto de vista de profesores y personal administrativo.

<i>Alternativas</i>	Emilio Estrada Icaza				Huancavilca			
	<i>Profesores</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Per. Administ.</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Profesores</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Per. Administ.</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>SI</i>	5	16.12	2	20	3	25	2	25
<i>NO</i>			4	40			3	37.50
<i>EN PARTE</i>	26	83.87	4	40	9	75	3	37.50
<i>Total</i>	31	99.99	10	100	12	100	8	100

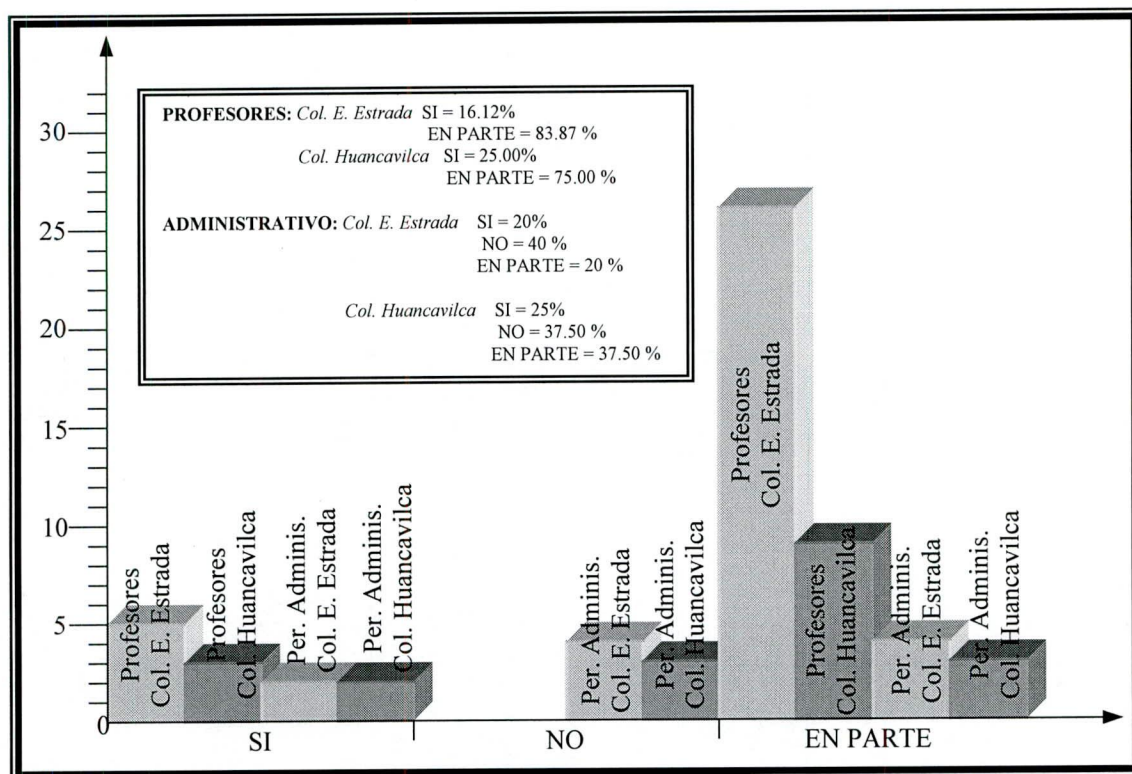
De los 42 profesores encuestados, de los colegios antes mencionados, 5 del colegio Emilio Estrada Icaza, que representan 1 16.12%, dicen que los supervisores si cumplen con sus actividades planificadas, mientras que 26, que equivalen al 83.87% manifiestan, que en parte los supervisores, cumplen con sus planificaciones.

De igual forma, de los 12 profesores del colegio Huancavilca, 3 igual a 25%, coinciden que los supervisores si cumplen con sus actividades y los 9 que equivalen al 75%, manifiestan que los supervisores en parte cumplen sus planes.

De las 18 personas encuestadas, de los dos colegios, 10 del colegio Emilio Estrada Icaza que equivalen al 100%, 2 que equivalen al 20% afirman que los supervisores si cumplen con sus planes, 4 que equivalen al 40% manifiestan que no cumplen con sus actividades y 4 que equivalen al 40% manifiestan que la cumplen a medias.

En el colegio Huancavilca, 8 personas administrativas que equivalen al 100%, de estos, 2 que equivalen al 25% manifiestan que los supervisores si cumplen sus actividades, 3 que equivalen al 37.50% dicen que no cumplen con su planificación y los tres restantes que equivalen al 37.50% dicen que en parte cumplen con sus actividades planificadas.

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Profesores y Personal Administrativo.

ELABORACION: Los autores.

De las respuestas obtenidas de profesores y personal administrativo de los colegios antes citados corroboraron nuestra hipótesis al contarnos que los planes de la supervisión se cumplen muy escasamente y hasta que no se hace nada por cumplir las actividades planificadas.

Esto lo han demostrado en un claro distanciamiento entre los supervisores, docentes y personal administrativo y por una acentuada falta de asesoría pedagógica oportuna; razones escuchadas de algunos profesores en sentido general son estas: “*tienen poco interés por su trabajo*”, “*se dedican a otros trabajos ajenos a su función*”, “*creen que son personas muy ocupadas*”, etc.

CUADRO N° 5

Ejecución del Plan provincial de supervisión, según criterios de padres de familia y alumnos

No. de orden	Alternativas	Col. Emilio Estrada Icaza				Col. Huancavilca			
		Padres de Familia	Porcentaje	Alumnos	Porcentaje	Padres de Familia	Porcentaje	Alumnos	Porcentaje
1	SI								
1 o 2	NO	256	96.96	235	89.01	131	97.76	126	94.02
3	EN PARTE	8	3.03	29	10.8	3	2.23	8	5.97
	Total	264	99.99	264	99.99	134	99.99	134	99.99

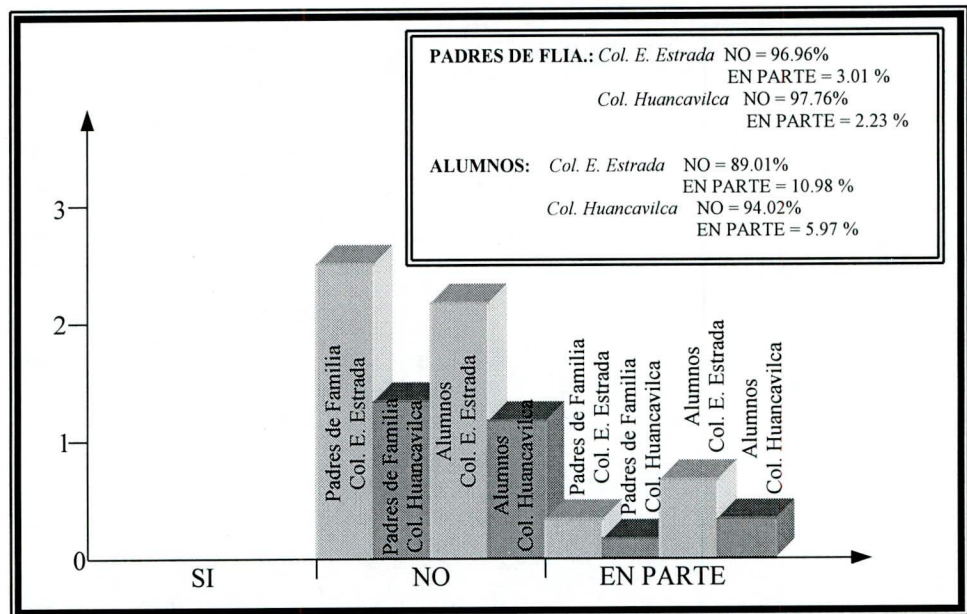
En el colegio Emilio Estrada Icaza existen 264 padres de familia en el ciclo diversificado, equivalente al 100%, de los cuales 256, equivalentes al 96.96%, manifiestan que no conocen ninguna labor del supervisor, los 8 restantes, que equivalen al 3.03% indican que el supervisor realiza en parte sus actividades.

Así mismo de los 134 padres de familia del colegio Huancavilca, 131 equivalentes al 97.76% desconocen de alguna labor del supervisor y los 3 restantes, equivalentes al 2.23%, aseveran que en parte los supervisores cumplen con su labor.

El 100% de los alumnos del colegio Emilio Estrada Icaza son 264 en el ciclo diversificado, de éstos, 235 equivalentes al 89.01% desconocen de quien sea el supervisor de educación mientras que 29, igual al 10.98% manifiestan que en parte el supervisor ha ejecutado alguna actividad.

Igual caso sucede en el colegio Huancavilca, en donde 134 alumnos que son igual al 100%, 126 corresponden al 94.2% dicen que el supervisor no hace nada por el plantel y 8 alumnos, igual a 5.97% manifiestan que le supervisor en parte realiza sus actividades educativas.

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Padres de Familia y Alumnos de los Colegios E. Estrada y Huancavilca.
ELABORACION: Los autores.

De las respuestas presentadas por los padres de familia y alumnos y más conversaciones particulares, nos permiten vislumbrar un desconocimiento general del cumplimiento de las actividades del supervisor y de la existencia de los mismos. Con esto estamos evidenciando nuestra hipótesis, sobre la falta de acercamiento y presencia regular y continua del supervisor en los planteles.

Luego de haber interpretado y analizado el tema de modo particular, tomando en consideración cada cuadro y gráfico, nos permitimos presentar un análisis general de dicho tema propuesto al inicio del capítulo.

Tomando como referencia los resultados obtenidos en los cuadros 2, 3, 4, 5, y 6 con sus respectivos gráficos, estamos de esta manera demostrando nuestra hipótesis que los supervisores dejan mucho que desear en el cumplimiento de sus actividades planificadas.

Las razones de este fenómeno se exponen a continuación:

La edad avanzada de ciertos supervisores, en gran porcentaje, lo que no permite que puedan desplazarse de un lugar a otro con la agilidad que esta actividad requiere, uniéndose a esto, por el mismo motivo tienen que permanentemente asistir a sus chequeos médicos, cosa que hace que se despreocupen de sus obligaciones y a esto se suma además, la falta de apoyo del ministerio del ramo, en darles la respectiva facilidad para que su movilización sea expedita y no pueda ser tomada como pretexto para no cumplir eficiente y responsablemente sus tareas que la labor de la supervisión educativa exige.

El incumplimiento de la labor de la supervisión se debe a que éstos también tienen un segundo y tercer trabajo en otros planteles educativos, particulares o universidades, cosa que no permite que cumplan su función.

Otra de las causas del incumplimiento de la ejecución de los planes de actividades del supervisor, es que este ocupa su tiempo en realizar otras actividades dentro del mismo magisterio generalmente con fines políticos o para atraer la atención, conseguir un ascenso de puesto y percibir una mejor remuneración económica.

Otra causa para el no-cumplimiento de su función a cabalidad es que han conseguido el cargo de supervisor sin estar conscientes de la vocación de que esta actividad amerita, únicamente viendo sus intereses personales, ya que creen que este nombramiento es un espacio para descansar, ya que luego de trabajar algunos años en las aulas frente a sus alumnos, se hostigaron y buscaron continuar en el magisterio, percibir un mejor sueldo, no hacer nada y ser considerados importantes mejorando sus relaciones interpersonales dentro de la sociedad.

2.2. Elaboración y ejecución del Plan Institucional en los colegios.

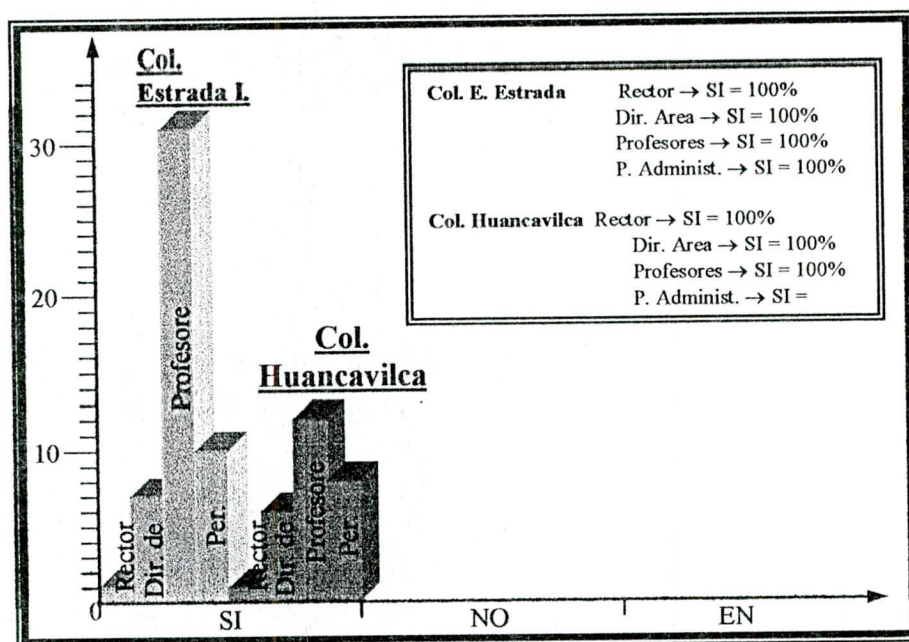
CUADRO N°. 6

Elaboración del Plan Institucional para actividades a realizarse en el año lectivo

No. Orden	Alternativas	Col. Emilio Estrada Icaza								Col. Huancavilca							
		Rector	%	Dir. Area	%	Profs.	%	Per. Adm.	%	Rector	%	Dir. Area	%	Profs.	%	Per. Adm.	%
1	SI	1	100	7	100	31	100	10	100	1	100	6	100	12	100	8	100
2	NO																
3	EN PARTE																
	Total	1	100	7	100	31	100	10	100	1	100	6	100	12	100	8	100

En el colegio Emilio Estrada Icaza, el rector, los siete directores de área, los 31 profesores del ciclo diversificado y los diez administrativos que corresponden al 100% de la población encuestada coinciden en que si se elabora el plan institucional en su colegio. De igual manera en el colegio Huancavilca el rector, los 6 directores de área, 12 profesores del ciclo diversificado y 8 del personal administrativo, en un 100% respecto a su labor, coinciden en que si se elabora el plan institucional e inclusive las secretarias expresaron que son ellas las encargadas de tipear dicho plan.

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Rector, Directores de Área, Profesores, Personal Administrativo de los Colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

Luego de investigar con interés utilizando las técnicas apropiadas como son: la observación, la encuesta y la entrevista pudimos constatar que al menos en los colegios fiscal “Emilio Estrada Icaza” y particular “Huancavilca” si se planifica anualmente, las actividades que se van a realizar en los planteles en el transcurso del año lectivo, perteneciendo a estas actividades generales la participación en ayuda a la comunidad, programaciones deportivas, participaciones en desfiles, actividades culturales y cívicas.

También planifican las actividades académicas propiamente dichas que se van a desarrollar dentro de las aulas de clase o fuera de ellas como son: participación en concursos, exposiciones, en la semana cultural; todo esto se encuentra detalladamente siguiendo un Cronograma de trabajo.

Así, de esta manera, se cumple con la elaboración del Plan Institucional, el mismo que se lo hace por exigencia de las autoridades provinciales de educación, ya que al inicio del año o del ciclo escolar es lo primero que revisan los supervisores provinciales de educación en sus únicas visitas que realizan de carácter administrativo propiamente a los colegios.

(Ver Cuadro N° 7, en la siguiente hoja)

Ejecución del Plan Institucional.

De la población encuestada en el colegio Emilio Estrada Icaza, el rector, que representa el 100% indica que el plan se lo cumple en parte, en cambio, los siete directores de área que son el 100%, 2 que es igual al 28.57% dicen que no se cumple el plan, mientras que 5 que es igual al 71.42% manifiestan que el plan se lo cumple en parte; los 31 profesores que equivalen al 100% de los cuales, 4 que equivalen al 12.90% dicen que no se cumple el plan y los 27 que equivalen al 87.09% expresan que el plan solo se cumple en parte, el personal administrativo conformado por 10 personas que equivalen al 100%, uno dice que no se cumple lo planificado, mientras que nueve, que equivalen al 90% relatan que solamente en parte se cumple el plan.

CUADRO N°. 7

Ejecución del Plan Institucional en los colegios, en el año lectivo

No. Orden	Alternativas	Col. Emilio Estrada Icaza								Col. Huancavilca							
		Rector	%	Dir. Area	%	Prof.	%	Per. Adm.	%	Rector	%	Dir. Area	%	Prof.	%	Per. Adm.	%
1	SI																
2	NO			2	28.57	4	12.90	1	10			1	16.66	2	16.66	2	25
3	EN PARTE	1	100	5	71.42	27	87.09	9	90	1	100	5	83.33	10	83.33	6	75
	Total	1	100	7	99.99	31	99.99	10	100	1	100	6	99.99	12	99.99	8	100

Así mismo en el colegio Huancavilca el rector hace constar que el plan institucional solamente en parte se lo cumple, de los 6 directores de área que equivalen al 100%, 1 que es igual al 16.66%, dice que no cumple el plan institucional y 5, que son iguales al 83.33%, cuentan que se cumple solamente en parte el plan institucional; de los 12 profesores que equivalen al 100%, 2 que son el 16.66% expresan que no se cumple a cabalidad el plan institucional, los diez equivalentes al 83.33% dicen que únicamente se cumple en parte el plan.

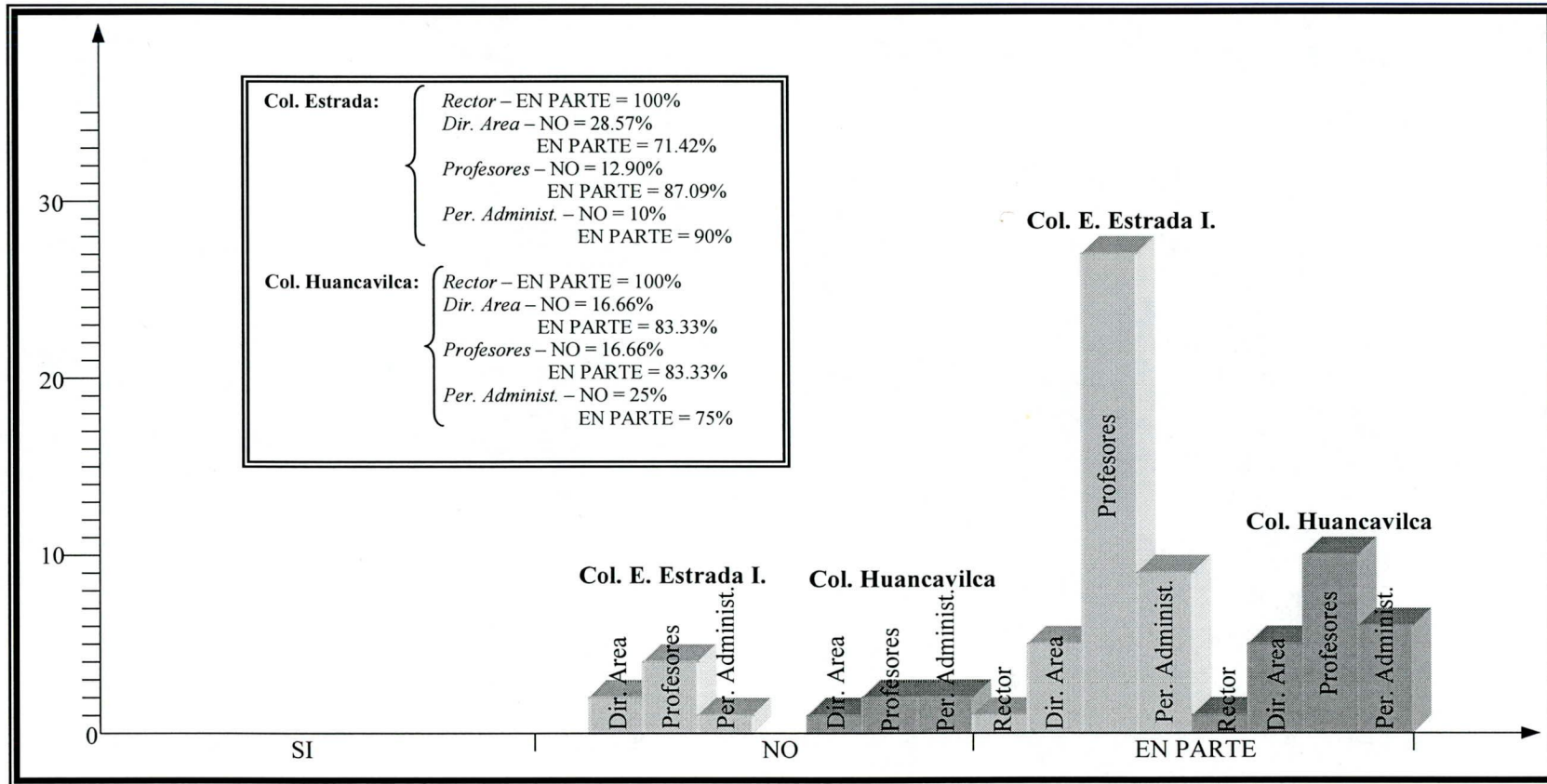
El personal administrativo conformado por 8 personas que son el 100%, 2 que son 25% expresan que no se cumple el plan institucional, mientras que los 6, equivalentes al 75% expresan que solamente en parte se llega a cumplir el plan institucional.

(Ver gráfico No. 7, en la siguiente hoja)

Sobre el cumplimiento del Plan Institucional, el total de la población encuestada, tanto en el colegio Emilio Estrada Icaza y colegio Huancavilca, manifiestan que el Plan Institucional no se cumple con lo planificado en su totalidad, o este también es alterado de acuerdo a las circunstancias predominantes en el momento.

Una vez elaborado este Plan Institucional es archivado, manteniéndose únicamente como guía el Cronograma de trabajo, el mismo que no se cumple como está planificado ya que su normal desarrollo puede ser alterado de acuerdo a las conveniencias del plantel, el estado del tiempo, situaciones nacionales, provinciales y locales; de toda esta planificación la que si se realiza es la semana cultural, juramento a la bandera y proclamación de abanderados, olimpiadas estudiantiles e incorporación de los bachilleres. Dentro de los eventos sociales el baile o kermesse del colegio.

La planificación académica se cumple normalmente en las aulas escolares o en lugares destinados para este efecto, con los métodos y técnicas convencionales, además del deseo de enseñar, pero esto se altera lógicamente por algunas circunstancias como:



FUENTE: Rector, Director de área, Profesores, Personal administrativo de los Colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACIÓN: Los autores.

infraestructura inadecuada de los planteles, actividades extra – académicas, fenómenos naturales que como consecuencia está lejos de llegar al objetivo que es la excelencia académica.

Idoneidad profesional de los supervisores.

En términos generales, hasta en los momentos actuales los supervisores de educación son, nombrados bajo ciertos requisitos que dispone la legislación educativa, de éstos, a saber se toma en cuenta el tiempo, la categoría, edad, y título, faltando quizás la revisión del currículo de conducta de la persona postulante que hace que una vez en el cargo consideren a esta función como tiempo de descanso o que lo puede aprovechar en cualquier otra actividad alejada de la supervisión.

2.2.1. Títulos.

Según el reglamento de la supervisión educativa, para ser supervisor de educación, se exige el título de supervisor educativo, pero al no existir hasta el momento, profesionales dentro de esta especialidad, se permite ocupar este cargo con títulos de licenciados en educación y otros. Esto se debe, a que los institutos superiores se han despreocupado en formar profesionales en esta rama (exceptuando a la Universidad Técnica Particular de Loja, que sí se fijó en esta necesidad).

Tal es así, que quienes han sido nombrados ven a esta función como una instancia dentro de la educación, adaptándose a las normas que ellos tienen que seguir como supervisores, en el mejor de los casos tratan de cumplir, de la mejor forma, pero por su falta de preparación hacen que cometan o permitan errores, ya que no es lo mismo estar preparado para observar y aconsejar que para dirigir o desarrollar una hora de clase, pero aún, si la persona que ocupa este cargo posee un título ajeno al aspecto educativo y que únicamente tiene como referencia un tiempo dentro del quehacer educativo.

2.2.2. Cursos.

Ante la falta de supervisores educativos, con título académico correspondiente, dio como resultado errores y falencias en el desempeño del trabajo de muchos supervisores, en donde mostraron algunas fallas que motivaron las críticas de los maestros, autoridades y sus mismos compañeros supervisores, más el incorrecto desempeño de su actividad y de su cargo.

Para remediar esto, se dieron cursos y seminarios, de actualización y de capacitación para los supervisores, también se hicieron cursos y seminarios de perfeccionamiento con tiempo de hasta 6 meses de duración, en donde fueron preparados en supervisión y administración educativa, los resultados de éstos es que mejoró su conocimiento sobre su labor, pero efectivamente en muchos casos, en su conciencia no afectó en lo mínimo, pues, su actividad continuó de la misma manera, y ahora con conocimiento de causa del porqué lo están haciendo mal, y no poniendo en la práctica todo para lo que fueron capacitados.

2.2.3. Tiempo de Servicio.

De modo general, hemos apreciado que los supervisores de educación son personas que pasan de los 25 años de servicio en el magisterio, pues como uno de los requisitos en la actualidad según el reglamento de supervisión, debe tener por lo menos 8 años en el magisterio, para aspirar a ser supervisor de educación y si retrocedemos un tiempo atrás se exigía 10 años de servicio en el magisterio, es por esto que nuestros supervisores en su mayoría se encuentran ubicados en la tercera edad; por lo que el ministerio actualmente ha revisado y está jubilando a 40 supervisores de la provincia del Guayas sin seleccionar personal para ser reemplazados, esta es una de las falencias de nuestra supervisión educativa, la edad del supervisor, sumándose a esto la gran jurisdicción en donde tiene que laborar y la distancia entre instituciones educativas a donde debe asistir. También se toma en consideración que el postulante se encuentre mínimo en la *séptima categoría* y con una edad máxima de 45 años.

2.3. Conocimiento y aplicación del reglamento de supervisión.

Los supervisores de educación, dentro de sus manifestaciones han mostrado que conocen de los reglamentos de supervisión educativa y por supuesto de las leyes generales de educación, estos conocimientos los han alcanzado durante el trayecto de la función docente y sus años de servicio como supervisores de educación; además, estos conocimientos han sido reforzados mediante cursos y seminarios que ellos los han realizado durante el transcurso de su función y por la necesidad de mejorar la práctica misma de ésta.

Por todo esto, a los supervisores les gusta hacer notar que conocen mucho sobre reglamentaciones, normas, reglas, procedimientos del aspecto educativo, siempre presumen de esto, ya que en cualquier conversación hacen relucir aspectos que están dentro de sus conocimientos, con el único afán de parecer importantes y doctos en su función, queriendo tal vez justificar el porqué se encuentran ocupando este cargo. De esta manera ellos siempre piensan en quedar bien, ante sus mismos colegas, maestros y con todas las personas con quienes tienen oportunidad de relacionarse por el cargo o motivo que se corresponda y amerite de su participación.

Aplicación.

En cuanto a la aplicación del reglamento, se ha constatado que no se lo cumple en toda su extensión y de manera normal, apenas en lo observado pudimos darnos cuenta que se cumple en partes y de éstas las más cómodas, en las que no implican ni demandan responsabilidad ni mucho compromiso, o sea, que las reglas durante su actividad de supervisión, en el mejor de los casos se lo cumple a medias, en otros poco, y a veces nada. Así, vemos con claridad, que el conocimiento mismo de los reglamentos de supervisión si son conocidos pero no son puestos en práctica, o de todos éstos se escogen, los que venga a conveniencia de quien los va a utilizar, en la forma como les dé uso a éstos, mostrando así debilidad en la práctica de la supervisión educativa.

Como anotamos antes, el supervisor educativo se presenta como autoridad o la solución de los problemas, como el consejero que todo lo sabe, pero esto lo hace sólo por el efecto de presumir, ya que en la realidad no hace mucho para mejorar la situación educativa misma; al menos en los planteles que les corresponden accionar para que la educación se realice de manera excelente.

De todas formas, los supervisores en cualquier actitud que toman según ellos, en pro de una mejora educativa, se encuentra presente la afición de sobresalir y de justificar el cargo que ellos ostentan, pero que en definitiva la educación no ha progresado en calidad, por que, por otro lado, la educación está en manos de los gremios y de determinados partidos políticos, quienes son los causantes de que los reglamentos no se los pueda aplicar de manera justa, adecuada y a su debido tiempo.

CAPITULO III

**ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO
PEDAGÓGICAS QUE REALIZAN LOS
SUPERVISORES PROVINCIALES E
INSTITUCIONALES EN LOS COLEGIOS.**

3. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO PEDAGÓGICAS QUE REALIZAN LOS SUPERVISORES PROVINCIALES E INSTITUCIONALES EN LOS COLEGIOS.

Las actividades Administrativas y Técnico – Pedagógicas son el motivo mismo de la existencia de la Supervisión Educativa, ya que es el motor mismo de la educación tiene que partir desde las actividades administrativas que van a generar eficiencia, dentro de la parte técnico – pedagógica, en la que el contacto del Supervisor con el maestro y éste con sus alumnos lograrán éxitos en el proceso enseñanza – aprendizaje y por consiguiente del desarrollo de la educación misma en el País.

3.1 Actividades del Supervisor Provincial

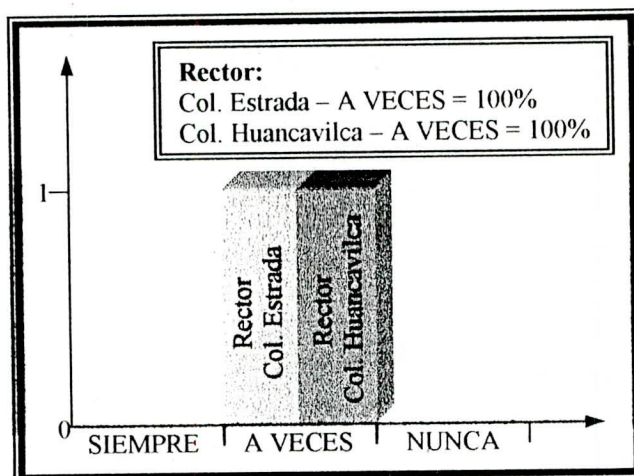
CUADRO N°. 8

Las actividades del Supervisor Provincial, según el punto de vista de los Rectores

	Alternativas	Emilio Estrada		Col. Huancavilca	
		Rector	Porcentaje	Rector	Porcentaje
1	Siempre	1	100%	1	100%
2	A veces				
3	Nunca				
	TOTAL	1	100%	1	100%

Los dos rectores de los colegios Emilio Estrada Icaza y Huancavilca que representan el 100% de la población encuestada manifestaron que las actividades del supervisor provincial casi no se cumplen, y a veces las realizan de acuerdo a su predilección.

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Rectores de los Colegios E. Estrada y Huancavilca.
ELABORACION: Los autores.

CUADRO N°. 9

Las actividades del supervisor provincial, desde el punto de vista de los directores de área, profesores y personal administrativo.

Alternativa	EMILIO ESTRADA ICAZA						PART. HUANCABILCA					
	Prof	%	Dir Area	%	Adm	%	Prof	%	Dir Area	%	Adm	%
Siempre												
A veces	14	45.16	5	71.42	5	50	3	25	4	66.66	5	62.5
Nunca	17	54.83	2	28.57	5	50	9	75	2	33.33	3	37.5
Total	31	99.99	7	99.99	10	100	12	100	6	99.99	8	100

De los 31 profesores del ciclo diversificado, del colegio Emilio Estrada Icaza; 14, equivalente al 45.16% manifiestan que la concurrencia de los supervisores la realizan a veces; los 17 restantes equivalentes al 54.83% dicen que nunca ha sido asistidos por los supervisores. En el colegio Huancavilca, de los 12 profesores del Ciclo Diversificado, contestaron 3, que representan al 25% que a veces asisten los supervisores y 9 que representan el 75%, dijeron que nunca van los supervisores.

De los 13 Directores de Areas de los colegios Emilio Estrada Icaza y Huancavilca, los 5 del primero que corresponden al 71.42% y 4 del segundo que equivale al 66.66% se manifestaron que a veces reciben visitas de los supervisores. Mientras que los dos restantes del primer colegio equivalen al 28.57% y los dos siguientes del segundo colegio que corresponden al 33.33% sostuvieron que nunca aparecen los supervisores en los colegios.

El personal administrativo de los 2 colegios son 18 personas, de las cuales 5 del primer colegio, que equivale al 50% y 5 del segundo que equivale al 62.5%, se pronunciaron que a veces los supervisores van a los colegios, mientras que los otros 5 restantes del primer colegio, que coincidentemente corresponde al 50% y 3 del segundo colegio que equivalen al 37.5% sostuvieron que nunca se acercan los supervisores por sus áreas.

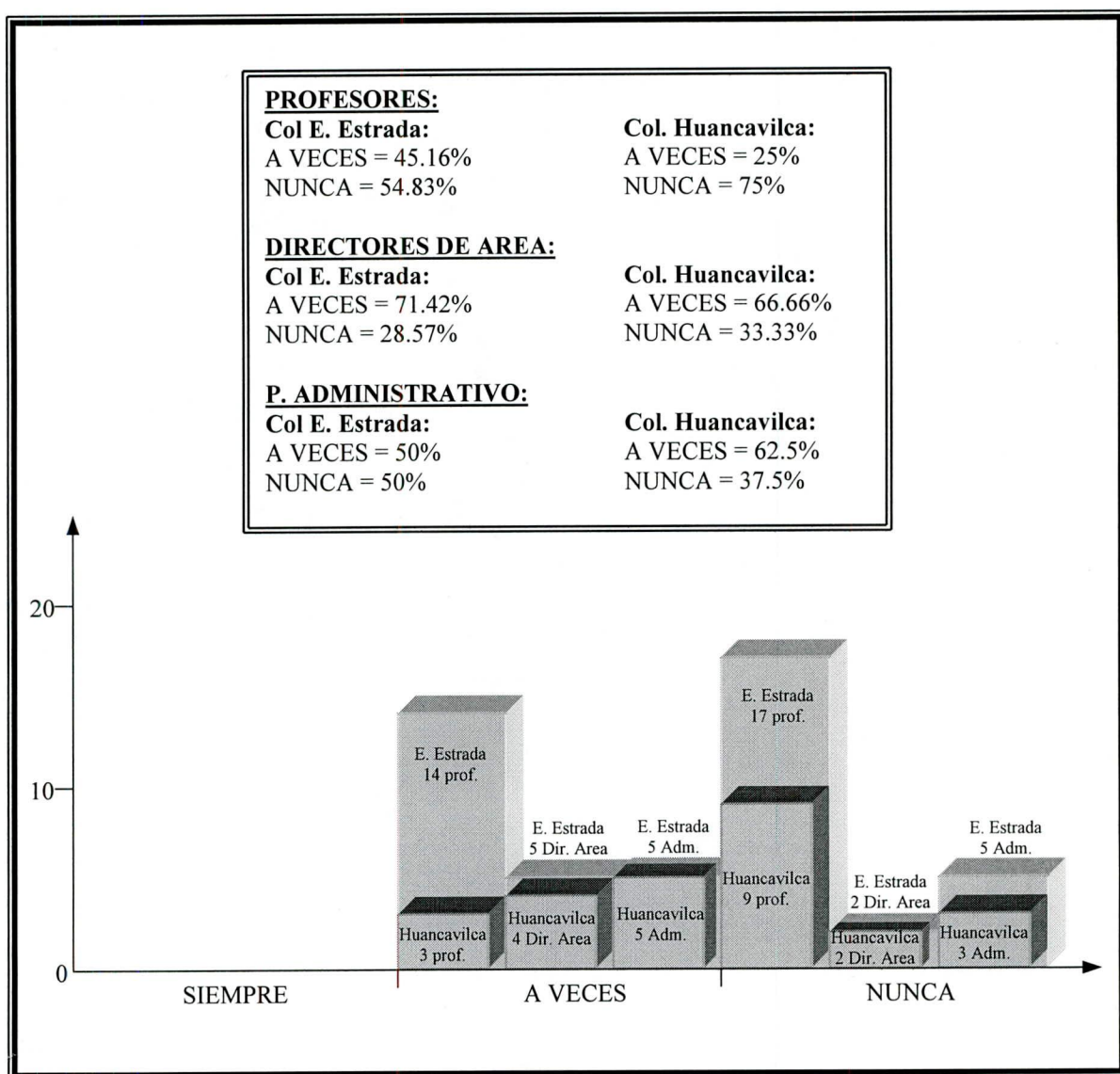
Analizando el cuadro #9, se puede notar que nuestra hipótesis se cumple, sobre la baja actividad cumplida por los supervisores, según la población encuestada manifestaron que es poco el acercamiento de los supervisores provinciales a sus planteles, por lo general, ellos apenas aparecen al inicio del año a efectuar una visita de tipo administrativa, esto en el mejor de los casos, con el objeto de revisar documentación, lista de alumnos y maestros.

Dentro del aspecto técnico – pedagógico, aquí sí, existe una casi total ausencia de parte de los supervisores provinciales de educación, pues esto, lo demuestran, con la inasistencia orientadora al personal docente, y la falta de su presencia a las aulas para apreciar a sus maestros su desenvolvimiento educativo, constatando la metodología que está aplicando y de qué técnicas se está valiendo para su consecución, verificar si los temas de estudios están acordes a lo planificado y por supuesto observar como motiva a los alumnos al análisis crítico del tema de estudio, enfocándolo a la realidad presente y del medio

También manifestaron que no existe una relación directa con los profesores, por lo tanto no hay consejos ni guías, ni recomendaciones para los maestros de parte del supervisor, es por esto, que cada profesor da su clase como bien cree conveniente; también, el supervisor no se preocupa de organizar charlas orientadoras, peor cursos y seminarios, en tiempos oportunos, durante el transcurso del año lectivo.

En definitiva, la principal función del supervisor que es la de ser orientador se ha dejado a un lado.

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Profesores, Directores de área y Personal administrativo de los colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

Las actividades del Supervisor Provincial de educación son múltiples enfocando a los diferentes puntos que la supervisión y la educación lo exige, para una mejor consecuencia de la actividad educativa, de las cuales vamos a citar algunas, y de éstas las más importantes:

Visitas a los colegios.

Los Supervisores pueden hacer las visitas que ellos quisieran a los colegios a su cargo y siempre que sea necesario realizarlas, pero nunca no menor a 3 ocasiones en el año lectivo, siendo éstas al inicio, en el transcurso y al final del año lectivo.

Pero de las investigaciones realizadas en los colegios fiscal Emilio Estrada Icaza, particular Huancavilca y otros, se puede notar que esto no se cumple, de estas visitas, se realizan en una sola ocasión y puramente de carácter administrativo, como es, la verificación del número de alumnos, distribución de trabajo, horarios, nómina de profesores y firmar el acta de apertura y cierre de matrículas, y en el mejor de los casos, cuando asisten a los planteles, antes de hacer una visita profesional la hacen más bien en calidad de invitados a actos sociales, culturales y deportivos.

En ocasiones, gustan y suelen realizar visitas anunciadas por ellos mismos, cuando se trata específicamente de visitar planteles ubicados en el sector rural, generalmente lo realizan los fines de semana, con la única finalidad de gozar de la bonanza del campo, muy bien atendidos por los maestros y padres de familia del lugar, esto está alejado prácticamente de la función misma que debe realizar el supervisor educativo.

El supervisor institucional por el hecho de pertenecer a la misma institución educativa hace que su presencia sea continua y permanente, función que puede ser realizada por el rector o Vicerrector, autoridades que de forma regular asisten tanto al personal administrativo como al personal docente en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, esto es, en el manejo de documentos, o visitando las aulas para observar el desempeño de los maestros al desarrollar una clase.

3.1.1. Asesoramiento al personal Administrativo y pedagógico al docente.

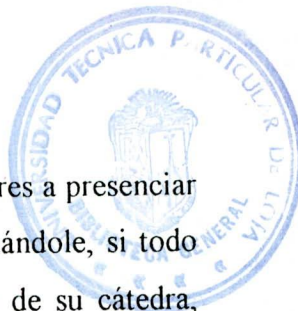
Al Personal Administrativo.

Cada vez que el Supervisor de educación realiza la visita a un plantel y esta de carácter administrativo siempre se limita a revisar libros y firmar actas, si estas están bien en su propio criterio, lo hace sin emitir ninguna opinión, pero si encuentra algún error lo manifiesta y en el mejor de los casos pide que éstos sean rectificados, para posteriormente ser vueltos a revisar, aquellos documentos donde se encontraban fallas, pero de las investigaciones realizadas en los colegios fiscal Emilio Estrada Icaza, particular Huancavilca y comparándolos con otros podemos concluir que nunca el supervisor de educación a proporcionado ningún tipo de asesoramiento al personal administrativo sobre el manejo y organización de la documentación existente en un plantel educativo; dejando prácticamente esta responsabilidad al supervisor institucional.

Asesoramiento Pedagógico al Docente.

Sobre este punto, de las observaciones que hemos realizado, respaldadas en conversaciones, los supervisores se defienden afirmando, que sí realizan asesoramientos al personal docente, por medio de cursos o seminarios, pero sabemos que de éstos se realizan muy escasos y a un limitado grupo de maestros con los llamados cursos de capacitación que por lo regular los dictan en las vacaciones al final de cada año lectivo.

Pero, no existe un asesoramiento personal a los profesores por lo que los supervisores desconocen como sus maestros realizan el proceso de la enseñanza – aprendizaje en las aulas escolares, así como son de responsables con las asignaturas a ellos encomendadas, si su especialidad está acorde con la materia que ha sido designada para la práctica de la enseñanza de un maestro.



Todo esto, se da porque el supervisor no acude a las aulas escolares a presenciar el desarrollo de una clase, no llama, ni conversa con el profesor felicitándole, si todo está bien o interrogándole el por qué de sus errores en el desempeño de su cátedra, haciéndole reflexionar e indicándole métodos y técnicas para que éste supere sus dificultades.

Los Supervisores Institucionales en buena parte, si cumplen con estos cometidos; los mismos, que como vemos han sido olvidados por los supervisores provinciales, aduciendo que no se acercan a las aulas a observar una clase porque esto incomoda a los profesores.

3.1.2. Elaboración de fichas de necesidades generales y revisión de la planificación didáctica.

Necesidades Generales.

El Supervisor provincial de educación dentro de sus actividades debe llenar las fichas en donde se anotarán todas las necesidades mediatas e inmediatas que presenten los planteles a su cargo, pero de esto en realidad anotarán unas pocas, debido a la falta de un completo conocimiento de la realidad que presenten esos planteles.

También, es su función que estas necesidades se solucionen en su totalidad, en el mejor de los casos éstas se cumplirán en parte, por la falta de seguimiento a la consecución de las mismas o quizá tal vez por falta de apoyo de las autoridades competentes.

Revisión de la Planificación.

Tanto los supervisores provinciales como institucionales tienen a su haber la responsabilidad de revisar la planificación didáctica, pero en realidad casi nadie de los supervisores provinciales cumplen con esta tarea.

Esta, mas bien es responsabilidad directa de los directores de área y del Vicerrector como supervisor institucional, esto se ha podido observar en los colegios donde realizamos nuestra investigación y por conversaciones particulares con profesores, rectores y supervisores de educación.

3.2. Actividades del Supervisor Institucional.

Dentro de las actividades del Supervisor institucional que tiene a su haber, son múltiples y variadas; del desempeño mismo de esta función depende la buena marcha y organización de las actividades del plantel, sean estas de tipo académico, pedagógico, administrativo o extracurriculares.

3.2.1. Revisión, distribución, aprobación y control del trabajo en el colegio.

CUADRO N°. 10

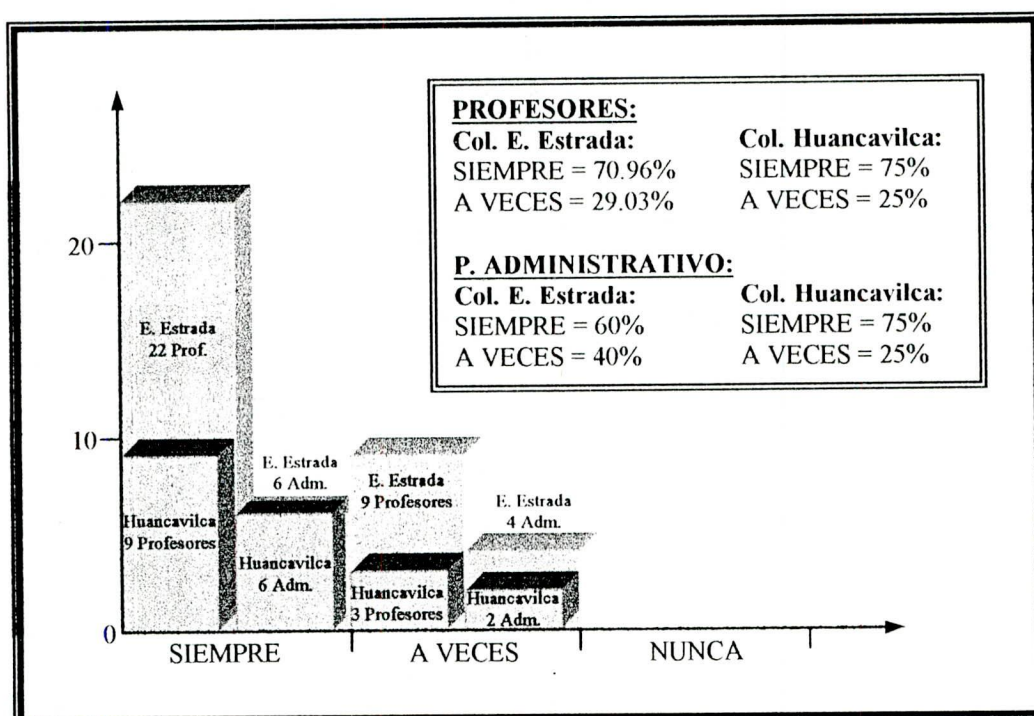
Revisión, aprobación y control de parte del supervisor institucional

	EMILIO ESTRADA ICAZA				PART. HUANCABILCA			
Alternativa	Prof	%	Admin.	%	Prof	%	Admin.	%
Siempre	22	70.96	6	60.00	9	75.00	6	75.00
A veces	9	29.03	4	40.00	3	25.00	2	25.00
Nunca								
Total	31	99.99	10	100	12	100	8	99.99

Siendo 43 los profesores del ciclo diversificado de los colegios Emilio Estrada Icaza y Huancavilca, de los cuales 22 profesores del primero, que equivalen al 70.96% y del segundo colegio 9, correspondiente al 75%, dicen que siempre revisan, aprueban y cumplen con sus funciones los supervisores institucionales, de éstos, los 9 restantes del primer colegio, equivalente al 29.03% y 3 profesores del segundo colegio que representan el 25% cuentan que cumplen a veces con sus funciones, los supervisores institucionales.

Las 18 personas que conforman el personal administrativo de los colegios mencionados, 6 del primer colegio que equivalen al 60% y 6 del segundo colegio correspondiente al 75% cuentan que siempre cumplen con revisión, distribución y control de trabajo en los colegios y además, los 4 restantes del colegio Emilio Estrada Icaza que corresponden al 40% y los 2 administrativos del Huancavilca que corresponden al 25%, manifestaron que a veces cumplen con sus actividades.

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Profesores y personal administrativo de los colegios E. Estrada y Huancavilca.
ELABORACION: Los autores.

De las investigaciones realizadas, podemos afirmar que en los colegios particulares y en la mayoría de los pequeños colegios fiscales, el supervisor institucional cumple su función satisfactoriamente, no así, en los grandes y populosos planteles correspondientes al fisco; y esto se presenta en la mayoría de los casos, debido a la gran cantidad de maestros que estos planteles tienen, que a su vez no llegan a conocerse bien entre ellos, o si se conocen forman grupos partidistas aislados y dentro de éstos, quieren imponer sus propias políticas organizativas que en todo caso no permitirán el desarrollo del proceso educativo de una manera óptima, como debe ser.

El supervisor institucional, como ya lo dijimos antes, que pertenece al sector particular se preocupa y cumple con la revisión de planes didácticos, programaciones de áreas, comisiones, cronograma general de actividades y horarios; así como de la distribución equitativa y correcta de las cargas horarias, asignaturas para cada maestro, las actividades para el año lectivo, considerando la interrelación del plantel con la participación de los padres de familia y la colectividad aledaña al sector donde está ubicado el plantel, aunque este último punto son muy pocos los colegios que lo practican.

Por lo anteriormente citado, su planteamiento y cumplimiento son responsables directos el personal docente, directores de área y personal administrativo, quienes presentarán los proyectos que deberán ser revisados concienzudamente para su inmediata aprobación.

Pero su función no termina ahí, es permanente por lo que tiene que velar y controlar que todo lo que ha sido planificado tenga su consecución, para llegar a un óptimo y feliz término de los mismos que redundaría en elevar el nivel académico de los alumnos, cumpliendo así, uno de los grandes objetivos de la institución y el ideal de la educación nacional.

3.2.2. Supervisión de clases y autogestión para la consecución de recursos.

CUADRO N°. 11

La Observación de Clases por el supervisor institucional

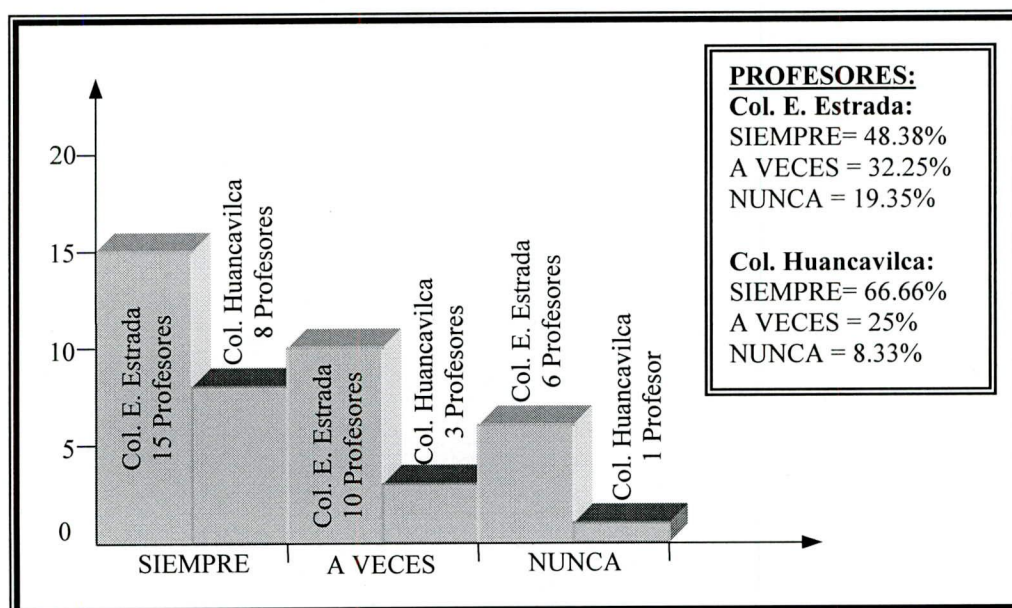
	Alternativas	Emilio Estrada		Col. Huancavilca	
		Profesores	Porcentaje	Profesores	Porcentaje
1	Siempre	15	48.38%	8	66.66%
2	A veces	10	32.25%	3	25.00%
3	Nunca	6	19.35%	1	8.33%
	TOTAL	31	99.98%	12	99.99%

De las encuestas realizadas en los colegios Emilio Estrada Icaza y Huancavilca, de los 31 profesores de primero que corresponde al 100%, 15 que equivalen a 48.38% manifiestan que son visitados en sus clases, los 10, equivalentes al 32.25% cuentan que a veces son visitados y los restantes que corresponden al 19.35% dicen que nunca reciben visitas a su clase.

Así mismo, de los 12 profesores del colegio Huancavilca que corresponden al 100% de la población docente encuestada afirman, 8 que representa al 66.66% que si son visitados en el aula, los 3 siguientes que corresponden al 25%, dicen que de vez en cuando son visitados en sus clases, y 1 que corresponde al 8.33% sostiene que nunca ha sido visitado en su aula de clase. Observando y analizando detenidamente podemos afirmar que la labor que realiza el supervisor institucional si está de acuerdo a su cargo y que cumple al menos de una manera más que regular su función.

Distando mucho del cumplimiento de las responsabilidades de parte del supervisor provincial de educación, que poco o nada las ejecuta, en bien del progreso de la educación, de esta manera probamos nuestra hipótesis planteada.

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Profesores de los colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

La observación de clase por parte del supervisor institucional es una actividad importante para la buena marcha del proceso enseñanza – aprendizaje, ya que esto va a servir como indicador de la calidad de enseñanza que proporciona el plantel por intermedio de sus profesores.

Lastimosamente, en los colegios fiscales casi no se cumple con esta actividad por los motivos anteriormente anotados ya que el supervisor institucional prefiere no incomodar a los maestros, ni ganarse malas voluntades, dejando esto que se ejecute de acuerdo a la buena disposición de los profesores, esto causará, por consiguiente el desconocimiento de cómo verdaderamente se cumple con el proceso de la enseñanza – aprendizaje.

De las investigaciones realizadas podemos afirmar que esto no se da en los colegios particulares ya que estos sienten preocupación y responsabilidad por conocer como sus maestros se manifiestan en una hora – clase comparando en muchas de las ocasiones el ritmo de sus programaciones con la clase que está siendo aplicada en el momento.

Con esta intervención el supervisor institucional se empapa de la realidad existente en su plantel que a la final va a conseguir que tantos alumnos y profesores adquieran el hábito de estudiar y trabajar siempre bien, para lograr eficiencia en el proceso académico y un notable aprovechamiento de parte de los alumnos que a la postre dará como resultado el reconocimiento por parte de las autoridades y de la colectividad como una buena institución educativa.

La autogestión para la consecución de recursos.

Las autoridades de los colegios, antes de iniciar cada ciclo lectivo se preocupan de adecentar sus establecimientos, esto es, mejoramiento de infraestructura, sin embargo, durante al año escolar, se presentan múltiples necesidades, ya sea de carácter material, pedagógico, didáctico u otros, pues, todo esto entra en la planificación institucional (P.E.I.).

De haber partidas del Estado, para los establecimientos fiscales, mediante trámites correspondientes puede proveer al colegio de lo que necesita. Pero, como el Estado está en soletas; el Ministerio de Educación, permite la *autogestión*; esta actividad la puede realizar el colegio a través del Rector, con autorización del Consejo Directivo y los Padres de Familia, realizando actividades tendientes a llenar las necesidades existentes en el establecimiento.

En los tiempos actuales, el Ministerio de Educación y Cultura, propone el sistema educativo autónomo, consistiendo en que la educación en cada institución esté dirigida por Profesores, Padres de familia y alumnos. Según experiencias, de un supervisor rural, este sistema da excelentes resultados. Los padres de familia toman en serio esta responsabilidad, tanto como controlar y proveer de la parte material al colegio; dando como consecuencia el mejoramiento del nivel académico.

3.2.3. Atención a los trámites Administrativos y Financieros.

Trámites Administrativos.

Dentro de las actividades del supervisor institucional que viene a ser el rector del plantel está:

- ◆ Ejercer o delegar la supervisión pedagógica de conformidad con el reglamento interno.
- ◆ Administrar el establecimiento y responder por su funcionamiento y por la disciplina dentro y fuera del plantel.
- ◆ Legalizar los documentos oficiales que son de su responsabilidad y suscribir conjuntamente con el secretario los títulos que confiere el establecimiento.
- ◆ Dar a conocer a la Junta General de directivos y profesores en su última sesión el informe general de labores.
- ◆ Aprobar la distribución de trabajo y el horario elaborado por una comisión especial designada por el Consejo Directivo.

Estos son los puntos en donde entra la acción del supervisor institucional por los que debe trabajar y hacer que se cumplan, de las investigaciones realizadas en los colegios de nuestra referencia, estas actividades si se cumplen.

Trámites Financieros.

Dentro del sistema y trámites económico – financieros que le corresponde manejar al supervisor institucional, siendo en este caso el rector y particularmente en el sector fiscal, están:

- ♦ Responsabilizarse solidariamente con el colector del manejo de los fondos del establecimiento.
- ♦ Autorizar gastos e inversiones por el valor de hasta 3 salarios mínimos vitales con aplicación a la respectiva partida del presupuesto del establecimiento e informar al Consejo Directivo.
- ♦ Celebrar contratos previa aprobación del Consejo Directivo de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias del establecimiento y con las disposiciones legales correspondientes.

Sobre estos 3 puntos como anotamos antes, en el caso de los colegios fiscales se ha podido conocer que es mucha la solidaridad con el colector que entre los dos han malversado los fondos del establecimiento, o al menos ha permitido que esos fondos sean utilizados en cosas secundarias y en gastos particulares en beneficio personal.

Sobre el otro punto, la autorización de gastos e inversiones, la mayoría de veces sobrepasa el valor estipulado en el reglamento, primero; porque en la actualidad con la cantidad de tres salarios mínimos vitales, muy pocas actividades podrían solventarse, por lo que es necesario, se autorice cantidades mucho más grandes; y segundo, porque lógicamente quienes están encargados de manejar los dineros del plantel y quieren utilizarlo en su provecho lo harán por cantidades mayores a los tres salarios mínimos vitales.

En definitiva, podemos decir, que éstas anomalías de carácter económico se presentan con mayor frecuencia, penosamente en el sector fiscal, antes que en el sector particular, ya que en estos se da mucho menos porque en la mayoría de los casos, estos planteles son dirigidos por sus dueños, lo que se puede notar aquí, que en muchos de ellos también no se invierte el total de los fondos en mejoras para éstas instituciones.

3.3. Coordinación de las actividades administrativas y técnico – pedagógicas.

Las actividades Administrativas y técnico – pedagógicas son funciones que corresponden tanto a los supervisores provinciales como también a los supervisores institucionales, cada uno lo debe realizar de acuerdo a la jerarquía que ostenta, ya que sus informes y programaciones tendrán mucho que ver con las actividades administrativas y técnico – pedagógicas: el supervisor provincial tiene a su función el de revisar las programaciones e informes al supervisor institucional, este a su vez, controlar al personal, que realice correctamente las actividades, para que sea informado adecuadamente y conozca todas las actividades el Director Provincial de Educación.

3.3.1. Con la supervisión provincial.

Dentro de las funciones del supervisor institucional de tipo administrativo y técnico – pedagógicas están:

- Presentar al Director Provincial de Educación y Cultura el Plan Institucional, el informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo.
- Suministrar oportunamente a la Dirección Provincial de Educación y Cultura, la información estadística del establecimiento y más datos solicitados por las autoridades.

De estos dos puntos mencionados, los realizará por intermedio del supervisor provincial. De lo observado, en mucho de los casos se cumple bien, pero, se conoce de algunos planteles que presentan problemas en estos informes, siendo estos, presentados en forma tardía, incompletos, mal estructurados, desordenados, en su presentación dejan mucho que desear, y hasta con faltas de ortografía.

3.3.2. Con el personal administrativo.

Dentro de las funciones del supervisor institucional están:

- Expedir los nombramientos del personal administrativo y de servicio, comunicar al consejo directivo para su ratificación y dar a conocer a la Dirección Provincial.
- Asignar al personal las comisiones ocasionales que fueren necesarias.

También se encuentran otros puntos como: Estimular, sancionar y aceptar renunciaciones al personal administrativo. Todo esto se realiza con la mediación del supervisor provincial de Educación, quien será el que hará conocer al Director Provincial de Educación, esto tiene mayor control en el sector fiscal y fiscomisional.

3.3.3. Con el personal docente.

El supervisor institucional mantiene relación activa con el personal docente, ya que se encuentra estrechamente vinculado con el control y orientación de las actividades técnico – pedagógicas. Las actividades comunes que tiene a su haber realizarlas son las siguientes:

- Nombrar profesores accidentales y sustitutos, convocar a concursos de merecimientos para llenar vacantes de profesores, y aceptar las renunciaciones del personal docente.
- Estimular y sancionar al personal docente de acuerdo con las normas legales y pertinentes.
- Conceder licencia al personal del establecimiento hasta por 30 días en el transcurso del año lectivo por causa debidamente justificada.

Todo esto, encierra la relación de carácter administrativo, pero en su relación técnico – pedagógica debe inclinarse a ser el orientador, consejero, el amigo del profesor, será él quien aconseje, amoneste, le haga notar con claridad los errores que está cometiendo ya sea en el aula en el transcurso de una hora – clase, en las relaciones interpersonales maestro – alumno, maestro – padre de familia.

Todo esto con el único propósito de mejorar el proceso de la enseñanza – aprendizaje, pero en realidad lo anteriormente citado, si se cumpliera a cabalidad sería magnifico, pero debemos exceptuar algunos casos específicamente correspondiente a la educación particular, en donde el supervisor institucional cumple con todas estas tareas y muy bien, claro que dentro de éstos, hay muchos que al igual, como ocurre en la gran mayoría de la educación fiscal, el supervisor institucional también, al igual que el supervisor provincial se inclina a atender el sector administrativo, procurando quedar bien ante las autoridades, de esta manera descuida el sector pedagógico, que es el más importante de la educación.

3.4. La supervisión en la solución de problemas educativos.

Este es el objeto mismo de la supervisión educativa, su creación se la hizo tomando en consideración los diversos problemas que la educación siempre los ha tenido. A la supervisión educativa se le encomendó encontrar el origen o la raíz de los problemas, para de esta manera determinar un modo de solución a los mismos, y quienes fueron encargados de esta noble misión son los supervisores de educación, sean estos nacionales, provinciales o institucionales, es así, que la supervisión es una función especializada encargada de velar por el cumplimiento de los fines y normas de educación y de promover el mejoramiento de la enseñanza y del desarrollo de las comunidades, mediante una acción sistemática y permanente.

La supervisión es principalmente un servicio de asesoramiento profesional y de control, debe tomar en cuenta las opiniones de la comunidad a fin de que el proceso educativo se desenvuelva y desarrolle en función de las necesidades de la misma. De las investigaciones realizadas, podemos anotar que de cierto modo la supervisión trata de solucionar ciertos problemas, como es su función y que aparecen de pronto en un plantel; de lo observado, existen problemas económicos internos, problemas económicos plantel – padres de familia, problemas de profesores no competentes, problemas en cuanto a recalificación de exámenes, problemas organizativos en los planteles que laboran en varias jornadas utilizando el mismo edificio.

En algunos casos, los supervisores se acercan con la intención de resolver esos conflictos, pero esto lo hacen, solo cuando son llamados y en repetidas ocasiones, en otros, conocen la situación difícil pero no hacen nada por resolver, en otros, actúan para la solución del problema, pero a pesar de la buena intención del supervisor las autoridades inmediatas superiores, no dan paso a que se resuelvan los mismos.

De la recalificación de exámenes, en la mayoría de los casos, sí es atendido y solucionado favorablemente para el alumno por la acción del supervisor del colegio, tenga o no tenga razón el alumno, al pedir la recalificación de exámenes, quedando de esta manera mal el profesor de la materia y el plantel al que pertenece.

Otro problema que los supervisores no le prestan atención, y este corresponde al de los maestros rurales que a pesar de tener su tiempo reglamentario y mucho más al servicio de la educación rural, no se da trámite a su petición de salir a la zona urbana, como disponen los reglamentos de educación y en muchos casos le afecta el no pertenecer a un determinado partido político o no tiene el dinero para comprar el trámite de su traslado a la ciudad.

4. ROL SOCIAL QUE DESEMPEÑA LA SUPERVISIÓN EN LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA.

Esta es una activa función que debe desempeñar la supervisión, por medio de los supervisores en la comunicación educativa, ya que ésta incide en forma directa en todas las manifestaciones que la sociedad tiene que cumplir en el desarrollo normal de la comunidad. Lastimosamente aunque exista intención de parte de las autoridades y de los supervisores de cumplir este rol, muy poco o casi nada se lleva a la práctica, esto nos ha mostrado las investigaciones realizadas en los colegios de referencia y otras experiencias de profesores.

4.1 Relación social del Supervisor Provincial.

De observaciones realizadas, se ha podido constatar que los supervisores provinciales, participan o gustan de la relación social, pero, de forma interpersonal, más no con el conglomerado social, ya que ellos se destacan como buenos conversadores con el afán siempre de sobresalir y quedar bien.

4.1.1 Con las autoridades de los colegios.

De forma casi general, la relación social del supervisor provincial, con las autoridades del colegio son buenas, pero, no dejan de existir algunas excepciones, en donde existen roces entre el supervisor y las autoridades. Las autoridades de un plantel están siempre atentas cuando realizan alguna actividad, de invitar la presencia del supervisor correspondiente, esto por guardar buenas relaciones o en otros casos por compromiso.

Se han tenido referencias de ciertas instituciones educativas que han mantenido una muy buena relación con los supervisores, que se han aprovechado para conseguir partidas a favor del colegio y alcanzar ciertos privilegios a favor de las autoridades del plantel u otras personas.

Pero, esto no sucede comúnmente, ya que en otros casos a pesar de existir una buena relación social supervisor – autoridades, no consiguen absolutamente nada, pues, el supervisor aprovecha de esa relación y mantiene en constante engaño con los ofrecimientos o solicitudes que le hayan hecho y con palabras como las siguientes: “*ya se envió la solicitud*”, “*ya está en trámite*”, “*estamos trabajando en eso*”, “*se va a solucionar*”, etc.

4.1.2 Con el personal Administrativo.

CUADRO N°. 12

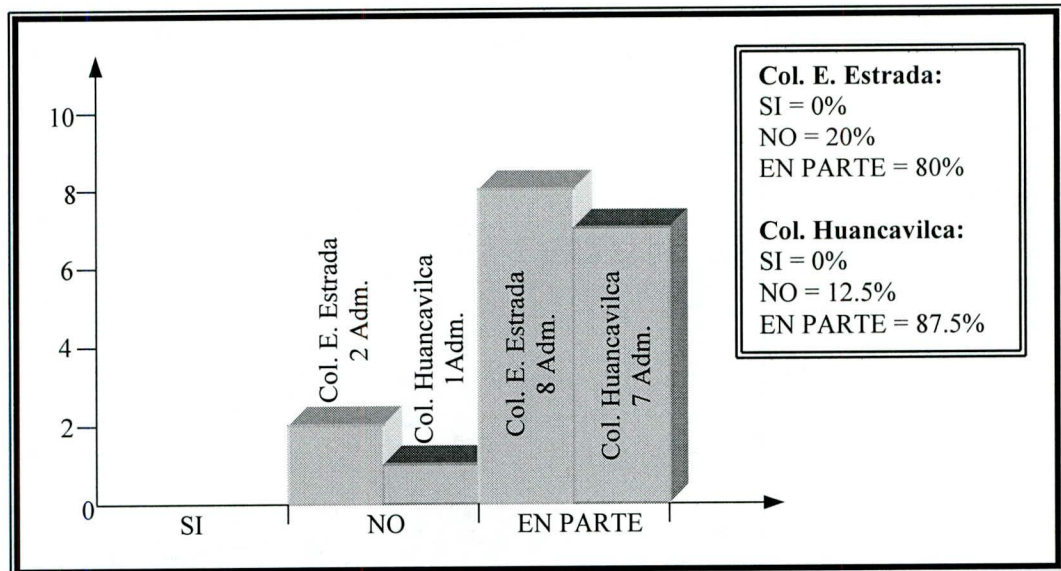
Relación del Supervisor con el personal administrativo

	Alternativas	Emilio Estrada		Col. Huancavilca	
		P. Admin.	Porcentaje	P. Admin.	Porcentaje
1	Si				
2	No	2	20.00%	1	12.50%
3	En parte	8	80.00%	7	87.50%
	TOTAL	10	100%	8	100%

Entre las 10 personas que conforman el personal administrativo, que comprenden el 100% del colegio Emilio Estrada Icaza; 2, que corresponden al 20% dicen que no tienen relación con el supervisor y 8 que es igual al 80% manifiestan que en parte se relacionan con el supervisor.

De igual manera, de los 8 administrativos que constituyen el 100% del colegio Huancavilca; 1 que equivale al 12.50% cuenta que no existe relación alguna con el supervisor y 7, equivalente a 87.50% dicen que la relación es en parte.

GRÁFICO N° 12



FUENTE: Personal Administrativo de los Colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

De esta manera estamos probando nuestra hipótesis sobre la poca funcionalidad de los supervisores provinciales en apoyo al personal administrativo.

Por referencia conocemos que el supervisor provincial, cuando visita un plantel lo hace, para revisar o controlar la parte administrativa, antes que las visitas al aula. En la parte administrativa se dirige por lo regular a la primera autoridad del plantel, la misma que para presentar las documentaciones reglamentarias debe estar acompañado de la secretaria del colegio y auxiliar, en estas circunstancias, casi no hay mucha relación del supervisor con el personal administrativo.

Cosa igual sucede con el colector del plantel, mientras no exista una novedad, casi no llegan ni a conocerse, pero, existen excepciones de personal administrativo que con poca relación con el supervisor tratan de conseguir favores especiales.

4.1.3 Con el personal docente.

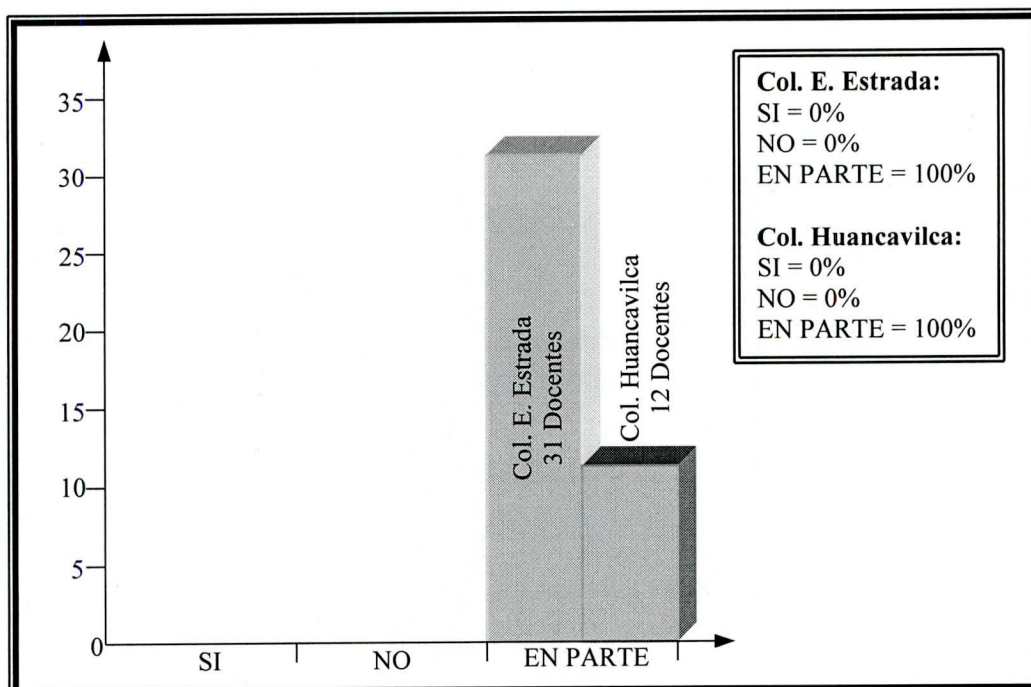
CUADRO N° 13

Relación del Supervisor con el personal docente

	Alternativas	Emilio Estrada		Col. Huancavilca	
		Docentes	Porcentaje	Docentes	Porcentaje
1	Si				
2	No				
3	En parte	31	100%	12	100%
	TOTAL	31	100%	12	100%

La población encuestada de los dos colegios, Emilio Estrada Icaza y Huancavilca, que comprenden el 100%, los 31 del primero y los 12 del segundo colegio, coinciden en manifestar que en parte mantienen relación con los supervisores de educación provincial, lo que confirma nuestra hipótesis planteada.

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Profesores de los colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

Por lo general, el supervisor procura mantener una buena relación con los profesores, mas bien, los maestros por lo general gustan de mantenerse distantes del supervisor.

Si hablamos de una buena relación estaríamos considerando la conversación entre supervisor y maestro pero fuera de las aulas escolares y de temas que tengan que ver con el proceso de enseñanza, ya que como hemos dicho anteriormente, el supervisor de modo general no visita al maestro en una hora clase, y si lo realiza, será fuera del aula. Cuando a un supervisor se lo ve charlando animadamente con un profesor con facilidad se deduce que está hablando de cualquier tema, menos de tópicos pedagógicos.

4.1.4. Con los alumnos.

El supervisor provincial casi no mantiene relación con los alumnos, podríamos decir exagerando un poco que esta relación se daría quizás a un buenos días o buenas tardes con uno o dos alumnos que se encuentran al paso en una de las pocas visitas administrativas que realiza al plantel, o en alguna fiesta o acto que se estuviere realizando. Por todo esto, podemos manifestar que la relación social entre supervisor y alumno es muy distante. De las investigaciones realizadas los alumnos desconocen lo que es un supervisor de educación, quién es, o qué hace, los que tienen un conocimiento le dan calificativos peyorativos, como: es vago, ocioso, no justifica el sueldo; quizás todas estas exclamaciones sean receptadas por los alumnos de parte de otras personas, que pueden ser los profesores o padres de familia, lo que hace que el alumno repita lo que ha escuchado anteriormente.

4.1.5 Con los padres de familia.

La relación del supervisor con los padres de familia, casi no existe, salvo casos cuando un padre de familia necesita generalmente se le solucione algún problema, acuden al supervisor, pero, es difícil ubicarlo e identificarlo, en el mejor de los casos, se conoce el nombre, pero no a la persona, porque nunca, en ninguna reunión del plantel

con los padres de familia hayan invitado al supervisor y presentado a los padres de familia. De las investigaciones realizadas, se pudo notar, casi todos los padres de familia desconocen de la existencia del supervisor, de lo que es y lo que hace.

4.2 Rol del supervisor en la solución de problemas sociales del colegio.

CUADRO N°. 14

El Supervisor en la solución de problemas

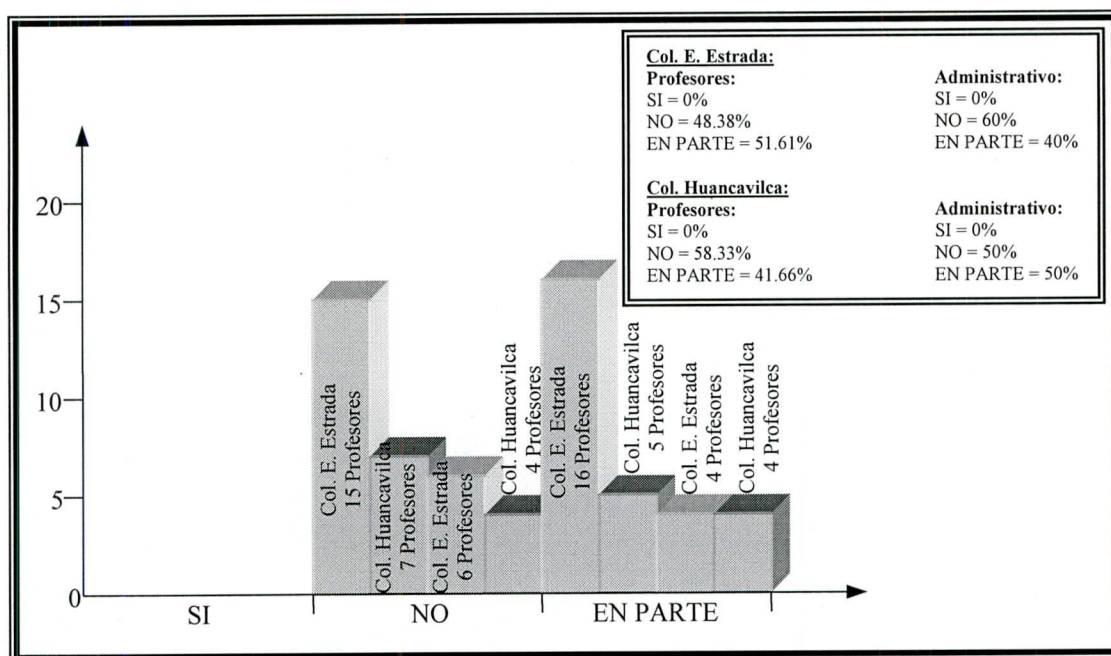
Alternativa	EMILIO ESTRADA ICAZA				PART. HUANCABILCA			
	Prof	%	Admin.	%	Prof	%	Admin.	%
Si								
No	15	48.38	6	60	7	58.33	4	50
En parte	16	51.61	4	40	5	41.66	4	50
Total	31	99.99	10	100	12	99.99	8	100

En el colegio Emilio Estrada Icaza, los 31 profesores que conforman el 100%, de la población encuestada, de los cuales 15, que forman el 48.38% expresan que no intervienen en la solución de problemas sociales, y los 16 equivalentes al 51.61% manifiestan que solo en parte intervienen en la solución de problemas. De los 10 administrativos que constituyen el 100%, 6 que viene a ser el 60%, dicen que no intervienen los supervisores en la solución de problemas y los cuatro restantes (40%), expresan que en parte, intervienen los supervisores, en la solución de problemas.

En el colegio Huancavilca, de los 12 profesores que equivalen al 100% de la población encuestada; 7, que constituyen el 58.33% relatan que no hay intervención del supervisor en la solución de problemas y 5 (41.66%), cuentan que los supervisores intervienen en parte en la solución de problemas; y 8 administrativos constituyen el 100% de la población encuestada; 4 (50%), manifiestan que el supervisor no interviene en la solución de problemas y los otros 4 (50%) en opinión dividida sostienen que solamente en parte, los supervisores provinciales intervienen en la solución de problemas.

Esto confirma nuestra hipótesis sobre la baja funcionalidad del supervisor provincial al no atender en forma total en la solución de problemas de carácter social en los planteles a su cargo.

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Profesores y administrativo de los colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

El supervisor tiene mucho que ver en la solución de problemas sociales que se presentan en un plantel educativo, en una primera instancia, cuando los problemas que se presenten y tengan una inmediata solución le corresponderá directamente al supervisor institucional ventilarlos de una manera justa para las partes que tengan incidencia en determinado campo. Pero, cuando las discrepancias llegan a mayores y las soluciones trascienden de la competencia institucional, es necesaria la intervención del supervisor provincial, pues, él dentro de su competencia respaldada más que todo por su experiencia y por las autoridades debe intervenir en la solución de los problemas que se han presentado.

En muchos de los casos las soluciones son satisfactorias a los interesados, esto es, al plantel y la otra parte que tenga que ver con el asunto; pero, lastimosamente en casos aislados la razón le han dado a la parte agraviante, fallando en contra de la verdad, haciendo menos caso a los reglamentos y a la justicia, favoreciendo a alumnos y padres de familia y dejando en entredicho al plantel implicado.

También, ocurre que mientras los problemas sean de una fácil solución aparecen los supervisores provinciales, como mediadores de la situación y si los problemas persisten y se agravan, el supervisor provincial se aleja o desaparece dejando en mala situación al plantel que está soportando determinados problemas.

4.3 Interrelación del colegio con la comunidad.

Todo plantel educativo mantiene una buena relación con la comunidad, tanto la que se encuentra a su alrededor, como aquella que está lejana físicamente, que tiene que ver de una u otra forma interrelacionándose con la institución educativa, y yendo más allá de la primordial función que es la de educar, y prepararlos para la vida.

4.3.1 Actos Cívicos.

Las instituciones educativas, dentro de la formación integral que deben proporcionar a la juventud, tienen la obligación de mantener en alto el espíritu del civismo y que en cada momento que sea posible deben resaltar los valores cívicos, como por ejemplo: izando la bandera y embanderando el plantel y todo el sector aledaño los días que se conmemoran fechas de recordación patria, manifestando y propagando el significado y la importancia que encierra el acto del juramento a la bandera, así como también de la gran responsabilidad que engloba la designación de abanderados.

La participación en los desfiles, es importante ya que por este medio, el plantel deja conocer su formación cívica y patriótica.

Todas estas actividades, serán debidamente planificadas antes de iniciar el año lectivo, por o con el control del supervisor institucional, que informará al supervisor provincial, quien en coordinación, también elaborará su programa de actividades y lo presentará al Subdirector de Educación. Otra manera de motivar el espíritu del civismo es, por medio del acto cívico, en cada lunes y en fechas históricas importantes.

Sobre lo anterior, el espíritu patriótico y cívico mismo, ha disminuido notablemente, ya que en un gran porcentaje de los planteles no ponen en práctica lo anteriormente anotado.

4.3.2 Actos educativos y culturales.

El colegio para interrelacionarse con la comunidad tiene la obligación de participar, además de entregar la enseñanza a sus alumnos, aprovechar de este potencial para desarrollar y propiciar en cualquier momento actividades de carácter educativas y culturales, a más de aquellas que por tradición son programadas en el plantel.

Los alumnos, serán los protagonistas de propagar educación y cultura por medio de variadas actividades que ellos aprendieron de sus profesores como: la práctica del saludo, la participación con propaganda invitando a la inclinación y fomento de buenos hábitos y costumbres. La organización y participación de un plantel en concursos intercolegiales, hará conocer la educación y cultura que posee la institución representada por sus elementos integradores con la finalidad de elevar el nivel cultural de los participantes.

La intervención de los alumnos en actividades culturales donde se invite al sector en el que está ubicado el plantel, hará que mejore el comportamiento de esa cercana comunidad. Otra forma de interrelación del colegio – comunidad, es cuando se realizan actividades de la semana cultural del plantel, en donde se puede apreciar la gran concurrencia de padres de familia, vecinos o público aledaño y general, con la participación de los alumnos con sus exposiciones se conseguirá educar y culturizar al público asistente desde luego si se tiene la buena predisposición de parte de ellos.

Las prácticas pre – profesionales que realizan los alumnos, es otra forma positiva que se logra por la relación plantel – comunidad, pues, en esta ocasión, es el alumno quien va a recibir educación al conocer, para qué él se está preparando y cultura al conocer la relación que debe existir entre empleados y con el público a quien va a servir. *“Todo el quehacer del hombre como individuo o como institución relacionándolo con la comunidad actúa de manera interrelacionada que va a entregar o recibir educación y cultura”*.

4.3.3 Eventos Deportivos.

La actividad deportiva, es la manera más practicada para que exista una interrelación entre un plantel y la comunidad, ya que esto, se realiza interna y externamente del plantel e inclusive, en ocasiones trasciende los límites de la provincia y del país; internamente se realizan competencias entre estudiantes, profesores y padres de familia, y éstos en otras oportunidades comparten estas actividades con otros colegios o con la comunidad aledaña. Estas actividades, también deben ser planificadas al inicio del año lectivo, a cargo de su consecución estará el supervisor institucional; pero, existen colegios que por su estructura tienen muy limitada esta actividad.

4.3.4 Actos Sociales.

Las actividades sociales también son programadas, ya que estos espacios se prestan para fomentar la interrelación del plantel con la comunidad, que por lo general se manifiesta con invitación general del plantel para toda la colectividad, a la asistencia a sus festividades patronales, deportivas, culturales y sociales como: bingos, kermesses, festivales de la canción, etc., también a la realización de obras de beneficio social, así: para las mingas de limpieza del sector, recolecta de donativos y distribución por parte de los alumnos, a los asilos, orfanatos, sectores marginales, etc. Pero, lastimosamente, muchos colegios más se dedican a la diversión que a presentar acciones de bien social.

4.4 Organización de los cursos de Relaciones Humanas.

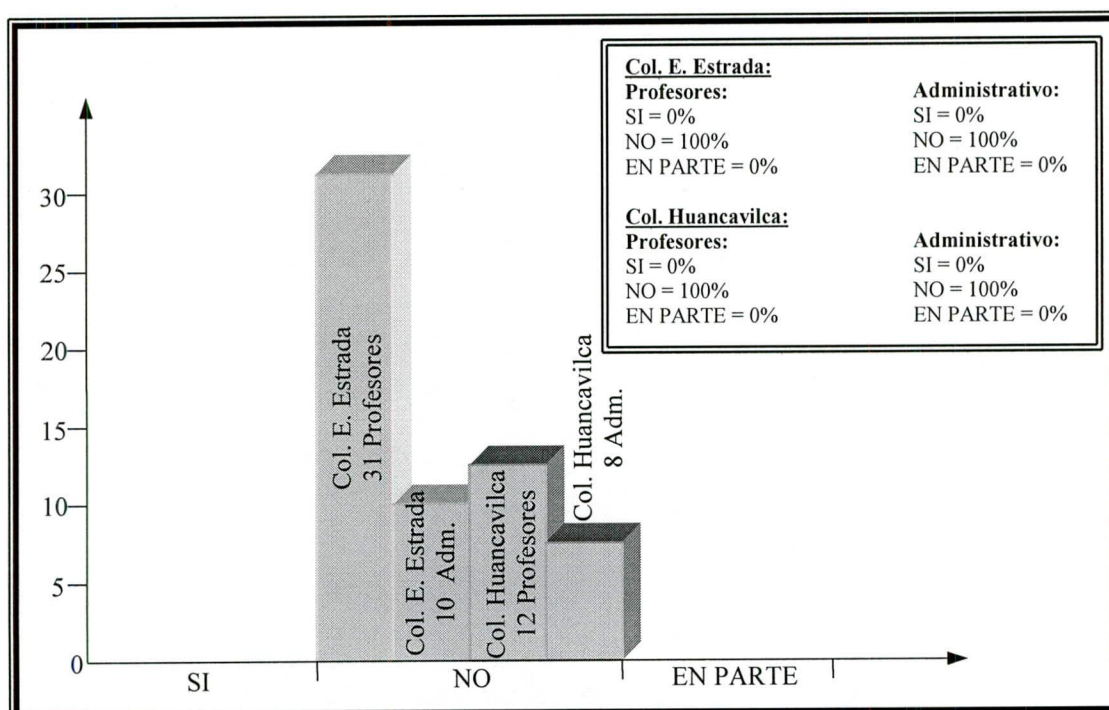
CUADRO N° 15

El Supervisor en la organización de cursos de relaciones humanas

	EMILIO ESTRADA ICAZA				PART. HUANCABILCA			
Alternativa	Prof	%	Admin.	%	Prof	%	Admin.	%
Si								
No	31	100	10	100	12	100	8	100
En parte								
Total	31	100	10	100	12	99.99	8	100

Los 31 profesores y 10 administrativos del colegio Emilio Estrada Icaza que comprenden el 100% de la población encuestada manifiestan que no se organizan cursos de relaciones humanas, así mismo de 12 profesores y 8 administrativos del colegio particular Huancavilca, que equivalen al 100% expresan que no se realizan cursos de relaciones humanas.

GRÁFICO N° 15



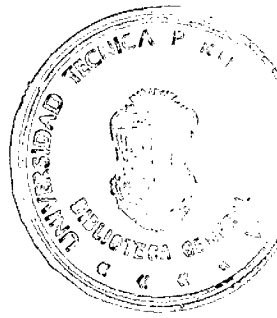
FUENTE: Profesores y administrativos de los colegios E. Estrada y Huancavilca.

ELABORACION: Los autores.

Dentro de las funciones de la supervisión educativa, está el organizar cursos y seminarios de profesionalización docente, y dentro de éstos preparar al maestro para su comportamiento interpersonal, por medio de una buena capacitación del manejo de las relaciones humanas. Pero, lastimosamente, de las investigaciones realizadas no se ha dado este tipo de capacitación, pues, en los últimos tiempos se han dedicado a capacitar a los maestros, en prepararlos únicamente para enfrentar satisfactoriamente la última reforma curricular, dentro de esto, se ha tratado de influenciar el desarrollo del eje transversal sobre la educación en valores, pero dejando a un lado el correcto procedimiento de las relaciones humanas, ya que se ha observado que de esto, falta mucho que practicarlo, por este motivo es que se aprecia una serie de conflictos entre maestros, maestro – alumno, maestro – padre de familia y la poca aceptación del criterio ajeno, el respeto y la solidaridad al trabajo en conjunto. La falta de cooperación y la aceptación a las disposiciones emitidas por las autoridades; y esto, da lugar a ser reacios al cambio de los procesos educativos y por consiguiente puede permitir un estancamiento o retraso al proceso educativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES



Luego de las investigaciones realizadas en los colegios “Emilio Estrada Icaza”, fiscal, y “Huancavilca”, particular; de la ciudad de Guayaquil y en la Dirección Provincial de Educación y Cultura del Guayas, mediante las técnicas de la investigación científica como son: encuestas, entrevistas y la observación, las mismas que han sido respaldadas por una evaluación comparativa, utilizando la experiencia, anécdotas y observaciones directas de supervisores, algunos rectores, profesores de diversos establecimientos educativos, acompañados de impresiones de alumnos y padres de familia mediante conversaciones formales sobre el tema de la “Funcionalidad de la Supervisión Educativa” y salvando varios obstáculos tales como: el recelo, egoísmo, falta de franqueza a la realidad, el desconocimiento en algunos casos, en encubrimiento de la realidad mediante las apariencias y la dificultad de encontrar a las personas en los lugares de trabajo. En primer lugar, los supervisores provinciales de educación, están conscientes del rol para el que fueron nombrados, que conocen de las reglamentaciones y de los planes provinciales de supervisión, ya que participan en su elaboración, pero de su cumplimiento dejan mucho que desear por las siguientes razones:

1. La edad (Tercera) de muchos supervisores es un obstáculo, para que realicen su labor de una manera eficiente, ya que tienen que asistir a frecuentes revisiones médicas. Así mismo su dinámica de trabajo es lenta.
2. La dificultad de encontrar a un supervisor obstaculiza realizar una sesión de trabajo, o una simple consulta, lo que entorpece el desarrollo de posteriores actividades educativas.
3. La falta de apoyo de las autoridades educacionales, a la supervisión educativa, con medios materiales (ubicación y suministros de oficina, transporte, etc.)
4. El Supervisor de Educación, además de su función, tiene otros trabajos (profesores de colegios y/o universidades) y en otros casos negocios propios.
5. La ausencia de la supervisión en muchos planteles educativos, (una sola visita administrativa en los colegios de nuestra referencia).

6. Algunos supervisores dedican su tiempo a ocuparse de ciertas tendencias políticas.
7. La falta de conciencia en el cumplimiento de sus funciones de parte de algunos supervisores, lo que hace que se descuiden de sus responsabilidades en algunos planteles donde ellos tienen que intervenir. Aunque ellos manifiestan dedicarse a la educación por entero, pero, vemos y sabemos que la educación deja mucho que desear en el país.
8. Las secuencias de visitas del supervisor a un plantel se reduce a una sola y esta de carácter administrativo y si va en otras ocasiones, será como invitado.
9. Los supervisores aprueban la creación de establecimientos educativos sin constatar que éstos tengan una infraestructura funcional adecuada para la labor educativa.
10. La falta de preparación especializada para el cargo de supervisor.
11. El supervisor trata de sobresalir siempre sin actuar de una forma definitiva, en su función, de acuerdo a los problemas que se le presenten, en un determinado plantel.
12. Los supervisores prestan poca asistencia al personal administrativo para el mejoramiento de sus labores.
13. Los supervisores tienen a su cargo el control de una exagerada cantidad de planteles, esto, lógicamente, limita el buen desempeño de sus funciones.
14. Los supervisores nunca visitan a los maestros en el desempeño de su labor en el aula de clase.
15. Los supervisores escasamente, organizan o dan cursos y seminarios de capacitación para los docentes.
16. Al existir problemas, donde se requiere la recalificación de exámenes por lo general facilita este procedimiento pero, con resultado favorable siempre para el estudiante, aunque éste no tenga la razón.
17. Los supervisores de forma definitiva se desprecupan de solucionar todos los problemas que aparezcan o que tengan los planteles que tienen a su cargo. (Administrativos, estructurales, académicos).
18. Los supervisores muy poco hacen acto de presencia en los programas cívicos que se desarrollan en el plantel.
19. Los supervisores se limitan a sugerir la participación activa de la relación que debe existir entre el plantel y la comunidad, pero ellos no hacen nada para fomentar esta buena idea.

20. Los supervisores, se han despreocupado de organizar en los planteles que tienen a su cargo cursos o seminarios de relaciones humanas.
21. Las personas que trabajan en supervisión educativa, pertenecen a una burocracia muerta, porque no existen indicadores de progreso en el trabajo y en la producción de valores educacionales, por lo que se constituye en meros consumidores del presupuesto del estado.
22. Muchos supervisores, creen que al haber alcanzado esta función, les da la oportunidad de tener un período de descanso.
23. En las encuestas y entrevistas realizadas, se ha notado que con el ánimo de quedar bien o por no comprometerse en las respuestas, falsean la realidad.
24. Al terminar este trabajo, hemos podido auscultar que la poca supervisión realizada en los colegios, ha influido en un desgaste de interés y actitudes de los docentes, incidiendo notablemente en el deterioro de la educación y la mala preparación académica impartida a la juventud es causa del nivel ínfimo en su preparación, siendo un obstáculo para su desenvolvimiento en la universidad y en la vida.

RECOMENDACIONES

De las conclusiones a las que hemos llegado, luego de una concienzuda investigación en la cual hemos palpado de cerca la decadencia de la educación, en la que la culpa recae en todos los ámbitos, empezando en el sistema y en la falta de conciencia de muchos maestros, de esto, todos estamos conscientes, pero nadie ha hecho algo por impulsarla y sacarla de esta crítica encrucijada en que se encuentra, de una forma real y definitiva. Por todo esto, nos permitimos anotar las siguientes recomendaciones:

1. La edad de los supervisores debe estar comprendida entre los 35 a 55 años, la misma que les permitirá, desarrollar sus funciones de un modo ágil y dinámico.
2. El trabajo de los supervisores debe estar concentrado y organizado de tal forma que cuando alguien requiera su asistencia pueda encontrarle con facilidad, por lo que proponemos lo siguiente:
 - El supervisor debe asistir a su sitio de trabajo (Dirección Provincial de Educación) en un horario de 08H00 a 10H00, y luego de esas horas salir a realizar las visitas que tenga planificadas, regresando por la tarde a las 15H00, para poder atender a quien requiera de su participación y pueda presentar sus informes correspondientes al Subdirector de Educación.
3. Es necesario un apoyo definitivo de las autoridades educacionales para la marcha del buen funcionamiento de las labores de la supervisión, esto es, actuando de inmediato sobre los informes o novedades que presentan los supervisores a las autoridades respectivas.
4. Es necesario, que exista apoyo concreto para el desplazamiento de los supervisores a los planteles que deben visitar, para lo que se requiere establecer regímenes permanentes y organizados de transportación para ellos.
5. Controlar que aquellos que tienen la función de supervisores cumplan exclusivamente las actividades para las que fueron nombrados.

6. Establecer y controlar que los supervisores realicen por lo menos tres visitas al año a los planteles que tienen a su cargo. Siendo la primera de carácter Administrativo, la segunda de carácter técnico – pedagógica y la tercera de carácter evaluativa, de las actividades realizadas en el plantel.
7. Al nombrar nuevos supervisores, se debería comprobar que posean un alto espíritu de honradez, honestidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones de las que ha tenido anteriormente y para las que va a desarrollar en adelante.
8. Para nombrar nuevos supervisores, se debe tomar en cuenta, como requisito indispensable que sea especializado en Administración y Supervisión educativa.
9. Los supervisores deben actuar con estricta responsabilidad cuando tienen que aprobar la creación de nuevos planteles educativos, que éstos cumplan con todas las exigencias que dispone la ley.
10. Disponer y comprobar que el supervisor solucione los problemas que a él le correspondan cuando se presentan en el plantel de su jurisdicción.
11. El supervisor dentro de su trabajo, debe considerar necesario, que no solamente debe prestar asistencia técnica únicamente al personal docente, sino también al personal administrativo y de servicio para que mejore la calidad de trabajo.
12. Para una efectiva y real supervisión cada supervisor no debe tener demasiadas instituciones a su cargo.
13. El supervisor debe asistir de preferencia a los profesores, cuando éstos están desarrollando una hora-clase en el aula, así de esta manera podrá darse cuenta del procedimiento que utiliza al enseñar y orientarlo en caso de ser necesario.
14. Responsabilizar obligatoriamente a los supervisores, sobre la organización y consecución de cursos o seminarios periódicos (mínimo 2 veces al año) para el personal docente y administrativo; recomendando que entre aquellos, se lleve a cabo uno de Relaciones Humanas.
15. En lo que se refiere a la recalificación de exámenes, luego de hacerlo internamente en el colegio, el padre de familia, debe dirigirse al supervisor del mismo, para hacerle conocer de esta situación, quien deberá seguir el trámite correspondiente y controlar que se realice de una manera justa y honesta, sin favorecer al alumno que no tiene razón.

16. Los supervisores deben hacer acto de presencia en forma alternada y participar en los programas cívicos que se desarrollan en un plantel, para de esta manera elevar el espíritu patriótico de los alumnos.
17. Recomendamos que todas las fechas cívicas sean conmemoradas, en el día correspondiente, con actos cívicos en los planteles, y luego de esto pueden tomar el día de descanso como está indicado en los reglamentos de educación, pero del cumplimiento de esto, debe ser responsable el Supervisor de Provincial de Educación.
18. En las relaciones de los planteles con la comunidad, la participación del supervisor debe ser práctica y activa, mostrándose en cada evento como líder entusiasta y motivador para llevar a la comunidad al plantel.
19. Si los supervisores cumplieran su función honestamente y a cabalidad, la educación no estaría en un nivel académico tan bajo, ni tan desprestigiada. Hay que tomar acciones inmediatas, para solucionar este gran problema, prepararnos para educar adecuadamente a los niños y jóvenes, que serán los ciudadanos del Siglo XXI, de no hacerlo, ellos, nos acusarán de sus errores y fracasos.
20. Como hemos observado, las reformas curriculares de la educación, aparecen como políticas de los gobiernos de turno, sugerimos que para que la educación llegue a la excelencia educativa, debe ser **política permanente de Estado**.
21. De la investigación realizada, podemos deducir, la manera que se lleva la gestión supervisora en la ciudad y provincia, pudiendo ser tomada en consideración, como indicador de la realidad supervisiva del país.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

1. AGUILAR, F. Ruth: Metodología de la Investigación Científica, Edit. U.T.P.L. Loja, 1992.
2. ÁNGEL, Frank: Técnicas de Supervisión Escolar.
3. DINACAPED, Curso de perfeccionamiento para Administradores Educativos.
4. EB, PRODEC: Sistema de Supervisión Educativa, Quito 19994.
5. FERMIN, Manuel: Tecnología de la Supervisión Docente. Edit. Kapeluz, Buenos Aires 1980.
6. FREUND y SIMON: Estadística Elemental. Edit. PHH.
7. GARCÍA, Mafalda: Supervisión Educativa I. Edit. U.T.P.L. 1994.
8. GUARDERAS, Toscano: La supervisión interna de las instituciones educativas. Edit Centenario, Quito 1993.
9. LEMUS, Luis Arturo: Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas, Edit. Kapeluz, Primera Edición, Junio, Buenos Aires, 1975.
10. LEMUS, Luis Arturo: Organización y Supervisión de las Escuelas Primarias. Cuarta Edición, Edit. Cultura Centroamericana, Buenos Aires 1966.
11. MARCILLO, I. Segundo Lcdo. Legislación Educativa. 1993.
12. MINISTERIO de Educación y Cultura: Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa. Quito 1994.
13. MINISTERIO de Educación y Cultura: Manual de Legislación Educativa. Editorial del Pacífico S.A., Quito.
14. MOSHER, Ralph L. y PURPEL, David E.: Nuevo Enfoque de la Supervisión un desafío al concepto tradicional. Edit. "El Ateneo", Buenos Aires 1974.
15. NERECI, Imídeo G: Introducción a la Supervisión Escolar. Edit. Kapeluz, Primera Edición, Bs. As. 1975.

16. ORDÓÑEZ, G. Grimaneza: Supervisión Educativa II. Edit. U.T.P.L. 1995.
17. QUEZADA, G. Miguel: Diseño de Evaluación de Proyectos. Edit. U.T.P.L. Loja, 1994.
18. VALDIVIESO, Miguel: Prácticas en Administración y Supervisión Educativa. Editorial U.T.P.L. Loja, 1995.
19. SPERB, Dalilla C.: Dirección y Supervisión en la Escuela. Edit. Kapeluz, primera edición, Buenos Aires, 1974.
20. WILES, Kimball: Técnicas de Supervisión para mejores escuelas. Edit. TRILLAS S.A., Segunda Edición, México 1967.

ANEXO

ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

**Encuesta para Supervisores, acerca de la funcionalidad de la Supervisión
Educativa.**

Objetivo:

Determinar la funcionalidad de los supervisores provinciales e institucionales en los colegios “Emilio Estrada Icaza” y “Particular Huancavilca”.

Como estudiantes de la especialidad de Administración y Supervisión Educativa, preocupados por el proceso de enseñanza – aprendizaje; el mismo que depende directamente de la Supervisión Educativa. Por este motivo, solicitamos a Ud. Se sirva orientarnos con sus valiosos conocimientos, que puede compartírnos, por su vasta experiencia en el campo de la educación.

Datos Informativos:

Provincia: _____ **Ciudad:** _____ **Cantón:** _____

Parroquia: _____ **UTE #:** _____

Fecha: _____

Consigna: Marque con una (X) la alternativa de su respuesta elegida e indique el por qué.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Considera importante la labor del Supervisor de Educación?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

2.- ¿Las planificaciones realizadas por los supervisores se cumplen en los plazos estimados?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

3.- ¿Tiene conocimiento sobre la existencia del plan provincial de la supervisión y la ejecución del mismo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

4.- ¿La supervisión institucional elabora y ejecuta su plan de acción en coordinación con la supervisión provincial?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

5.- ¿Las autoridades provinciales se preocupan por el normal desenvolvimiento de las actividades planificadas?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

6.- ¿Considera que los supervisores cumplen a cabalidad sus funciones?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

7.- ¿Cuenta con un plan de acción para el desempeño de sus funciones?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

8.- ¿Los supervisores evalúan las actividades realizadas?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

9.- ¿Los supervisores provinciales realizan visitas exclusivamente de carácter administrativo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

10.- ¿Los supervisores provinciales acuden a las invitaciones culturales, artísticas y deportivas realizadas por los colegios a su cargo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

11.- ¿Considera que el Supervisor debe ser orientador de los docentes?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

12.- Con la finalidad de mejorar la actividad educativa, ¿Los supervisores desarrollan clases demostrativas a los docentes?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

13.- ¿Las visitas a los planteles las realizan periódicamente?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

14.- ¿Los supervisores se preocupan por actualizarse en relación a sus tareas para cumplir eficientemente los mismos?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

15.- Los supervisores interesados por la superación de los docentes, ¿Organizan continuamente cursos y seminarios?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

16.- ¿Considera que el Supervisor constituye un valioso apoyo para resolver los problemas de un plantel?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

17.- ¿Cree Ud. que el Supervisor contribuye en el mejoramiento del sistema educativo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

18.- La función supervisiva dada su importancia en la labor docente, ¿merece una evaluación continua y permanente?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

19.- ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de supervisores que utilizan su función en actividades de tipo personal?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

20.- ¿Considera que el Supervisor educativo tiene bastante trabajo que realizar?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

21.- ¿Estima que el supervisor cuenta con todas las facilidades necesarias para realizar su labor?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

22.- ¿La cantidad de planteles asignados a cada Supervisor es correcta para que cumpla a cabalidad su rol?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

23.- ¿El Supervisor demuestra seguridad y firmeza en sus visitas a los colegios a él asignados?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

24.- ¿Los docentes consideran al Supervisor como un líder orientador?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

25.- ¿Considera indispensable que para ocupar el cargo de Supervisor de Educación debe tener título en Supervisión Educativa?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

26.- ¿Estima necesario que el Supervisor visite a los colegios por lo menos 3 veces al año?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

27.- Dentro de sus funciones, ¿está el asesorar al personal administrativo del colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

28.- Al finalizar el año lectivo, ¿Ud. elabora la ficha de necesidades de los colegios a su cargo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

29.- ¿El asesoramiento pedagógico a los profesores de los colegios de su jurisdicción, lo realiza mediante seminarios o cursos?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

30.- ¿El asesoramiento pedagógico a los profesores de los colegios a su cargo, lo realiza por áreas o en forma individual?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

31.- ¿Considera necesario revisar trimestralmente la planificación didáctica, de los colegios a Ud. encomendados?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

32.- ¿Sus relaciones sociales con las autoridades de los colegios a su cargo son muy buenas?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

33.- ¿Sus relaciones sociales con los docentes y personal administrativo son excelentes?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

34.- ¿Su criterio es tomado muy en cuenta para la solución de problemas?
SI () NO () EN PARTE ()

¿Porqué?

35.- ¿Las relaciones entre Ud., alumnos y padres de familia se desarrolla en el plano de la cordialidad?

SI () NO () EN PARTE ()

¿Porqué?

36.- ¿Recibe información oportuna sobre problemas que se suscitan en los colegios que están bajo su responsabilidad?

SI () NO () EN PARTE ()

¿Porqué?

GRACIAS POR SU COLABORACION

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Entrevista Supervisores sobre la Supervisión Educativa.

Objetivo:

Determinar como los supervisores educativos, desempeñan su función.

Datos Informativos:

Nombre: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

Función que desempeña: _____

1. Señor supervisor: ¿Podría indicarnos como realiza su plan de actividades, referente a los planteles a su cargo?
¿Se cumplen las actividades planificadas?
¿Por qué?
2. ¿Para realizar estos planes, los hace Ud. solo o es necesaria la participación de otras personas?.
3. Podría decirnos Ud. ¿Cuántos compañeros supervisores poseen título académico en supervisión educativa?
¿Cree que es necesario este título?
¿Por qué?.
4. Los supervisores, ¿Con qué frecuencia realizan cursos de actualización en supervisión educativa?
¿Cuáles?.
5. Quisiera explicarnos, ¿Cómo realiza Ud. la supervisión de los planteles a su cargo?.
6. ¿El supervisor es controlado en su función?
¿Por quién?
¿Con qué frecuencia? y



- ¿De qué manera?
7. ¿Podría explicarnos cómo realiza la supervisión de los planteles a su cargo?
¿Existe algún obstáculo para que su labor no pueda cumplirse a cabalidad?
 8. ¿Entre sus gestiones realiza actividades que motiven la cooperación en bien de la comunidad inmediata a los colegios que tiene usted a su cargo?
¿Cómo lo hace?
 9. Describa el ambiente de los planteles donde realiza la visita, ¿Es bien recibido?
¿Se siente rechazado?
¿Le da la impresión que es invisible?
 10. Según su criterio, ¿A qué o a quiénes se debe que la educación ecuatoriana, haya bajado su calidad académica?
 11. ¿Cómo se autodeterminaría usted, con respecto a la función que desempeña?,
¿Consejero, orientador, facilitador, controlador y fiscalizador?
 12. ¿Conoce usted colegas suyos, que hagan del cargo de supervisores, una época de descanso, tomando en consideración la flexibilidad de su trabajo, o quizá conoce de algunos que tengan otros trabajos o tal vez negocios propios?
 13. ¿Cree usted que la edad es un obstáculo para cumplir plenamente con la función de supervisor?
 14. ¿Conoce usted a algunos colegas suyos, que no cumplan la función para la que fueron nombrados?
 15. ¿Los supervisores tienen el apoyo total de parte de las autoridades para que puedan desempeñar bien su función?
 16. ¿Cree usted que el número de planteles asignados a su cargo para su supervisión, es el correcto?
 17. Personalmente, ¿Se siente satisfecho de haber sido nombrado Supervisor de Educación y de labor realizada?

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Encuesta para Rectores

Criterios de los Rectores, sobre la labor que realizan los supervisores

Objetivo:

Determinar el Plan de Acción de la supervisión y su ejecución en los colegios "Emilio Estrada Icaza" y "Particular Huancavilca", de esta ciudad.

Datos Informativos:

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

Función que desempeña: _____

Consigna: Marque con una (X) la alternativa de su respuesta elegida e indique el por qué.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Planifica las actividades que se ejecutan en el plantel?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

2.- ¿Las visitas que realiza a los cursos son improvisadas o las planifica previamente?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

3.- ¿Es importante para Ud. dedicar especial atención a los trámites administrativos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

4.- ¿Presta especial atención a los trámites financieros de su colegio?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

5.- ¿Dedica mucho tiempo a la autogestión para la consecución de recursos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

6.- Una vez planificadas las actividades de su colegio, ¿se informa e invita al Supervisor de su zona?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

7.- ¿El personal administrativo, conoce y participa de las actividades que realiza su colegio?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

8.- ¿Ud. y el personal docente planifican coordinadamente las actividades que se realizan en su institución educativa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

9.- ¿Revisa y aprueba personalmente el horario y distribución de trabajo de su colegio?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

10.- ¿El vicerrector le informa periódicamente a Ud. y al C. Directivo el cumplimiento de sus funciones?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

11.- ¿El vicerrector cumple y hace cumplir las normas legales y más disposiciones impartidas por Ud.?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

12.- ¿El vicerrector preside la junta de directores de área?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

13.- ¿El vicerrector se responsabiliza de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del establecimiento, en coordinación con Ud.?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

14.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica diseña procesos didácticos de recuperación pedagógica para los alumnos con dificultades de aprendizaje?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

15.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica, planifica su trabajo y coordina las actividades educativas del profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

16.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica, promueve la capacitación y el perfeccionamiento del personal docente?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

17.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica, promueve cursos de didáctica para elevar el nivel académico de su institución educativa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

18.- ¿Ud. como Supervisor Institucional, soluciona los problemas educativos con facilidad?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

19.- ¿La comunidad que vive en torno a su colegio participa siempre de los actos cívicos, educativos y culturales que realiza su institución?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

20.- ¿Las familias que viven cerca de su establecimiento son invitadas a los programas deportivos y sociales que Ud. realiza?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

21.- ¿Ha organizado curso de relaciones humanas con el fin de estrechar lazos de amistad y superar roces entre el profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

22.- Su institución educativa tiene un Supervisor de educación, ¿éste cumple su función satisfactoriamente?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

23.- ¿El Supervisor de educación visita su colegio 3 veces al año?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

24.- ¿El Supervisor de educación, le ayuda a solucionar problemas que se dan en su colegio?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

25.- ¿El Supervisor de Educación realiza visitas solo de tipo administrativas?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

26.- ¿El Supervisor de Educación realiza visitas solo de tipo pedagógico?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

27.- ¿El Supervisor de Educación realiza cursos o seminarios para sus profesores?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

28.- ¿El Supervisor de su institución, realiza visitas solo de tipo administrativo - pedagógico?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

29.- ¿El supervisor ha orientado y evaluado a sus maestros?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

30.- ¿El supervisor luego de conversar con Ud. sobre el mejoramiento de la calidad de la educación, visita las salas de clases?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

31.- ¿El Supervisor Provincial de Educación asiste al colegio, solo cuando es invitado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

32.- ¿Los profesores tienen problemas con sus compañeros por cuestiones de trabajo?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

33.- ¿Hay problemas de tipo académico entre el profesorado y los padres de familia?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

34.- ¿Las relaciones entre los que conforman la comunidad educativa de su plantel se dan en optimas condiciones?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

35.- ¿El Supervisor de Educación ha evaluado a sus maestros?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

36.- ¿Acompaña Ud. al Supervisor de Educación cuando realiza visitas de observación al plantel?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

37.- ¿Algún Supervisor le ha sugerido realizar actividades en beneficio de él?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

38.- ¿En alguna ocasión se organizó un homenaje personal dedicado al supervisor?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

¿Porqué?

GRACIAS POR SU COLABORACION

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Entrevista a Rectores

Criterios de los Rectores, sobre la labor que realizan los supervisores

Objetivo:

Auscultar como desempeñan su función los supervisores, en el desarrollo de la labor educativa.

Datos Informativos:

Nombre: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Función que desempeña: _____

1. ¿Tiene usted planificadas las actividades que se realizan en su plantel?
¿Cómo las planificó?
¿Qué aspectos tomó en consideración?
2. ¿Con qué frecuencia las autoridades del plantel realizan cursos de capacitación, sobre temas de administración y supervisión educativa?
3. ¿Usted y las otras autoridades del plantel realizan la tarea de la supervisión institucional?
¿Cómo y con qué frecuencia?
4. ¿Existe comunicación permanente entre las autoridades, directores de área, docentes y profesores guías?
5. ¿Cuántos profesores tiene su plantel?, De éstos, ¿Cuántos tienen problemas entre compañeros?
6. ¿Soluciona usted los problemas de carácter laboral, académico y social que se presentan en su personal?
7. Durante el tiempo que tiene usted como rector de este prestigioso plantel, ¿Qué problemas ha observado?

- ¿Cuántos ha solucionado?
- ¿Existen actualmente algunos por solucionarse?
8. ¿Cómo se dan las relaciones humanas entre los elementos que conforman su plantel?
 9. ¿En su plantel se han presentado manifestaciones partidistas entre el personal docente que dificultan el desarrollo normal de las actividades escolares?, en la solución de estos problemas, ¿Ha tenido el apoyo del supervisor del colegio?
 10. ¿Con qué frecuencia realiza las visitas el supervisor provincial o del colegio, a su plantel?
 11. ¿Cómo es la relación con el supervisor provincial de su colegio?
 12. Personalmente, ¿Le gusta ser visitado por el supervisor del plantel?, y a su opinión, ¿Qué impresión causa la presencia del supervisor entre los profesores?
 13. Cuando el supervisor visita su colegio ¿Qué es lo que prefiere hacer: visita administrativa, al aula o solo se limita a firmar el acta de visita?
 14. ¿Con qué frecuencia el supervisor ha organizado seminarios, cursos para los docentes de su plantel?
 15. ¿Ha observado usted si el supervisor del plantel ha organizado en alguna ocasión actividades que motiven la cooperación en bien de la comunidad que está en torno a su colegio?
¿Cómo?
 16. A su criterio, ¿Cree que la presencia del supervisor es importante para que la calidad de la educación mejore?
 17. El Supervisor de su plantel, ¿Cómo se manifiesta: cómo un consejero, un orientador, un facilitador o cómo un controlador y fiscalizador?
 18. ¿Tiene usted conocimiento de algún supervisor que se dedique a descansar en el horario de su trabajo o que realice otras actividades?
 19. ¿Cree usted que la edad de los supervisores es un obstáculo, para que realicen eficientemente la función para la que fueron nombrados?
 20. ¿Cree usted que es necesaria la existencia de la supervisión educativa, y por consiguiente los supervisores provinciales?
¿Por qué?

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Criterio de los Jefes de Area, sobre la Supervisión Institucional y la funcionalidad de la Supervisión Provincial

Objetivo:

Determinar la acción de la Supervisión Institucional y la funcionalidad de la Supervisión Provincial en los colegios fiscal Emilio Estrada Icaza y particular Huancavilca.

Datos Informativos:

Nombre del Colegio: _____

Función que desempeña: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

Consigna: Marque con una (X) la alternativa de su respuesta elegida e indique el por qué.

1.- ¿El Consejo Directivo del colegio, al iniciar el año lectivo nombra de entre los profesores Areas y Comisiones, en coordinación con el Supervisor de Educación?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

2.- ¿Los directores de Area planifican las actividades anualmente, sin la intervención del supervisor de educación?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

3.- ¿Los directores de Area se reúnen una vez por mes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

4.- ¿La Junta de Directores de Area, la preside el Vicerrector?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

5.- ¿Los Directores de Area promueven el mejoramiento de la educación mediante un trabajo continuo sin la motivación del supervisor de educación?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

6.- ¿La Junta de Directores coordinan las actividades del profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

7.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica se interesa por la capacitación y perfeccionamiento del profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

8.- ¿Las actividades que realizan las áreas en la semana cultural, son coordinadas por cada Jefe de área, y dadas a conocer al rector del plantel?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

9.- ¿Los Directores de Area, seleccionan y recomiendan los métodos más adecuados para mejorar el aprendizaje, sin la intervención del supervisor de educación?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

10.- ¿La Comisión Técnico – Pedagógica sugiere las formas de evaluación a las diferentes áreas sin haber recibido del supervisor de educación la orientación debida?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

11.- ¿Los Directores de Area, promueven la innovación curricular?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

12.- ¿En su plantel, está conformada la comisión de innovación curricular e investigación, la misma que es controlada por el supervisor de educación?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

13.- ¿Los directores de área aprueban los planes de trabajo de las juntas de su área?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

14.- Al finalizar el año, ¿Evalúan su trabajo e informan al rector?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

15.- ¿El rector como supervisor institucional, realiza visitas a las áreas, comisiones, cuando éstas están laborando?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

16.- ¿El rector (supervisor institucional) visita las aulas de clase?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

17.- ¿El rector se preocupa por el mejoramiento y capacitación del profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

18.- ¿El vicerrector orienta, técnica y pedagógicamente a los profesores?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

19.- ¿El Supervisor Provincial de Educación de su plantel organiza seminarios y cursos para el profesorado?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

20.- ¿El Supervisor Provincial de Educación de su colegio, realiza visitas a las salas de clase?

Siempre ()

A veces ()

Nunca()

¿Porqué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Criterios de los Profesores acerca del trabajo que realizan los Supervisores de Educación e institucional.

Objetivo:

Determinar la calidad de trabajo que desarrollan los supervisores de educación e institucional en los colegios "Emilio Estrada Icaza" y "Particular Huancavilca" de la ciudad de Guayaquil.

Datos Informativos:

Nombre del Colegio: _____

Provincia: _____ Ciudad: _____

Cantón: _____ Parroquia: _____

Fecha: _____

Consigna: Marque con una (X) la alternativa de su respuesta elegida e indique el por qué.

1. La visita del Supervisor de Educación al plantel le participa a Ud. permanentemente

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

2. ¿Existe coordinación de las actividades administrativas y Técnico Pedagógicas con la Supervisión Provincial de Educación?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

3. ¿Considera necesaria e indispensable la visita del Supervisor de Educación en los colegios?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

4. ¿La Supervisión de Educación ayuda a solucionar problemas educativos de su plantel?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

5. ¿Conoce Ud. si existen problemas entre las autoridades, personal administrativo y docente de su plantel con el Supervisor de Educación?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

6. ¿El Supervisor Provincial de Educación contribuye en la solución de problemas sociales de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

7. ¿El grado de empatía que mantiene el Supervisor Provincial con las autoridades, personal administrativo y docente es?

EXCELENTE () MUY BUENO () BUENO () REGULAR () DEFICIENTE ()

¿Porqué?

8. Las actividades más frecuentes que realiza el Supervisor Provincial de Educación en su colegio son:

- a) Visitas ()
- b) Asesoramiento de personal administrativo ()
- c) Asesoramiento pedagógico al docente ()
- d) Elaboración de ficha de necesidades generales ()
- e) Revisión de la planificación Didáctica ()

9. El Supervisor de Educación se lo ve en el colegio cuando es invitado a actos:

- a) Sociales ()
- b) Académicas ()
- c) Culturales ()
- d) Deportivas ()
- e) Ninguno ()
- f) Otros ()

10. El Supervisor de Educación de su plantel demuestra al personal docente y administrativo:

- a) Indiferencia ()
- b) Amabilidad ()
- c) Confianza ()
- d) Comprensión ()
- e) Respeto ()

11. La presencia del Supervisor de Educación en el colegio provoca:

- a) Entusiasmo ()
- b) Inquietud ()
- c) Molestias ()
- d) Alegría ()
- e) Seguridad ()

12. Los problemas más frecuentes solucionados por el supervisor de Educación son:

- a) Disciplinarios ()
- b) Educativos ()
- c) Administrativos ()
- d) Financieros ()
- e) Otros ()
- f) Ninguno ()

13. ¿El supervisor provincial de educación ayuda a resolver los problemas sociales de su plantel?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

14. ¿Las actividades que realiza el Supervisor Provincial de Educación sirven para el mejoramiento administrativo y académico de su institución educativa?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

15. ¿La aprobación del horario de clases y la distribución del mismo responde a la necesidad de cada uno de los docentes?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

16. ¿Las actividades administrativas y técnico – pedagógicas se realizan con el personal docente?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

17. En su criterio las funciones realizadas por el Supervisor Institucional son:

EXCELENTE () MUY BUENO () BUENO () REGULAR () DEFICIENTE ()

¿Porqué?

18. El Supervisor Institucional:

- a) Revisa y aprueba el horario de clases ()
- b) Revisa y aprueba la distribución de trabajo ()
- c) Supervisa las clases ()

19. El Supervisor Institucional en su visita a la sala de clases, asume una actitud:

- a) Orientadora ()
- b) Democrática ()
- c) Imperativa ()
- d) Autoritaria ()
- e) Sugerente ()
- f) Ninguna ()

20. ¿El Supervisor Institucional atiende a trámites administrativos y financieros?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

21. ¿Las actividades administrativas y técnico – pedagógicas se realizan en coordinación con el personal administrativo de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

22. ¿El supervisor institucional organiza cursos de Relaciones Humanas, para el personal docente y administrativo de su centro educativo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?



23. La actividad autogestionaria del Supervisor Institucional es:

FRECUENTE ()

POCO FRECUENTE ()

NADA FRECUENTE ()

24. Las actividades administrativas que realiza el supervisor institucional le parecen:

EFICIENTES ()

POCO EFICIENTES ()

NADA EFICIENTES ()

¿Porqué?

25. El Supervisor Institucional del plantel educativo invitan a la comunidad de entorno a los actos:

- | | |
|----------------------------|-----|
| a) Cívicos | () |
| b) Educativos y Culturales | () |
| c) Deportivos | () |
| d) Sociales | () |
| e) Ninguno | () |
| f) Otros | () |

¿Porqué?

26. ¿Realiza actividades de autogestión el Supervisor Institucional de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Criterios del Personal Administrativo acerca del trabajo que realizan los Supervisores Institucionales y de Educación.

Objetivo:

Determinar la calidad de trabajo que desarrollan los supervisores de educación e institucional en los colegios "Emilio Estrada Icaza" y "Particular Huancavilca" de la ciudad de Guayaquil.

Datos Informativos:

Nombre del Colegio: _____

Provincia: _____ **Ciudad:** _____

Cantón: _____ **Parroquia:** _____

Fecha: _____

Consigna: Marque con una (X) la alternativa de su respuesta elegida e indique el por qué.

1. La visita del Supervisor de Educación al plantel le participa a Ud. permanentemente.

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

2. ¿Existe coordinación de las actividades administrativas y Técnico = Pedagógicas con la Supervisión Provincial de Educación?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

3. ¿Considera necesaria e indispensable la visita del Supervisor de Educación en los colegios?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

4. ¿La Supervisión de Educación ayuda a solucionar problemas educativos de su plantel?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

5. ¿Conoce Ud. si existen problemas entre las autoridades, personal administrativo y docente de su plantel con el Supervisor de Educación?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

6. ¿El Supervisor Provincial de Educación contribuye en la solución de problemas sociales de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

7. ¿El grado de empatía que mantiene el Supervisor Provincial con las autoridades, personal administrativo y docente es?

EXCELENTE () MUY BUENO () BUENO () REGULAR () DEFICIENTE ()

¿Porqué?

8. Las actividades más frecuentes que realiza el Supervisor Provincial de Educación en su colegio son:

- | | |
|--|-----|
| f) Visitas | () |
| g) Asesoramiento de personal administrativo | () |
| h) Asesoramiento pedagógico al docente | () |
| i) Elaboración de ficha de necesidades generales | () |
| j) Revisión de la planificación Didáctica | () |

9. El Supervisor de Educación se lo ve en el colegio cuando es invitado a actos:

- | | |
|---------------|-----|
| g) Sociales | () |
| h) Académicas | () |
| i) Culturales | () |
| j) Deportivas | () |
| k) Ninguno | () |
| l) Otros | () |

10. El Supervisor de Educación de su plantel demuestra al personal docente y administrativo:

- f) Indiferencia ()
- g) Amabilidad ()
- h) Confianza ()
- i) Comprensión ()
- j) Respeto ()

11. La presencia del Supervisor de Educación en el colegio provoca:

- f) Entusiasmo ()
- g) Inquietud ()
- h) Molestias ()
- i) Alegría ()
- j) Seguridad ()

12. Los problemas más frecuentes solucionados por el supervisor de Educación son:

- g) Disciplinarios ()
- h) Educativos ()
- i) Administrativos ()
- j) Financieros ()
- k) Otros ()
- l) Ninguno ()

13. ¿El supervisor provincial de educación ayuda a resolver los problemas sociales de su plantel?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

14. ¿Las actividades que realiza el Supervisor Provincial de Educación sirven para el mejoramiento administrativo y académico de su institución educativa?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

15. ¿La aprobación del horario de clases y la distribución del mismo responde a la necesidad de cada uno de los docentes?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

16. ¿Las actividades administrativas y técnico pedagógicas se realizan con el personal docente?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

17. En su criterio las funciones realizadas por el Supervisor Institucional son:

EXCELENTE () MUY BUENO () BUENO () REGULAR () DEFICIENTE ()

¿Porqué?

18. El Supervisor Institucional:

- d) Revisa y aprueba el horario de clases ()
- e) Revisa y aprueba la distribución de trabajo ()
- f) Supervisa las clases ()

19. El Supervisor Institucional en su visita a la sala de clases, asume una actitud:

- g) Orientadora ()
- h) Democrática ()
- i) Imperativa ()
- j) Autoritaria ()
- k) Sugerente ()
- l) Ninguna ()

20. ¿El Supervisor Institucional atiende a trámites administrativos y financieros?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

21. ¿Las actividades administrativas y técnico – pedagógicas se realizan en coordinación con el personal administrativo de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

22. ¿El supervisor institucional organiza cursos de Relaciones Humanas, para el personal docente y administrativo de su centro educativo?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

23. La actividad autogestionaria del Supervisor Institucional es:

FRECIENTE ()

POCO FRECUENTE ()

NADA FRECUENTE ()

24. Las actividades administrativas que realiza el supervisor institucional le parecen:

EFICIENTES ()

POCO EFICIENTES ()

NADA EFICIENTES ()

¿Porqué?

25. El Supervisor Institucional del plantel educativo invitan a la comunidad de entorno a los actos:

g) Cívicos ()

h) Educativos y Culturales ()

i) Deportivos ()

j) Sociales ()

k) Ninguno ()

l) Otros ()

¿Porqué?

26. ¿Realiza actividades de autogestión el Supervisor Institucional de su colegio?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Encuesta para Alumnos

Objetivo:

Conocer la relación social del Supervisor Institucional y Provincial con los alumnos.

1. El grado de empatía entre el Supervisor Institucional y los estudiantes es:

EXCELENTE () MUY BUENA () BUENA () REGULAR ()

¿Porqué?

2. ¿El Supervisor Institucional se preocupa por el bienestar estudiantil?

SI () NO () EN PARTE ()

¿Porqué?

3. ¿El Supervisor Institucional ofrece actos que permitan el vínculo entre la comunidad educativo y su entorno?

SI () NO () EN PARTE ()

¿Porqué?

4.- ¿Existe alguna relación entre el Supervisor Provincial y los alumnos del colegio en el que Ud. se educa?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

5. ¿En qué situación se relaciona el Supervisor Institucional con los alumnos?

- a) Reuniones Generales ()
- b) Actos Cívicos ()
- c) Actos Académicos ()
- d) Actos Culturales ()
- e) Actos Deportivos ()
- f) Actos Sociales ()
- g) Otros ()
- h) Ninguno ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Encuesta para Padres de Familia

Objetivo:

Conocer la relación del Supervisor Institucional y Provincial con los Padres de Familia.

1. ¿El Supervisor Institucional del colegio donde se educa su hijo(a) se preocupa por el bienestar de ellos?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

2. ¿El Supervisor Institucional ofrece actos que permitan el vínculo entre la comunidad educativo y su entorno?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

3.- ¿Existe alguna relación entre el Supervisor Provincial y los padres de familia del colegio en el que se educa su hijo(a)?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿Porqué?

4. El grado de empatía entre el Supervisor Institucional y los padres de familia es:

EXCELENTE () MUY BUENA () BUENA () REGULAR ()

¿Porqué?

5. ¿En qué situación se relaciona el Supervisor Institucional con los padres de familia?

- | | |
|------------------------|-----|
| a) Reuniones Generales | () |
| b) Actos Cívicos | () |
| c) Actos Académicos | () |
| d) Actos Culturales | () |
| e) Actos Deportivos | () |
| f) Actos Sociales | () |
| g) Otros | () |
| h) Ninguno | () |

GRACIAS POR SU COLABORACION