

Universidad Técnica Particular de Loja
 BIBLIOTECA GENERAL
 Revisado el 97-04-03
 Valor \$ 200
 No. Inventario 1997 B276 MA.402



<QUILO > <ECUADOR >
 <SUPERVISORES >
 <COLEGIOS DE ENSEÑANZA BU GENERAL >

373.
 Supervisor.
 Colegios Urbanos - Quito.

373.12011
 370

373X625

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

TEMA: "EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO"

DIRECTORA DE LA INVESTIGACION: LIC. YENI TORRES DE G.

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE
LA EDUCACION, ESPECIALIDAD P E D A G O G I A

Autores:

BARRIONUEVO ALMEIDA MARIA SUSANA

BELTRAN CITELLY RAUL GILBERTO

QUITO-ECUADOR

1996



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

LIC. YENI TORRES DE G.

CERTIFICA:

QUE HA SIDO REVISADO Y DIRIGIDO EL TRABAJO DE INVESTIGACION "EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO" DE AUTORIA DE MARIA SUSANA BARRIONUEVO ALMEIDA Y RAUL GILBERTO BELTRAN CITELLY, EL MISMO QUE CUMPLE CON LAS EXIGENCIAS METODOLOGICAS POR LO QUE APRUEBO Y AUTORIZO SU PRESENTACION PARA LOS FINES LEGALES CONSIGUIENTES.


LIC. YENI TORRES DE G.

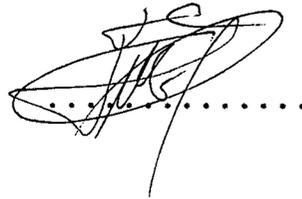
AUTORIA

Las ideas, conceptos, opiniones y principios vertidos en la presente investigación, son de absoluta responsabilidad de los autores.

María Susana Barrionuevo

Susana B. de Beltrán

Raúl Beltrán Citelly

.....

AGRADECIMIENTO

A LA SEÑORA DOCTORA RUTH AGUILAR Y LICENCIADO ROMULO CRUZ, QUIENES, CON MISTICA Y VOCACION DE MAESTROS, NOS ORIENTARON EN LA FORMULACION DE NUESTRO PROYECTO DE TESIS.

AL LICENCIADO JOSE ROJAS LUDEÑA, NUESTRO DILECTO MAESTRO, QUE CREYO EN NUESTRA PROPUESTA DE INVESTIGACION Y NOS ALENTO PARA SEGUIR ADELANTE.

A LA LICENCIADA YENI TORRES DE G., NUESTRA DIRECTORA DE TESIS, QUE CON SU GRAN CALIDAD HUMANA, TECNICA Y PROFESIONAL, NOS ORIENTO Y GUIO EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION, NUESTRA PROFUNDA GRATITUD.

A LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, MODALIDAD ABIERTA, Y A TODOS QUIENES CONFORMAN LA MISMA, POR LA FORMACION RECIBIDA PARA ESTA NOBLE MISION, BAJO EL LEMA: "MEMENTO ASCENDERE SEMPER".

POR SIEMPRE U.T.P.

RAUL BELTRAN CITELLY

SUSANA BARRIONUEVO

**"EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA
EN LOS COLEGIOS URBANOS
DE LA CIUDAD DE QUITO"**

INDICE

PAG.

AGRADECIMIENTO

TITULO.....	i
INDICE.....	ii
INTRODUCCION.....	iii

CAPITULO 1

ASPECTOS TEORICOS REFERENCIALES DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

1.1. Significado de los términos Supervisión e Inspección.....	1
1.2. Naturaleza y significado de la Supervisión Educativa.....	6
1.3. Características y Principios de la Supervisión Educativa.....	11
1.4. Clases de Supervisión Educativa.....	17
1.4.1. Supervisión Correctiva.....	18
1.4.2. Supervisión Preventiva.....	20
1.4.3. Supervisión Constructiva.....	22
1.4.4. Supervisión Creadora.....	23
1.5. Condiciones que debe reunir un Supervisor Educativo.....	25
A. Condiciones Personales.....	28
B. Condiciones Técnicas.....	28
1.6. Importancia de la Supervisión Educativa en el Nivel Medio.....	29
1.7. Síntesis Histórica de la Supervisión Educativa en el Ecuador.....	32

CAPITULO 2

ORGANIZACION ESTRUCTURAL Y FUNCIONAL DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

2.1. Relaciones del Servicio de Supervisión Educativa.....	44
2.1.1. Niveles Mentales de las Relaciones Humanas.....	46
2.1.1.1. Espíritu cerrado.....	46
2.1.1.2. Espíritu abierto.....	46
2.1.1.3. Espíritu de confianza.....	46
2.1.1.4. Espíritu de fe.....	47
2.1.2. Liderazgo y Supervisión.....	49

	2.1.2.1.	Tipo de líderes.....	50
	2.1.2.2.	Elección del método de liderazgo.....	53
	2.1.3.	Normas para establecer buenas relaciones con los demás.....	56
2.2.		Funciones del Servicio de Supervisión Educativa.....	57
	2.2.1.	Funciones Técnicas (de Consejero Didáctico).....	57
	2.2.2.	Funciones Administrativas.....	59
	2.2.3.	Funciones Sociales.....	60
2.3.		Ambitos en los que funciona la Supervisión Educativa.....	66
	2.3.1.	Niveles del ámbito de la Administración Educativa.....	68
		2.3.1.1. Ambito central.....	68
		2.3.1.2. Ambito regional.....	69
		2.3.2.3. Ambito provincial.....	70
	2.3.2.	Ambitos de actuación de la Supervisión Educativa sobre determinados servicios.....	71
	2.3.3.	Ambitos de actuación de la Supervisión Educativa a través de los tipos de relación.....	72
	2.3.4.	Otros ámbitos de actuación de la Supervisión Educativa.....	72
2.4.		Evaluaciones de Profesores y Centros Educativos.....	73
	2.4.1.	Tipo de encuestas para evaluar un Centro Educativo.....	76
	2.4.2.	Tipo de encuestas para evaluar las tareas del profesor.....	79
2.5.		Estructura de la Supervisión Educativa.....	82
2.6.		Análisis de los Reglamentos de Supervisión Educativa.....	85
	2.6.1.	Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa.....	89
	2.6.2.	Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones.....	104

CAPITULO 3

EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA

3.1.		Requisitos para acceder a la función supervisiva.....	124
	3.1.1.	Requisitos profesionales y académicos.....	124
	3.1.2.	Experiencia como docente.....	125
3.2.		Idoneidad Profesional de los Supervisores Educativos de Nivel Medio.....	126
	A.	Titulos.....	126
	B.	Especialidades.....	128
	C.	Años de Experiencia.....	129
	D.	Cursos y Seminarios realizados.....	133
3.3.		Número de Supervisores Educativos de Nivel Medio en la ciudad de Quito y establecimientos educativos a su cargo.....	136
3.4.		Número promedial de Docentes por Supervisor Educativo de Nivel Medio.....	138

CAPITULO 4	
METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE SUPERVISION	
EDUCATIVA	
4.1.	Métodos de Supervisión Educativa..... 140
4.2.	Técnicas de Supervisión Educativa..... 144
4.2.1.	Técnicas Directas de Supervisión Educativa..... 145
4.2.2.	Técnicas Indirectas de Supervisión Educativa..... 145
4.3.	Instrumentos que utilizan en la Función Supervisiva..... 149
CAPITULO 5	
LABOR DEL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA	
5.1.	Tipo de Supervisión Educativa ejercida..... 153
5.2.	Funciones que cumple el Supervisor Educativo... 155
5.3.	Actividades que realiza el Supervisor de Educación Media..... 160
5.4.	Problemas que enfrenta el Supervisor Educativo en el cumplimiento de su tarea..... 165
CAPITULO 6	
ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA MEJORAR LA	
SUPERVISION EDUCATIVA	
6.1.	Técnico-académicas..... 175
6.2.	Administrativas o Normativas..... 203
6.3.	Institucionales..... 207
6.4.	Sociales..... 212
CONCLUSIONES..... 215	
RECOMENDACIONES..... 226	
BIBLIOGRAFIA..... 231	
ANEXOS:	
Anexo 1	Ejes de la Supervisión Educativa..... 233
Anexo 2	Inserción del Sistema de Supervisión Educativa en el Orgánico Estructural del MEC..... 234
Anexo 3	Orgánico Estructural del Sistema de Supervisión Educativa..... 235
Anexo 4	Organigrama Estructural del MEC..... 236
Anexo 5	Instrumento de Encuesta 001..... 237
Anexo 6	Instrumento de Encuesta 002..... 242
Anexo 7	Instrumento de Encuesta 003..... 247
Anexo 8	Instrumento de Encuesta 004..... 251
Anexo 9	Nómina de los Establecimientos Fiscales de Nivel Medio de la Ciudad de Quito..... 256

INTRODUCCION

Cuando escogimos este tema de investigación de tesis, nos planteamos como objetivo general "Conocer los factores de carácter técnico-administrativo, que se relacionan con la función del Supervisor de Educación Media en la ciudad de Quito, con el fin de proponer alternativas para su solución", que a futuro ayuden a mejorar el sistema educativo ecuatoriano, del cual todos somos partícipes.

Hoy, ponemos a consideración de ustedes, nuestra investigación estructurada en seis capítulos, cinco conclusiones, tres recomendaciones, una bibliografía y nueve anexos.

El capítulo 1, sustentado con investigación bibliográfica enfoca los aspectos teóricos referenciales de la supervisión educativa a partir del significado del término, su naturaleza, características, clases, condiciones que debe reunir el profesional que ejerce esta función, la importancia de la supervisión educativa

en el nivel medio y, una síntesis histórica de su evolución en nuestro país.

El capítulo 2, también enmarcado con investigación bibliográfica, habla de la organización estructural y funcional de este sistema a partir de las relaciones del servicio supervisivo, las funciones, los ámbitos en los que funciona, la evaluación de los centros educativos y profesores, la estructuración de este sistema en nuestro país y los instrumentos legales que rigen y norman al profesional que cumple esta función y nos preparamos para, en los capítulos siguientes, proceder a la tabulación e interpretación de los datos proporcionados por los encuestados.

Con el sustento legal de los Reglamentos del Sistema de Supervisión Educativa, en el capítulo 3 vemos cual es la realidad del perfil profesional de los supervisores provinciales que están ejerciendo esta función en los establecimientos educativos de nivel medio de la ciudad de Quito.

En el capítulo 4, detectamos las falencias del supervisor provincial en cuanto al uso de métodos, técnicas e instrumentos y como repercute su función ante los supervisores institucionales, autoridades, personal docente y docente de los colegios.

En el capítulo 5, apreciamos la labor de cada supervisor y los problemas que enfrenta en el

cumplimiento de su función.

En el capítulo 6, vemos como marchan las estrategias pedagógicas y como los mismos profesionales sugieren alternativas para el mejor cumplimiento de su función.

El desarrollo de los seis capítulos nos permiten contar con todos los elementos para proceder en las conclusiones a la comprobación y demostración de las 5 hipótesis enunciadas en el proyecto de tesis, en base a la estadística descriptiva: interpretación de datos utilizando valores en porcentajes, obtención de medias aritméticas y desviaciones típicas visualizados en tablas o cuadros y figuras o gráficos.

El interés nuestro, no está en llegar únicamente a un diagnóstico del sistema supervisivo, sino buscar alternativas de solución efectiva; para ello, proponemos tres recomendaciones enmarcadas en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y en el contexto de la reforma curricular que el Ministerio de Educación y Cultura está por implantar una vez avalizada, pues no en vano se dice que "la Supervisión Educativa es un medio idóneo para garantizar el mejoramiento de la calidad de la educación nacional".

Hemos recurrido a bibliografía actualizada relacionada con la reciente implantación del nuevo Sistema de Supervisión Educativa, mediante acuerdo

ministerial N. 275 de 13 de enero de 1994, suscrito por el titular del Ministerio de Educación y Cultura en esa fecha Doctor EDUARDO PEÑA TRIVIÑO, hasta contar con el último Registro Oficial N.983 de 8 de julio de 1996, que pone en vigencia un nuevo Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Educación y Cultura, que redimensiona la estructura orgánico funcional en la parte operativa, para dar cumplimiento a las disposiciones de las Leyes de Educación y Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y sus respectivos Reglamentos; porque en su situación actual entre otras, se detecta que "existe falta de control del área educativa en lo relacionado con la supervisión donde sus funciones son específicas". (Ref. Mem. N. 96-080-SENDA-DINADI-D 96-06-10).

La tesis tiene 9 anexos. En los 4 primeros se visualiza la inserción del sistema de supervisión educativa al interior del MEC; 4 anexos contienen los modelos de los instrumentos de encuesta preparados con preguntas cruzadas, que nos permitieron sustentar en mejor forma la comprobación de las hipótesis y aplicadas a una muestra total de 101 profesionales (24 supervisores provinciales de educación de nivel medio en la ciudad de Quito -universo-, 21 rectores o vicerrectores, 27 directores de área y 29 profesores); y, el último anexo, conteniendo la nómina de los establecimientos fiscales de nivel medio de la ciudad de Quito.

LOS AUTORES

CAPITULO 1

ASPECTOS TEORICOS REFERENCIALES DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

1.1. SIGNIFICADO DE LOS TERMINOS SUPERVISION E INSPECCION

Desde una perspectiva muy general a la Supervisión Educativa, se la concibe como un proceso cuyo propósito fundamental es el mejoramiento continuo y permanente de la educación que ofrece el Estado a sus ciudadanos.

También diremos, que el propósito de la Supervisión Educativa es el de mantener y mejorar la calidad de la educación realizando dos tipos de acciones: uno encaminado a evaluar y controlar el cumplimiento de normas y requerimientos tanto administrativos como pedagógicos. El otro, orientado a contribuir directamente al mejoramiento continuo y permanente

del proceso educativo y de su administración.

En muchos países, al primer tipo de acción, en la práctica, lo toman como la Función de Inspección y vigilancia de la educación; y al segundo tipo, como el Servicio de Supervisión.

La Inspección Educativa, se fundamenta en conceptos de administración y se inscribe como elemento del proceso administrativo de la educación. La Supervisión Educativa -entendida como servicio profesional de asesoría en el desarrollo del proceso educativo y su administración-, se ubica en el ámbito pedagógico y se sustenta en la Pedagogía y demás campos del conocimiento que se interrelacionan con ella.

En algunos contextos, con el intento de innovar, se ha eliminado el término inspección y se ha institucionalizado el de supervisión, para referirse tanto a las actividades de control y vigilancia del cumplimiento de normas y requerimientos, como a las que se orientan a asesorar el mejoramiento del proceso educativo; pero, en la práctica parecería ser que en la realidad operativa son muy pocos los cambios sustanciales y las innovaciones que ha sido posible introducir en los sistemas educativos de cada país.

Es evidente, que la Supervisión Educativa entendida como el conjunto de acciones encaminadas a mejorar y

mantener la calidad del proceso educativo, constituye un elemento fundamental y crítico en el complejo de un sistema educativo. Es necesario aceptar que en la práctica tanto las actividades de control y vigilancia como aquellas directamente encaminadas a mejorar el proceso educativo, se requieren para el correcto funcionamiento del sistema.

Históricamente, y esto parece ser característica común de los sistemas educativos latinoamericanos, el mantenimiento de la calidad de la educación en su mayor parte se la hace a través de visitas de inspección a las instituciones educativas con el propósito de verificar el cumplimiento de normas administrativas y requerimientos pedagógicos, implantados por los Ministerios del Ramo a nivel nacional.

En general, las prácticas de Inspección aún cuando en algunos países han asumido como se dijo anteriormente, la denominación de Supervisión, se caracteriza por un automatismo y por la ausencia de una reflexión crítica sobre sí mismas y sobre su objeto. No en vano, administradores y docentes, denuncian la obsolescencia de los instrumentos de evaluación y control, exigiendo el cumplimiento del currículo y normas pedagógicas ya superadas. Si bien es cierto, que además de la adopción del término supervisión, la legislación de algunos países han superado la dimensión de vigilancia y control, sumando más bien, acciones de



asesoría y capacitación encaminadas al mejoramiento del proceso docente; pero, aún se mantiene como objetivo de la supervisión lo establecido anteriormente: vigilar, controlar y asesorar para mejorar y mantener la calidad del sistema tradicional, que no siempre es lo más correcto.

A nivel teórico, la evolución del concepto operativo de supervisión avanza paralelamente a la transformación del concepto operativo de educación como servicio social. Podemos decir que, operativamente la supervisión, es el conjunto de acciones teóricamente fundamentadas, con el propósito de incrementar y mantener la calidad de la educación, tomando en cuenta las características de los educandos, la naturaleza de las instituciones y las características, necesidades y proyecciones de las comunidades a que pertenezcan o sirven tales instituciones.

Este enfoque nos permite aceptar que por un lado la Supervisión toma un carácter administrativo de función burocrática y por otro, el de servicio profesional de asesoría, capacitación, investigación y de relaciones con la comunidad.

Etimológicamente, el término "supervisión" se deriva de dos voces latinas: "super" = sobre, exceso o grado "sumo" y "visio" = acción y efecto de ver; de allí que, supervisión significa mirar desde lo alto.

Luis Arturo Lemus, en su obra Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas, dice: "Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que, por medio de ellos, se estimule 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". 1/

Imideo G. Nérici, en su libro Introducción a la Supervisión Escolar, señala: "... la Supervisión escolar puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, de manera de darles coordinación, unidad y continuidad para que la escuela alcance con mayor eficiencia sus objetivos". 2/

El Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa de nuestro país, en vigencia, en el Capítulo I, De Su Naturaleza, Artículo 1, señala: "La supervisión educativa es un sistema técnico de carácter pedagógico y administrativo, encargado de encauzar la consecución de los fines y objetivos de la educación y velar por el cumplimiento de las normas vigentes, mediante un proceso sistemático y permanente; promover y animar el mejoramiento de la calidad de la educación para asegurar el óptimo aprovechamiento de sus recursos en favor del desarrollo socioeconómico del país". 3/

1.2. NATURALEZA Y SIGNIFICADO DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

Supervisión y Dirección son dos modalidades que van íntimamente entrelazadas en la administración educativa, pudiendo afirmarse que sin Supervisión no hay una verdadera Administración si ésta no va acompañada de una buena Dirección.

Dejando en claro esto, para nuestro análisis vamos a retomar el tema de investigación que está relacionado con la Supervisión Educativa y diremos que el problema radical, está en lograr convertir la teoría de la Supervisión en práctica concreta, aplicada a cada área educativa con una oportuna orientación científica.

Al término Supervisión no lo tomaremos en un sentido de Inspección, sino de ayuda técnica, amable y oportunamente proporcionada, dándonos la idea de una función que reúna los siguientes aspectos: "amabilidad, investigación de causas y situaciones, ayuda moral, científica y profesional".

Quien ejerce la Supervisión Educativa "... debe poseer una agradable personalidad, ser consciente, amigable y entusiasta; debe poseer una adecuada preparación profesional y estar más o menos al día en

materia de información pedagógica; debe ser capaz de afrontar los problemas práctica y científicamente, sin dedicarse sólo a 'recetar' principios carentes de aplicación; debe considerar que todos y cada uno de los docentes, por competentes que sean, necesitan ayuda, y una de sus obligaciones es hacérselo comprender al personal para que éste sea receptivo y conozca sus propias necesidades; debe estimular el desenvolvimiento profesional del cuerpo docente haciéndole participe de asambleas, convenciones, investigaciones y discusiones acerca de obras pedagógicas y problemas educativos". 4/

Al definir la Supervisión Educativa, no lo haremos con relación a las técnicas usadas, sino más bien, con los propósitos que dan significado a los medios. En términos generales, diremos que 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 sociedad a la cual pertenecen.

Así la Supervisión, procura la superación del medio educativo y el desenvolvimiento del ente educador para que una vez educado pueda hacer uso del espíritu de investigación y afronte los problemas que se presentan en el campo de la práctica.

Vista así la Supervisión, nos deja en claro que no

es una labor puramente de vigilancia y de redacción de informes, ni una situación crítica entre maestro y autoridad, sino más bien, es un proceso de mutuo entendimiento donde debe haber simpatía y cooperación.

A continuación, se enumeran algunos de los muchos propósitos de todo buen supervisor educativo:

- 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 principios pedagógicos que sean aplicables.
- Poner a los maestros en contacto con las condiciones y necesidades de la comunidad.
- Unificar el trabajo del colegio para que haya armonía en la labor docente a fin de alcanzar los mismos objetivos generales.
- Descubrir y estimular las aptitudes de cada miembro del personal para sacar ventaja de ellas en favor de la educación.
- Iniciar y orientar a los nuevos maestros en el ejercicio de su profesión.

- Ayudar a los educadores a analizar su propio trabajo.
- 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 sirvan para facilitar la labor docente.
- Ayudar a los maestros a mejorar su técnica de enseñanza, asistiéndoles 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 familia y autoridades locales.
- Proteger a los maestros contra las exigencias que excedan las funciones docentes, y que a veces imponen en algunas localidades.

- Evaluar, estimular y seleccionar a los maestros del colegio.

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

Hoy, la Supervisión se mueve en función de grupo, alejándose cada vez del aspecto individual e impositivo; busca una investigación de causas, circunstancias y efectos con el fin de hallar soluciones a los problemas que se presentan en el campo de la práctica; utiliza el pensamiento reflexivo para proceder a investigar la naturaleza de la educación y sus relaciones con la sociedad; en sus métodos, es más objetiva y experimental y va de acuerdo con la evolución científica de la educación; tiende a ser más participativa y cooperativa; las disposiciones nacen del resultado de la colaboración de diferentes individuos e instituciones sociales, que se llegan por discusiones democráticamente dirigidas; se analiza partiendo de la situación de lugar, si hay algún problema se hace la investigación de su naturaleza y causas.

Podríamos señalar que el objetivo general de la Supervisión es el mejoramiento de la calidad educativa.

1.3. CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

Insistiremos en decir que la Supervisión es una interacción de personas y que es llevada con algún propósito, y que además, es una tarea difícil de realizar por las diferencias que existen entre las personalidades de los individuos que se hallan involucradas en el quehacer educativo.

El Supervisor, es una persona que realiza una función para cuyo desempeño es necesario poner algún tipo de conocimientos y habilidades para colocar a las personas, los materiales, los ambientes y los propósitos, en una relación deseada.

Al apuntar la Supervisión Educativa al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje cuenta con ciertas características que determinan su verdadera función; así, tenemos que Neagley y Evans determinan como características principales de la Supervisión, las siguientes:

- "1. La supervisión atiende a los fundamentos de la educación y orienta el aprendizaje y su perfeccionamiento hacia la meta general de la educación.

2. La finalidad de la supervisión es el perfeccionamiento de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, el cuadro total del aprendizaje y no la meta estrecha y limitada de perfeccionar a los maestros en actividad.
3. El objetivo es el aprendizaje, considerando a todas las personas que participan del proceso, y no sólo a los maestros.
4. Trata de alejar al maestro de su embarazosa posición de centro de atención del proceso educativo, para llevarlo a asumir su legítima posición como miembro cooperativo de todo un grupo de personas que se preocupan por el perfeccionamiento del aprendizaje".5/

Janise Pinto Pérez, señala a las siguientes, como características principales de la supervisión educativa:

- "1. La supervisión moderna sólo puede justificarse en términos de su relación con la situación de enseñanza-aprendizaje. No tiene un fin en sí misma y sólo será positiva mientras sus efectos sobre la enseñanza y el aprendizaje sean positivos, mientras logre un mejoramiento en esos aspectos.
2. La supervisión moderna supone la existencia de buenas relaciones en el grupo, comunicación y

liderazgo, para que exista una interacción mutua y continua. Es importante que el supervisor sea aceptado por el grupo con el cual trabaja, pues la supervisión es una actividad cooperativa. La eficiencia de ella no se mide por el esfuerzo y la competencia del supervisor, sino por las modificaciones que se verifican en el comportamiento del grupo.

3. La supervisión moderna es planificada. Con las innumerables responsabilidades diarias de la supervisión, hoy en día, la planificación se torna esencial para actuar con eficacia.
4. La supervisión moderna dirige la atención hacia los fundamentos de la educación. El supervisor debe tratar de tener conciencia clara de los conceptos y creencias que determinan su forma de actuar, de los fines que pretende alcanzar y de los medios que debe utilizar. Esto corresponde a la 'filosofía' en que se basa su actividad supervisora. Por otra parte, se hace necesario que conozca la naturaleza del hombre con quien está tratando, buscando ayuda en 'biología' y en la 'psicología', así como también que conozca la naturaleza de la sociedad en que ese hombre está integrado, y que es explicada por medio de la 'sociología'. Sólo así le será posible orientar y ayudar, de acuerdo con las necesidades reales que haya". 6/

A más de las características señaladas anteriormente, para que la Supervisión Escolar funcione positivamente, también debe ser:

- "1. Cooperativa. Todos los que intervienen en el proceso educativo deben ofrecer sugerencias y prestar servicios útiles a la supervisión. El supervisor, los maestros, el personal administrativo, los padres y demás personas que participan del proceso deben convencerse de que son elementos independientes para el desarrollo de la acción educativa de la escuela y que, aisladamente, por mejor intencionados que sean, pocos resultados podrán obtener.

2. Integrada. Todos los planes de la escuela deben seguir una orientación unificada por una misma filosofía de la educación persiguiendo así los mismos objetivos. Todos los responsables por el proceso de enseñanza y aprendizaje deben, bajo el signo de la supervisión, realizar una labor de integración de sus tareas, para que no haya dispersión de esfuerzos ni de objetivos.

3. Científica. La supervisión debe estructurarse reflexivamente, teniendo como base el control del proceso de enseñanza y aprendizaje, a fin de que los resultados ofrezcan sugerencias para efectuar un reajuste constante del mismo, con miras a

tornarlo más adaptado y eficaz.

4. Flexible. La supervisión escolar no debe ser rígida y querer llevar adelante planes que, en la práctica, no se ve que sean consecuentes. Debe estar abierta a los cambios, a fin de ir adaptándose a nuevas exigencias respecto de los alumnos y la sociedad.
5. Permanente. La acción de la supervisión escolar no debe sufrir interrupciones. Será permanente también en el sentido de estimular a todos los que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje a realizar un esfuerzo de constante actualización teórica y práctica".7/

Para el logro de una eficiente labor supervisiva se dispone de unos principios que tratan de orientar sus tareas, de manera que tengan unidad, objetividad y consecuencia. Estos principios son:

- "1. Estructurarse basándose en una filosofía de la educación, que debe ser adoptada por el sistema educativo a que pertenece el colegio.
2. Actuar democráticamente, en el sentido de que todos los que participan en el proceso de enseñanza y aprendizaje tengan libertad de opinión, sean respetados en sus diferencias individuales y

convencidos de que deben actuar en una forma o en otra, y no obligados a hacerlo.



3. Incluir a todos, es decir, que todos los que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje reciban orientación y asistencia de la supervisión.
4. Ser cooperativa, para que todos los responsables de los resultados de la enseñanza, o los que influyan en ellos, participen de las preocupaciones de la supervisión y cooperen con ella en la buena marcha de la labor.
5. Ser constructiva, para que todos aquellos a los que alcanza la supervisión puedan ser lo que son, orientados, eso sí, para que mejoren su actuación, cuando sea necesario.
6. Ser científica, para que la supervisión se base sobre planeamiento y constantes evaluaciones de los resultados de su labor, a fin de que pueda haber rectificaciones o modificaciones en dicha labor, siempre que sean necesarias.
7. Ser objetiva, este principio es el complemento del anterior, ya que todos los planes de trabajo deben derivar de una realidad educacional, para que no haya imposición de modelos que vengan a deformar

aún más el proceso de enseñanza y aprendizaje, en lugar de mejorarlo.

8. Ser permanente, es decir que la supervisión escolar debe actuar continuamente y no sólo en algunos períodos de la vida de la institución. Siendo la Supervisión un proceso permanente, aumentan las posibilidades de hacer que funcione más adecuada y eficiente".8/

1.4. CLASES DE SUPERVISION EDUCATIVA

En un primer enfoque podemos decir que hay dos clases de Supervisión Educativa, la una es tradicional o autocrática y la otra, moderna o democrática.

Otros autores la dividen en cuatro grupos: a) correctiva, b) preventiva, c) constructiva, d) creativa.

Para efectos de nuestra investigación, procederemos a analizar esta segunda división.

1.4.1. Supervisión Correctiva

Es la más autoritaria de esta clasificación y en su obrar se semeja mucho con la tradicional y autocrática.

Este tipo de Supervisión tiene como finalidad localizar defectos o errores para corregirlos, trata los síntomas y no investiga las causas de los problemas. Puede decirse que es la más difícil y superficial de todas, tiende hallar solo los errores sin procurar identificar el problema en sí, resultando de lo más simple.

Decimos que es superficial, porque la verdadera misión del Supervisor está en identificar el problema y tratar de relacionarlo con la complejidad de la investigación, procurando detectar las causas que lo originan. Vista así esta función, no es tan simple ya que los problemas casi nunca se presentan aislados, ni todos presentan los mismos síntomas. Es más, no siempre los mismos síntomas provienen de las mismas causas, aún más, las causas se confunden entre primarias y secundarias y hay que tomar en consideración que no todas éstas pueden ser tratadas de la misma manera. Podemos afirmar que la naturaleza humana es compleja y contradictoria, de allí lo difícil de la educación.

Aplicar la Supervisión Correctiva es ver a la educación sencillamente, supone que todos los individuos son iguales y que las situaciones que se presentan son siempre semejantes. Un estudiante con una conducta desajustada corre el peligro que se lo vea como indisciplinado. Aquí, procura corregir con castigos severos, por lo que, en algunos casos se volverán tímidos y retraídos, en otros agresivos y violentos.

En esta Supervisión, los problemas son considerados aisladamente, y tienden a variar en su importancia dependiendo como lo mire el supervisor. Le advertirá al maestro donde está la falta, sugerirá una "observación" que en lugar de corregir la falta tienda a complicarla. El supervisor se hallará inconforme y el maestro preocupado, no por la falta, sino por la actitud represiva de su jefe.

Científicamente hablando, podemos decir que es una excelente forma de supervisar y quizá la más deseada por los docentes; pero, lamentablemente, en la práctica no se la ejecuta bien. No olvidemos que toda clase de supervisión es correctiva, pero hay que saber utilizar para cada caso el medio más adecuado.

Otro problema de este tipo de supervisión, está en que no mira los méritos y bondades de la educación, lamentablemente sólo busca errores; de allí que, un buen supervisor debe reconocer y descubrir los elementos

positivos que merezcan estímulo y aprobación.

El supervisor debe ser lo suficientemente tímido para efectuar la corrección en el momento oportuno. Se recomienda un tratamiento indirecto acompañado de una plática y diálogo con el maestro. Habrá ocasiones en que no será necesario mencionar la falta para corregir el error.

En forma pura, no es muy recomendable aplicarla en el ejercicio de la docencia, será más efectiva si ésta se la ejecuta en combinación con las otras.

1.4.2. Supervisión Preventiva

Como lo dice el mismo nombre, es mejor prevenir antes que curar. Esta supervisión, trata en lo posible de evitar los problemas antes que aparezcan. Su experiencia en diferentes campos y áreas le permitirán detectar los posibles errores que el maestro pueda estar a punto de cometerlos, sobre todo los que se están iniciando en la función. Podemos decir que esta clase de supervisión es mejor que la anteriormente tratada, aunque también es necesario recalcar que no todos los problemas y dificultades o errores se pueden evitar. Se

sugiere que el supervisor converse con el maestro o profesor fuera de las horas de clase y en sentido informal, y de común acuerdo se tomen las medidas correspondientes para solucionar el problema. El docente se beneficiará en gran medida y le ayudará a evitar una serie de dificultades.

En esta clase de supervisión, no se debe dejar toda la responsabilidad al maestro, es mejor compartirlo por igual y dará mayor confianza para resolver eficientemente la situación.

Cuando el maestro refleja poca preocupación, será el supervisor quien con sus orientaciones lo asesorará para una mejor labor educativa, sugerirá los procedimientos adecuados para que el docente transmita sus conocimientos a los alumnos.

La supervisión preventiva tiene la ventaja de evitar que el maestro pierda confianza en sí mismo y la confianza en sus alumnos. Esta, en vez de ir tras de los errores para juzgarlos, estimula el progreso profesional de los maestros o profesores en servicio.

1.4.3. Supervisión Constructiva

Se dice que la supervisión debe ser constructiva antes que destructiva. Debe tratar de desenvolver la técnica y la personalidad de los maestros, en vez de detenerse en la remoción de las faltas detectadas.

Aquí, la supervisión es considerada no como un simple proceso de localización de problemas para tratarlos específicamente, sino, como un estudio y análisis complejo de las condiciones existentes. Trata de estudiar primero las condiciones ambientales, los objetivos de la educación, los principios y conceptos del personal sobre la educación, la naturaleza del alumno y del aprendizaje, los métodos de enseñanza, los programas escolares, etc. Con el estudio de todos estos factores se logrará una perfecta armonía y la labor será completa en la institución. El supervisor deberá motivar a que los maestros participen activamente, logrando una mejor preparación de los planes y programas. Entendida así, esta supervisión tendrá como principal objetivo, el promover el desenvolvimiento profesional en lugar de tratar únicamente de eliminar los defectos.

La supervisión constructiva procura desarrollar la personalidad y la técnica del educador, para que pueda abordar otros problemas en lugar de capacitarlo sólo

para la solución de uno en especial; pues, entendido está, que no todos los problemas son iguales y por lo tanto no requieren del mismo tratamiento.

La supervisión constructiva, sustituye las prácticas viciadas por otras nuevas y de mayor alcance, también se preocupa por la evolución de estas últimas con el objeto de hacer cada día mejor lo que ya se practica bien.

1.4.4. Supervisión Creadora

Este tipo de supervisión estimula al personal para el desarrollo de su capacidad creadora. El maestro es considerado como un artista. Podemos decir, que cuando la educación es bien practicada constituye un arte, ya que está haciendo uso de su inspiración, amor, sabiduría y aptitudes.

El fin de esta supervisión, está en preparar al maestro para que reluzca todo su potencial artístico, cuando esto se consigue podemos afirmar que el supervisor también es un artista de la educación.

La supervisión creadora estimula al maestro para que se desenvuelva profesionalmente sintiéndose libre

para ofrecer su genuina colaboración. Cada problema es una situación nueva que requiere de un análisis somero y definido, esto le permitirá aplicar en cada caso métodos y procedimientos adecuados.

Así mismo, un problema en sí puede ser analizado de diferentes facetas, tratando con diferente procedimiento y al final lograr el éxito deseado, de allí que se hable de creatividad. Cuando hay creatividad en el maestro, se puede aplicar sus propias reglas y no siempre las que le sugiera el supervisor.

El supervisor debe tomar en cuenta como punto prioritario el temperamento de cada docente, por lo que, los métodos y procedimientos que utilice un docente sociable con otro que sea reservado, no tendrán los mismos resultados esperados. La supervisión creativa conoedora de estas limitaciones y por eso deja en libertad al maestro para que pueda estudiarse a sí mismo con el objeto de aplicar aquellos medios que mejor se adapten a las circunstancias.

Es aconsejable, estimular a los maestros para que desarrollen una libre educación creadora, hasta donde sea posible; sólo deben evitar contradecir las ideas y los principios educativos que rigen la acción de la escuela y los objetivos generales previamente adoptados por el personal. Con una eficaz ejecución se logra mayor cooperación de los maestros y con ansias a todo momento

de progreso e innovación.

1.5. CONDICIONES QUE DEBE REUNIR UN SUPERVISOR EDUCATIVO

Al ser la función supervisiva un campo amplio y complejo, requiere que el supervisor posea condiciones específicas que le permitan ejercer con mejor eficacia su labor. La "American Association of School Administrators", señala los siguientes aspectos como condiciones básicas:

- "1. Capacidad para la visión de conjunto, es decir, para situar cada problema en el contexto de la situación general;
2. Capacidad para comprender fácilmente a las personas con quienes trabaja;
3. Capacidad para analizar con imparcialidad las situaciones de trabajo que causan tensiones;
4. Experiencia como administrador de escuela de grado, en que va a trabajar;
5. Experiencia como maestro en el grado de la escuela,

en que va a trabajar;

6. Capacidad para mejorar los diversos aspectos técnicos de su profesión;
7. Elevado nivel de inteligencia;
8. Experiencia general en la administración".9/

Neagley y Evans, señala los siguientes atributos para el ejercicio de una buena actividad supervisiva:

"El supervisor de las escuelas modernas debe tener, ante todo, los atributos personales que corresponden a un buen maestro. Debe poseer elevada inteligencia, amplia visión del proceso educativo en la sociedad, personalidad agradable y gran habilidad para relacionarse con otras personas. Debe amar a los alumnos y sentir un permanente interés por ellos y por sus problemas de aprendizaje. Su capacidad para utilizar procedimientos en grupo es de vital importancia, ya que, en la supervisión democrática, debe tenerse una clara comprensión del concepto de grupo. Tiene que estar dispuesto a someter, en ciertas ocasiones, sus ideas personales a la opinión del grupo, pero debe poseer, sin embargo habilidad y fuerza de carácter para sostener sus convicciones, siempre que no se le presenten pruebas irrefutables de lo contrario. Un buen supervisor debería guiarse siempre de los datos de la investigación

educacional haciendo caso omiso de las meras opiniones, en las discusiones de grupo y en las conversaciones individuales". 10/

Para Tompkins y Beckeley las cualidades necesarias para desempeñar la tarea supervisiva son: "La intuición, la humildad, la habilidad, la consideración, el sentido del humor -la influencia sobre los demás- así como la paciencia, son características esenciales, puesto que la supervisión tiene que tratar con las relaciones entre las personas, [...] el supervisor moderno debe ser una persona capaz, bien preparada desde el punto de vista educacional y psicológico, agradable y especialista en procedimientos democráticos en las tareas de grupo. Reconoce su papel de líder y obtiene la cooperación de sus compañeros de administración y de los maestros en todas las decisiones importantes que los afectan a ellos mismos y a la situación de enseñanza y aprendizaje".11/

Este enfoque que lo hemos tomado del libro Introducción a la Supervisión Escolar, del autor Imídeo G. Nérici, nos permite ver claramente que las condiciones que debe reunir un profesional para el ejercicio de la actividad supervisiva, se enmarcan en dos grupos:

"A. CONDICIONES PERSONALES

1. Poseer capacidad de empatía;
2. ser creativo;
3. tener mentalidad científica;
4. ser organizado;
5. ser imparcial;
6. tener capacidad para el liderazgo y para relacionarse con los demás;
7. poseer capacidad de iniciativa;
8. tener interés en la educación;
9. poseer autodomínio;
10. ser discreto;
11. revelar madurez emocional y social;
12. tener capacidad para reconocer los méritos ajenos;
13. no ser exhibicionista;
14. poseer entusiasmo y capacidad para entusiasmar;
15. tener sentido de la realidad;
16. tener ponderación;
17. ser modesto;
18. poseer capacidad para escuchar;
19. hallarse disponible para quien lo busque o necesite de él;
20. poseer asiduidad.

B. CONDICIONES TECNICAS

1. Sólida cultura general;
2. sólida cultura pedagógica;



3. sólidos conocimientos de metodología general y de metodología de las diversas actividades, estudio y disciplinas;
4. buena información bibliográfica;
5. dominio de técnicas de dinámica de grupo;
6. preparación en liderazgo democrático;
7. preparación en comunicación;
8. preparación en relaciones humanas;
9. alguna experiencia en la administración escolar y en el magisterio;
10. esfuerzo de actualización constante." 12/

1.6. IMPORTANCIA DE LA SUPERVISION EDUCATIVA EN EL NIVEL MEDIO

La intervención de la Supervisión Educativa en el mejoramiento de la calidad de la educación supone el aporte de bases legales, sustentadas en el conocimiento científico, en los recursos humanos y técnicos; en las estrategias, metodologías e instrumentos de trabajo.

Básicamente, la Supervisión es un servicio democrático de ayuda al maestro -sea del nivel que sea- a fin de lograr el permanente mejoramiento cualitativo de su tarea, facilitando así el logro de los fines y

objetivos educativos.

La acción de la Supervisión se constituye en fuerza motivadora y propulsora del crecimiento profesional de los maestros.

La supervisión, se impone como una necesidad dentro del sistema educativo, para que la acción del colegio mejore constantemente y se garanticen los resultados de manera objetiva y científica. La acción es útil no sólo para los maestros que se inician, sino también, para quienes ya tienen experiencia.

Preocupación de todos quienes ejercen la supervisión -en el nivel medio- debería ser el alcanzar, entre otros, los siguientes logros:

- No permitir la rutina en la dirección del aprendizaje;
- Promover el perfeccionamiento profesional de los maestros;
- Mejorar las condiciones tanto de los maestros como de los alumnos;
- Vincular la acción del colegio con la comunidad.

Una buena supervisión en el nivel medio, nutre un clima conducente para el aprendizaje y nos da valor para tratar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Nos ayuda a sentir que no estamos trabajando solos y que

somos socios de grandes e importantes empresas. La supervisión provechosa reduce la tensión, nos ayuda a mantener un sentimiento de bienestar, amistad y entendimiento, con la consecuente participación colectiva.

La supervisión permite conocer y comprender los resultados de la investigación acerca del desarrollo humano y su aplicación, en relación con los problemas que enfrentamos.

La importancia también está, en que nos ayuda a mantenernos informados acerca de los resultados de la investigación y experiencias de otros, conocer los métodos para proveer experiencias de asignaturas deseables, cómo cooperar y cómo valorar el resultado del trabajo de los docentes. Debe recordarse sin embargo, que los profesores pueden hacer el mejor uso de tal servicio si éste es proveído en respuesta a sus interrogatorios y si ellos tienen parte en la decisión de cómo y cuándo debe ser dado.

1.7. SINTESIS HISTORICA DE LA SUPERVISION EDUCATIVA EN EL ECUADOR

La supervisión escolar ha venido funcionando, de una u otra forma, desde que el Estado existe como organismo de dominio, control o mediación. La sociedad se dio cuenta que la escuela era el medio idóneo para conservar las tradiciones orales de la cultura de su pueblo.

Ecuador, como el resto de países latinoamericanos, habla de supervisión educativa, desde hace seis décadas, y desempeñada por funcionarios con una denominación propia de la época y de lo que se esperaba de ellos dentro del sistema educativo.

En un inicio, se los denominó Visitadores Escolares (1926) y que por la extensión territorial visitaban las escuelas una vez cada dos o más años.

La función de estos profesionales era más bien de tipo coercitiva, enmarcada en vigilar, fiscalizar, comprobar y castigar las deficiencias de los maestros, sin darles ningún tipo de orientación. Fue producto de una época y respondía a la concepción que se tenía en ese tiempo de la educación.

En esta etapa los educadores no participaban en la toma de decisiones, éstas las recibían con imposición en forma vertical e inflexible. Este período se caracteriza por la ausencia total de la planificación, el desconocimiento de las relaciones humanas, la supresión de la iniciativa personal, el desconocimiento de la creatividad del educador, la inflexibilidad y dureza en el castigo y la falta de oportunidades para la defensa, la concentración en manos del Visitador de toda la marcha administrativa y docente. Por sus características podemos afirmar que era una supervisión autocrática.

Este sistema de supervisión no aportó positivamente en el trabajo docente.

Para 1938, se cambia la denominación de Visitadores por la de Inspectores Escolares, teniendo bajo su responsabilidad grandes zonas territoriales en cada provincia, por lo que visitaban los planteles una sólo vez al año, aunque las disposiciones reglamentarias determinaban que debían ser tres veces al año.

Los Inspectores se esfuerzan por transformar su función en una tarea de orientación y ayuda. Su labor la desarrollan en forma más preocupada y cordial, baja el nivel de imperatividad, pero se insiste en la "autosuficiencia" con la convicción que todas las decisiones deben venir desde "arriba". Dolorosamente, los procedimientos seguían siendo similares a los de los

visitadores.

En 1965, se cambia la denominación de Inspectores Escolares por la de Supervisores Escolares, con la intención de reorientar la función con un carácter más técnico.

La función de este profesional inicia por identificarse con una acción de estímulo y guía, orientada en ayudar al maestro a desarrollarse profesionalmente y a capacitarle para el proceso de dirección del aprendizaje de los alumnos.

Utiliza las normas propias de las relaciones humanas, del trabajo cooperativo y de la dinámica de grupos. Respeto la opinión ajena y las diferencias individuales de los maestros.

Si analizamos, la presencia de cada uno de estos períodos, vemos que su proceso ha sido lento y con diferente variación de tiempo.

La Supervisión de Educación Media, se impulsa con el Decreto Supremo N. 1765 del 29 de julio de 1965 -en el nivel central-. Se constituye con una Sección conformada por Supervisores para cada una de las modalidades de bachillerato propios de esa época: Humanidades Modernas, Normales y Educación Técnica; contando esta última, con supervisores especializados en

Manualidades Femeninas, Educación Industrial y Comercio y Administración.

En 1966, se crea la Sección de Ciclo Básico y simultáneamente surge la supervisión de este nivel.

Cada grupo de supervisores está sujeto a dos autoridades inmediatas: el Jefe de la Sección de Supervisión y el Jefe de Sección correspondiente: Humanidades Modernas, Normales, Educación Técnica, Ciclo Básico.

La Ley Orgánica de Educación, dispone las siguientes atribuciones y deberes a la Supervisión de Educación Media:

- Supervigilar el cumplimiento de las leyes, planes de estudios, programas, reglamentos y horarios, y todo cuanto se refiera a la organización y al rendimiento de los planteles que están a su cargo;
- Supervigilar la actuación científica y pedagógica de los profesores y el aprovechamiento obtenido por los alumnos.

La Supervisión de Educación Media, tiene sus sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, y con un escaso número de profesionales. Debido a una serie de causas y factores, entre ellos crecido número de

provincias y colegios a cargo, criterio de las autoridades superiores, escasez de recursos económicos. Su función estaba enmarcada en trámites de índole burocrática, citando entre ellos:

- Creación de colegios;
- autorización de funcionamiento de nuevos cursos;
- acuerdos de nombramientos;
- acuerdos de licencia para las autoridades de los colegios;
- acuerdos de condecoraciones;
- revisión y legalización de las documentaciones de los estudiantes de los colegios particulares: matrículas, certificados de promoción, actas de grado, títulos, concesión de pases, etc.;
- aprobación de cuadros de distribución de trabajo, horarios, tesis de exámenes finales y de grado, respuestas a telegramas y oficios;
- intervención en conflictos personales de profesores y alumnos y de las instituciones.

La mayor parte de su tiempo estaban inmersos en estas actividades. Esporádicamente actuando en equipo visitaban colegios, para lo cual planificaban de la siguiente manera:

- Notificar previamente al colegio;
- distribuir a los supervisores, cursos y asignaturas, de acuerdo con la especialización de

cada uno;

- observar una clase, por profesor;
- preparar informes de lo observado;
- analizar los informes, entre los supervisores;
- discutir las observaciones con los profesores, en jornada de trabajo en el plantel;
- buscar, conjuntamente, mecanismos orientados a mejorar el proceso educativo.

A partir de 1963 se inicia una reforma educativa en ocho colegios denominados "pilotos" y extendiéndose en todos los establecimientos educativos de nivel medio a partir del año lectivo 1967-1968, de conformidad con la disposición de la Resolución Ministerial N. 917 de 11 de abril de 1967, en la que se exige una intervención más dinámica por parte de la Supervisión.

Se vence una serie de dificultades y con los escasos recursos, se lleva a la práctica un plan de trabajo en once colegios de Ciclo Básico, en las provincias de Carchi, Imbabura y Pichincha, para lo cual se utilizan instrumentos de diagnóstico y se procesa sus resultados, permitiendo el diseño del volumen titulado Orientaciones para los Colegios de Ciclo Básico, con su posterior evaluación de la aplicación. El intento está en conseguir que los profesores de los colegios planifiquen su trabajo a través de unidades didácticas.

La Dictadura Militar -1974- reestructura el

Ministerio de Educación. De una organización por niveles y modalidades educativas, se pasa a una basada en las funciones clásicas de la administración. En lo que respecta a la Supervisión podemos citar:

- Se unifica la supervisión en dos niveles, primario y medio;
- las direcciones provinciales asumen la administración de la educación media; antes, los colegios dependían del Ministerio y de las Subdirecciones Regionales;
- la supervisión provincial extiende su acción a los planteles de educación media;
- desaparecen las Subdirecciones Regionales.

Se le pide a la Supervisión actuar con criterios generalistas para lo cual se disuelve el grupo de supervisores de educación técnica. Podemos decir, que todo lo avanzado queda en compás de espera, por lo que, la supervisión trata de buscar acciones que definan su ámbito.

Con este panorama, surge el denominado "Sistema de Supervisión por Objetivos" que tuvo una corta existencia, pues a fines del Gobierno Militar -1979- se deroga su vigencia.

El Gobierno Democrático del Presidente Jaime Roldós Aguilera, plantea un proyecto de reforma curricular y

dentro de éste el "Programa de Reorientación de la Supervisión Educativa".

El 27 de agosto de 1981, se expide el Reglamento de la Supervisión Especializada, definiendo a la supervisión como una función técnico-operativa, destinada a:

- Asesorar al profesor en su tarea docente;
- evaluar el proceso educativo para mejorar su calidad;
- cooperar con la aplicación de la política educacional;
- lograr el mejoramiento permanente del sistema educativo;

Se libera a la supervisión tareas burocráticas y en su lugar se define un ámbito técnico-pedagógico, limitándole los siguientes niveles y modalidades:

- Preprimaria
- Primaria
- Ciclo Básico
- Humanidades Modernas
- Educación Especial
- Orientación y Bienestar Estudiantil.

Aquí, la Educación Técnica no integra el campo de acción de la Supervisión. Paralelamente, en este mismo

tiempo, se expide el acuerdo de creación de la Sección de Supervisión Nacional Administrativa, encargada de los trámites regulares de rutina administrativa; por lo que, la Supervisión Nacional Especializada entró decidida y entusiasta al cumplimiento de su rol, caracterizada por la investigación, el estudio y la elaboración de dos volúmenes de orientaciones destinadas a elevar el nivel profesional de los supervisores provinciales.

Con algún apoyo del Gobierno se organizaron jornadas de trabajo en cada una de las provincias del país, advirtiéndose de inmediato, su influencia en los planteles educativos en cuanto a planificación didáctica, planificación institucional, evaluación científica del aprendizaje, procesos didácticos fundamentados en las modernas teorías del aprendizaje.

Lamentablemente, el Ministro de Educación de esas fechas formula declaraciones diciendo que los maestros de nivel medio no tienen por qué planificar su trabajo y menos permitir que se los evalúe.

La Supervisión Especializada entra en crisis, se deroga la reglamentación de 1981, poniéndose en vigencia uno nuevo en 1984. En este instrumento se define a la supervisión educativa como una función técnico-administrativa, sistemática y permanente, encargada de velar la consecución de los fines y objetivos del sistema educativo nacional y el cumplimiento de las

normas que lo rigen. Se lo integra en tres niveles: nacional, provincial y de establecimientos educativos.

El Art. 25 del Reglamento de Supervisión Educativa del País, señala que para acceder a los ingresos, cambios y promociones se remitirá al Reglamento Especial expedido con Acuerdo Ministerial N. 3564 de 14 de mayo de 1984. De esta forma, se norman los procedimientos legales y requisitos académicos para el ejercicio de la función de los profesionales a nivel nacional y provincial.

Con la expedición del Reglamento Especial, se inicia una etapa encaminada a mejorar la calidad del servicio de supervisión.

La gestión del proceso de Reforma Curricular que se vislumbra a partir de 1993 y que se la divulga oficialmente a finales de 1994, requiere y exige una sustancial transformación de las funciones de la supervisión, tradicionalmente orientadas a la aplicación formal de mecanismos de control en las instituciones. Esta Reforma Curricular, pide a la Supervisión priorizar las funciones de asesoramiento, evaluación y seguimiento de las nuevas propuestas en términos de un apoyo permanente al desarrollo institucional y a la acción docente en particular. En este sentido a la Supervisión se la determina como facilitadora del proceso de desconcentración curricular.

Paralelamente a este proceso de reestructuración del Ministerio de Educación y Cultura, que responde a la política general de Modernización del Estado, se implanta el nuevo Sistema de Supervisión Educativa mediante Acuerdo Ministerial N. 275 de 13 de enero de 1994.



Con Acuerdo Ministerial N. 1467 de 19 de diciembre de 1994, publicado en el Registro Oficial N. 611 de 13 de enero de 1995 se expide el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, en el que se dice: "la supervisión educativa es un sistema técnico de carácter pedagógico y administrativo, encargado de encauzar la consecución de los fines y objetivos de la educación y velar por el cumplimiento de las normas vigentes, mediante un proceso sistemático y permanente."

Los Supervisores de Educación adquieren la categoría de autoridades académicas, técnicas y administrativas, jerárquicamente dependen de la Subsecretaría de Educación. Su función se compromete con todos los establecimientos de los distintos subsistemas, modalidades y niveles del sistema educativo, excepto el nivel universitario.

Al sistema supervisivo se lo define como único, integrado y flexible, comprendiendo los niveles: institucional, local, provincial, regional y central.

Así mismo, con Acuerdo Ministerial N. 1390 de 20 de marzo de 1995, se expide el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones, con el propósito que para el desempeño de la función supervisiva nacional, regional y provincial, se cuente con profesionales idóneos.

-
- 1/ LEMUS, Luis Arturo, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas, pag.192.
 - 2/ NERICI, Imideo G., Introducción a la Supervisión Escolar, pag. 55.
 - 3/ REGISTRO OFICIAL N. 611 de 95-01-13, pag. 1.
 - 4/ LEMUS, Op. Cit., págs. 191-192.
 - 5/ NERICI, Op. Cit. pag. 59.
 - 6/ Ibid., pag. 59.
 - 7/ Ibid., págs. 60-61.
 - 8/ Ibid., págs. 62-63.
 - 9/ Ibid., pag. 74.
 - 10/ Ibid., pag. 74.
 - 11/ Ibid., pag. 74.
 - 12/ Ibid., págs. 75-76.

CAPITULO 2

ORGANIZACION ESTRUCTURAL Y FUNCIONAL DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

2.1. RELACIONES DEL SERVICIO DE SUPERVISION EDUCATIVA

El término **relación** viene del vocablo latino **relatio.- onis = referencia que se hace de un hecho.**

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, define a la relación, como conexión, correspondencia de una cosa con otra; la conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.

Para efectos de nuestra investigación, tomaremos como referencia que en el servicio de supervisión educativa, se da la conexión, el trato, la comunicación, entre el supervisor quien ejerce la función y los

maestros quienes reciben este servicio; y, más ampliamente, la relación entre el supervisor y los miembros de la comunidad educativa.

En sí, el ejercicio de la función supervisiva exige el establecimiento de buenas relaciones entre las personas que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las relaciones deben darse en dos instancias, de supervisor a profesor y de supervisor a equipo de profesores, respetando la individualidad de cada miembro.

Es importante que el supervisor propicie un ambiente de sinceridad, sensibilidad y tacto para que el trabajo arroje resultados positivos.

En general, en toda actividad que requiere la participación de varias personas con diferente ideología, formación académica, preparación, intereses, etc., es importante el respeto del pensamiento individual.

2.1.1. Niveles Mentales de las Relaciones Humanas

Imídeo G. Nérici, en su obra Introducción a la Supervisión Escolar, analiza las cuatro modalidades psicológicas de los individuos, citadas por William J. Reilly, así:

2.1.1.1. **Espíritu Cerrado.**— Una persona es poseedora de este tipo de espíritu, cuando en relación a otra se pone en contra de lo que esta última dice o pide, o ni siquiera toma atención a lo que ella dice.

2.1.1.2. **Espíritu Abierto.**— Una persona tiene este espíritu cuando escucha lo que la otra persona dice, pero exige pruebas para convencerse con respecto a lo que se le ha dicho.

2.1.1.3. **Espíritu de confianza.**— Una persona tiene este espíritu ante otra, cuando asume una actitud de aceptación, de cooperación, de buena

voluntad, pero desea conocer el por qué o el motivo en el cual se funda su aseveración.

2.1.1.4. Espíritu de Fe.- Una persona tiene este espíritu cuando acepta todo lo que dice la otra persona, sin pedir pruebas, ni criticar, ni exigir explicaciones.

Para conseguir que estas modalidades psicológicas se pongan en práctica en las relaciones humanas, es necesario valerse de algunos mecanismos que ayuden al proceso de comunicación, así:

Para abrir los espíritus cerrados, hay que procurar concordar desde un inicio con el opositor, razonando juntos en el tema con argumentos objetivos y lógicos, apoyándole en sus ideas y ayudándole a tener razón.

En una disputa con otra persona pueden presentarse tres situaciones:

- Cuando tenemos razón, no hay que alardear nuestros argumentos, se deberá guiar a la otra persona para que con razonamiento lógico llegue al hecho del reconocimiento.

- Cuando tenemos una parte de razón, hay que admitir que alguien está equivocado, procurando que ese alguien sea uno mismo, para que nuestro criterio sea escuchado, admitiendo que la otra parte está en lo acertado. La otra persona al ver que admitimos el error, nos ayudará a razonar señalando lo acertado y dejando de lado lo errado.

- Cuando no tenemos razón, debemos evitar violentarnos o encolerizarnos, lo mejor en estos casos es bueno reconocer nuestro error.

Para ganar la confianza es aconsejable que en forma reiterada demos muestras y pruebas de lo que estamos afirmando, para que la otra persona tome confianza y crea en nuestras afirmaciones.

Para lograr la confianza deberían seguirse los siguientes consejos:

- pensar en los intereses del prójimo;
- elegir el momento oportuno para presentar pruebas;
- ofrecer al otro una exposición completa del caso;
- pensar bien, ser conciso y directo;
- bajo el efecto del entusiasmo no ofrecer promesas difíciles de cumplir;
- evitar actitudes de controversia.

La fe se inspirará presentando pruebas de lo que se

dice o se hace, sin necesidad que nos pidan. Ganada la fe se puede aplicar un alto grado de relaciones humanas.

2.1.2. Liderazgo y Supervisión

Uno de los éxitos en el ejercicio de esta función es lograr que quien está al frente de la misma posea rasgos y características de líder, que debe irlos mejorando con buena formación técnica para que su influencia ante los profesores sea benéfica y positiva apuntando siempre hacia los objetivos que tiende el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Nair Fortes, en cuanto al ejercicio del liderazgo por parte del supervisor, dice:

"El proceso de control social comprende varios niveles: el de mandos, el de dirección y el de liderazgo. Mandar es emitir órdenes y hacerlas cumplir. Dirigir es desempeñar todas las funciones de la administración y ejercer influencia sobre los subordinados.

Por eso el supervisor no puede ser solamente un Jefe. Tiene que desempeñar funciones de 'liderazgo', entendida esta expresión como una actividad que inspire

y armonice, ante todo, el trabajo en colaboración". 1/



Nair Fortes, señala los siguientes, como requisitos esenciales del liderazgo:

- "a) comprensión de los procesos de integración social;
- b) conocimiento de algunos aspectos básicos del comportamiento humano en grupo, es decir, características de la dinámica de grupo;
- c) dominio de las técnicas generales de administración y especialmente, de las de comunicación, control e incentivación del trabajo;
- d) poseer personalidad dotada de ciertos atributos de liderazgo; y,
- e) tener cultura general y especializada." 2/

2.1.2.1. Tipos de Líderes

Janise Pinto Pérez, dice que los líderes pueden clasificarse desde varios puntos de vista, dándose una diversidad de nombres a cada tipo.

Desde el punto de origen, hay dos tipos:

- a) **Formal.**- Influye sobre el comportamiento del grupo por su "autoridad" que tiene o su delegación y se da a través de la línea de autoridad: rector con relación al profesor.

- b) **Verdadero.**- Lleva al grupo a establecer un objetivo común y lo consigue por el "prestigio" que tiene ante los miembros.

Para que el liderazgo sea efectivo es bueno que el líder formal sea "formalmente un verdadero líder".

Desde el punto del ejercicio del liderazgo, hay tres tipos:

- a) **Líder Autocrático.**- En algunos casos se lo ve como un dictador, ya que lleva a los miembros a aceptar y alcanzar objetivos preestablecidos por el propio líder o por otras personas jerárquicamente superiores.

Este liderazgo está más próximo a la dirección.

- b) **Líder laissez-faire o liberal.**- A veces se lo ve con ausencia de liderazgo o con un liderazgo

formal, pero en sí, en este tipo, el individuo es el centro libre del grupo. El líder parte de un objetivo preestablecido que alcanzará un miembro o los miembros individualmente, de acuerdo con sus aptitudes e intereses. Se ve iniciativa por parte de los miembros del grupo.

- c) **Líder Democrático.**- Muchos lo consideran como el auténtico líder. El grupo es el centro y el líder es quien tiene un poco más de responsabilidad. Todos sus miembros participan en procura de un objetivo común.

Hay una clasificación en relación a los aspectos en que hacen hincapié para desempeñar su papel:

- a) **Líder Nomotético.**- Remarca la consecución de los objetivos y la observancia de normas y reglamentos, sin tomar en consideración al individuo. Este liderazgo se centra en la autoridad.
- b) **Líder Idiográfico.**- Destaca la individualidad de las personas y da un valor mínimo a las normas y reglamentos. La autoridad se halla descentralizada.
- c) **Líder Transaccional.**- Se preocupa principalmente por la consecución de los objetivos y al mismo

tiempo procura satisfacer las necesidades individuales.

Este tipo de liderazgo equilibra a los dos anteriores, utilizando en cada caso la característica de cada uno de ellos.

2.1.2.2. Elección del Método de Liderazgo

Janise Pinto Pérez, enfoca este aspecto objetivamente cuando dice que los resultados de investigaciones han llevado a un cambio de opinión cuando se creyó que el único método de liderazgo aceptable era el democrático. Hoy, se ha visto que cualquier liderazgo es válido y eficiente, dependiendo eso sí de la personalidad del líder y de la personalidad de los miembros del grupo y la situación en que se los utilice.

El siguiente agrupamiento, nos aclarará estos aspectos:

A. PERSONALIDAD DEL LIDER

Se usa más de un método, tomando en cuenta la personalidad, temperamento y experiencias anteriores.

B. PERSONALIDAD DE LOS MIEMBROS

- **Liderazgo Autocrático.**- Dirigido a personas hostiles que requieren "mano fuerte", personas remisas en el cumplimiento del deber.
- **Liderazgo Laissez-faire o Liberal.**- Dirigido a personas retraídas, competentes, que requieren de un mínimo de orientación y control.
- **Liderazgo Democrático.**- Dirigido a personas colaboradoras, cumplidoras de sus deberes y adaptables al grupo.

C. RELACION CON SITUACION

- **Liderazgo Autocrático.**- En caso de peligro, urgencia y accidentes.
- **Liderazgo Laissez-faire o liberal.**- Para trabajos que exigen acentuado empleo de imaginación, inteligencia, observación personal y tareas que se ejecutan

individualmente.

- **Liderazgo Democrático.**- Más de acuerdo con las situaciones normales.

D. MANERA DE ACTUAR

- **Líder Autocrático.**- Imparte órdenes, toma decisiones, informa acerca de las decisiones tomadas, representa al grupo.
- **Líder Laissez-faire o liberal.**- Distribuye tareas, da información cuando se le solicitan.
- **Líder Democrático.**- Coordina esfuerzos con el fin de tornarlos productivos. Inspira al grupo a encontrar soluciones inteligentes. Explica los objetivos para alcanzar la motivación. Aprovecha al máximo la capacidad individual de sus miembros.

E. IDEAS

- **Creadores.**- Ejercen influencia sobre el grupo con ideas propias y originales.
- **Transmisores.**- Influyen en el grupo utilizando ideas de otras personas.

2.1.3. Normas para Establecer Buenas Relaciones con los Demás

En la función supervisiva, es importante que quien la ejerce comprenda el grado de relaciones de los individuos que laboran en el nivel jerárquico y la ubicación de cada persona.

El supervisor debe actuar con tino y cautela para ejercer el cambio de conducta de determinado profesional, procurando que éste no se sienta mal en medio del grupo.

A continuación se enumeran algunas recomendaciones de la autora Lidia Milton, dirigidas al Supervisor Educativo, que bien valdrían la pena tomarlas en cuenta para que esa actividad sea más efectiva:

1. No exagere su propia importancia;
2. Sea sincero con las personas y justo en los juicios;
3. Reconozca la importancia de cada elemento de la escuela;
4. Trate a todos con dignidad y cortesía;
5. Utilice, de manera eficiente, las aptitudes de cada uno;
6. Pida sugerencias a sus auxiliares y haga buen uso

de ellas;

7. Informe a todos con anticipación acerca de los cambios que los afectarán;
8. Sea alegre y comunicativo; y,
9. Permita que sus supervisados piensen y obren con libertad." 3/

Los temas que hemos tratado en el presente Subcapítulo, permitirán a quienes ejercen la función supervisa, cumplir su rol en mejor forma.

2.2. FUNCIONES DEL SERVICIO DE SUPERVISION EDUCATIVA

La supervisión educativa cumple con diversas funciones de gran representatividad a nivel técnico, administrativo y social. Miguel Angel Márquez, nos presenta la siguiente clasificación de funciones:

2.2.1. Funciones Técnicas (de consejero didáctico)

- "a) realizar investigaciones sobre la realidad educacional de su zona y planificar

cooperativamente, la labor de supervisión que se propone realizar."

Para que la función supervisiva tenga éxito, el profesional debe recurrir a la investigación, a las visitas continuas en la zona a su cargo, conocer la realidad educativa del medio para planificar con los docentes su labor supervisiva.

"b) orientar y coordinar la labor de los maestros, con relación a la interpretación y aplicación de los programas, el uso de los métodos y materiales de enseñanza y la evaluación del trabajo escolar."

A la función supervisiva corresponde orientar y coordinar con los maestros para la adecuada aplicación de los programas educativos en base a una metodología y uso de material didáctico y la consecuente evaluación que permita mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

"c) adiestrar a los maestros en el conocimiento y aplicación de las técnicas para el estudio, la organización y el desarrollo de la comunidad."

La función supervisiva debe tender a la permanente orientación del proceso de conocimiento, uso y aplicación de técnicas por parte de los maestros.

"d) procurar la aplicación inteligente de principios de

relaciones humanas en las actividades de trabajo con los maestros y demás personas".

El fomento y mantenimiento de buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa con un ambiente adecuado que ayuden a la realización de las actividades, es una de las funciones efectivas del servicio supervisivo.

2.2.2. Funciones Administrativas

- "a) organización de la escuela, de las clases y de los servicios auxiliares;
- b) organización y distribución del calendario escolar;
- c) adquisición, distribución y uso de los útiles escolares;
- d) organización y mantenimiento de los archivos escolares;
- e) mantenimiento de registros estadísticos;
- f) toma de iniciativas para la construcción, reparación y dotación de escuelas; y,
- g) realización de gestiones para que se aprueben presupuestos que permitan una remuneración justa y la prestación de servicios sociales adecuados a los maestros".

La consecución de una infraestructura acorde con las necesidades de los establecimientos educativos y la ubicación geográfica, con mantenimiento continuo para evitar su deterioro, son funciones propias del supervisor educativo.

2.2.3. Funciones Sociales

- "a) establecer buenas relaciones humanas con maestros, alumnos, vecinos y demás personas;
- b) procurar que las escuelas promuevan los proyectos de mejoramiento de la comunidad y contribuyan a realizarlos;
- c) estimular la organización de centros y asociaciones que contribuyan al desarrollo de la comunidad;
- d) ayudar a la formación de una conciencia de los derechos y deberes que tiene cada individuo;
- e) ayudar a la formación de una conciencia con respecto a lo justo y lo injusto; y,
- f) ayudar a la construcción de una sociedad más libre y justa."

Estas funciones sociales tienen como principal objetivo, procurar que todos quienes forman parte de la comunidad educativa, se involucren en las distintas

actividades de la institución que funciona en la zona que habitan.

A nivel teórico, estas funciones son, en su mayoría, las que realmente deben cumplirse, siempre y cuando el Estado asigne al sector educativo el porcentaje del presupuestado del Estado conforme lo determina la Ley.

El Art. 72, inciso tercero de la Constitución de la República del Ecuador, dice: "En el Presupuesto se destinará no menos del 30 por ciento de los ingresos corrientes del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo". En la realidad, todos sabemos que jamás se ha asignado en nuestro país, este rubro al sector educativo.

Imideo G. Nérici, en su obra Introducción a la Supervisión Escolar, determina las siguientes, como funciones de la supervisión escolar:

"1. brindar asesoramiento en planes de trabajo, como elaboración del currículo, planificación de la enseñanza, etc., basados siempre que sea posible, en la experiencia anterior, para que se adapten a las verdaderas necesidades educativas del alumno y de la comunidad".

La experiencia adquirida como docente permite al

profesional en ejercicio de la función supervisiva, asesorar de mejor forma a los maestros de aula, sobre todo, en los casos de nóveles que no tienen mucha experiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

"2. seguir la ejecución de los planes de trabajo generales y parciales de la escuela, coordinando todas las actividades que se hallan comprendidas en esa tarea."

Es muy importante planificar previamente antes de iniciar un año escolar. Estas planificaciones deben ser a corto, mediano y largo plazo, diseñadas con flexibilidad que permitan una evaluación continua y sistemática.

"3. realizar las reuniones, entrevistas y debates que sean necesarias para la buena marcha de la labor."

Es importante mantener reuniones de trabajo, éstas permiten coordinar actividades en grupo. Las entrevistas directas ayudan a que las personas se conozcan mejor. Los debates no sólo permiten exponer criterios, sino que llevan a conclusiones y recomendaciones que benefician el mejoramiento de la calidad educativa.

"4. prestar asistencia al cuerpo docente, proporcionándole estímulos y elementos adecuados para la elaboración y ejecución de los planes de

enseñanza".

Asistir con asesoramiento al cuerpo docente es función esencial del supervisor, por ello deben tener amplios y sólidos conocimientos técnico-administrativos.

"5. promover el perfeccionamiento de todo el personal que interviene en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de todas las maneras posibles."

La actualización de conocimientos al ritmo de las exigencias del mundo del mañana es tarea prioritaria del equipo supervisivo.

"6. verificar posibles fallas en dicho proceso, a fin de dar orientación para superarlos."

El sistema educativo al ser flexible permite cambiar, adaptar, mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y ofrecer excelencia educativa.

"7. seguir de cerca toda la labor de evaluación del rendimiento escolar, prestando atención a las variaciones que no puedan justificar."

Todo proceso educativo debe contar con una etapa de evaluación, que permita determinar logros, avances, fallas, variaciones, etc., con la finalidad de reformular su diseño cuando la situación amerite.

"8. promover planes de recuperación para
atrasados."



Los planes de recuperación no sólo ayudan al personal docente a detectar fallas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que además permiten retroalimentar los conocimientos adquiridos por los alumnos.

"9. promover estudios respecto de las formas de verificación y evaluación del aprendizaje, con miras al perfeccionamiento de las mismas."

Quien ejerce la docencia, necesita actualización constante, porque de los maestros depende que el sistema educativo alcance un adecuado fortalecimiento.

"10. estudiar la exequibilidad de los diversos planeamientos de la actividad escolar."

No limitarse a un solo modelo de planeamiento educativo, sino experimentar otros, buscando mejores alternativas para el proceso educativo.

"11. promover investigaciones sobre las causas del fracaso escolar."

El fracaso escolar no sólo radica en el estudiante porque es "dejado", sino también por la inadecuada

aplicación metodológica. Existen casos en que el docente "conoce la materia" pero no sabe cómo transmitir esos conocimientos a los alumnos, es allí cuando el supervisor interviene para ayudar y orientar al profesor.

"12. promover investigaciones sobre si la escuela atiende o no, las necesidades del alumno y de la comunidad."

Se habla que el sistema educativo debe estar acorde con la realidad de cada país y las verdaderas necesidades de determinada región. No es dable aplicar las mismas técnicas que se utilizan para formar estudiantes que viven en el área urbana con estudiantes que viven en el área rural, cada uno de estos grupos vive en ambiente diferente.

- "13. promover el perfeccionamiento de la actuación didáctica del cuerpo docente;
14. promover demostraciones de nuevos métodos y técnicas de enseñanza;
15. promover la divulgación de procedimientos didácticos que hayan dado buenos resultados."

El supervisor es la voz informativa de los docentes ante las autoridades, él es el llamado a promover diversas actividades con la finalidad que los maestros demuestren al resto de colegas, innovaciones educativas

que aporten al mejoramiento de la calidad educativa.

- "16. prestar asistencia metodológica a las diversas actividades, áreas de estudio y disciplina del currículo;
17. atender a las buenas relaciones entre los maestros;
18. atender a las buenas relaciones entre los maestros y los alumnos;
19. promover el perfeccionamiento constante del currículo;
20. promover el perfeccionamiento de las relaciones de la escuela con la comunidad."

Podemos decir, que el supervisor educativo es quien "lidera" la comunidad educativa y que para mantenerla unida, predispuesta siempre al trabajo, debe promover una serie de actividades de tipo académico y social.

2.3. AMBITOS EN LOS QUE FUNCIONA LA SUPERVISION EDUCATIVA

Ambito proviene del vocablo latino **ambitus**, de **ambire** = rodear.

El Diccionario de la Lengua Española de la Real

Academia, dice: "Ambito. Contorno o perímetro de un espacio o lugar. Espacio comprendido dentro de los límites determinados".

En nuestro país, mediante Acuerdo Ministerial N. 275 de 13 de enero de 1994, se implanta un Nuevo Modelo de Sistema de Supervisión Educativa; y, en el mes de marzo de ese mismo año, se publica el documento titulado **Sistema de Supervisión Educativa en el Ecuador.**

En este modelo, en el numeral 1 Marco Teórico del Sistema de Supervisión Educativa, el punto 1.6. enfoca las funciones, los campos y los niveles de actuación del supervisor. A cada una de estas dimensiones se las considera como ejes de un cubo. (Véase ANEXO 1).

Concretándonos en nuestro Supcapítulo, **en el eje de campos están los ámbitos de actuación del supervisor.** Estos ámbitos pueden referirse a la propia administración educativa en sus distintos niveles: central, regional y provincial; también sobre determinados servicios: estadística, mapa escolar, recursos humanos, determinación de planteles, planificación, etc.

El ámbito de actuación puede darse a través de distintos tipos de relación: horizontal, vertical, de colaboración mutua, de participación, etc.

Se consideran también, otros ámbitos: programas y proyectos educativos, instituciones escolares entendidas como entidades aisladas o estructuradas en redes.

2.3.1. Niveles del Ambito de la Administración Educativa

Se cuenta con tres niveles en este ámbito administrativo: central, regional y provincial.

2.3.1.1. Ambito Central

Para su funcionamiento, se ha conformado un equipo de diez profesionales ubicados en la planta central del MEC -la real necesidad exige el incremento de profesionales-. De estos diez profesionales, uno de ellos cumple la función de Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa, los nueve supervisores restantes atienden los siguientes ciclos y áreas: ciclo nacional, ciclo conceptual, educación básica, bachillerato, educación técnica, educación popular

permanente, IPED, educación especial, cultura física.

Este equipo del ámbito central, tiene como responsabilidad la tarea de cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones emanadas de las autoridades superiores.

2.3.1.2. Ambito Regional

Se han conformado equipos de supervisores educativos regionales con la finalidad de garantizar el adecuado funcionamiento, coordinación, seguimiento y evaluación del sistema en las provincias de cada regional. Se cuenta con dos regionales, una en el Litoral con sede en Guayaquil y otra en el Austro con sede en Cuenca.

Para el funcionamiento en el ámbito regional del Litoral, se cuenta con siete profesionales. Un supervisor está a cargo de la coordinación del EISER y además es responsable de los IPED. Los seis supervisores restantes están a cargo de las siguientes áreas: educación básica, educación media, educación técnica, educación especial, cultura física, educación popular permanente.

De igual forma que en el ámbito central, los supervisores del ámbito regional tienen como responsabilidad la tarea de cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones, resoluciones legales y aquellas emanadas de autoridades superiores.

Se aspira que en un próximo período, se implemente y organice el EISER del Austro, que contará con una estructura, funciones y responsabilidades similares al del Litoral.

2.3.1.3. Ambito Provincial

De conformidad con los Reglamentos Orgánicos Funcionales de las Direcciones Provinciales de Educación y Cultura del país, publicados en el Registro Oficial N. 731 de 5 de julio de 1995, el Título II, Tipología, en su Art. 2 dice: "Para la organización y funcionamiento de las Direcciones Provinciales de Educación y Cultura del País, se establece la siguiente tipología: grandes, medianas y pequeñas; las mismas que han sido definidas bajo los siguientes parámetros: capacidad de gestión técnico-administrativa, población, volumen de recursos que administra, infraestructura, equipamiento y número de alumnos y maestros.

GRANDES: Pichincha, Guayas, Los Ríos, El Oro, Manabí, Esmeraldas, Chimborazo, Tungurahua, Azuay y Loja.

MEDIANAS: Carchi, Imbabura, Cotopaxi, Bolívar y Cañar.

PEQUEÑAS: Sucumbíos, Napo, Pastaza, Morona Santiago, Zamora Chinchipe y Galápagos".

De conformidad con esta agrupación, la Dirección Provincial de Educación y Cultura de Pichincha, se enmarca en la tipología grande.

2.3.2. Ambitos de Actuación de la Supervisión Educativa Sobre Determinados Servicios

En el Reglamento Orgánico Funcional del MEC, en vigencia, Acuerdo Ministerial N. 4126 -Registros Oficiales Ns. 983 de 96-07-08 y 998 de 96-07-29-, consta como integrante del Nivel Asesor la Dirección de Planeamiento con las divisiones de: Investigación y Estadística, Planificación Técnica, Planificación Financiera, Proyectos Específicos y Evaluación. Así mismo en el Nivel de Apoyo, constituido por la Subsecretaría Administrativa, se halla la Dirección de Recursos Humanos.

La Supervisión Educativa debe coordinar con todas estas instancias administrativas, para atender los servicios de estadística, mapa escolar, recursos humanos, determinación de planteles, planificación, etc.

2.3.3. Ambitos de Actuación de la Supervisión Educativa a Través de Tipos de Relación

Estos ámbitos actúan en base a las líneas de autoridad a nivel horizontal y vertical (organigrama estructural), coordinando actividades entre las instancias administrativas de la planta central (MEC) y las direcciones provinciales de educación y cultura del país.

2.3.4. Otros Ambitos de Actuación de la Supervisión Educativa

La supervisión educativa también se involucra en la formulación, preparación y evaluación de programas y proyectos educativos, así como también en las

instituciones escolares entendidas como aisladas o estructuradas en redes, de conformidad con la implantación del nuevo Sistema de Supervisión Educativa en el Ecuador.



2.4. EVALUACIONES DE PROFESORES Y CENTROS EDUCATIVOS

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, "evaluar del latín e y valuar. Verbo transitivo, señalar el valor de una cosa. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa. Evaluación. (De evaluar). Sustantivo femenino. Acción y efecto de evaluar.

Cronbach, concibe a la evaluación como "... recopilación y uso de información, a fin de adoptar decisiones en cuanto al programa educativo." 4/

Mac Donald, afirma: "... El proceso consiste en concebir, obtener y comunicar información que marque una orientación para la toma de decisiones educativas respecto a un programa determinado". 5/

Ronald C. Doll, dice que la evaluación "Supone una cuidadosa recolección y elaboración de datos sobre el

progreso en dirección de metas determinadas." 6/

Concretándonos, "Evaluar es el proceso integral, sistemático, gradual y continuo, que valora los cambios producidos en la conducta del educando, la eficiencia de las técnicas utilizadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del plan de estudios y todo cuanto converge a la realización de un hecho educativo." 7/

La evaluación como proceso sistemático, utiliza la medición y la calificación.

Entre los principales objetivos de la evaluación están:

"...

- Proporcionar los instrumentos, medios y resultados que conduzcan a profesores y alumnos a la autocrítica y a la autoevaluación.
- Identificar las causas de los errores y de las dificultades de aprendizaje, con miras a efectuar las modificaciones indispensables en el futuro." 8/

La evaluación tiene como funciones a las siguientes: diagnóstica, formativa e integradora o sumativa.

En el proceso de evaluación se debe tomar en cuenta

las siguientes etapas:

1. Revisar los objetivos motivo de evaluación
2. Seleccionar los instrumentos de evaluación
3. Elaborar instrumentos
4. Aplicar los instrumentos
5. Elaborar resultados
6. Analizar e interpretar los resultados
7. Informar los resultados.

Para desarrollar programas de evaluación de modo científico, se considerará calidad y naturaleza del aspecto y se utilizarán técnicas e instrumentos adecuados.

Los supervisores educativos para proceder a la evaluación de los centros o establecimientos de la UTE a su cargo, previamente, deben preocuparse por localizar y determinar los problemas que existen en una institución educativa, a fin que en lo posterior se tomen decisiones acertadas que ayuden al mejoramiento del sistema educativo, para lo cual, debe partirse de la evaluación misma del sistema.

Un centro educativo es un sistema que presenta diversos elementos que se influyen mutuamente, de ahí que, se habla de la realización de tareas que establezcan un sistema armónico en función de los objetivos planteados en su inicio, y de ciertos

resultados deseables del quehacer educativo para asegurar cierta congruencia entre lo que se persigue y se hace, con lo cual se concreta un nivel mínimo de unidad en el proceso educativo, para que las posibilidades de mejoramiento de los resultados no queden en duda.

Un supervisor educativo debe evaluar periódicamente los establecimientos a su cargo, para detectar falencias y reformular objetivos que favorezcan su gestión de asesoramiento en los aspectos técnico, académico, administrativo o normativo.

A continuación transcribimos de David Isaacs, autor de la obra Cómo Evaluar los Centros Educativos, encuestas que podrían formularse para la evaluación de centros educativos y a los profesores en sus tareas. Cada tipo de encuesta contiene aspectos puntuales y específicos.

2.4.1. Tipo de Encuestas para Evaluar un Centro Educativo

"- Están escritos con claridad, los objetivos en función de los cuales se debería desarrollar el

trabajo en su centro educativo?

- Existe acuerdo entre directivos y profesores sobre lo que entienden por educación, de tal forma que exista realmente un estilo en el centro?
- Están definidas por escrito las tareas específicas de los directivos y de los profesores?
- Existe una praxis o reglamento de directivos y de profesores que determina y explica aspectos organizativos del centro?
- Existe una orientación sistematizada para los profesores nuevos?
- Existe un intercambio frecuente de información formal y sistemática entre los directivos y los profesores?
- Los directivos y los profesores, deciden y opinan habitualmente en asuntos que les pueden afectar?
- Se organizan actividades periódicas en el centro, en orden a un perfeccionamiento continuo de directivos y de profesores?
- Existen cauces para que las experiencias y sugerencias más valiosas de los directivos y

profesores sean conocidas por las personas que pueden aprovecharlas?

- Está establecido un sistema de evaluación del trabajo de los profesores?
- Existe una relación puesta al día de equipo y materiales, medios audiovisuales, etc., a disposición del profesorado?
- Se utilizan los recursos materiales (edificios, instalaciones, equipos y materiales) de acuerdo con criterios de eficacia?
- Existen sistemas de archivo eficaces que permitan conservar y localizar rápidamente cualquier documento?
- Existen criterios en función de los cuales se distribuye el tiempo disponible en el centro educativo?
- Consideran la mayoría de los directivos y de los profesores que tener responsabilidad es más importante que tener un cargo?
- Tienen mucha vida las estructuras (departamentos, secciones, etc.) establecidas en su centro?" 9/.

2.4.2. Tipo de Encuestas para Evaluar las Tareas del Profesor

- "- Tiene usted objetivos escritos con claridad, objetivos en función de los cuales está desarrollando su actividad docente?

- Ha modificado los objetivos sugeridos en las orientaciones oficiales, de acuerdo con su modo de entender la asignatura, sus opiniones personales y la situación?

- Ha definido algún objetivo concreto en relación con el proceso de mejora de sus alumnos, después de un período de tiempo que han evaluado?

- Conoce la mayoría de los libros de texto que se pueden utilizar en cada materia que usted enseña, de tal forma que podría razonar una decisión de utilizar un texto u otro?

- Ha dividido el contenido de cada materia en unidades, con una fecha tope para cada una?

- Ha tenido en cuenta el tiempo real disponible al hacerlo (contando con fiestas, excursiones, evaluación, etc.), es decir sabía al principio del

curso de cuántos días iba a disponer para dar las clases?

- Ha concretado por escrito los tipos de actividades que se van a utilizar en función de los objetivos seleccionados?
- Está incluida en esta relación una amplia gama de actividades, por ejemplo: proyectos, trabajos en pequeño grupo, estudio individual, explicación, trabajos prácticos, simposio, excursiones, visitas, etc.?
- Aprovecha los medios audiovisuales disponibles en el centro al realizar las actividades?
- Ha experimentado alguna(s) técnica(s) nueva(s) en los últimos seis meses?
- Al entrar en cada clase, sería capaz de explicar no sólo lo que piensa hacer, sino también lo que piensa conseguir?
- Utiliza, de hecho, las técnicas que usted ha seleccionado?
- Conoce usted los nombres de todos los alumnos en sus clases?

- En sus clases, enseña las técnicas de estudio adecuadas a la materia, de modo que los alumnos saben cómo realizar su trabajo eficazmente?

- Consigue usted una información adecuada sobre la situación de los alumnos (respecto a la materia que usted enseña) al principio del año escolar, mediante una evaluación inicial (aplicación de pruebas objetivas, etc.)?

- Consigue habitualmente distribuir el tiempo en cada clase de tal modo que al final no le suele faltar ni sobrar tiempo?

- Cuando encomienda usted tareas para realizar fuera de la clase, lo hace teniendo en cuenta el tiempo necesario para realizarlas y el tiempo que necesitan los alumnos para cumplir con tareas encomendadas por otros profesores?

- Al principio de cada unidad, tiene usted previsto qué técnica de evaluación va a utilizar?

- Conoce las suficientes técnicas para evaluar adecuadamente los objetivos que se haya propuesto?

- De hecho utiliza todas estas técnicas de evaluación?

- Apunta observaciones interesantes sobre el desarrollo de la clase y sobre lo que se ha conseguido terminarla?
- Revisa usted la programación periódicamente, de modo que pueda justificar las modificaciones adoptadas?" 10/

2.5. ESTRUCTURA DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

El Sistema de Supervisión Educativa en el Ecuador ajustado a la realidad del país, reconceptualizado y reordenado metodológica y técnicamente, como así lo exige el proceso de Reforma Curricular, señala que éste es único, integrado y flexible; y, comprende los siguientes niveles: institucional, local, provincial, regional y central.

Cada uno de estos niveles cuenta con la orientación, seguimiento y evaluación del nivel inmediato superior y su participación y comunicación está garantizada con la representación de los delegados de los niveles inferiores en los consejos.

A nivel institucional, la Supervisión la ejercen

los directivos de los establecimientos educativos en coordinación con la supervisión provincial.

Los rectores y directores de los establecimientos educativos de una zona escolar y los directores de los CEM, constituyen uno o varios consejos de coordinación institucional, según el número de centros, con el fin de asegurar la continuidad de las líneas pedagógicas entre niveles.

Los consejos están presididos por un supervisor designado por el Coordinador del Equipo Integrado de Supervisión Educativa -EISE-.

A nivel local, la estructura de la Supervisión está constituida por el Equipo Integrado de Supervisión Educativa -EISE- que lo conforman supervisores de los diferentes subsistemas, modalidades y niveles, quienes actúan sobre todos los servicios y establecimientos de una Unidad Territorial Educativa -UTE-, la misma que consiste en una área geográficamente determinada.

En este nivel, cada supervisor tiene bajo su responsabilidad varios establecimientos educativos de su nivel y/o modalidad, su acción es coordinada con los integrantes de su respectivo EISE y de acuerdo con el plan de trabajo del equipo.

Los directivos de los establecimientos educativos

tienen plena autoridad para demandar los servicios de supervisión especializada que requieran, a través del Coordinador del EISE.

Con el EISE, la estructura del Sistema de Supervisión Educativa a su interior, alcanza una comunicación activa y dinámica entre los supervisores y directivos, profesores de cada plantel y la comunidad.

A nivel provincial, el jefe provincial de supervisión preside el Consejo de Coordinación Provincial a excepción de las provincias en donde existan subdirectores de educación (provincias grandes y medianas), quienes lo presidirán.

El Consejo de Coordinación Provincial está conformado por los Coordinadores de los EISE.

A nivel regional, se conforma un equipo integrado de supervisión educativa -EISER- con supervisores de los diferentes subsistemas, modalidades y niveles y dependen del Subsecretario Regional respectivo. Cada EISER tiene un Coordinador.

El equipo de subdirectores provinciales de educación y/o los jefes provinciales de supervisión y los supervisores regionales presididos por el coordinador del EISER, conforman el Consejo de Coordinación Regional.

A nivel central, dependiente de la Subsecretaría de Educación, existe un Equipo Integrado de Supervisión Educativa -EISEC-, conformado por supervisores de los diferentes subsistemas, modalidades y niveles, coordinado por el Director Nacional del Sistema de Supervisión.

Para una mejor comprensión de lo descrito en el presente Subcapítulo, se incorporan a esta investigación los esquemas tomados del documento Sistema de Supervisión Educativa, EB/PRODEC/1994, páginas 32 y 33; así como también, el Organigrama Estructural del Ministerio de Educación y Cultura que consta en el Reglamento Orgánico Funcional del MEC en vigencia, publicado en los Registros Oficiales Ns. 983 y 998 de 8 y 29 de julio de 1996, respectivamente. (Véanse ANEXOS 2, 3 y 4).

2.6. ANALISIS DE LOS REGLAMENTOS DE LA SUPERVISION EDUCATIVA

En el Subcapítulo 1.7. del CAPITULO 1 y en el Subcapítulo 2.5. de ESTE CAPITULO, hemos dicho que el nuevo Sistema de Supervisión Educativa en nuestro país, está diseñado e implantado con una estrategia de

desconcentración administrativa de conformidad con las exigencias del proceso de Modernización del Estado; y, con una reorientación de la función supervisiva, de conformidad con la propuesta de la Reforma Curricular 1994 del Sistema Educativo Ecuatoriano, reforma que tiende a "una revolución global del sistema educativo que necesariamente debe incluir la Educación Superior, y cuyas metas finales están en lograr el mejoramiento de la calidad de vida y una mayor eficiencia social."

EB/PRODEC, es el organismo que promueve dentro de sus líneas de actuación, la creación de una comisión técnica conformada por: una consultoría internacional -Doctor Joan Mestres, Consultor en Supervisión-; el Director Nacional de Educación Regular y Especial; el Director de Supervisión Nacional Educativa; y, un grupo de supervisores nacionales y provinciales.

La comisión técnica parte del estudio de un diagnóstico de la supervisión educativa en el Ecuador, analiza las disposiciones legales vigentes sobre supervisión educativa, se aproxima al modelo integrado de supervisión, para con ello, presentar un plan de actuación y estrategias para la implantación de un modelo en base a líneas de actuación, cronograma y presupuesto.

Con la presencia del Ministro del Portafolio de ese

entonces y Directores Nacionales, en fecha 20 de mayo de 1993, esta Comisión Técnica presenta el **Informe de la Consultoría de la Supervisión Educativa**, y a partir de ese momento proceden a preparar el trabajo para los próximos meses, en el que se incluye un ajuste de actividades, divulgación del informe, aplicación de encuestas cuyos resultados de ser positivos permitirán, oportunamente, validar el Informe.

En el mes de agosto/93, se presenta el documento **Propuesta del Sistema de Supervisión Educativa en el Ecuador**, y determina la necesidad de implantar un nuevo modelo para el sistema de supervisión educativa. Este documento contiene un marco teórico, estructura y niveles organizativos, metodología, estudio de recursos materiales y económicos necesarios, estrategias y planes de capacitación y formación de recursos humanos, evaluación de supervisores. La propuesta incluye, entre otros, los siguientes aspectos:

- necesidad de elaborar un nuevo reglamento de supervisión acorde con el modelo propuesto,
- preparación de un plan de capacitación y elaboración de manuales de supervisión institucional,
- dotación progresiva de recursos materiales.

El Acuerdo Ministerial N. 275 de 13 de enero de 1994, suscrito por el titular del MEC, en su Art. 1



dice: "Implantar el Sistema de Supervisión Educativa) diseñado por la Comisión Técnica EB/PRODEC y validado por la Supervisión Educativa del país". El Art. 2 de este mismo instrumento contempla: "Disponer la conformación de los equipos integrados de supervisión educativa -EISE- a nivel nacional, regional y provincial y que se establezcan las unidades territoriales educativas -UTES- como el área geográfica de gestión. El Art. 3 determina que se asignen los recursos indispensables para hacer posible la operatividad del Sistema de Supervisión Educativa, y el Art. 4 dispone que se elabore el Reglamento Especial del Sistema de Supervisión Educativa.

En el mes de marzo de 1994, el Ministerio de Educación y Cultura publica el documento preparado por la Comisión Técnica bajo el título **SISTEMA DE SUPERVISION EDUCATIVA EB/PRODEC-Ecuador-1994**, en el que se propone la implantación del nuevo modelo, mismo que oportunamente, fue sometido a consideración de los supervisores del país en seminarios-talleres desarrollados en todas las provincias del país, con la participación total de 1085 supervisores. Estos eventos ayudaron al rediseño de la propuesta inicial con una mejora sustancial.

El documento, en sus recomendaciones y pasos futuros hace hincapié en la necesidad de elaborar un nuevo Reglamento de la Supervisión acorde con el sistema

propuesto.

Teniendo como antecedente estos aspectos, procederemos de inmediato a analizar los dos reglamentos, estructurados de conformidad con las exigencias que demandan la implantación del nuevo Sistema de Supervisión Educativa, instrumentos que están en vigencia.

2.6.1. Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa

Mediante Acuerdo Ministerial N. 1467 de 19 de diciembre de 1994, publicado en el Registro Oficial N. 611 de 13 de enero de 1995, se expide el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa. Este instrumento legal cuenta con seis capítulos y una disposición final.

El Capítulo I.- De su naturaleza.- En su Art. 1, describe lo que es la supervisión educativa al decir: "... es un sistema técnico de carácter pedagógico y administrativo, encargado de encauzar la consecución de los fines y objetivos de la educación y velar por el cumplimiento de las normas vigentes, mediante un proceso sistemático y permanente; promover y animar el

mejoramiento de la calidad de la educación para asegurar el óptimo aprovechamiento de sus recursos en favor del desarrollo socio-económico del país."

El Art. 2, señala que el sistema de supervisión educativa en lo estructural, depende jerárquicamente de la Subsecretaría de Educación (véase ANEXO 4). Con la implantación del Sistema de Supervisión Educativa, el nivel en línea de autoridad es más alto; antes, a nivel nacional estaba constituido como un Departamento Asesor de la Dirección Nacional de Educación Regular y Especial, y a nivel provincial, como un Departamento Asesor de la Dirección Provincial de Educación.

El Art. 3, señala que el ámbito de actuación de la supervisión educativa comprende todos los establecimientos de los distintos subsistemas, modalidades y niveles del sistema educativo, excepto el nivel universitario. El alcance de este artículo lo vemos en el siguiente agrupamiento determinado por la Ley de Educación y su Reglamento General, en vigencia:

SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

A. SISTEMA ESCOLARIZADO

- Educación Regular:

- . Nivel preprimario
- . Nivel primario
- . Nivel medio:

- . básico
 - . diversificado
 - . especialización
-
- . Nivel superior (leyes especiales)
- **Educación Compensatoria:**
 - . Nivel primario compensatorio
 - . Ciclo básico compensatorio
 - . Ciclo diversificado compensatorio
 - . Formación y capacitación a nivel artesanal
 - **Educación Especial:**
 - . Institutos de educación especial

B. SUBSISTEMA NO ESCOLARIZADO

Estudios fuera de establecimientos educativos sin el requisito previo de un determinado currículo académico.

El Art. 4, determina que "Los supervisores de educación son autoridades académicas, técnicas y administrativas [...] para el desempeño y cumplimiento de sus funciones específicas, legalmente encomendadas, requieren de la colaboración e información de otros organismos e instituciones educativas."

Hoy, la condición del Supervisor ya no es solamente de asesor, sino de autoridad académica, técnica y administrativa, lo que implica excelencia académica y

gran responsabilidad, sin dejar de lado que este profesional siempre ha tenido extrema responsabilidad en el proceso educativo.

Capítulo II.- De la Estructura. Se analizó en el Supcapítulo 2.5 de ESTE CAPITULO. (Véanse ANEXOS 2,3 y 4).

Capítulo III.- De las Funciones. El Art. 11 contenido en 7 literales, determina las funciones del Sistema de Supervisión, así:

- a) Garantizar el cumplimiento de leyes, reglamentos, políticas educativas y más disposiciones vigentes.
- b) Garantizar los procesos pedagógicos y administrativos, orientados al mejoramiento de la calidad y eficiencia del sistema educativo.
- c) Garantizar el correcto funcionamiento del sistema educativo en todos los subsistemas, modalidades, niveles y especialidades.
- d) Participar en los planes de formación docente y fortalecer la capacitación y mejoramiento profesional.
- e) Asesorar y orientar a directivos y docentes sobre legislación, administración educativa, planificación, metodologías, desarrollo curricular, evaluación y todos aquellos aspectos que tiendan al mejoramiento del sistema educativo.
- f) Impulsar procesos de integración entre el sistema

educativo.

- g) Realizar el seguimiento y evaluación del sistema de supervisión, de las instituciones educativas, proyectos y programas específicos."

La determinación de estas funciones para el Sistema de Supervisión Educativa, obedece entre otras, a los resultados de la **CONSULTA EDUCACION SIGLO XXI**, en torno a la necesidad de formular y ejecutar sostenidamente políticas educativas de Estado y no de Gobierno, una de ellas la del **mejoramiento de la calidad de la educación**; así como también a los contenidos del **DOCUMENTO BASE PARA UN PROCESO DE REFORMA CURRICULAR DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO** (Boletín Pedagógico N. 9-MEC-PROMECEB, junio 1-1993, edición especial), que señala: "... la supervisión ha sido asociada con fiscalización, razón por la cual, en la práctica está en permanente conflicto con la función docente [...] La supervisión, por tanto, deberá priorizar las funciones de asesoramiento, evaluación y seguimiento de las nuevas propuestas curriculares, en términos de un apoyo permanente al desarrollo institucional y a la acción docente, en particular..."; y al documento **SISTEMA DE SUPERVISION EDUCATIVA DEL ECUADOR**, que en su eje de funciones, determina acciones en las áreas pedagógica y administrativa (planificación, asesoramiento, orientación e implantación curricular, investigación pedagógica, legislación y control, comunicación y coordinación, auditoría y arbitraje, gestión operativa,

seguimiento y evaluación, evaluación y retroalimentación de procesos). (Véase ANEXO 1).

El Art. 12, determina las funciones de los supervisores en sus distintos niveles: local, provincial, regional y central. Así, con respecto a los planteles y servicios educativos se tienen las siguientes funciones:

- "a) Asesorar, orientar, controlar y apoyar al desarrollo profesional del personal de los establecimientos y servicios de su jurisdicción.
- b) Evaluar, conjuntamente con los directivos, personal docente, administrativo y comunidad, el desarrollo institucional de los planteles educativos asignados y sugerir alternativas de mejoramiento.
- c) Prevenir, conocer e investigar los problemas de orden técnico, pedagógico y administrativo y sugerir alternativas de solución al equipo que está integrado."

Con respecto a los equipos y comisiones a las cuales pertenecen, se determinan las siguientes funciones:

- "a) Asistir obligatoriamente a las reuniones del equipo integrado, a las comisiones de trabajo y llevar un registro de su acción supervisiva que será instrumento de análisis y comunicación con su

- equipo y coordinador.
- b) Tramitar sus informes y propuestas por medio del coordinador.
 - c) Proponer instrumentos y estrategias de actuación colegiada que garanticen la calidad del sistema educativo.
 - d) Participar con los integrantes de su equipo en el mejoramiento de los procesos supervisivos.
 - e) Apoyar en aspectos técnicos, académicos y administrativos al coordinador del equipo al que pertenezca, proponer alternativas educativas y la racionalización de los recursos humanos de su ámbito, de acuerdo con la normatividad vigente.
 - f) Informar periódicamente, por escrito al coordinador de su equipo sobre los resultados de su acción supervisiva, para evaluar y reorientar el proceso educativo.
 - g) Presidir y/o formar parte de las comisiones permanentes que le sean asignadas y garantizar una eficiente comunicación.

El Art. 13, determina las funciones de los organismos y consejos a nivel local -EISE-, provincial -Consejo de Coordinación-, regional -EISER- y central -EISEC-, en 9 literales:

"a) Elaborar en su nivel correspondiente:

1. Los planes operativos, estrategias, presupuestos, forma de control y

justificación.

2. Informes periódicos de seguimiento.
3. La evaluación del plan con la memoria correspondiente.
4. Proyectos de acción, estrategias, recursos, instrumentos técnicos que garanticen el mejoramiento de la calidad educativa de los establecimientos y organismos de su jurisdicción."

Este literal a) vendría a ser la parte planificativa del Sistema de Supervisión Educativa. El punto 1 está en estrecha relación con las políticas del CONADE, sin plan operativo adecuadamente planificado, no puede darse asignación económica.

La formulación de un correcto plan operativo con el financiamiento respectivo, facilitan el logro del punto 4: proyectos en acción, encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación.

"b) Actuar como asesores en aspectos técnicos, académicos, administrativos o normativos de las autoridades correspondientes, mediante apoyo en la toma de decisiones en procesos de racionalización de recursos, adecuación al entorno y a la comunidad. Con tal fin podrán tomar las iniciativas propias de elaboración de proyectos e informes."

Las funciones de este literal b) exigen del supervisor un alto nivel académico, una probada experiencia técnico-administrativa; es decir, el perfil profesional idóneo.

"c) Informar y asesorar al nivel inmediato superior y a las autoridades correspondientes mediante la entrega de documentos (planes, memorias, informes) y de la comunicación permanente y sistemática de los procesos y resultados obtenidos."

Este literal c) se interrelaciona con el literal a) de este mismo artículo. La evaluación debe ser continua y con resultados que permitan mejorar la calidad del profesional.

"d) Realizar auditorías de gestión de programas, proyectos y políticas educativas a nivel institucional, local, provincial, regional y central.

e) Dar apoyo, dinamizar y orientar los procesos que están en su ámbito con una presencia continua y participación positiva.

f) Impulsar la interrelación entre los diversos organismos.

g) Realizar seguimiento y evaluación de los establecimientos, proyectos y programas así como del propio sistema de supervisión para su reactivación permanente.

- h) Proponer los reajustes de recursos humanos y materiales en forma oportuna, de conformidad con las normas vigentes.
- i) Proponer las reestructuraciones territoriales, el número de plazas y los perfiles, requeridos para cada UTE con el fin de realizar la convocatoria a concurso."

La descripción de funciones en los literales de este artículo 13, están dirigidas a la estructura denominada EISE -Equipo Integrado de Supervisión Educativa- que está conformado por supervisores de preprimaria, primaria, media, popular, bilingüe, especial, técnica, cultura física, IPED, IPIB. Esta estructuración no sólo que permitirá una articulación entre los niveles educativos existentes sino que además, al trabajar en coordinación con los directores y rectores de colegio, con quienes se reúnen periódicamente, dará lugar a que este nuevo sistema sea único, integrado, con una organización eminentemente técnica, profesional y al mismo tiempo con desconcentración de determinadas actividades y funciones, para en su momento, darlas a conocer al nivel superior.

El Art. 14, determina funciones a los coordinadores de los distintos organismos:

- "a) Asistir obligatoriamente a los consejos y grupos de trabajo.
- b) Presidir, dinamizar y coordinar el consejo de coordinación institucional, que le fuere asignado.
- c) Establecer nexos de coordinación con las divisiones y/o secciones de estadística, microplanificación, recursos humanos y otros, para proporcionar y recibir información; relacionar sus equipos con los organismos para el desarrollo local, provincial, regional o central.
- d) Viabilizar la reestructuración de unidades territoriales."

Las funciones que se asignan a los coordinadores de los distintos organismos permitirán que el Sistema de Supervisión Educativa, recientemente implantado, tenga efectividad y eficiencia de su acción a mediano y largo plazo a fin de ir asegurando la institucionalización del mismo en el marco del proceso de la Reforma Curricular.

El Art. 15 que habla de los requisitos para ejercer las funciones de Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa, Coordinador del EISER, Subdirector Provincial de Educación y/o Jefe Provincial de Supervisión, Coordinador de EISE o Supervisor de EISER, se tratará cuando analicemos el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones.

El Capítulo V.- De los Deberes y Derechos,

contemplado en 7 artículos, señala:

"Art. 28.- Ningún supervisor podrá desempeñar otras funciones en el tiempo que corresponda al ejercicio de su cargo, excepto lo determinado en la Constitución de la República".

Este Artículo, regula el normal funcionamiento del Sistema de Supervisión Educativa, evitando que en cualquier momento un supervisor a cargo de una UTE abandone su responsabilidad, dejando sin la coordinación los establecimientos educativos; salvo el caso, que de conformidad con la reglamentación vigente y lo determinado en la Constitución de la República se lo requiera en comisión de servicios, para desempeñar otras funciones en otra institución o instancia.

El Art. 29, señala: "Los supervisores de los EISE deberán realizar obligatoriamente su labor profesional en la unidad territorial a la cual fueren asignados; para las funciones que pudiera realizar fuera de su unidad territorial solicitará permiso a su coordinador."

El Art. 30, señala: "La capacitación permanente y continua es deber y derecho de los supervisores. Estará incluida en los respectivos planes operativos y será evaluada sistemáticamente. El Ministerio de Educación y Cultura garantiza la profesionalización de los supervisores educativos en servicio.

Para permanecer en el ejercicio del cargo de supervisor, es obligación aprobar mínimo cada dos años, cursos por un tiempo agregado de 120 horas, sea como facilitador o participante, avalizado por la DINACAPED."

El primer inciso de este Artículo, garantiza la capacitación continua y permanente del personal supervisivo. El segundo inciso exige que el supervisor se preocupe en capacitarse para continuar al frente de la función.

El Art. 31, dice: "Prohíbese asignar y/o ejercer la función de supervisor central, regional o provincial a quienes no posean el nombramiento correspondiente."

Una vez más, la función supervisiva sólo la ejercerá quien tenga el respectivo nombramiento, con esta norma se garantiza el ejercicio de su función.

El Art. 32, dice: "Los supervisores centrales, regionales o provinciales que por necesidad de servicio pasen a desempeñar otras funciones en el nivel central del Ministerio, Subsecretaría Regional o Dirección Provincial de Educación, serán reintegrados a la función al término de las mismas."

Generalmente para poder desempeñar funciones en otras instancias se expide un acuerdo de comisión de servicios, con sueldo, en el que se hace constar el

tiempo de duración de la misma, que puede ser de un año o máximo de dos años, de conformidad con el Art. 151 del Reglamento General de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

El Art. 33 señala: "En caso de ausencia del Director Nacional del Sistema de Supervisión o del Coordinador del EISER, le subrogará un supervisor central o regional, respectivamente, designado por el Subsecretario de Educación correspondiente. Al Subdirector Provincial de Educación y/o Jefe Provincial de Supervisión, le subrogará el coordinador del EISE que designe el director provincial de educación; y, al coordinador del EISE un supervisor del equipo ratificado por el subdirector provincial de educación y/o jefe provincial de supervisión."

Este Artículo, determina la subrogación de funciones en base a la línea de autoridad a nivel vertical y horizontal, para que siempre exista la autoridad competente en calidad de titular o encargado y mantener una adecuada coordinación.

El Art. 34, indica: "Los casos no contemplados en el presente reglamento serán resueltos por el Ministro de Educación y Cultura, sin contravenir las disposiciones constitucionales y legales vigentes."

En todo instrumento legal que se expide se tiene

como norma hacer constar un artículo en este sentido, con la finalidad de dar flexibilidad la ejecución del mismo, ya que de no constar esta invocación, no habría posibilidad para considerar aspectos que a pesar de las debidas revisiones, se omitieron involuntariamente u otros nuevos que se presenten durante la vigencia del mismo.

El Capítulo VI.- Disposiciones Transitorias.- Tiene un artículo, el mismo que dice:

Art. 35.- El presente Reglamento, la fase de transición e implantación del sistema de supervisión tiene un carácter abierto y flexible, capaz de adaptarse a las diversas condiciones sociales, culturales, geográficas y pedagógicas de las diversas provincias que integran el Ecuador y de favorecer la autogestión de los equipos en sus diversos niveles. Se podrán introducir oportuna y justificadamente las adaptaciones y reformas que se estimen adecuadas en los diversos territorios y fases de su implantación."

El sistema educativo en sí mismo, de acuerdo con el proceso de reforma curricular es de carácter abierto y flexible, con el fin de favorecer la autogestión de los diversos subsistemas, uno de ellos el de Supervisión Educativa recientemente implantado, y que en el transcurso de su ejecución encontrará una serie de situaciones que no se esperaban y que exigirán una

reformulación del Sistema. Este Art. 35 permitirá introducir oportuna y justificadamente las reformas que así lo exijan.

La Disposición Final contemplada en el Art. 36 deroga el Reglamento de Supervisión Educativa expedido mediante resolución de 21 de febrero de 1984 y todas las disposiciones de igual o menor jerarquía, que se opongan al reglamento en vigencia.

2.6.2. Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones

De conformidad con lo que señalamos en el Subcapítulo 2.6.1., el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, en su Capítulo IV nos habla DE LOS INGRESOS Y CAMBIOS, mismo que contine 12 artículos -16 al 27-, que norman los requisitos académicos para acceder a esta función, así:

El Art. 16, señala que la supervisión educativa es una carrera garantizada por la Ley de Educación y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, que los puestos de trabajo se convocarán por unidades territoriales educativas, especificando nivel, modalidad



y especialidad, según el perfil profesional requerido. Que en el proceso de selección de acuerdo con la Ley General y Reglamentos se considerarán los merecimientos, el concurso de oposición y un proyecto ajustado al perfil y unidad territorial para la que se concurse.

El Art. 17, determina los siguientes requisitos previos de carácter general para poder concursar:

- "a) Ser ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- b) Encontrarse en servicio activo docente, laborar un mínimo de 10 años de trabajo en el subsistema correspondiente y no haber sido sancionado con suspensión o remoción en su vida profesional.
- c) Estar al menos en la séptima categoría escalafonaria para supervisor provincial y octava para regional y central.
- d) Poseer título de doctor o licenciado en supervisión y/o administración educativa; doctor o licenciado en ciencias de la educación o cualquier otro título que el subsistema o modalidad requieran.
- e) Tener la edad máxima de 45 años cumplidos a la fecha de publicación de la convocatoria."

El Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en su Art. 49 numeral 2, señala: "Edad máxima 50 años", hoy, se ha puesto como edad límite 45 años, con la finalidad que los

profesionales tengan la posibilidad de permanecer más años en esta función y ofrecer sus conocimientos en procura del mejoramiento del proceso educativo.

El Art. 18, determina que en los merecimientos se valorarán los títulos y diplomas, la experiencia docente, los cursos afines a la función, las publicaciones pedagógicas, el conocimiento de la especialidad y de la unidad territorial en la cual el aspirante concursa.

En el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones se determinan puntajes para la calificación de los merecimientos y que veremos más adelante.

El Art. 19 señala: "El concurso de oposición evaluará la capacidad de liderazgo, el conocimiento de la realidad educativa y tendrá dos instancias: la de pruebas y el concurso inicial y evaluación, ambas con eliminatorias. Las pruebas versarán sobre currículo, legislación educativa, administración educativa y la especialidad correspondiente. Superado el concurso de oposición el candidato obtendrá un nombramiento de supervisor en período de prácticas en comisión de servicios con sueldo, con el fin de poder desarrollar y evaluar su proyecto de supervisión."

Los reglamentos derogados consideraban únicamente

el puntaje de merecimientos y el puntaje de oposición, quien obtenía la calificación más alta recibía el nombramiento de supervisor nacional o provincial y de inmediato actuaba como tal al amparo de la Ley. En la actualidad, antes de obtener el nombramiento definitivo, previamente debe desarrollar y evaluar un proyecto de supervisión en base a un período de prácticas.

El Art. 20 indica que el desarrollo y evaluación del proyecto debe efectuarse integrando al supervisor en prácticas en el EISE de la unidad territorial correspondiente. El proyecto debe ajustarse al plan anual del EISE y contar con el asesoramiento del coordinador y con un período de duración de un año escolar. El coordinador y el consejo provincial valoran la gestión del proyecto, su actuación, su capacidad y su integración en el EISE. Si el informe de la comisión es favorable recibe el nombramiento en calidad de supervisor. De no tener aceptación, el candidato es reintegrado a la función docente.

El Art. 21 señala que los merecimientos y las pruebas deben ser calificadas de conformidad con un Reglamento Especial.

Este Art. 21 da lugar a que con ACUERDO MINISTERIAL N. 1390 de 20 de marzo de 1995 se expida el REGLAMENTO PARA LOS INGRESOS A LA SUPERVISION EDUCATIVA Y SUBROGACIONES, que lo analizaremos más adelante.

El Art. 22 señala que con sujeción a las disposiciones contempladas en la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento, los coordinadores de los equipos deben evaluar a los supervisores, para que sean acreedores a los estímulos o sanciones.

El Art. 23, garantiza la continuidad de actuación de los equipos en cada territorio en base a los siguientes literales:

- "a) Que no cambie más de una tercera parte del personal cada tres años.
- b) La movilidad dentro de la unidad territorial será propuesta por el coordinador del equipo al consejo provincial.
- c) La movilidad de supervisores y coordinadores entre equipos será propuesta por el subdirector provincial de educación al consejo provincial, el mismo que lo propondrá al equipo regional. Para las promociones o cambios se considerará las necesidades del servicio, el perfil de los supervisores, su evaluación y el necesario equilibrio de recursos humanos entre los distintos ámbitos territoriales."

El Art. 24 dice que los supervisores provinciales deben rotar de su lugar de trabajo obligatoriamente después de haber permanecido ininterrumpidamente 3 años

en una UTE.

El Art. 25 señala que el cambio de un supervisor de una provincia o UTE a otra, se hará siempre y cuando exista la vacante y triunfe en el concurso de merecimientos y cuando los aspirantes sean más de dos.

El Art. 26 determina que los cambios de los supervisores en los niveles provincial, regional y central deben estar supeditados a las reales necesidades de los equipos y que las promociones se realizarán previo concurso de merecimientos y oposición según los perfiles necesarios y con sometimiento a las regulaciones pertinentes.

El Art. 27 dice que los supervisores podrán permutar de una UTE a otra, siempre que los aspirantes sean del mismo subsistema, nivel, modalidad y especialidad, siguiendo el trámite correspondiente.

Como se puede apreciar, todos estos artículos del Capítulo IV del Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, norman los procedimientos para acceder a la función supervisiva, por un lado el concurso de merecimientos y por otro, el concurso de oposición y evaluación.

Para aquellos supervisores que ingresan por primera vez a la función, se determina la presentación,

desarrollo y evaluación de un proyecto que dura un año lectivo. En este lapso obtiene comisión de servicios con sueldo de la institución educativa de donde procede, después; si existe informe favorable por parte del coordinador, recibe el nombramiento como supervisor.

Con ACUERDO MINISTERIAL N. 1390 DE 20 DE MARZO DE 1995, SE EXPIDE EL REGLAMENTO PARA LOS INGRESOS A LA SUPERVISION EDUCATIVA Y SUBROGACIONES. El segundo considerando de este instrumento, dice: "... es necesario reglamentar el acceso a la Supervisión Nacional, Regional y Provincial, para conseguir que al desempeño de estas funciones lleguen profesionales idóneos; en concordancia con el Art. 21 del Reglamento del Sistema de Supervisión en vigencia."

El Art. 1 del Reglamento de Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones, señala que los concursos de méritos y oposición para supervisores provinciales, regionales y centrales deben ser convocados públicamente a nivel nacional con el siguiente proceso:

A. PARA SUPERVISORES PROVINCIALES:

1. Producida la vacante y en el lapso de 3 días laborables el Director Provincial de Educación debe informar al Subsecretario Regional respectivo, la existencia de la autorización para la convocatoria

al concurso, señalando la UTE respectiva, nivel, modalidad y especialidad, según el perfil profesional a requerirse.

2. Una vez recibida la autorización, debe publicarse la convocatoria en un medio de comunicación o periódico, en la que se debe detallar los requisitos para acceder a la función y que están determinados en el Art. 17 del Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, además también se hará constar el plazo de la convocatoria.

3. Una vez que en las Direcciones Provinciales de Educación han sido receptadas las carpetas de los aspirantes, la comisión conformada por el Jefe del Departamento Administrativo, el Presidente o delegado de la Asociación de Supervisores de Educación Provincial, verifica el cumplimiento de los requisitos, mismos que deben estar autenticados previa presentación de los originales por Escalafón Provincial o Nacional. Posteriormente, las carpetas son remitidas a las Subsecretarías de Educación, dentro de 8 días laborables siguientes el término de su convocatoria, para el respectivo estudio y calificación.

El Art. 2, determina que la documentación presentada por los aspirantes debe ser estudiada y calificada. La oposición tiene dos instancias: de

pruebas y concurso inicial de formación, con posibilidad de eliminatorias y exclusión de concurso en el caso de no alcanzar el 60% del puntaje en cada prueba.

El proyecto educativo escrito, se evalúa sobre 20 puntos para lo cual se tomará en consideración los siguientes aspectos:

1. Que se ajuste a la realidad de la UTE para la cual concursa.
2. Que sean propuestas innovadas.
3. Que sea ejecutable.

Una vez sumados los puntajes alcanzados en méritos, oposición, curso inicial de formación y proyecto educativo escrito el o los triunfadores obtienen un nombramiento de supervisor de conformidad con el Art. 19 del Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa.

El Coordinador y el Consejo de Coordinación Provincial emiten un informe trimestral del proceso de desarrollo y evaluación de la aplicación del proyecto motivo del concurso.

B. SUPERVISORES REGIONALES O CENTRALES:

El Ministerio de Educación y Cultura debe convocar a concurso de merecimientos y oposición para llenar los cargos de creación y las vacantes que se produjeran en

la supervisión regional o central.

El Art. 3, determina el siguiente procedimiento para el concurso de supervisores regionales o centrales:

- "1. El MEC, convocará a concurso de merecimientos y oposición en uno de los diarios de mayor circulación del país, indicando el subsistema o modalidad.
2. La convocatoria puntualizará los requisitos necesarios, la categoría del escalafón disponible y el término para la presentación de los documentos en la Sección de Archivo y Documentación del MEC."

El Art. 4 determina una escala de títulos, experiencia docente y otros merecimientos para efectos de calificación en los concursos para supervisores provinciales, regionales o centrales.

En cuanto a **títulos**, tenemos:

- Doctor en Supervisión o Administración Educativa
- Doctor o Master en Ciencias de la Educación
- Doctor o Master en Educación Parvularia
- Doctor o Master en Educación Primaria
- Doctor o Master en Educación del Adolescente
- Doctor o Master en Psicología Educativa

- Doctor o Master en Psicorehabilitación de Educación Especial
40 puntos

- Licenciado en Supervisión o Administración Educativa
- Licenciado en Ciencias de la Educación
- Licenciado en Educación Parvularia
- Licenciado en Educación Primaria
- Licenciado en Educación Adolescente
- Licenciado en Psicología Educativa
35 puntos

- Profesionales técnicos de nivel académico superior que el sistema requiera
35 puntos

- Técnico en Supervisión y Administración Educativa
30 puntos

- Tecnólogo
- Profesor en educación parvularia
- Profesor en educación primaria
- Profesor de segunda enseñanza
- Profesor de educación especial
25 puntos

- Técnico en educación parvularia
- Profesor técnico de instituto superior

- Profesor de educación básica
20 puntos

- Bachiller en ciencias de la educación
- Bachiller en educación de adultos
15 puntos

- Bachiller técnico
10 puntos

Para efectos de calificación de los merecimientos se toma en cuenta el título de mayor jerarquía.

El Art. 50 del Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, puntualiza en escalas los títulos acordes a la función supervisiva. En este instrumento, el título de doctor alcanza un puntaje de sólo 35 puntos, en tanto que en el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones, al título de doctor se le otorga un puntaje de 40 puntos y además, se incluye un equivalente de doctor o master que algunos profesionales obtienen en universidades del exterior, modalidad que en la actualidad ya se está otorgando en algunas universidades de nuestro país.

De igual forma, el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa contempla un puntaje de 30 puntos para el título de licenciado, 5 puntos más del

puntaje que se considera en el Reglamento General a la Ley de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional.

En el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones, se incluye especialidades de reciente formación tales como el de tecnólogo con 3 años de estudio a nivel superior, con un puntaje de 25 puntos.

En **experiencia docente**, se tienen los siguientes puntajes:

Por cada año de servicio adicional a los de base como:

- Director de Educación
1 punto
- Supervisor Provincial de Educación
- Rector, Vicerrector y Director de Establecimientos Educativos
1 punto
- Técnico docente de planta central del Ministerio de Educación, Regional y Provincial
1 punto
- Haber trabajado en la supervisión, docencia del respectivo nivel y especialidad con un mínimo de

tres años, en la región amazónica e insular

4 puntos

- Coordinador de EISE, EISER, mínimo un año

4 puntos

- Pasantías realizadas en el país o en el exterior hasta un máximo de un mes de duración y relacionada con la especialidad educativa de su nivel

3 puntos

- Pasantías realizadas en el país o exterior más de un mes de duración y relacionadas con la especialidad respectiva

5 puntos

En este Reglamento se amplía el nivel de experiencia docente, en base a la implantación del Sistema de Supervisión Educativa que contempla una serie de designaciones tanto a nivel de UTE, EISE, EISER y EISEC.

En otros merecimientos, se califica bajo la siguiente escala:

- Por cada curso especializado de post-grado en el área docente, con una duración mínima de 40 horas,

realizadas en el país o en el exterior en los cuatro últimos años

2 puntos

- Asistencia a cursos, seminarios-talleres, etc., como facilitador o participante, en asuntos educativos de la especialidad realizados en los cuatro últimos años, con una duración mínima de 120 horas acumuladas

5 puntos

- Por cada obra, publicada y registrada, relacionada con educación, la especialidad, modalidad o nivel

3 puntos

- Por haber sido miembro de comisiones oficiales en los cuatro últimos años, encargados de diseñar, programar, evaluar y hacer el seguimiento de propuestas o proyectos relacionados con educación

2 puntos

La implantación del Sistema de Supervisión Educativa, exige excelencia académica por parte de los profesionales que ejercen esta función, perfil que es valorado con la asignación de un puntaje global.

La oposición, tiene el siguiente tratamiento: una vez que los candidatos cumplen con todos los requisitos establecidos en el Art. 17 del Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, se someten a las pruebas de oposición, desarrollo y evaluación del proyecto.

Para presentarse a las pruebas previamente retiran un banco de preguntas con 15 días de anticipación a las pruebas escritas, y que versan sobre currículo, legislación educativa, administración educativa, tomando en cuenta el nivel y/o especialidad correspondiente.

Las pruebas se califican sobre 20 puntos, al igual que el curso inicial de formación.

La comisión encargada de calificar el concurso está integrada por:

- El Subsecretario de Educación respectivo o su delegado quien preside.
- El Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa o su delegado.
- El Presidente de la Asociación Nacional de Supervisores de Educación o su delegado permanente.
- Actúa como Secretario el Director de Recursos Humanos del MEC o su delegado permanente.

El Art. 5, determina que el Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa debe contar con un

asesor técnico, designado de entre los supervisores del EISEC.

El Art. 6; dice que en ausencia del Subsecretario de Educación debe subrogarlo el Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa.

Este Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones cuenta con una disposición general que dice:

"Art. 7.- El Ministro de Educación y Cultura, designará al Director Nacional del Sistema de Supervisión Educativa, quien debe ser un supervisor en servicio activo, con un mínimo de 5 años en el ejercicio de la función."

La disposición transitoria señala:

"Art. 8.- Por esta sólo ocasión y con la finalidad de que haya continuidad en la implantación del Sistema de Supervisión Educativa el Ministro de Educación y Cultura designará de entre los supervisores en servicio y de los miembros de la Comisión Técnica Nacional del Sistema de Supervisión, los integrantes del EISEC y los EISER, de conformidad con la estructura que el sistema requiere."

En efecto, con Acuerdo Ministerial N. 279 de 24 de enero de 1995, se conforma el equipo integrado del sistema de supervisión educativa central -EISEC-.

Precisa señalar que, el Art. 15 del Reglamento de la Supervisión Educativa, dice:

"Art. 15. Para ejercer las funciones de Director Nacional del Sistema de Supervisión, coordinador del EISER, subdirector provincial de educación y/o jefe provincial de supervisión, coordinador de EISE o supervisor de EISER, se requiere:

- a) Formación profesional de nivel académico superior.
- b) Estar en servicio activo como supervisor, tener experiencia mínima de 5 años como supervisor central, regional o provincial y de dos años para coordinador de EISE.
- c) No haber sido sancionado con remoción o suspensión en el ejercicio de la función supervisiva o docente.
- d) Ser designado por el Ministro de Educación, previo concurso de títulos, merecimientos y oposición."

Para que los Reglamentos de la Supervisión Educativa cuenten con la normatividad legal, sería procedente que el MEC revise las Leyes de Educación y Escalafón del Magisterio Nacional y se reformen aquellos

artículos que lo ameriten, de tal forma que exista concordancia entre estos instrumentos legales.

-
- 1/ NERICI, Imideo G., Introducción a la Supervisión Escolar, pag. 84.
 - 2/ Ibid., pag. 84.
 - 3/ Ibid., pag. 90.
 - 4/ MEC., Manual de Supervisión Educativa, pag. 161.
 - 5/ Ibid., pag. 161.
 - 6/ Ibid., pag. 161.
 - 7/ Ibid., pag. 162.
 - 8/ Ibid., pag. 163.
 - 9/ Ibid., págs. 186-187.
 - 10/ Ibid., págs. 187-188-189.

CAPITULO 3

EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA

A partir de este capítulo, el estudio de nuestra investigación se hará de tal forma que, oportunamente, nos permita comprobar las 5 hipótesis que planteamos en el Proyecto de Tesis. Se ha recolectado datos mediante la aplicación de encuestas a una muestra total de 101 profesionales en el siguiente orden:

- Supervisores provinciales de educación de nivel medio de la ciudad de Quito (universo) 24
- Rectores o Vicerrectores de colegios urbanos de la ciudad de Quito 21
- Directores de Area de colegios urbanos de la ciudad de Quito 27
- Profesores de colegios urbanos de la ciudad de Quito 29

Para la medición de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas, se ha recurrido a la Estadística

Descriptiva: tabulación en porcentajes, medias aritméticas y desviaciones típicas, visualizadas en tablas o cuadros y figuras o gráficos, con la obtención de ciertas conclusiones.

3.1. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA FUNCION SUPERVISIVA

Para el ejercicio de la función supervisiva, profesión garantizada por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, los puestos de trabajo son convocados por Unidades Territoriales Educativas -UTES-, para lo cual se especifica nivel, modalidad y especialidad, según el perfil profesional a requerirse.

3.1.1. Requisitos Profesionales y Académicos

El literal d) del Art. 17 del Reglamento de la Supervisión Educativa dice:

"d) Poseer el título de doctor o licenciado en

supervisión y/o administración educativa; doctor o licenciado en ciencias de la educación o cualquier otro título que el subsistema o modalidad requiera."

El Art. 18 Ibidem, determina que los merecimientos tendrán una valoración, para lo cual se tomará en cuenta títulos y diplomas, experiencia docente, cursos afines a la función, publicaciones pedagógicas, conocimiento de la especialidad y de la unidad territorial para la cual concursan.

Mediante Acuerdo Ministerial N. 1390 de 20 de marzo de 1995, en concordancia con el Art. 21 del Reglamento del Sistema de Supervisión en vigencia, se expide el Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones, en el que consta la forma como acceder a un puesto y la valoración de los títulos de acuerdo a una escala.

3.1.2. Experiencia como Docente

El literal b) del Art. 17 del Reglamento de la Supervisión Educativa dice:

"b) Encontrarse en servicio activo docente, laborar

un mínimo de 10 años de trabajo en el subsistema correspondiente y no haber sido sancionado con suspensión o remoción en su vida profesional."

3.2. IDONEIDAD PROFESIONAL DE LOS SUPERVISORES EDUCATIVOS DE NIVEL MEDIO EN QUITO

En el anterior subcapítulo, hicimos referencia a las normas jurídicas de los instrumentos legales en los cuales se sustenta el acceso a la función supervisiva y que fueron analizados en el subcapítulo 2.6 de esta investigación de tesis.

A. Títulos

De las encuestas aplicadas al universo de supervisores provinciales de educación de nivel medio de la ciudad de Quito, que en total suman 24 profesionales, se determina lo siguiente:

TABLA 3.1

Títulos de los Supervisores Provinciales
de Educación de Nivel Medio de Quito

Título	Supervisores	%
Dr. o Lic. en Supervisión y/o Administración Educativa	0	0
Dr. en CC.EE.	1	4.1
Lic. CC.EE.	18	75
Dr. en Pedagogía	1	4.1
Dr. (no específica)	1	4.1
Lic. en Psicología	1	4.1
Lic. CC. Contables	1	4.1
Lic. en Comunicación Social	1	4.1

Como puede verse en la tabla 3.1, ninguno de los profesionales que actualmente se hallan en ejercicio de la función, poseen el título de Doctor o Licenciado en Supervisión y/o Administración Educativa, existiendo el 0% de representatividad. Dieciocho supervisores que representan el 75%, tienen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación. Un profesional (4.1%) tiene el título de Doctor en Ciencias de la Educación. Un profesional (4.1%) tiene su título de Licenciado en Comunicación Social, título que no está contemplado para el ejercicio de esta función.

Títulos de Supervisores Provinciales

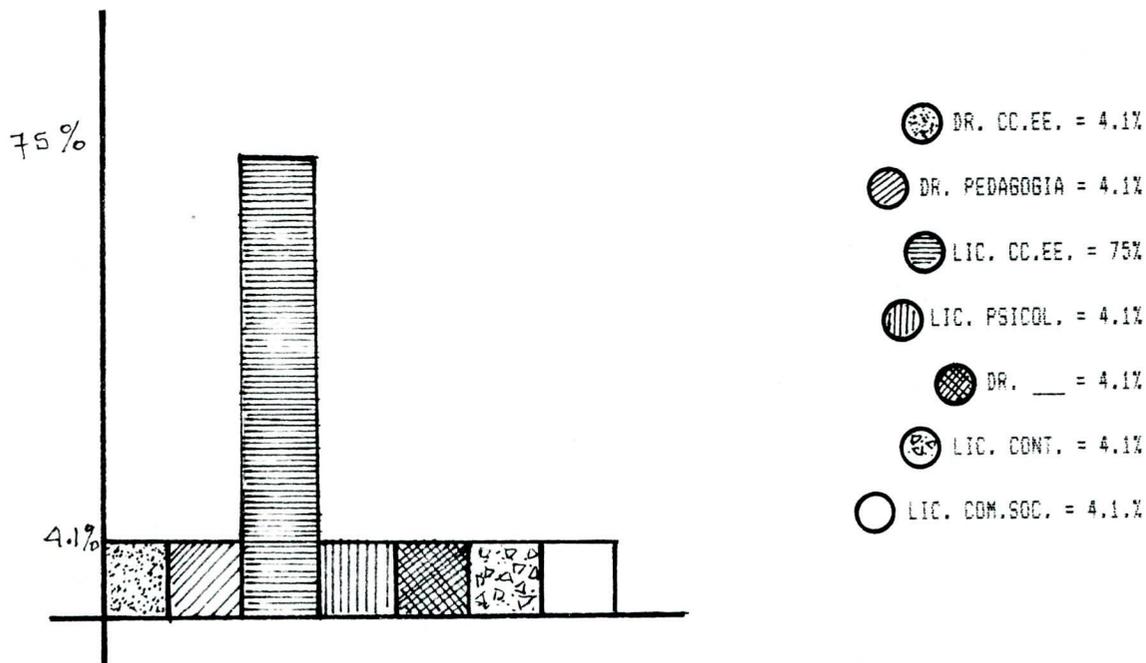


Figura 3.1 de Barras correspondientes a la Tabla 3.1

B. Especialidades

La gran mayoría tienen su especialización en carreras clásicas de la Facultad de Ciencias de la Educación: Historia y Geografía, Física y Matemáticas, Química y Biología, Literatura y Castellano, Contabilidad, Comercio y Administración, etc.

C. Años de Experiencia

TABLA 3.2

Experiencia de los Supervisores Provinciales en la Función

Años	Supervisores	%
De 6 a 10	3	12.5
De 11 a 15	10	41.6
De 16 a 20	7	29.1
De 21 a 25	2	8.3
De 26 a 30	1	4.1
De 31 o más	1	4.1

Como puede verse en la Tabla 3.2, diez supervisores se ubican entre los 11 y 15 años de experiencia en la función con un porcentaje del 41.6% de representatividad. Con el 29.1% de ubican 7 supervisores entre 16 y 20 años de experiencia en la función.

TABLA 3.3

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 3.2

X	X_m	f	\bar{X}_s	$X_m \cdot f$	u	f.u	dm	dm^2	$f \cdot dm^2$
06-10	8	3		24	-1	-3	-8	64	192
11-15	13	10	13	130	0	0	-3	9	90
16-20	18	7	7	126	1	-7	2	4	28
21-25	23	2		46	2	4	7	49	98
26-30	28	1		28	3	3	12	144	144
31-35	33	1		33	4	4	17	289	289
TOTAL		24		379		15			841

$$u = \frac{X_m - \bar{X}_s}{i}$$

$$u = \frac{8 - 13}{5}$$

$$u = -1$$

$$X = \bar{X}_s + \frac{\sum f \cdot u}{N} \cdot i$$

$$X = 13 + \frac{15}{24} \cdot 5$$

$$X = 16$$

$$dm = X_m - \bar{X}$$

$$dm = 8 - 16$$

$$dm = -8$$

Desviación típica:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum f \cdot dm^2}{N}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{841}{24}}$$

$$\sigma = 5.91$$

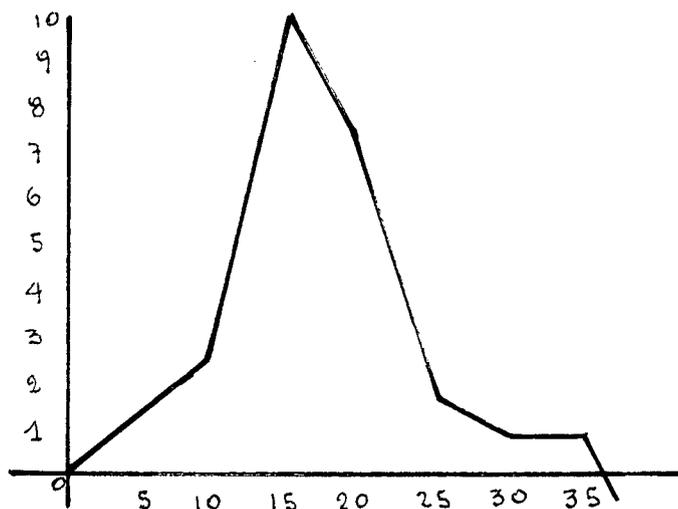


Figura 3.2 de la Desviación Típica correspondiente a la Tabla 3.3

TABLA 3.4

Experiencia de los Supervisores Provinciales en el Magisterio

Años	Supervisores	%
De 16 a 20	6	25
De 21 a 25	7	29.1
De 26 a 30	8	33.3
De 31 a 35	3	12.5

Como puede verse en la Tabla 3.4, ocho supervisores tienen experiencia en el magisterio entre 26 y 30 años con un porcentaje del 33.3%; y, 7 supervisores tienen experiencia entre 21 y 25 años con el 29.1% de representatividad.

Experiencia Supervisores Provinciales en Magisterio

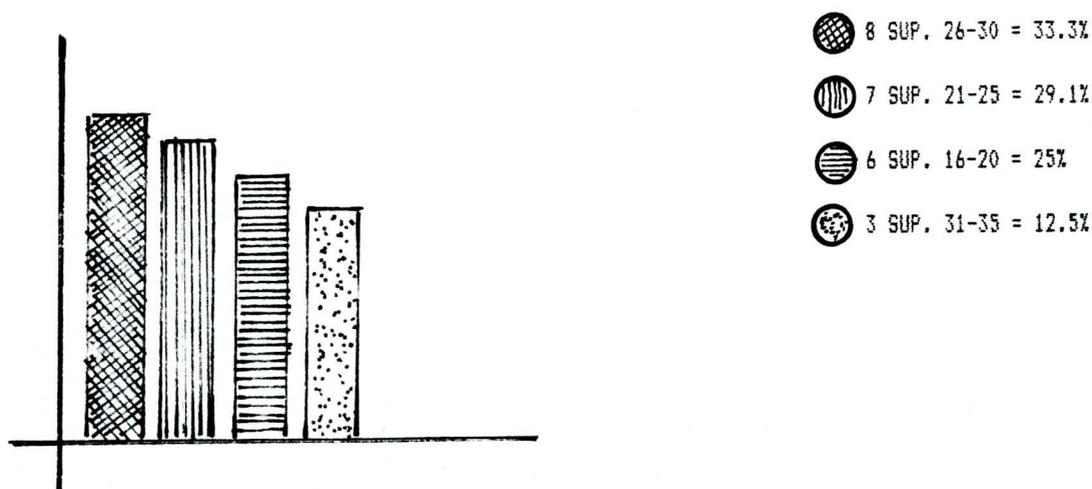


Figura 3.3 de Barras correspondientes a la Tabla 3.4

TABLA 3.5

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 3.4

X	X _m	F	xM.f	X̄ _s	u	f.u	d _m	d _m ²	f.d _m ²
16-20	18	6	108		-2	-12	-6.6	43.6	262.8
21-25	23	7	161		-1	-7	-1.6	2.6	18.2
26-30	28	8	224	28	0	0	3.4	11.6	92.8
31-35	33	3	99		1	3	8.4	70.6	211.8
TOTAL		24	592			-16			585.6

$$\bar{X} = 28 + \frac{-16}{24} \cdot 5$$

$$\bar{X} = 24.6$$

Desviación típica:

$$\sigma = \sqrt{\frac{585 \cdot 5}{24}}$$

$$\sigma = 4.9$$

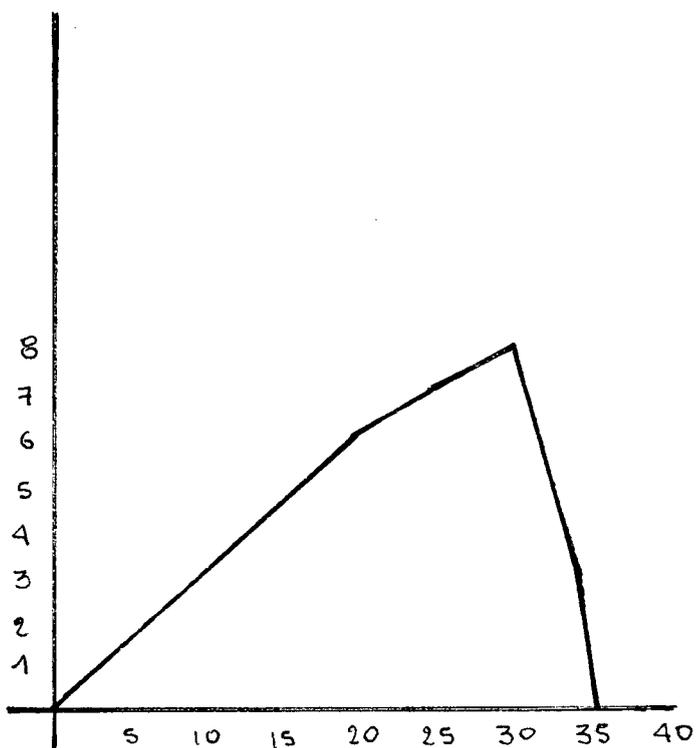


Figura 3.4 de la Desviación Típica correspondiente a la Tabla 3.5

D. Cursos y Seminarios Realizados

En el instrumento 001, se plantearon las siguientes preguntas a los supervisores provinciales:

4. LA SUPERVISION EDUCATIVA, PROMUEVE CURSOS CONTINUOS DE PROFESIONALIZACION PARA EL SUPERVISOR?

SI () NO ()

Con qué frecuencia?

Una vez tabuladas las respuestas, los resultados son los siguientes:

TABLA 3.6

Cursos de Profesionalización a través de la Supervisión Provincial

Item	Supervisores	%
Si	12	50
No	11	45.8
No contesta	1	4.1
Frecuencia:		
Periódicamente	3	25
Trimestralmente	2	16.6
Anualmente	1	8.3
Esporádicamente	4	33.3
Cuando determina el Jefe	1	8.3
Casi nunca	1	8.3

Como puede verse en la Tabla 3.6, doce supervisores dicen que la supervisión sí promueve cursos de profesionalización, con un porcentaje del 50% de representatividad; 11 profesionales dicen que no se promueven cursos, con un porcentaje del 45.8%; 1 profesional no contesta (4.1%).

Cursos Profesionalización a través de Supervisión Provincial

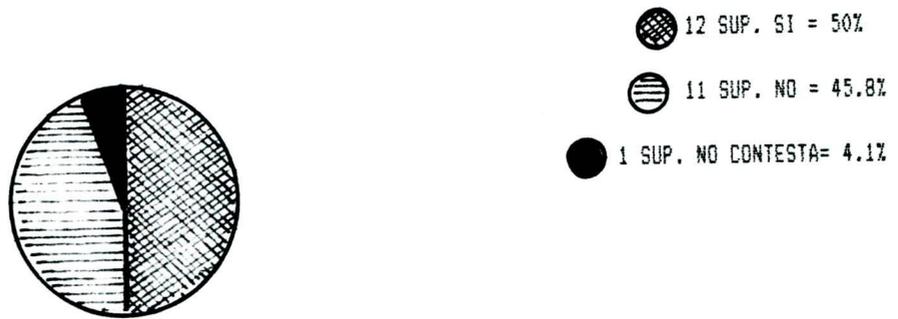


Figura 3.5. de Sectores correspondientes a la Tabla 3.6

9. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- b) La Dirección de Planeamiento ()
- c) La DINACAPED ()
- d) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- e) Otro (especifique)

TABLA 3.7

Asesoramiento u Orientación que han Recibido los Supervisores Provinciales

Item	Supervisores	%
Sí	18	75
No	6	25
A través de:*		
Supervisión Nacional	1	4
Planeamiento	3	12
Dinacaped	4	16
Supervisión Provincial	15	60
Otro (autoformación)	2	8

* Varias alternativas

Como puede verse en la Tabla 3.7, 18 supervisores han asistido a cursos y seminarios afines a su función, con un 75% y los 6 supervisores restantes no han recibido cursos afines a su función, con un porcentaje del 25%

Asesoramiento u Orientación que han Recibido Supervisores Provinciales



Figura 3.6 de Sectores correspondientes a la Tabla 3.7

3.3. NUMERO DE SUPERVISORES EDUCATIVOS DE NIVEL MEDIO EN LA CIUDAD DE QUITO Y ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS A SU CARGO

De conformidad con la implantación del Sistema de Supervisión Educativa a nivel nacional, en la ciudad de Quito se han organizado 6 Unidades Territoriales Educativas -UTES-. Cada una de ellas tiene un número indistinto de supervisores provinciales de educación de nivel medio. En total se contabilizan 24 profesionales, distribuidos así:

TABLA 3.8

Número de Supervisores Provinciales Distribuidos en UTEs

UTE	Supervisores
1	3
2	5
3	4
4	4
5	5
6	3
Total	24

Así mismo, cada uno de los 24 profesionales, tiene a su cargo un número indistinto de establecimientos educativos, veamos:

TABLA 3.9

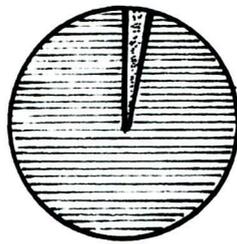
Número de Supervisores Provinciales y Establecimientos a su Cargo

Supervisores	Colegios a cargo
1	3
2	4
1	6
3	7
2	8
1	9
4	10
2	11
1	12
1	13
4	14
2	15
TOTAL	112

3.4. NUMERO PROMEDIAL DE DOCENTES POR SUPERVISOR EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO

Se ha tomado como referencia el instrumento de encuesta 002 aplicado a los rectores o vicerrectores

(II. Identificación del Colegio: G. Número de docentes), determinándose un total de 1334 docentes en los 21 colegios fiscales urbanos de la ciudad de Quito, con un promedio de 56 maestros por supervisor.



1.334 DOCENTES = 21 COLEGIOS

56 DOCENTES = 1 SUPERVISOR

Figura 3.7 de Sectores del Número Promedial de Docentes por Supervisor Provincial

CAPITULO 4

METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE SUPERVISION EDUCATIVA

Una eficiente supervisión educativa requiere de procedimientos que le permitan cumplir a cabalidad con la función al profesional que la ejerce.

Los procedimientos que se emplean están agrupados en métodos, técnicas e instrumentos.

4.1. METODOS DE SUPERVISION EDUCATIVA

Son aquellos procedimientos más amplios que otorgan un sentido de unidad a la acción supervisora y que al ser aplicados requieren del soporte de todas las técnicas.

Entre los principales métodos están los siguientes:

- 4.1.1. Científico
- 4.1.2. No directivo
- 4.1.3. Facetas múltiples o mixto
- 4.1.4. De ayuda mutua
- 4.1.5. Clínico
- 4.1.6. De ósmosis
- 4.1.7. De investigación activa
- 4.1.8. Microenseñanza
- 4.1.9. "Delphi"
- 4.1.10. Representación operativa
- 4.1.11. Descripción de escenas
- 4.1.12. Experiencia guiada

En el instrumento de encuesta 001, se formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

- 5. SELECCIONE 3 METODOS, QUE USTED MAS UTILICE COMO SUPERVISOR EN LOS COLEGIOS A SU CARGO.**

En el instrumento de encuesta 002, se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

- 4. SELECCIONE 1 O 2 METODOS, QUE APLICA EL SUPERVISOR EN SU ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.**

Una vez tabulados los datos, los porcentajes obtenidos son los siguientes:

TABLA 4.1

Métodos que Emplea el Supervisor Provincial

Método*	Supervisores Provinciales	Rectores o Vicerrectores
Científico	13 = 18%	1 = 3.8%
No Directivo	0 = 0%	1 = 3.8%
Facetas Múltiples o Mixto	7 = 9.7%	1 = 3.8%
De Ayuda Mutua	18 = 25%	8 = 30.7%
Clinico	9 = 12.5%	0 = 0%
De Osmosis	2 = 2.7%	0 = 0%
De Investigación Activa	11 = 15.2%	1 = 3.8%
Microenseñanza	2 = 2.7%	1 = 3.8%
"Delphi"	0 = 0%	0 = 0%
Representación Operativa	1 = 1.3%	1 = 3.8%
Descripción de escenas	2 = 2.7%	0 = 0%
Experiencia Guiada	7 = 9.7%	7 = 26.9%
Ninguno		5 = 19.2%
Situación:		
Didáctica	21 = 38.8%	10 = 28.5%
Técnica	19 = 35.1%	9 = 25.7%
Administrativa	14 = 25.9%	10 = 28.5%
Ninguna	0 = 0%	6 = 17.1%

* Algunos seleccionaron hasta 3 y 4 métodos

Como puede verse en la Tabla 4.1, los supervisores provinciales en su mayoría, dicen utilizar el método de

ayuda mutua con un 25%, seguido del científico con el 18%

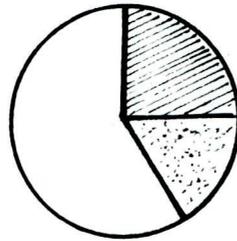
Los rectores o vicerrectores dicen que los supervisores utilizan el de ayuda mutua en un 30.7%, seguido por el de experiencia guiada con el 26.9% e inclusive hay cinco que contestan que los supervisores no utilizan ninguno, con el 19.2%

En estos mismos ítems, se les pidió que expliquen en qué situación utilizan los métodos, las respuestas fueron las siguientes:

Los supervisores provinciales dijeron que estos métodos utilizan en aspectos didácticos como primera prioridad, seguido del técnico.

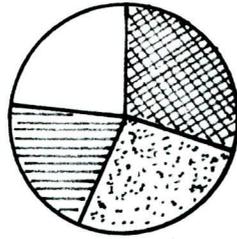
Los rectores o vicerrectores, dijeron que los supervisores provinciales recurren al uso de métodos educativos en situaciones didácticas o administrativas y luego están las situaciones técnicas.

Métodos que Emplea el Supervisor Provincial



SUPERVISORES PROVINCIALES:

 AYUDA MUTUA = 25%

 CIENTIFICO = 18%


RECTORES O VICERRECTORES:

 AYUDA MUTUA = 30.7%

 EXPERIENCIA GUIADA = 26.9%

 NINGUNO = 19.2%

Figura 4.1 de Sectores correspondientes a la Tabla 4.1

4.2. TECNICAS DE SUPERVISION EDUCATIVA

Se destinan a casos particulares de la supervisión y todas ellas pueden llegar a integrarse en cualquier método; por ello, cualquiera sea el método empleado, la

técnica a utilizarse dependerá de la situación, la oportunidad y la conveniencia.

Las técnicas de supervisión se las clasifica en cuanto a la forma de obtención de los datos; pueden ser directas o indirectas.

4.2.1. Técnicas Directas de Supervisión Educativa

- 4.2.1.1. Observación en el desempeño del maestro
- 4.2.1.2. Reuniones con los maestros
- 4.2.1.3. Entrevistas individuales
- 4.2.1.4. Visitas
- 4.2.1.5. Trabajos en comisión
- 4.2.1.6. Demostraciones
- 4.2.1.7. Lectura y redacción
- 4.2.1.8. Excursiones

4.2.2. Técnicas Indirectas de Supervisión Educativa

- 4.2.2.1. Estudio del fichero del "curriculum vitae" de

- los maestros
- 4.2.2.2. Observación de las relaciones entre los grupos del colegio
 - 4.2.2.3. Estudio de los planes y programas de estudios
 - 4.2.2.4. Posibilidad de integración de la enseñanza
 - 4.2.2.5. Análisis del currículo, horarios y material didáctico disponible
 - 4.2.2.6. Control de los cuadernos de temas con relación a la marcha de los planes y programas de estudio
 - 4.2.2.7. Conocimiento del alumnado.

En el instrumento 001, se formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

6. SELECCIONE 3 TECNICAS QUE USTED MAS UTILIZA COMO SUPERVISOR DE LOS COLEGIOS A SU CARGO.

En el instrumento 002, se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

5. SELECCIONE 1 O 2 TECNICAS QUE UTILIZA EL SUPERVISOR EN SU COLEGIO.

Una vez tabuladas las respuestas, se tienen los siguientes porcentajes:

TABLA 4.2

Técnicas que emplea el Supervisor Provincial

Técnicas†	Supervisores Provinciales	Rectores 0 Vicerrectores
Directas:		
Observación Desempeño	11 = 15%	2 = 7.4%
Reuniones con Maestros	21 = 28.7%	13 = 48.1%
Entrevistas Individuales	7 = 9.5%	2 = 7.4%
Visitas	10 = 13.6%	2 = 7.4%
Trabajos en Comisión	1 = 1.3%	0 = 0%
Demostraciones	2 = 2.7%	1 = 3.7%
Lectura y Redacción	0 = 0%	0 = 0%
Excursiones	0 = 0%	0 = 0%
Indirectas:		
Estudio Fichero Curriculum Vitae	0 = 0%	0 = 0%
Observación Relaciones	1 = 1.3%	0 = 0%
Estudio Planes y Programas	5 = 6.8%	2 = 7.4%
Posibilidad Integración	2 = 2.7%	0 = 0%
Análisis Currículo	4 = 5.4%	5 = 18.5%
Control Cuadernos	3 = 4.1%	0 = 0%
Conocimiento Alumnado	2 = 2.7%	0 = 0%
Ninguno		4 = 5.4%

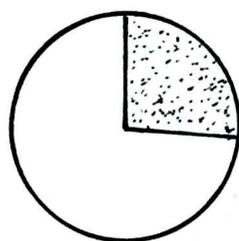
† Algunos seleccionaron hasta 3 y 4 técnicas

Como puede verse en la Tabla 4.2, de estos porcentajes se desprende que tanto los supervisores

provinciales como los rectores o vicerrectores, coinciden al señalar que los supervisores utilizan la **técnica directa de reuniones con los maestros**, en el ejercicio de su función, en un porcentaje del 28.7% y el 48%, respectivamente.

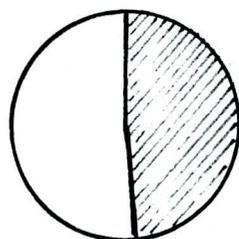
Hay cuatro autoridades de colegios que señalan que los supervisores provinciales no utilizan ninguna técnica, dando un porcentaje del 5.4%

Técnicas que Emplea el Supervisor Provincial



SUPERVISORES PROVINCIALES:

 DIRECTA = 28%



RECTORES O VICERRECTORES:

 DIRECTA = 48%

Figura 4.2 de Sectores correspondientes a la Tabla 4.2

4.3. INSTRUMENTOS QUE UTILIZAN EN LA FUNCION SUPERVISIVA

Los instrumentos vienen a ser las "herramientas" que estos profesionales utilizan en sus actividades.

En el instrumento 001, se formuló a los supervisores provinciales la siguiente pregunta:

7. QUE INSTRUMENTOS UTILIZA PARA LA OBSERVACION DEL TRABAJO DIRECTIVO Y DOCENTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS?

La pregunta 6 del instrumento 002, aplicado a los rectores o vicerrectores dice:

6. ANOTE LOS INSTRUMENTOS QUE USTED UTILIZA, PARA EJERCER LA SUPERVISION INSTITUCIONAL EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO A SU CARGO.

Las respuestas, arrojan los siguientes porcentajes:

TABLA 4.3

Instrumentos que Utilizan en el Ejercicio de las Supervisiones: Provincial e Institucional

Instrumentos†	Supervisores	Rector 0
	Provinciales	Vicerrector
Fichas Personales de Control	11 = 37.9%	2 = 9%
Cuestionarios	1 = 3.4%	1 = 4.5%
Equipos de Computación	3 = 10.3%	0 = 0%
Guías de Supervisión	1 = 3.4%	0 = 0%
Manuales de Supervisión Educativa	2 = 6.8%	3 = 13.6%
Material Impreso,		
Diapositivas, Grabadoras	3 = 10.3%	0 = 0%
Registros	1 = 3.4%	1 = 4.5%
Leyes Educación,		
Carrera Docente y Rgto.	0 = 0%	2 = 9%
Confunden Técnicas con Métodos	6 = 20%	11 = 50%
Ninguna	2 = 6.8%	2 = 9%

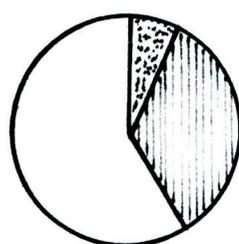
† Varias alternativas

Como puede verse en la Tabla 4.3, los supervisores provinciales prefieren utilizar las fichas personales de control en un 37.9%. Los supervisores institucionales utilizan en un 13.6% los manuales de supervisión educativa.

El 6.8% de supervisores provinciales no utilizan instrumento alguno. El 9% de supervisores

institucionales no ocupan instrumento alguno y un 50% de estos profesionales no tienen en claro lo que son los instrumentos y se confunden con las técnicas y métodos de supervisión.

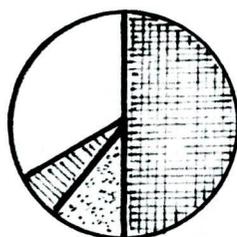
Instrumentos que Utilizan en el Ejercicio de las Supervisiones: Provincial e Institucional



SUPERVISORES PROVINCIALES:

● NO UTILIZAN = 6.8%

● UTILIZAN FICHAS PERSONALES = 37.9%



SUPERVISORES INSTITUCIONALES:

● DESCONOCEN = 50%

● UTILIZAN MANUAL SUPERV. = 13.6%

● NO UTILIZAN = 9%

Figura 4.3 de Sectores correspondientes a la Tabla 4.3

CAPITULO 5

LABOR DEL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA

Podríamos decir que la labor es la acción de trabajar y el resultado mismo de esta acción.

Al ejercer esta función, cada profesional en su labor impregna su sello personal y refleja hacia los demás sus características propias.

En esta investigación, hablamos de una labor de orientación técnica a directivos y profesores de los colegios; de una labor técnico-administrativa, que ejerce la supervisión en los establecimientos educativos y su incidencia en el desarrollo de las actividades escolares.

Tratamos de conocer la opinión del Director de Area y de los profesores, con respecto a la labor que cumple el supervisor provincial de educación media en los colegios encuestados.

5.1. TIPO DE SUPERVISION EDUCATIVA EJERCIDA

En el CAPITULO 1, Subcapítulo 4. CLASES DE SUPERVISION, ya vimos cada uno de los tipos.

En el instrumento 001, se les formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

8. MARQUE CON UNA (X) EL TIPO DE SUPERVISION QUE MAS UTILIZA EN EL EJERCICIO DE SU FUNCION:
- a) Correctiva ()
 - b) Preventiva ()
 - c) Constructiva ()
 - d) Creativa ()

En el instrumento 002, se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

7. MARQUE CON UNA (X) EL TIPO DE SUPERVISION QUE MAS UTILIZA EL SUPERVISOR EN EL PLANTEL A SU CARGO:
- a) Correctiva ()
 - b) Preventiva ()
 - c) Constructiva ()
 - d) Creativa ()

La tabulación de las respuestas de estos ítems en porcentajes, es la siguiente:

TABLA 5.1

Tipo de Supervisión que Utilizan los Supervisores Provinciales

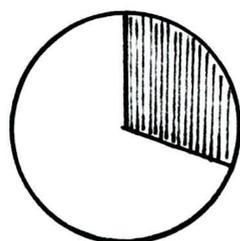
Tipo†	Supervisores Provinciales	Rector o Vicerrector
Correctiva	11 = 31.4%	2 = 9%
Preventiva	11 = 31.4%	7 = 31.8%
Constructiva	4 = 11.4%	4 = 18.1%
Creativa	8 = 22.8%	1 = 4.5%
Ninguna		8 = 36.3%

† Algunos seleccionaron 2 y 3 tipos de supervisión

Como puede verse en la Tabla 5.1, los supervisores provinciales utilizan en un porcentaje del 31.4%, tanto la supervisión correctiva como la supervisión preventiva.

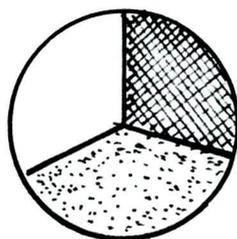
Los rectores o vicerrectores, dicen que los supervisores utilizan más la supervisión preventiva con un porcentaje del 31.8%, e inclusive hay 8 autoridades de establecimientos educativos que dicen que los supervisores no utilizan ningún tipo de supervisión, con un porcentaje del 36.3%

Tipo de Supervisión que Utilizan los Supervisores Provinciales



SUPERVISORES PROVINCIALES:

● CORRECTIVA Y PREVENTIVA 31.4% C/U



RECTORES O VICERRECTORES:

● PREVENTIVA = 31.8%

● NINGUNA = 36.3%

Figura 5.1 de Sectores correspondientes a la Tabla 5.1

5.2. FUNCIONES QUE CUMPLE EL SUPERVISOR EDUCATIVO

En el CAPITULO 2, Subcapítulo 2.2. FUNCIONES DEL SERVICIO DE SUPERVISION EDUCATIVA, vimos cuales son las acciones propias de este profesional.

En el instrumento 001, se formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

11. MARQUE CON UNA (X) EL PERIODO DE VISITAS QUE REALIZA AL COLEGIO(S) A SU CARGO;
- a) Al inicio del año lectivo ()
 - b) Trimestralmente ()
 - c) Ocasionalmente ()
 - d) Cuando lo solicitan ()

En el instrumento 002, se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

10. CONCORRE A SU COLEGIO EL SUPERVISOR PROVINCIAL A CUMPLIR SU FUNCION DE ASESORAMIENTO TECNICO-ADMINISTRATIVO O NORMATIVO?
- SI() NO()
- SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SENALE CON QUE FRECUENCIA LO HACE:
- a) Al inicio del año lectivo ()
 - b) Trimestralmente ()
 - c) Ocasionalmente ()
 - d) Cuando lo solicitan ()

En el instrumento 003, se les hizo la siguiente pregunta a los directores de área de los colegios:

5. SENALE CON UNA (X) LAS VECES QUE EL SUPERVISOR PROVINCIAL REALIZA SESIONES DE TRABAJO CON LOS

DIRECTORES DE AREA DEL COLEGIO:

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

En el instrumento 004, se formuló la siguiente pregunta a los profesores:

5. **SEÑALE CON UNA (X) LAS VECES QUE EL SUPERVISOR PROVINCIAL REALIZA SESIONES DE TRABAJO CON EL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO:**

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

Una vez tabuladas las respuestas tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 5.2

Frecuencia de Visitas de los Supervisores Provinciales

a Cumplir con su Función en los Colegios

Item	Supervisores Provinciales	Rectores o Vicerrectores	Directores de Area	Profesores
Si		14 = 66.6%	20 = 74%	22 = 75.8%
No		7 = 33.3%	7 = 25.9%	7 = 24.1%
Frecuencia:†				
a)	9 = 28.1%	5 = 21.7%	11 = 47.8%	3 = 13%
b)	15 = 46.8%	2 = 8.6%	0 = 0%	1 = 4.3%
c)	7 = 21.18%	9 = 39.1%	7 = 30.4%	13 = 56.5%
d)	0 = 0%	7 = 30.4%	5 = 21.7%	6 = 26%

† Algunos señalaron varias frecuencias

Como puede verse en la Tabla 5.2, los supervisores prefieren con mayor frecuencia visitar los colegios en forma trimestral para cumplir con su función (46.8%). Al inicio del año lectivo lo hacen únicamente en un 28.1%

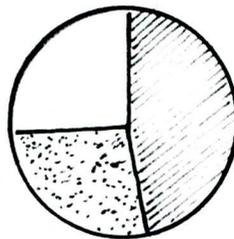
Los rectores o vicerrectores manifiestan que la función de asesoramiento técnico-administrativo o normativo por parte de los supervisores provinciales la reciben ocasionalmente (39.1%). Hay 7 autoridades de colegios que señalan que los supervisores se acercan a los establecimientos para cumplir con su función

únicamente cuando los solicitan (30.4%)

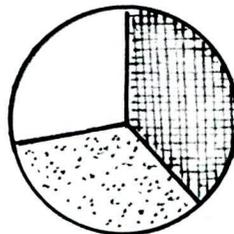
Los directores de área, indican que el asesoramiento de los supervisores reciben al inicio del año escolar (47.8%) y ocasionalmente (30.4%)

Los profesores manifiestan que los supervisores cumplen con su función ocasionalmente (56.5%) y cuando los solicitan en un 26%

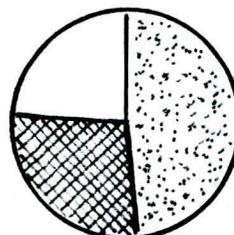
Frecuencia de Visitas de los Supervisores Provinciales
a Cumplir con su Función en los Colegios



SUPERVISORES PROVINCIALES:
 ● VISITA TRIMESTRAL = 46%
 ● AL INICIO DEL AÑO LECTIVO = 28.1%



RECTORES O VICERRECTORES:
 ● OCASIONALMENTE = 39.1%
 ● CUANDO LO SOLICITAN = 30.4%



DIRECTORES DE AREA:
 ● AL INICIO DEL AÑO LECTIVO = 47.8%
 ● OCASIONALMENTE = 30.4%



Figura 5.2 de sectores correspondientes a la Tabla 5.2

5.3. ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA

El supervisor de educación media, tiene bajo su responsabilidad una serie de actividades, que al cumplirlas ayuda al fortalecimiento del sistema educativo, entre ellas están las siguientes:

- 5.3.1. Actividades de planeamiento
- 5.3.2. Actividades administrativas
- 5.3.3. Actividades curriculares
- 5.3.4. Actividades de capacitación
- 5.3.5. Actividades de investigación
- 5.3.6. Actividades con la comunidad
- 5.3.7. Actividades de evaluación

En el instrumento 002 se formuló la siguiente

pregunta a los rectores o vicerrectores:

9. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR EN EL COLEGIO:
- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
 - b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
 - c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()
 - d) Otra (especifique)

En el instrumento 003, se formuló la siguiente pregunta a los directores de área:

6. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR DE EDUCACION EN EL COLEGIO:
- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
 - b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
 - c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()

En el instrumento 004 se formuló la siguiente

pregunta a los profesores:

6. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR DE EDUCACION EN EL COLEGIO:
- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
 - b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
 - c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()
 - d) Otra (especifique)

Una vez tabuladas las respuestas obtenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 5.3

Actividades que Cumple el Supervisor Provincial en su Función

Item	Rectores o Vicerrectores	Directores de Area	Profesores
a)	12 = 38.7%	16 = 59.2%	15 = 51.7%
b)	9 = 29%	3 = 11.1%	2 = 6.8%
c)	7 = 22.5%	7 = 25.9%	7 = 24.1%
d)	3 = 9.6%	1 = 3.7%	5 = 17.1%

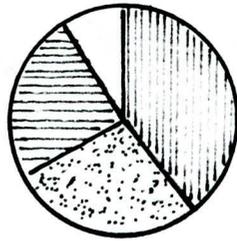
* Varias alternativas

Como puede verse en la Tabla 5.3, los rectores manifiestan que los supervisores provinciales prefieren cumplir con su actividad supervisando únicamente los diferentes departamentos del colegio en un porcentaje del 38.7%; como segunda prioridad, está la observación del proceso de la labor educativa del profesor con un porcentaje del 29%; la orientación a directivos y profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio tiene una representatividad del 22.5%

Los directores de área señalan que los supervisores provinciales prefieren observar el proceso de la labor educativa del profesor (59.2%); luego está la orientación a directivos y profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio (25.9%)

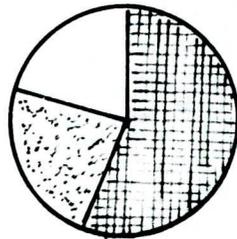
Los profesores manifiestan que estos profesionales prefieren supervisar únicamente los diferentes departamentos del colegio (51.7%), en segundo plano está la orientación a directivos y profesores (24.1%). Existe un porcentaje del 17.1% de profesores que manifiestan que los supervisores provinciales prefieren reunirse únicamente con los supervisores institucionales.

Actividades que Cumple el Supervisor Provincial en su Función



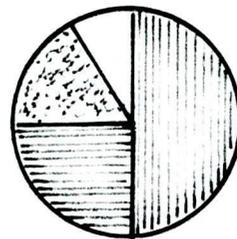
RECTORES O VICERRECTORES:

- SUPERVISA DPTOS. COLEGIO = 38.7%
- OBSERVA LABOR EDUCATIVA = 29%
- ORIENTAN EN PLANES Y PROGRAMAS = 22.5%



DIRECTORES DE AREA:

- OBSERVA LABOR DEL MAESTRO = 59.2%
- ORIENTA EN PLANES Y PROGRAMAS = 25.9%



PROFESORES:

- SUPERVISAN DPTOS. COLEGIO = 51.7%
- ORIENTAN A LOS MAESTROS 24.1%
- SE REUNEN CON RECTORES = 17.1%

Figura 5.3 de sectores correspondientes a la Tabla 5.3

5.4. PROBLEMAS QUE ENFRENTA EL SUPERVISOR EDUCATIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE SU TAREA

En el instrumento 001, se formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

2. SEÑALE CON UNA (X) CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES RESTAN EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media. ()
- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) Otra (especifique)

En el instrumento 002 se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

2. MARQUE CON UNA (X) LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de

técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media. ()

- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) Otra (especifique)

En el instrumento 003 se formuló la siguiente pregunta a los directores de área:

2. PONGA CON UNA (X) LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media. ()
- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) Otra (especifique)

En el instrumento 004, se formuló la siguiente pregunta a los profesores:

2. UBIQUE UNA (X) EN EL PARENTESIS DE LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E

INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL
PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media. ()
- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) Otra (especifique)

Una vez tabuladas las respuestas de las preguntas formuladas a cada uno de los profesionales, tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 5.4

Causas que Restan Efectividad e Influencia
en la Labor Supervisiva

Item*	Supervisores Provinciales	Rectores o Vicerrectores	Directores de Area	Profesores
a)	8 = 25.8%	11 = 39.2%	8 = 25.8%	11 = 30.5%
b)	21 = 67.7%	13 = 46.4%	17 = 54.8%	25 = 69.4%
c)	2 = 6.4%	4 = 14.2%	6 = 19.3%	0 = 0%

* Varias alternativas

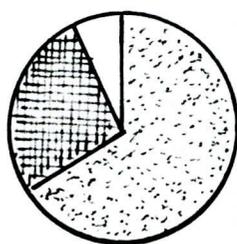
Como puede verse en la Tabla 5.4, los supervisores provinciales manifiestan que la falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres que traten sobre el mejoramiento de la calidad de educación, restan efectividad e influencia a la labor supervisiva en el proceso educativo de nivel medio (67.7%). Otra alternativa que escogen es la ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media (25.8%).

Los rectores comparten el mismo criterio de los supervisores provinciales en un 46.4% y 39.2%, respectivamente.

Los directores de área coinciden con los supervisores provinciales y los supervisores institucionales en un 54.8% y 25.8%, respectivamente.

Los profesores también coinciden en el orden de esta selección en un 69.4% y un 30.5%, respectivamente.

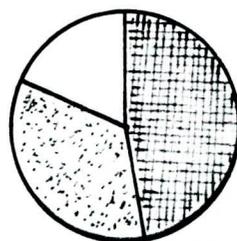
Causas que Restan Efectividad e Influencia
en la Labor Supervisiva



SUPERVISORES PROVINCIALES:

CARENCIA SEMINARIOS, CURSOS = 67.7%

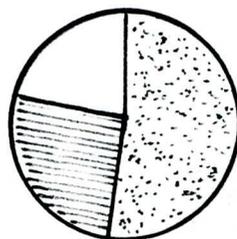
AUSENCIA MANUAL = 28.8%



RECTORES O VICERRECTORES:

CARENCIA SEMINARIOS, CURSOS = 46.4%

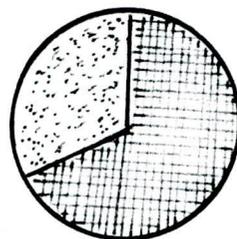
AUSENCIA MANUAL = 39.2%



DIRECTORES AREA:

CARENCIA SEMINARIOS, CURSOS = 54.8%

AUSENCIA MANUAL = 25.8%



PROFESORES:

CARENCIA SEMINARIOS, CURSOS = 69.4%

AUSENCIA MANUAL = 30.5%

Figura 5.4 de Sectores correspondientes a la Tabla 5.4

A los encuestados, en el mismo orden, también se les formuló la siguiente pregunta:

A los supervisores provinciales:

10. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor.()
- c) Otra (especifique)

A los rectores o vicerrectores:

11. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor.()
- c) Otra (especifique)

A los directores de área:

10. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION MEDIA:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor.()
- c) Otra (especifique)

A los profesores:

10. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION MEDIA:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor.()
- c) Otra (especifique)

Una vez tabulados estos ítems, tenemos los

siguientes porcentajes:

TABLA 5.5

Causas que Restan Eficiencia a la Función Supervisiva

Ítem*	Supervisores Provinciales	Rectores o Vicerrectores	Directores de Área	Profesores
a)	21 = 58.3%	9 = 32.1%	12 = 35.2%	13 = 38.2%
b)	13 = 36.1%	12 = 42.8%	12 = 35.2%	14 = 41.1%
c)	2 = 5.5%	6 = 21.4%	10 = 29.4%	6 = 17.6%
Ninguna		1 = 3.5%		1 = 2.9%

* Varias alternativas

Como puede verse en la Tabla 5.5, los supervisores provinciales señalan que la falta de recursos económicos para realizar la supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación, restan eficiencia a la función del supervisor provincial de educación media en un porcentaje del 58.3%. En segundo orden con el 36.1% está el elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor.

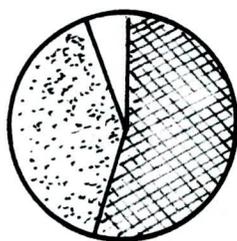
Los rectores o vicerrectores, consideran lo contrario, primero está el elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor (42.8%) y, luego está la falta de recursos económicos (32.1%). Con el 3.5% de representatividad está el caso

de una autoridad institucional que dice que ninguna es causa para que reste eficiencia a la función supervisiva.

Los directores de área ponen al mismo nivel las dos causas de los ítems a) y b) con un 35.2% cada uno.

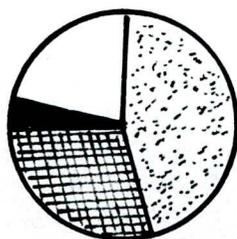
Los profesores ponen énfasis en el literal b) con el 41.1%, seguido del a) con el 38.2%, e inclusive existe un profesor que señala que ninguna es causa para restar eficiencia a la función supervisiva con el 2.9%

Causas que Restan Eficiencia a la Función Supervisiva



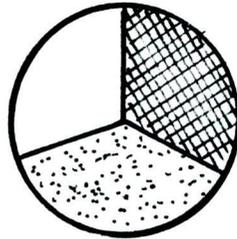
SUPERVISORES PROVINCIALES:

-  FALTA RECURSOS ECONOMICOS = 58.3%
-  ELEVADO NUMERO ESTABLECIMIENTOS A CARGO = 38.1%



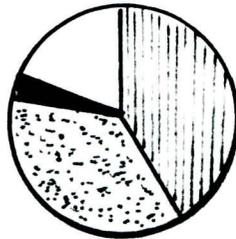
RECTORES O VICERRECTORES:

-  ELEVADO NUMERO ESTABLECIMIENTOS A CARGO = 42%
-  FALTA RECURSOS ECONOMICOS = 32.1%
-  NINGUNA = 3.5%



DIRECTORES AREA:

- FALTA RECURSOS ECONOMICOS = 35.2%
- ELEVADO NUMERO ESTABLECIMIENTOS A CARGO = 35.2%



PROFESORES:

- ELEVADO NUMERO ESTABLECIMIENTOS A CARGO = 41.1%
- FALTA RECURSOS ECONOMICOS = 38.2%
- NINGUNA = 2.9%

Figura 5.5 de sectores correspondientes a la Tabla 5.5

CAPITULO 6

ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA MEJORAR LA SUPERVISION EDUCATIVA

En este Capítulo, nos vamos a preocupar por establecer un diagnóstico de la organización técnico-administrativa y la disponibilidad de recursos humanos y materiales con que cuenta el servicio de supervisión educativa de nivel medio de la ciudad de Quito; así mismo, diagnosticaremos si las autoridades de los planteles educativos se preocupan por orientar y mejorar la labor docente de los maestros y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.1. TECNICO-ACADEMICAS

En los instrumentos de encuesta 002, 003 y 004, se

pidió a los rectores o vicerrectores, directores de área y profesores, que den a conocer sus datos referenciales en los siguientes aspectos:

- Función que desempeña (instrumento 002)
- Area a cargo (instrumento 003)
- Cátedra que dicta (instrumento 004)
- Título que posee (instrumentos 002, 003 y 004)
- Años de experiencia en la función (instrumento 002)
- Años de experiencia como director de área (instrumento 003)
- Años de experiencia en la cátedra (instrumentos 002, 003 y 004)

Una vez tabulados los datos de los encuestados se obtiene los siguientes resultados:

6.1.1. Rectores o Vicerrectores

TABLA 6.1

Función que Cumplen los Supervisores Institucionales Encuestados

Función	Profesionales	%
Rector	14	66.6
Rector-encargado	1	4.7
Rector-profesor	1	4.7
Vicerrector	5	23.8

Función que Cumplen los Supervisores Institucionales Encuestados

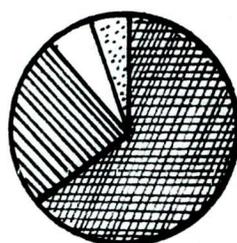


Figura 6.1 de Sectores Correspondientes a la Tabla 6.1

TABLA 6.2

Títulos de los Rectores o Vicerrectores

Título	Rector o Vicerrector	%
Dr. CC.EE.	3	14.2
Lic. CC.EE.	13	61.9
Bachiller CC.EE.	1	4.7
Dr. en Psicología	1	4.7
Lic. Filosofía, CC.PP. y Sociales	3	14.2%

Como puede verse en la Tabla 6.2, el 61.9% de las autoridades de los establecimientos educativos de nivel medio poseen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación. Con el 14,2% están los que tienen el título de Doctores en Ciencias de la Educación.

Se detecta un porcentaje del 14.2% de profesionales en los rectorados de los colegios con títulos académicos en especializaciones que nada tienen que ver con la educación (Licenciados en Filosofía, Ciencias Públicas y Sociales).

Títulos de los Rectores o Vicerrectores

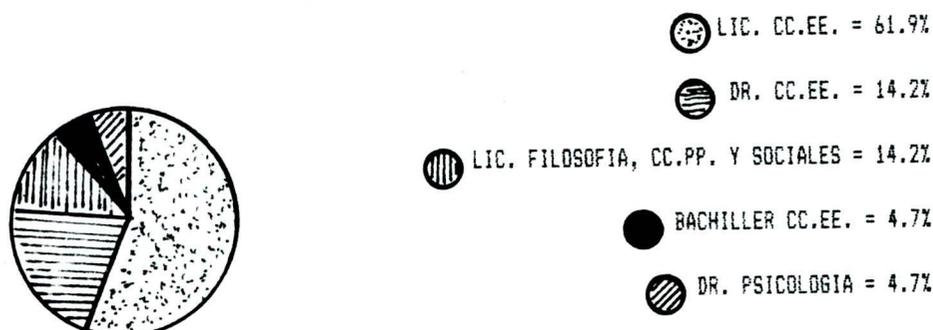


Figura 6.2 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.2

TABLA 6.3

Experiencia de los Rectores o Vicerrectores en la Función

Años	Rectores o Vicerrectores	%
De 1 a 5	10	47.6
De 6 a 10	3	14.2
De 11 a 15	3	14.2
De 16 a 20	2	9.5
De 21 a 25	2	9.5
De 26 a 30	1	4.7

Como puede verse en la Tabla 6.3, un gran porcentaje (47.6%) tienen experiencia de 1 a 5 años en la función. Con un 14.2% están autoridades entre 6-10 años y 11-15 años, respectivamente.

TABLA 6.4

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.3

X	X _m	f	\bar{X}_S	X _m .f	u	f.u	dm	dm ²	f.dm ²
1-5	3	10	3	30	0	0	-6.6	43.56	435.6
6-10	8	3		24	1	3	-1.6	2.56	7.68
11-15	13	3		39	2	6	3.4	11.56	34.68
16-20	18	2		36	3	6	8.4	70.56	141.12
21-25	23	2		46	4	8	13.4	179.5	359
26-30	28	1		28	5	5	18.4	338.56	338.56
TOTAL		21			28				1316.64

$$X = \bar{X}_S + \frac{\sum f \cdot u}{N} \cdot i$$

$$dm = X_m - \bar{X}$$

$$\bar{X} = 3 + \frac{28}{21} \cdot 5$$

$$dm = 3 - 9.6$$

$$dm = -6.6$$

$$\bar{X} = 9.6$$

Desviación típica:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum dm^2}{N}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{1316.64}{21}}$$

$$\sigma = 7.9$$

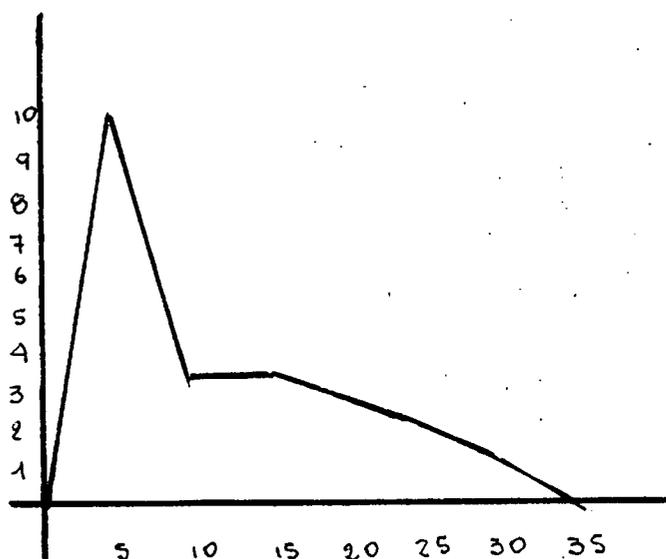


Figura 6.3 de la Desviación Típica correspondiente a la Tabla 6.4

TABLA 6.5

Experiencia de los Rectores o Vicerrectores en el Magisterio

Años	Rector o Vicerrector	%
De 1 a 5	1	4.7
De 6 a 10	1	4.7
De 11 a 15	1	4.7
De 16 a 20	5	23.8
De 21 a 25	5	23.8
De 26 a 30	4	19
De 31 a 35	4	19

Como puede verse en la Tabla 6.5, un gran porcentaje (23.8%) tienen experiencia en el magisterio entre los 16-20 años y 21-25 años, respectivamente; en segundo orden con el 19% están entre los 26-30 años y desde los 31-35, respectivamente.

TABLA 6.6

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.5

X	X _m	f	\bar{X}_G	X _m .f	u	f.u	d _m	d _m ²	f.d _m ²
01-05	3	1		3	-3	-3	-19.5	380.2	380.2
06-10	8	1		8	-3	-2	-14.5	210.2	210.2
11-15	13	1		13	-1	-1	-9.5	90.2	90.2
16-20	18	5	18	90	0	0	-4.5	20.2	101
21-25	23	5		92	1	5	0.5	0.25	1.25
26-30	28	4		112	2	8	5.5	30.25	121
31-35	33	4		132	3	12	10.5	110.25	440.8
TOTAL		21				19			1344.6

$$\bar{X} = 18 + \frac{19}{21} \cdot 5$$

$$\bar{X} = 22.5$$

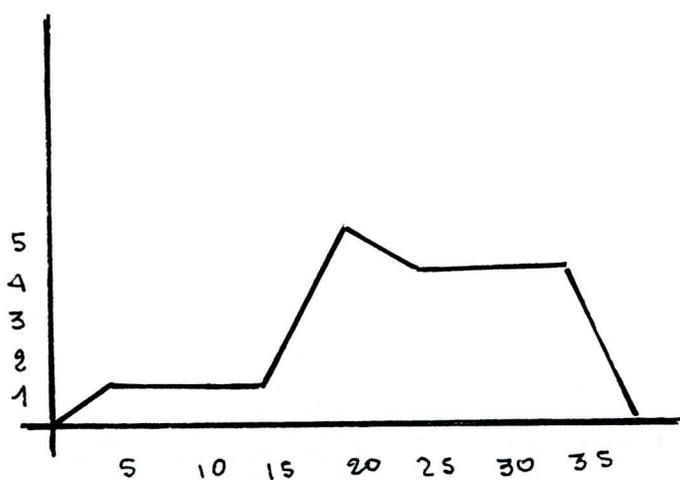


Figura 6.4 de la Desviación Típica correspondiente a la Tabla 6.5

6.1.2. Directores de Area:

TABLA 6.7

Area a Cargo de los Directores

Area	Directores	%
CC.SS.	8	29.6
Lit. y Cast.	6	22.2
F-M	4	14.8
Comercio y Adm.	3	11.1
Q-B	2	7.4
Inglés	1	3.7
Artística	1	3.7
CC.NN.	1	3.7
Idioma Nal.	1	3.7%

Area a Cargo de los Directores

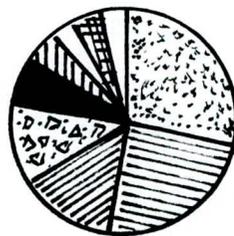


Figura 6.5 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.7

TABLA 6.8

Títulos de los Directores de Area

Título	Director Area	%
Dr. CC.EE.	2	6.8
Lic. CC.EE.	21	72.4
Prof. Ed.Media	3	10.3
Egresado CC.EE.	1	3.4
Lic. Trabajo Soc.	1	3.4
Lic. Filosofía CC.PP.SS.	1	3.7

Como puede verse en la Tabla 6.8, el 72.4% de directores de área tienen título de Licenciados en Ciencias de la Educación. El 10.3% tienen título de Profesores de Educación Media. El 6.8% tienen título de Doctores en Ciencias de la Educación. Existe el 3.4% de profesionales con título no afín a la educación (Lic. Filosofía CC.PP.SS.)

Títulos de los Directores de Area

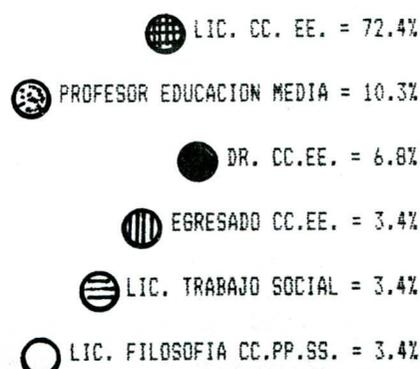
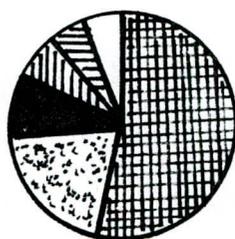


Figura 6.6. de Sectores correspondientes a la Tabla 6.8

TABLA 6.9

Experiencia de los directores en el área

Años	Director de área	%
01-05	15	55.5
06-10	10	37
11-15	2	7.4

Como puede verse en la Tabla 6.9, el 55% de maestros tienen entre 01-05 años de experiencia en el área, seguido del 37% entre 6-10 años.

TABLA 6.10

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.9

X	X_m	f	X^2	$X_m \cdot f$	u	f.u	dm	dm^2	$f \cdot dm^2$
01-05	3	15	3	45	0	0	-2.5	6.25	93.75
06-10	8	10		80	1	10	2.5	6.25	62.5
11-15	13	2		26	2	4	7.5	56.25	112.5
TOTAL		27				14			268.75

$$\bar{X} = 3 + \frac{14}{27} \cdot 5$$

$$\bar{X} = 5.5$$

Desviación típica:

$$\sigma = \frac{268.75}{27}$$

$$\sigma = 3.1$$

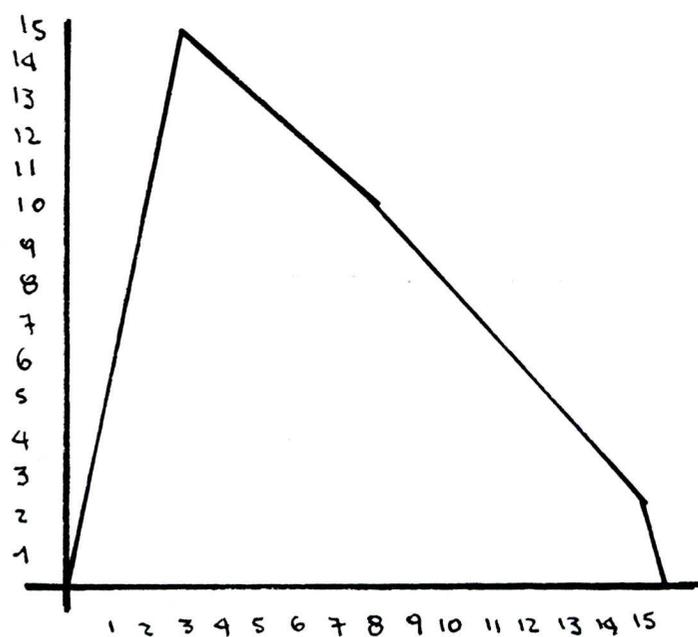


Figura 6.7 de la Desviación Típica de la Tabla 6.10

TABLA 6.11

Experiencia de los Directores de Área en el Magisterio

Años	Director de área	%
06-10	5	18.5
11-15	7	25.9
16-20	5	18.5
21-25	5	18.5
26-30	4	14.8
30-35	1	3.7

Como puede verse en la Tabla 6.11, un mayor porcentaje (25.9%) están en el magisterio entre los 11-15 años, en un 18.5% se ubican entre 6-10, 16-20 y 21-25 años, respectivamente.

TABLA 6.12

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.11

X	X_m	f	\bar{X}_S	$X_m \cdot f$	u	f.u	dm	dm^2	$f \cdot dm^2$
06-10	8	5		40	-1	-5	-9.8	96.04	480.2
11-15	13	7	13	91	0	0	-4.8	23.04	161.28
16-20	18	5		90	1	5	0.2	0.04	0.2
21-25	23	5		115	2	10	5.2	27.04	135.2
26-30	28	4		112	3	12	10.2	104.04	416.16
30-35	33	1		33	4	4	15.2	231.04	231.04
TOTAL		27				26			1424.0

$$\bar{X} = 17.8$$

Desviación típica:

$$\sigma = 7.3$$

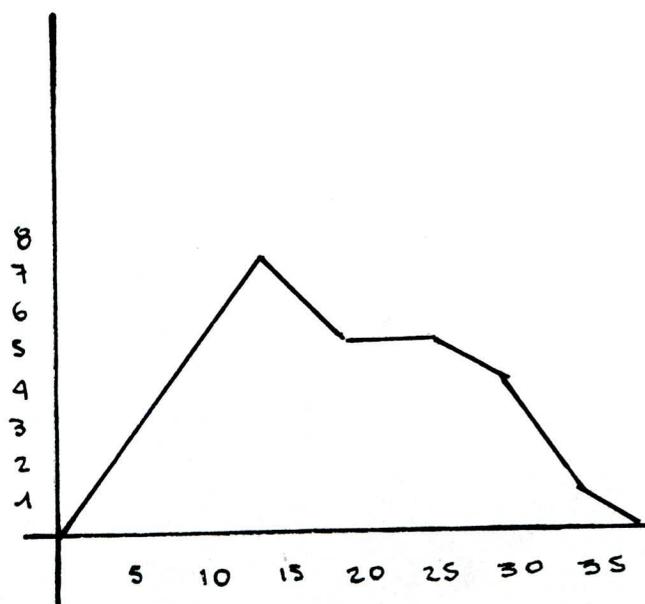


Figura 6.8 de la Desviación Típica de la Tabla 6.12

6.1.3. Profesores

TABLA 6.13

Cátedra que Dictan los Profesores

Cátedra	Profesores	%
CC.SS.	9	31
CC.NN.	7	24.1
Matemática	3	10.3
Geografía Ec.	2	6.8
Tec.Electrónica	1	3.4
Problemas Filos.	1	3.4
Contabilidad	1	3.4
Economía Polit.	1	3.4
Iniciación Music	1	3.4
Física	1	3.4
Dibujo Técnico	1	3.4

Cátedra que Dictan los Profesores

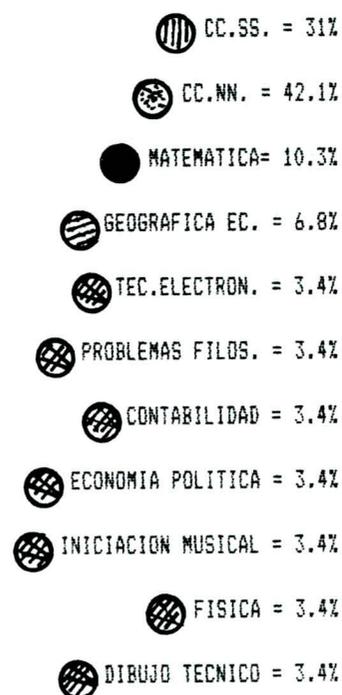
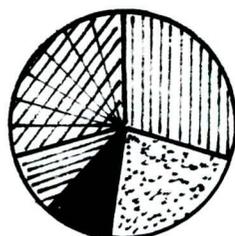


Figura 6.9 de Sectores Correspondientes a la Tabla 6.13

TABLA 6.14

Titulos de los Profesores

Titulo	Profesores	%
Lic. CC.EE.	21	72.4
Profesor E.M.	2	6.8
Bachiller CC.EE.	1	3.4
Lic. C. y A.	1	3.4
Lic. Filosofia CC.PP.SS.	1	3.4
Tecnólogo	1	3.4
Egresado Economía	1	3.4
Egresado Arquitectura	1	3.4

Como puede verse en la Tabla 6.14, el 72.4% tienen su título de Licenciados en Ciencias de la Educación. El 3.4% se ubican en especializaciones o carreras inconclusas que no tienen que ver con la docencia (economía; arquitectura; filosofía ciencias públicas y sociales).

Títulos de los Profesores

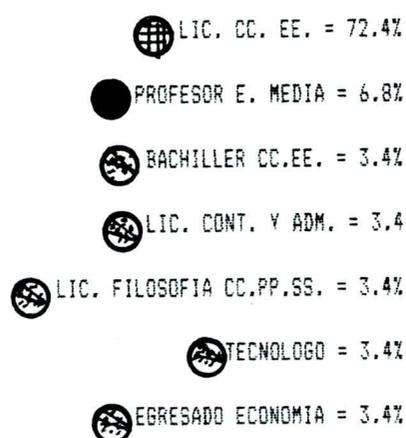
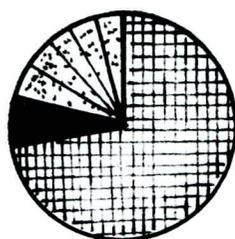


Figura 6.10 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.14

TABLA 6.15

Experiencia de los Profesores en la Cátedra

Años	Profesores	%
01-05	3	10.3
06-10	13	44.8
11-15	1	3.4
16-20	6	20.6
21-25	2	6.8
26-30	2	6.8
No indican	2	6.8

Como puede verse en la Tabla 6.15, el 44.8% de maestros tienen experiencia en la cátedra entre 6-10 años; el 20.6% tienen experiencia entre 16-20 años. El 10.3% tienen experiencia entre 0-5 años.

TABLA 6.16

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.15

X	X_m	f	ΣX	$X_m \cdot f$	u	f.u	d_m	d_m^2	$f \cdot d_m^2$
01-05	3	3		9	-1	-3	-9.1	82.8	248.4
06-10	8	13	8	104	0	0	-4.1	16.8	218.4
11-15	13	1		13	1	1	0.9	0.81	0.81
16-20	18	6		108	2	12	5.9	34.8	208.8
21-25	23	2		46	3	6	10.9	118.8	237.6
26-30	28	2		56	4	8	15.9	252.8	505.5
TOTAL		27				24			1419.5

‡

‡ 2 profesores no indican nada

$$\bar{x} = 12.1$$

Desviación típica:

$$\sigma = 7.2$$

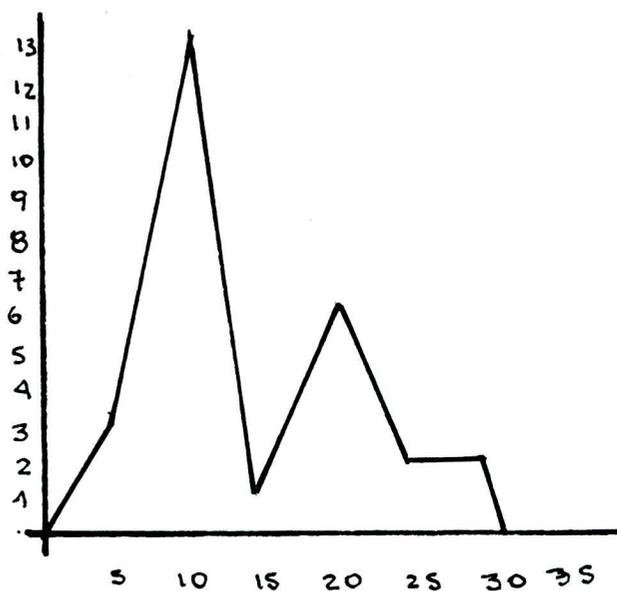


Figura 6.11 correspondiente a la Desviación Típica de la Tabla 6.16

TABLA 6.17

Experiencia de los Profesores en el Magisterio

Años	Profesores	%
01-05	3	10.3
06-10	6	20.6
11-15	2	6.8
16-20	5	17.2
21-25	4	13.7
26-30	5	17.2
31-35 años	1	3.4
No indican	3	10.3

Como puede verse en la Tabla 6.17, el 20.6% de

profesores trabajan en el Magisterio entre 6-10 años. El 17.2% trabajan entre 16-20 y 26-30 años, respectivamente.

TABLA 6.18

Cálculo de la Media Aritmética y Desviación Típica de la Tabla 6.17

X	X _m	f	\bar{X}	X _m .f	u	f.u	d _m	d _m ²	f.d _m ²
01-05	3	3		9	-3	-9	-13.8	190.4	571.2
06-10	8	6		48	-2	-12	-8.8	77.4	464.4
11-15	13	2		26	-1	-2	-3.8	14.4	28.8
16-20	18	5	18	90	0	0	1.2	1.4	7.2
21-25	23	4		92	1	4	6.2	38.4	153.6
26-30	28	5		112	2	10	11.2	125.4	627
31-35	33	1		33	3	3	16.2	262.4	262.4
TOTAL		26				-6			2114.6

* 3 profesores no indican

$$\bar{X} = 16.8$$

Desviación típica:

$$\sigma = 9$$

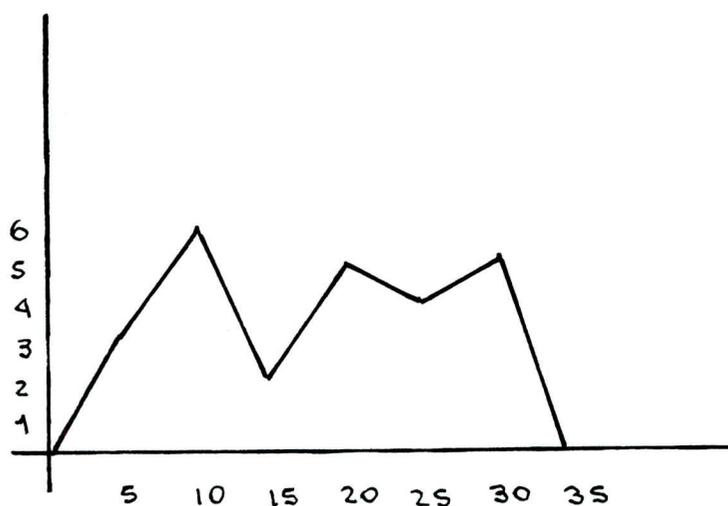


Figura 6.12 correspondiente a la Desviación Típica de la Tabla 6.17

6.1.4. Concepto de Supervisión Educativa:

En los instrumentos 001, 002, 003 y 004, se les formuló la siguiente pregunta a los encuestados:

1. DE LAS ALTERNATIVAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACION, SEÑALE CON UNA (X) LA QUE CONSIDERE MAS ACERTADA:
 - a) La Supervisión Educativa es el control y asesoramiento académico al personal docente y administrativo del Colegio. ()
 - b) La Supervisión Educativa es una labor técnico-



académica, administrativa o normativa, que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación. ()

c) La Supervisión Educativa es una labor administrativa que tiene como fin capacitar a los docentes. ()

Una vez tabuladas las respuestas se tienen los siguientes porcentajes:

TABLA 6.19

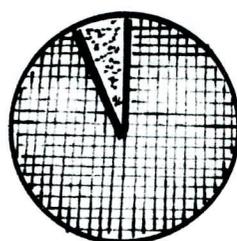
Selección del Concepto de Supervisión Educativa

Item	Supervisores Provinciales	Rectores o Vicerrectores	Directores de Area	Profesores
a)	2 = 8.3%	8 = 38%	7 = 25.9%	10 = 34.4%
b)	22 = 91.6%	12 = 57%	14 = 51.8%	10 = 34.4%
c)			1 = 3.7%	3 = 10.3%
Ninguna		1 = 4.7%	5 = 18.5%	6 = 20.6%

Como puede verse en la Tabla 6.19, el 91.6% de supervisores tienen en claro el concepto de supervisión educativa. El 57% de rectores o vicerrectores aciertan en el concepto de supervisión. El 51,8% de directores de área también. El 34.4% de profesores señalan la alternativa a) y sólo el 34.4% aciertan al pronunciarse por la alternativa b).

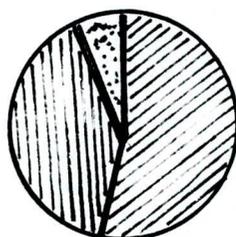
El 4.7% de rectores o vicerrectores, el 18.5% de directores de área y el 20.6% de profesores, no están de acuerdo con ninguna definición.

Selección del Concepto de Supervisión Educativa



SUPERVISORES PROVINCIALES:

-  CONOCEN CONCEPTO = 91.6%
-  DESCONOCEN CONCEPTO = 8.4%



SUPERVISORES INSTITUCIONALES:

-  CONOCEN CONCEPTO = 57%
-  DESCONOCEN CONCEPTO = 38%
-  NO ESTAN DE ACUERDO = 4.7%

Figura 6.13 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.19

6.1.5. Asesoramiento y Orientación:

En el instrumento 002 se les formuló a los rectores o vicerrectores la siguiente pregunta:

8. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- b) La Dirección de Planeamiento ()
- c) La DINACAPED ()
- d) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- e) Otro (especifique)

En el instrumento 003 se les formuló la siguiente pregunta a los directores de área:

4. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLAN

DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) Autoridades del colegio ()
- b) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- c) La Dirección de Planeamiento ()
- d) La DINACAPED ()
- e) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- f) Otro (especifique)

En el instrumento 004, se formuló la siguiente pregunta a los profesores:

4. LE HAN ASESORADO U ORIENTADO PARA REALIZAR LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) Autoridades del colegio ()
- b) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- c) La Dirección de Planeamiento ()
- d) La DINACAPED ()

- e) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- f) Otro (especifique)

Una vez tabuladas las respuestas, tenemos los siguientes resultados:

TABLA 6.20

Asesoramiento u Orientación en Planificación

Item	Rectores o Vicerrectores	Directores de Area	Profesores
Sí	18 = 85.7%	21 = 77.7%	21 = 72.4%
No	3 = 14.2%	6 = 22.2%	8 = 27.8%
A través de:			
a)	7 = 25.9%	4 = 13.3%	9 = 32.1%
b)	3 = 11.1%	5 = 16.6%	4 = 14.2%
c)	11 = 40.7%	5 = 16.6%	2 = 7.1%
d)	2 = 7.4%	10 = 33.3%	4 = 14.2%
e)	4 = 13.3%*	2 = 6.6%	3 = 10.7%
f)†		4 = 13.3%	6 = 21.4%

† Otra

Como puede verse en la Tabla 6.20, el 85.7% de rectores o vicerrectores sí han recibido asesoramiento u

orientación en lo que concierne a la planificación. El 77.7% de directores de área también han tenido el respectivo asesoramiento y orientación, al igual que el 72.4% de profesores.

El 40.7% de autoridades de colegios han recibido el asesoramiento por parte de la DINACAPED.

El 33.3% de directores de área han recibido asesoramiento de la DINACAPED, seguido de un 16.6% de la Dirección de Supervisión Educativa y la Dirección de Planeamiento, en su orden.

El 32.1% de profesores han recibido asesoramiento por parte de las autoridades de su mismo colegio; luego está el 14.2% que ha tenido asesoramiento de la Dirección de Supervisión Educativa y de la DINACAPED, en su orden.

Asesoramiento u Orientación en Planificación

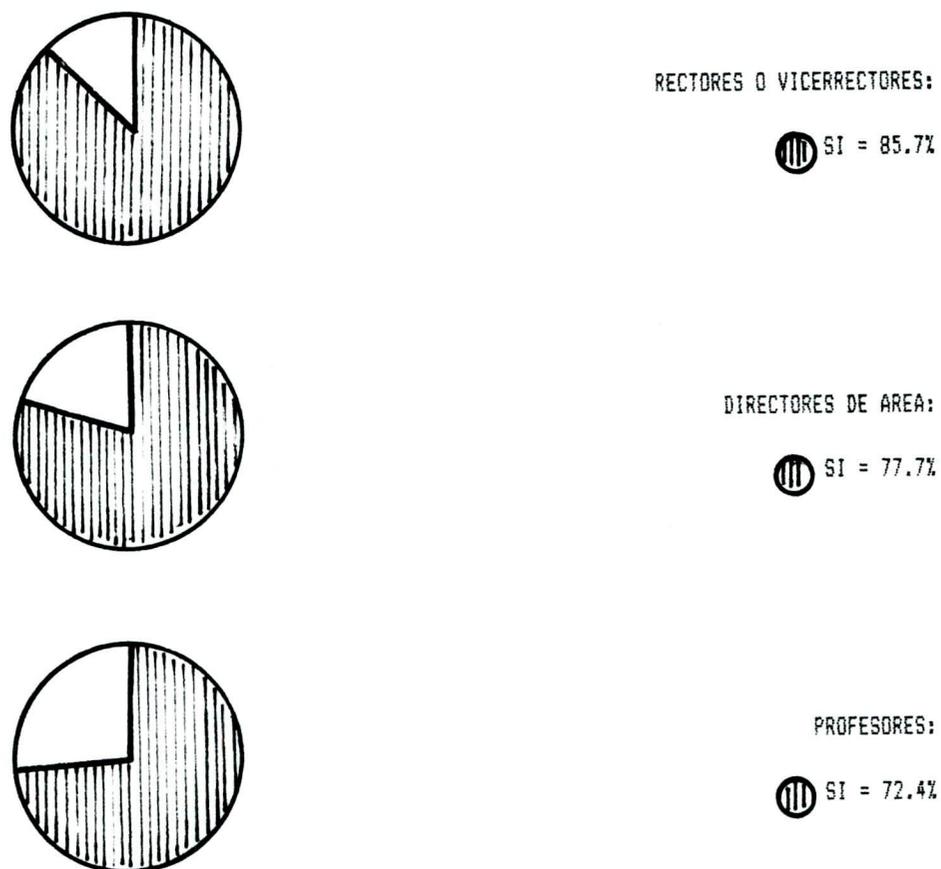


Figura 6.14 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.20

6.1.6. Cooperación con Labor Supervisiva:

En los instrumentos 003 y 004, se formuló la

siguiente pregunta tanto a los directores de área como a los profesores:

7. COOPERA USTED EN LA LABOR SUPERVISIVA?

SI () NO ()

De qué manera?

Una vez tabuladas las respuestas tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 6.21

Cooperación con la Labor Supervisiva

Directores de Area		Profesores	
Si	17 = 62.9%	Si	12 = 41.3%
No	10 = 37%	No	15 = 51.7%
			2 no contestan 6.8%
Manera:			
Ofreciendo información	6 = 27.2%	Sólo llega al Rectorado	1 = 7.1%
Planificando	4 = 18.1%	No hay relación con la supervisión	1 = 7.1%
Intercambiando experiencias	3 = 13.6%	No hay presencia de supervisión	1 = 7.1%
Asistiendo a charlas	2 = 9%	No lo conozco	1 = 7.1%
Orientando	1 = 4.5%	Asistiendo a cursos	1 = 7.1%
Diálogo	1 = 4.5%	Reuniones profesores de área	2 = 14.2%
No lo conozco	4 = 18.1%	Cumpliendo con leyes y reglamentos	2 = 14.2%
No hay comunicación	1 = 4.5%	Con planes y programas	1 = 7.1%
		Proporcionando información	1 = 7.1%

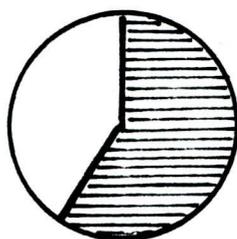
Asistiendo a charlas 2 = 14.2%

Asistiendo a poquisimas reuniones 1 = 7.1%

* varias respuestas

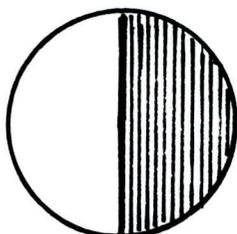
Como puede verse en la Tabla 6.21, el 62.9% de directores de área sí cooperan con la labor supervisiva, justificada en diferentes actividades. El 51.7% de profesores no cooperan con esta labor; sea porque no hay presencia de ésta, no hay relación, o si van sólo llegan al rectorado, u otras razones más.

Cooperación con la Labor Supervisiva



DIRECTORES DE AREA:

☉ SI COOPERAN = 62.9%



PROFESORES:

☉ NO COOPERAN = 51.4%

Figura de Sectores correspondientes a la Tabla 6.21

6.2. ADMINISTRATIVAS O NORMATIVAS

En el instrumento 001, se formuló la siguiente pregunta a los supervisores provinciales:

3. DISPONE EL DEPARTAMENTO DE SUPERVISION EDUCATIVA DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, indique brevemente cómo está estructurado jerárquicamente.

En el instrumento 002, se formuló la siguiente pregunta a los rectores o vicerrectores:

3. CONOCE USTED SI EL DEPARTAMENTO DE SUPERVISION EDUCATIVA DISPONE DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI () NO ()

Tabuladas las respuestas tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 6.22

Existencia y Conocimiento de Estructura de Reglamento Orgánico Funcional
de la Supervisión Educativa

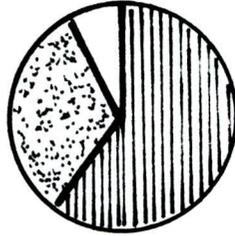
Supervisores Provinciales		Rectores o Vicerrectores	
Sí	8 = 33.3%	Sí	9 = 42.8%
No	15 = 62.5%	No	11 = 52.3%
Desconoce	1 = 4.1%	No contesta	1 = 4.7%
Nivel jerárquico:			
Establecido en la Ley 2 = 25%			
Aprobado con Acuerdo ministerial 1 = 12.5%			
Existe en el Reglamento de Superv. 1 = 12.5%			
Está inmerso dentro del sistema 1 = 12.5%			
Está en el Orgánico Estructural 1 = 12.5%			
Está dentro del Sistema Operativo 1 = 12.5%			
No contesta 1 = 12.5%			

Como puede verse en la Tabla 6.22, el 62.5% de supervisores provinciales dicen que el Departamento de Supervisión no dispone de un Reglamento Orgánico Funcional. El 33.3% que dicen conocer la existencia de este instrumento en cuanto a su estructura, se remiten a los instrumentos legales.

El 52.3% de rectores o vicerrectores no conocen la existencia de un reglamento orgánico funcional de la

Supervisión Provincial.

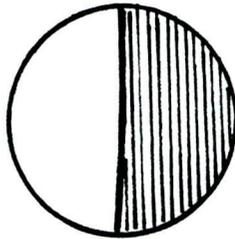
Existencia y Conocimiento de Estructura de Reglamento Orgánico Funcional de la Supervisión Educativa



SUPERVISORES PROVINCIALES:

NO CONOCEN = 62.5%

SI CONOCEN = 33.3%



RECTORES O VICERRECTORES:

NO CONOCEN = 52.3%

Figura 6.16 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.22

En los instrumentos 003 y 004, se formuló la siguiente pregunta a los directores de área y profesores, respectivamente:

3. DISPONE EL COLEGIO DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, indique brevemente cómo está conformado el nivel

jerárquico:

Una vez tabuladas las respuestas tenemos los siguientes porcentajes:

Tabla 6.23

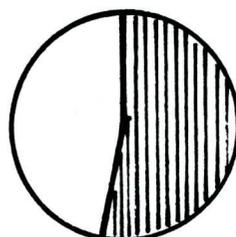
Existencia de Reglamento Orgánico Funcional Institucional
y Conocimiento de su Estructura

Directores de Área		Profesores	
SI	19 = 70.3%	SI	18 = 62%
NO	8 = 29.6%	NO	9 = 31%
		no contestan	2 = 6.8%
Conocen estructura:			
	10 = 55%		13 = 68.4%
Desconocen estructura:			
	8 = 44.4%		6 = 31.5%

Como puede verse en la Tabla 6.23, el 70.3% de directores de área saben que existe en el plantel un reglamento orgánico funcional, al igual que un 62% de profesores.

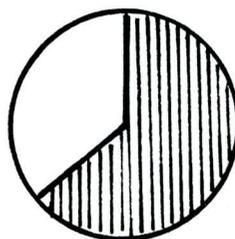
Un 55% de directores de área saben cómo está estructurado este instrumento al igual que un 68.4% de profesores.

Existencia de Reglamento Orgánico Funcional Institucional
y Conocimiento de su Estructura



DIRECTORES DE AREA:

CONOCEN ESTRUCTURA = 55%



PROFESORES:

CONOCEN ESTRUCTURA = 68.4%

Figura 6.17 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.23

6.3. INSTITUCIONALES

En el instrumento 003, se formuló la siguiente pregunta a los directores de área:

8. PLANIFICA USTED CON DIRECTIVOS, DIRECTORES DE

LAS OTRAS AREAS Y PROFESORES DEL COLEGIO, PARA ESTABLECER UNA COORDINACION PEDAGOGICA CON EL ASESORAMIENTO DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION?

SI () NO ()

En el instrumento 004, se formuló la siguiente pregunta a los profesores:

8. PLANIFICA USTED CON LOS PROFESORES Y EL DIRECTOR DE SU AREA PARA ESTABLECER UNA COORDINACION PEDAGOGICA CON EL ASESORAMIENTO DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION?

SI () NO ()

Tabuladas las respuestas tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 6.24

Planificación y Coordinación Pedagógica
con Asesoramiento de la Supervisión Educativa

Item	Directores de Area	Profesores
Si	11 = 40.7%	20 = 68.9%
No	16 = 59.2%	9 = 31%

Como puede verse en la Tabla 6.24, el 59.2% de

directores de área manifiesta que no existe coordinación con los demás directores de área, profesores y autoridades, para el establecimiento de una adecuada coordinación pedagógica conjuntamente con el supervisor provincial.

Criterio contrario es el que manifiestan los profesores, un 68.9% señalan que sí planifican con los profesores y directores de su área para establecer la coordinación pedagógica y asesoramiento con el supervisor provincial de educación.

Planificación y Coordinación Pedagógica
con Asesoramiento de la Supervisión Educativa

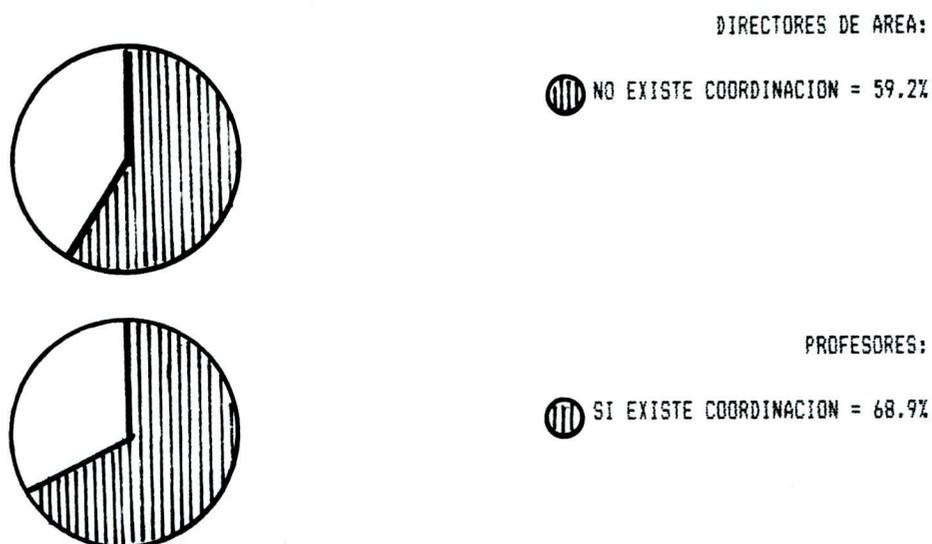


Figura 6.18 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.24

En el instrumento 003, se formuló la siguiente pregunta a los directores de área:

9. SE PREOCUPAN LAS AUTORIDADES DEL COLEGIO POR ORIENTAR PEDAGOGICAMENTE A LOS DIRECTORES DE AREA?

SI () NO ()

Qué actividades promueven para ello?

En el instrumento 004, se formuló la siguiente pregunta a los profesores:

9. SE PREOCUPAN LAS AUTORIDADES Y DIRECTORES DE AREA DEL COLEGIO POR ORIENTAR PEDAGOGICAMENTE A LOS PROFESORES?

SI () NO ()

Qué actividades promueven para ello?

Tabuladas las respuestas, tenemos los siguientes porcentajes:

TABLA 6.25

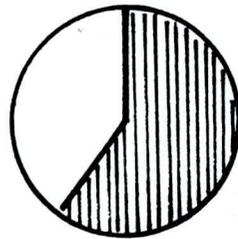
Orientación Pedagógica que Proporcionan los Supervisores Institucionales

Directores de Area		Profesores	
Si	16 = 59.2%	Si	20 = 68.9%
No	11 = 40.7%	No	9 = 31%
Actividades:			
Juntas de curso, reuniones de trabajo, conferencias, talleres, etc.		Reuniones periódicas, seminarios, planificación de planes, programas, etc.	

Como puede verse en la Tabla 6.25, el 59.2% de directores de área manifiestan que las autoridades sí se preocupan por orientarles pedagógicamente a través de juntas de curso, reuniones de trabajo, conferencias, talleres, etc.

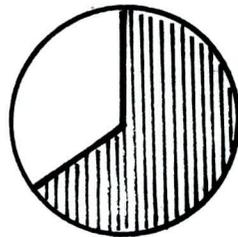
El 68.9% de profesores señalan que las autoridades y directores de área sí se preocupan por orientarles pedagógicamente a través de reuniones periódicas, seminarios, etc.

Orientación Pedagógica que Proporcionan los Supervisores Institucionales



DIRECTORES DE AREA:

SI RECIBEN CAPACITACION = 59.2%



PROFESORES:

SI RECIBEN CAPACITACION = 68.9%

Figura 6.19 de Sectores correspondientes a la Tabla 6.25

6.4. SOCIALES

Tomaremos como punto de referencia el instrumento 002, y los datos proporcionados por los señores rectores o vicerrectores en lo referente a la IDENTIFICACION DEL COLEGIO.

Tabuladas las respuestas tenemos la siguiente información:

TABLA 6.26

Naturaleza de los Colegios Encuestados

A.	FISCAL URBANO, SECTOR:
a)	Norte: 10 = 47.6%
b)	Sur: 6 = 28.5%
c)	Centro: 5 = 23.8%
B.	LOCAL:
a)	Propio: 14 = 66.6%
b)	Arrendado: 7 = 33.3%
C.	JORNADA DE TRABAJO:
a)	Matutina: 9 = 37.5%
b)	Vespertina: 3 = 12.5%

- c) Nocturna: 5 = 20.8%
 - d) De doble jornada: 7 = 29.1%
- D. ALUMNADO:
- a) Masculino: 2 = 9.5%
 - b) Femenino: 3 = 14.2%
 - c) Mixto: 16 = 76.1%
- E. CICLO:
- a) Básico: 2 = 8.3%
 - b) Diversificado: 4 = 16.6%
 - c) Básico y diversificado: 17 = 70.8%
 - d) Post-bachillerato: 1 = 4.1%
- F. ESPECIALIZACIONES:
- a) En Ciencias: 18 = 69.2%
 - b) Técnico: 8 = 30.7%
- G. NUMERO DE DOCENTES: 1334
- H. NUMERO DE ALUMNOS: 18.033
-

Como puede verse en la Tabla 6.26, en la ciudad de Quito, los establecimientos educativos se encuentran ubicados en los sectores norte, centro y sur. Un mayor porcentaje de colegios se hallan en la zona norte con el 47.6%

Un gran porcentaje de colegios tienen edificio propio (66.6%).

La jornada por lo general es en la mañana, por ello se tiene el 37.5% de representatividad.

La coeducación se ha hecho presente en la mayoría de establecimientos educativos con el 76.1%

Los ciclos son completos en gran porcentaje (70.8%), tienen básico y diversificado.

La mayoría de colegios tienen su especialización en Ciencias (69.2%). Las especializaciones en ramas técnicas están abriéndose paso (30.7%).

En los 21 colegios encuestados se detecta la presencia de 1334 docentes y un número de 18.033 alumnos.

CONCLUSIONES

La realización de esta investigación nos permite llegar a las siguientes conclusiones y, consecuentemente a la comprobación de las 5 hipótesis que planteamos en el proyecto de tesis y que son las siguientes:

1. Hipótesis 6.2.2. "Un alto porcentaje de supervisores de educación media no poseen formación especializada, lo cual afecta negativamente en el cumplimiento de su función supervisiva."

De los 24 supervisores provinciales de educación de nivel medio de la ciudad de Quito, ninguno tiene el título de Doctor o Licenciado en Supervisión y/o Administración Educativa, como lo determina el primer requerimiento del literal d) del Art. 17 del Reglamento de la Supervisión Educativa; por lo que existe el 0% de representatividad.

Únicamente un profesional que representa el 4.1%, tiene el título de Doctor en Ciencias de la

Educación.

Dieciocho (18) supervisores tienen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación, que viene a ser la otra prioridad, representando el 75%.

Existe un profesional con el título de Licenciado en Comunicación Social, que en ningún momento se ajusta al requerimiento del literal d) que dice: "...o cualquier otro título que el subsistema o modalidad requiera." (Véase Tabla 3.1).

La mitad de supervisores (50%) dicen que la supervisión sí promueve cursos de profesionalización; 11 dicen que no existen cursos y 1 se abstiene de contestar. Quienes dicen que sí se realizan cursos, entran en contradicción; unos dicen que es en forma periódica (3 con el 25%), otros dicen que es en forma esporádica (4 con el 33.3%). (Véase Tabla 3.6).

Un 75% (18) manifiesta que sí ha recibido asesoramiento y orientación en cuanto a planificación preferentemente a través de la misma Supervisión Provincial (60%); y, el 25% (6) restante dice no haber recibido. (Véase Tabla 3.7).

De esta forma, queda comprobada nuestra Hipótesis 6.2.2.

2. Hipótesis 6.2.3. "La mayoría de los supervisores de Nivel Medio de la ciudad de Quito no utilizan métodos, técnicas e instrumentos efectivos que permitan apreciar cambios positivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje."

De un listado de métodos de supervisión educativa, se les pidió a los 24 supervisores provinciales de educación, seleccionar 1 o 2 métodos (en varios casos seleccionaron hasta 4), que aplican en el establecimiento educativo. La mayoría escogieron el método de ayuda mutua (18 = 25%), en segundo lugar ubicaron el método científico (13 = 18%) y tercero el método de investigación activa (11 = 15.2%).

El 30% de rectores (8) manifestó que los supervisores utilizan con mayor frecuencia el método de ayuda mutua, seguido por el de experiencia guiada con el 26.9% y apenas 1 con el 3.8% señala el de investigación activa.

Los supervisores provinciales señalaron que estos métodos los aplican más en situaciones didácticas (38%), en segundo orden seleccionaron las situaciones técnicas (35%). Los rectores o vicerrectores se pronunciaron en forma diferente, dicen que los supervisores prefieren utilizar los métodos con mayor frecuencia en situaciones administrativas y didácticas cada una con el 28.5%,

y en tercer orden están las situaciones técnicas (25.7%). (Véase Tabla 4.1).

En las técnicas directas e indirectas de supervisión, así mismo, se les pidió a los supervisores provinciales seleccionar 3 técnicas y a los rectores o vicerrectores seleccionar 1 o 2 técnicas que utiliza el supervisor de su colegio.

Los dos profesionales, coincidieron al señalar que los supervisores provinciales, prefieren utilizar la técnica directa de reuniones con los maestros. Existe el caso de 4 autoridades de colegios (5.4%) que señalaron que los supervisores no utilizan técnica alguna. (Véase Tabla 4.2).

Tanto a los supervisores provinciales como a los supervisores institucionales se les pidió que anoten los instrumentos que utilizan para el ejercicio de su función.

Once supervisores provinciales con el 37% de representatividad, prefieren utilizar la fichas personales de control; seis con el 20% confunden con métodos y técnicas.

Once supervisores institucionales (50%) confunden los instrumentos con los métodos y técnicas de supervisión. (Véase Tabla 4.3).

Todas estas respuestas, nos permiten comprobar nuestra Hipótesis 6.2.3.

3. Hipótesis 6.2.4. "La inadecuada aplicación de los tipos de Supervisión y la insuficiente actividad especializada que realiza la mayoría de Supervisores de Educación Media en los colegios urbanos de la ciudad de Quito, repercute en los docentes para el cumplimiento de sus tareas educativas."

Se les pidió a los supervisores provinciales que den a conocer el tipo de supervisión que más utilizan en el ejercicio de su función. Once profesionales con el 31.4% de representatividad, priorizaron al mismo nivel las supervisiones correctiva y la preventiva; 8 supervisores con el 22.8% señalaron la creativa y 4 con el 11.4% anotaron la constructiva.

Así mismo se les pidió a los rectores o vicerrectores que señalen el tipo de supervisión que aplican los supervisores provinciales en sus colegios; el resultado sorprendente: 8 con el 36.3% dijeron que ninguna; 7 con el 31.8% dijeron la preventiva; 4 con el 18.1% señalaron la constructiva; 2 con el 9% anotaron la correctiva; y, 1 con el 4.5% dijo la creativa. (Véase Tabla

5.1).

En los 4 instrumentos se pidió a los encuestados que señalen la frecuencia de visitas por parte del supervisor provincial a los colegios, para cumplir con su función de asesoramiento técnico-administrativo o normativo. Veintiún supervisores dijeron que cumplen con su función de preferencia en forma trimestral (46.8%). Catorce rectores dijeron que sí concurre el supervisor pero ocasionalmente (39.1%).

Veinte directores de área anotaron que el supervisor provincial va a cumplir con su función pero al inicio del año lectivo (47.8%). Veintidós profesores manifestaron que sí van los supervisores pero ocasionalmente (56.5%). (Véase Tabla 5.2).

A los rectores o vicerrectores, directores de área y profesores se les presentó varias alternativas de actividades y se les pidió que señalen cuáles cumple el supervisor en su colegio. Todos coincidieron al señalar como primera alternativa que éste profesional prefiere supervisar únicamente los diferentes departamentos del colegio en el orden del 38.7%, 59.2% y 51.7%, respectivamente.

La orientación a directivos y profesores en la organización, planificación y ejecución de planes y

programas de estudio está en el orden del 22.5%, 25.9% y 24.1%, respectivamente. (Véase Tabla 5.3).

En los cuatro instrumentos, a los encuestados se les pidió que señalen en orden de prioridad las causas que restan efectividad e influencia a la labor supervisiva, en el proceso educativo de nivel medio. Todos, como primera causa señalaron la "falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación", en el orden del 30.8%, 23.2%, 26.1% y 37.7%, respectivamente. Como segunda causa anotaron la "ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media", en el orden del 11.7%, 19.5%, 12.3% y 15.7%, respectivamente. (Véase Tabla 5.4).

Ante esta realidad, queda demostrada nuestra Hipótesis 6.2.4.

4. Hipótesis 6.2.5. "El limitado presupuesto y el elevado número de profesores a cargo de cada Supervisor, dificulta el cumplimiento efectivo de la labor supervisiva."

En los cuatro instrumentos se pidió a los encuestados que prioricen de un listado, las causas que restan eficiencia a la función del supervisor

provincial de educación media, constando entre ellas falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación, el elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor, y especificar otra, de haberlo.

Veintiún supervisores provinciales (30.8%) priorizaron como causa la "falta de recursos económicos"; 12 rectores (21.4%) señalaron el "elevado número de establecimientos a cargo de cada supervisor"; los directores de área vieron como causa estos dos aspectos en un porcentaje igual del 18.4%, respectivamente; los profesores señalaron como primera causa el elevado número de establecimientos (14 = 20%) y luego la falta de recursos económicos (13 = 18.5). (Véase Tabla 5.5)

Se preguntó a los directores de área y profesores si cooperaban con la labor supervisiva y de qué manera. Los directores de área dijeron que sí en un 62.9% (17) y un 37% dijo no (10) poniendo como causas el no conocerle, no haber comunicación. Los profesores en un 41.3% dijo sí (12) y un 51.7% (15) dijo no, porque sólo llega al rectorado, no hay relación con la supervisión, no existe presencia de la supervisión, o porque no lo conocen. (Véase Tabla 6.21).

Se les pidió a los 24 supervisores provinciales que señalen el número de establecimientos a su cargo y se tiene que en algunos casos debido a su población docente y dicente tienen a cargo tres colegios y en otros casos catorce, así mismo por el bajo índice de docentes y estudiantes. (Véase Tabla 3.9).

La muestra de 21 establecimientos educativos de nivel medio de la ciudad de Quito, con la que trabajamos, y por la información proporcionada por los Rectores o Vicerrectores en el instrumento 002, se ha determinado que en éstos existe un total de 1334 docentes, resultando un promedio de 56 maestros por supervisor. (Véase Figura 3.7 de barras del número promedial de docentes por supervisor).

Con estas respuestas proporcionadas por los encuestados, comprobamos nuestra Hipótesis 6.2.5.

5. Hipótesis 6.2.1. "La falta de aplicación del Orgánico Funcional del Departamento de Supervisión de Nivel Medio no permite a la mayoría de Supervisores cumplir en forma dinámica con su labor."

Se les preguntó a los supervisores provinciales si su departamento disponía de un reglamento orgánico funcional y de ser la respuesta afirmativa, indicar

brevemente la estructura jerárquica del mismo. Ocho profesionales dijeron que sí existe (33.3%). Quince supervisores dijeron que no existe este instrumento (62.5%). Uno dijo que no conoce si existe o no (4.1%). En cuanto a cómo estaba estructurado, ninguno señaló, la mayoría se remitieron a los instrumentos legales.

Se les preguntó a los rectores o vicerrectores si tenían conocimiento si el Departamento de Supervisión Educativa dispone de un Reglamento Orgánico Funcional. Nueve dijeron que sí conocían (42.8%), once dijeron que no conocían (52.3%) y uno no contestó (4.7%). (Véase Tabla 6.22).

A los directores de área y profesores se les preguntó si los colegios donde trabajan dispone de un reglamento orgánico funcional y de haberlo explicar brevemente su estructura. Un gran porcentaje de ellos dijeron que sí disponían de este instrumento en un orden del 70.3% y 62%; así mismo, el 55% de directores de área y el 68.4% de profesores indicaron su estructura. (Véase Tabla 6.22).

La falta de conocimiento de la existencia de un reglamento orgánico funcional por parte de los mismos supervisores provinciales y la poca preocupación por saber la forma cómo está

estructurado, que conlleva a no aplicarlo en su debida forma, nos lleva a comprobar nuestra Hipótesis 6.2.1.

Hemos dejado la comprobación de nuestra primera hipótesis particular o complementaria para el final, en razón que un reglamento orgánico funcional, es el compendio de la estructura organizativa de una institución o dependencia, y contempla normativamente las funciones específicas acordes con las disposiciones determinadas en las Leyes y sus Reglamentos que lo rigen. Su organización debe estar técnicamente estructura para contar con un adecuado y efectivo funcionamiento del sistema o subsistema al cual pertenezca.

RECOMENDACIONES

En la hipótesis central o general de nuestro proyecto de investigación, dijimos que "la función técnico-administrativa que ejerce el Supervisor de Educación Media, en Quito, carece de efectividad e influencia en el proceso educativo, por lo que se hace indispensable proponer otras estrategias o alternativas técnico pedagógicas, para mejorar esa función."

Esta hipótesis central, particularizada en cinco hipótesis complementarias fueron demostradas y comprobadas en las conclusiones a las que llegamos anteriormente.

En esta ocasión, nos permitimos sugerir las siguientes estrategias o alternativas para mejorar la función del supervisor provincial de educación media en los colegios urbanos de la ciudad de Quito:

1. Respuestas y datos proporcionados por los encuestados, nos permiten ver claramente que un

gran porcentaje de autoridades de establecimientos educativos, directores de área y maestros tienen experiencia entre 0 a 15 años, por lo que, requieren de constante asesoramiento, orientación, guía y capacitación por parte del supervisor provincial a cargo del colegio, a quien se lo define como una **"autoridad académica, técnica y administrativa"**. Lamentablemente, hemos comprobado que un gran porcentaje de supervisores provinciales de educación tampoco tienen el perfil profesional que exigen sus Reglamentos y, hoy aún más, a raíz de la implantación del Nuevo Sistema de Supervisión Educativa que se lo concibe como único e integrado, en una organización eminentemente técnica y profesional.

Recomendamos, que el Ministerio de Educación y Cultura, celebre convenios con las diferentes universidades del país, y que éstas se responsabilicen en dar la formación adecuada a los profesionales que se hallan en funciones en las: EISEC, EISER, EISE y UTES. El título a obtener dependerá del período de duración, pero debe estar contemplado en la escala de los que se enuncian en el Art. 4 del Reglamento para los Ingresos a la Supervisión Educativa y Subrogaciones.

Así mismo, deben celebrarse convenios de cooperación con otras instituciones públicas,

privadas, organismos no gubernamentales -ONG-, a nivel local, nacional e internacional, para que los supervisores en ejercicio asistan a cursos de perfeccionamiento.

Al interior de la Supervisión Educativa, organizar seminarios-talleres, con la finalidad que los supervisores que han recibido perfeccionamiento en determinada área, sean los multiplicadores y formadores del resto, poniendo en práctica la retroalimentación de conocimientos muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sólo así, todos tendrían un mismo nivel de conocimientos y estarían en capacidad de cumplir a cabalidad con su función actuando como "asesores en aspectos técnicos, académicos, administrativos o normativos de las autoridades correspondientes, mediante apoyo en la toma de decisiones en procesos de racionalización de recursos, adecuación al entorno y a la comunidad."

2. Cumpliéndose con la recomendación 1, los supervisores del sistema, prepararán con criterio técnico, un "manual de la supervisión educativa" para los distintos niveles, modalidades y ámbitos, que sirva de guía tanto a ellos, como a las autoridades ministeriales, funcionarios técnico-docentes de la planta central y direcciones provinciales del MEC, a los supervisores

institucionales, maestros y a todos quienes estemos involucrados en el quehacer educativo; porque, al ser parte de la comunidad educativa, tenemos el compromiso, primero, de poseer una excelencia académica para luego, reflejar en los estudiantes de los diferentes niveles, y sólo ahí, decir que el "mejoramiento de la calidad de la educación" del que tanto hablamos, sí es una realidad acompañado de una adecuada reforma curricular.

3. Para que estas dos recomendaciones tengan efecto, es importante que el Ministerio del Ramo, asigne recursos humanos y económicos al Sistema de Supervisión Educativa, para lo cual, se tomará en cuenta las disposiciones vigentes de conformidad con la Ley en el caso del recurso humano; y, en el caso de los recursos económicos, gestionar ante el Ministerio de Finanzas.

Se contaría con el número adecuado de supervisores para atender el gran volumen de colegios y docentes; y también, se dispondría de una infraestructura adecuada con la instalación de una red con terminales a nivel nacional, para coordinar la serie de actividades y responsabilidades de estos profesionales.

Consideramos que estas tres recomendaciones encierran contenido técnico-pedagógico, administrativo o

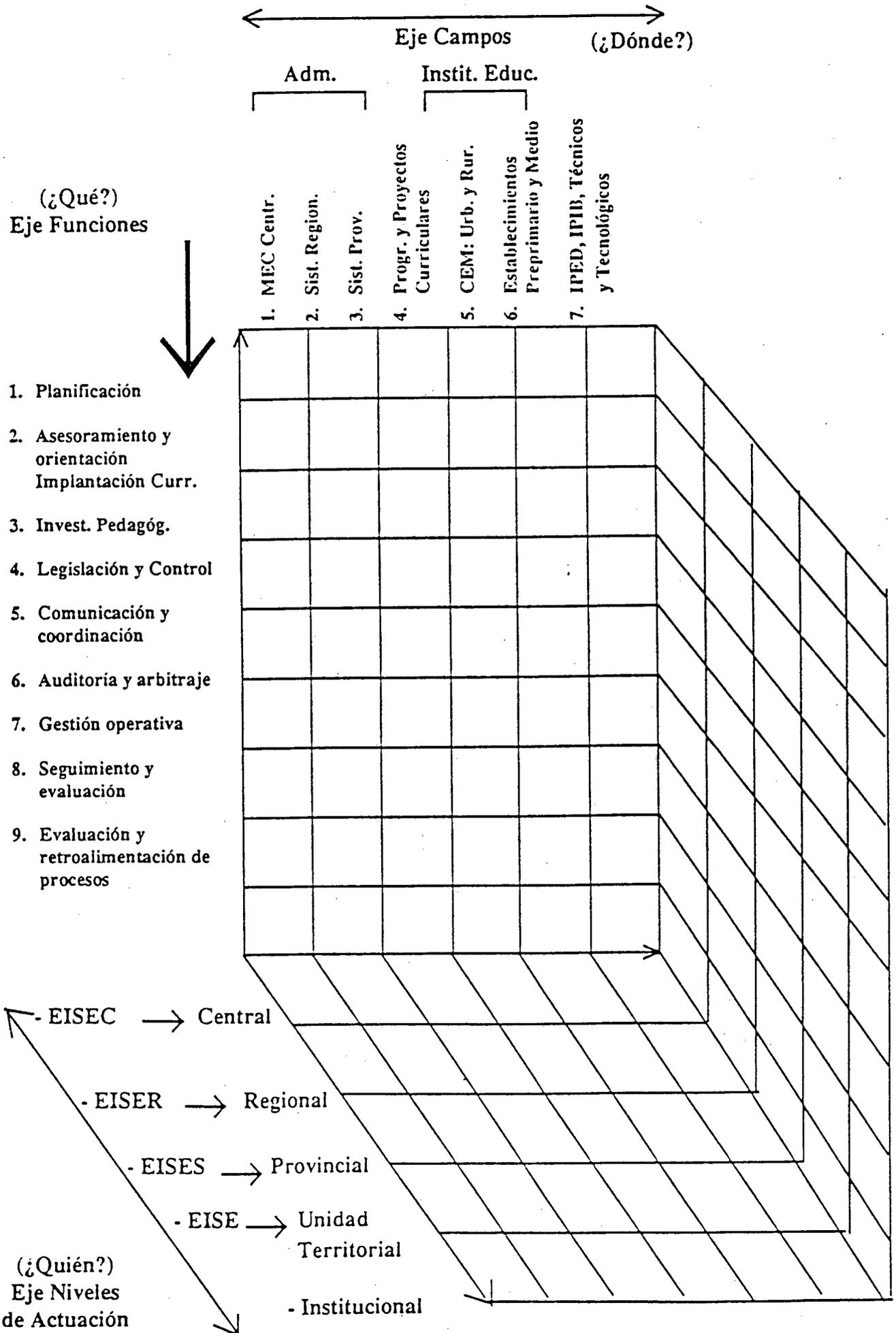
normativo y social, que ayudarán a reformular estrategias o alternativas para el mejoramiento de la función supervisiva.

BIBLIOGRAFIA

1. ATIAGA, Vicente, La Supervisión Educativa en el Ecuador, Ministerio de Educación y Cultura, Quito, 1987.
2. El Sistema de Evaluación, MEC, 1987.
3. BEST, John, Cómo investigar en Educación, Colección Pedagógica, novena edición, Ediciones Morata S.A., Madrid, 1982.
4. DINACAPED, Planificación Curricular. Curso de Perfeccionamiento de Supervisión Educativa en el País, Quito.
5. DOCUMENTO Base para un proceso de reforma curricular del sistema educativo ecuatoriano, boletín pedagógico N.9, MEC-PROMECEB, (edición especial), 93-06-01.
6. ILLESCAS, Carmen, Diagnóstico Pedagógico y Orientación Educativa, Universidad Particular de Loja, Universidad Abierta, Loja, 1988.
7. KIMBALL, Wiles, Técnicas de Supervisión para Mejores Escuelas, Segunda Edición, México, Editorial Trillas, 1982.
8. LEMUS, Luis Arturo, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas, Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1975.
9. LUNA, Galo, Estadística I-II, Loja, UTPL, 1983.
10. LEY de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su REGLAMENTO GENERAL en vigencia.
11. LEY de Educación y su REGLAMENTO GENERAL en vigencia.
12. MESTRES, Joan, Consultor, Informe de Consultoría de Supervisión Educativa, Quito, mayo, 1993.
13. Propuesta del Sistema de Supervisión Educativa del Ecuador, MEC/BIRF-EB/PRODEC, Quito, agosto, 1993.

14. Sistema de Supervisión Educativa del Ecuador, MEC/BIRF-EB/PRODEC, Quito, 1994.
15. NERECI, Imideo, Introducción a la Supervisión Escolar, Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1975.
16. O.E.A., La Supervisión de la Educación Básica en Iberoamérica, Organización de los Estados Americanos, Madrid, España, 1986.
17. ORTIZ, Eduardo, Consultor, Ecuador-Desarrollo Educativo: Problemas y Prioridades, documento de trabajo EFI/10, El Ministerio de Educación y Cultura: Adiestramiento y Planificación, UNESCO, París, 1985.
18. PARDINAS, Felipe, Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, México, Siglo XXI, Editores, 1983.
19. PNUD-UNESCO, Mejoramiento de la Educación, MEC-DINAMED, Proyecto ECU/79/003, 1985.
20. REFORMA CURRICULAR, MEC/BIRF-EB/PRODEC, Quito, 1993.
21. REGLAMENTO del Sistema de Supervisión Educativa, Acuerdo Ministerial N. 1467 de 94-12-19 (R.O. 611 de 95-01-13).
22. REGLAMENTO para los Ingresos a la Supervisión Educativa, Acuerdo Ministerial N. 1390 de 95-03-20.
23. REGLAMENTO Orgánico Funcional del MEC, Acuerdo Ministerial N. 4126 (R.O. Ns. 983 de 96-07-08 y 998 de 96-07-29).
24. UNESCO, Proyecto Principal de Educación en América Latina y El Caribe, Quito, 1984.
25. VARIOS: artículos de prensa, boletines, documentos de seminarios-taller de la Supervisión educativa, MEC.

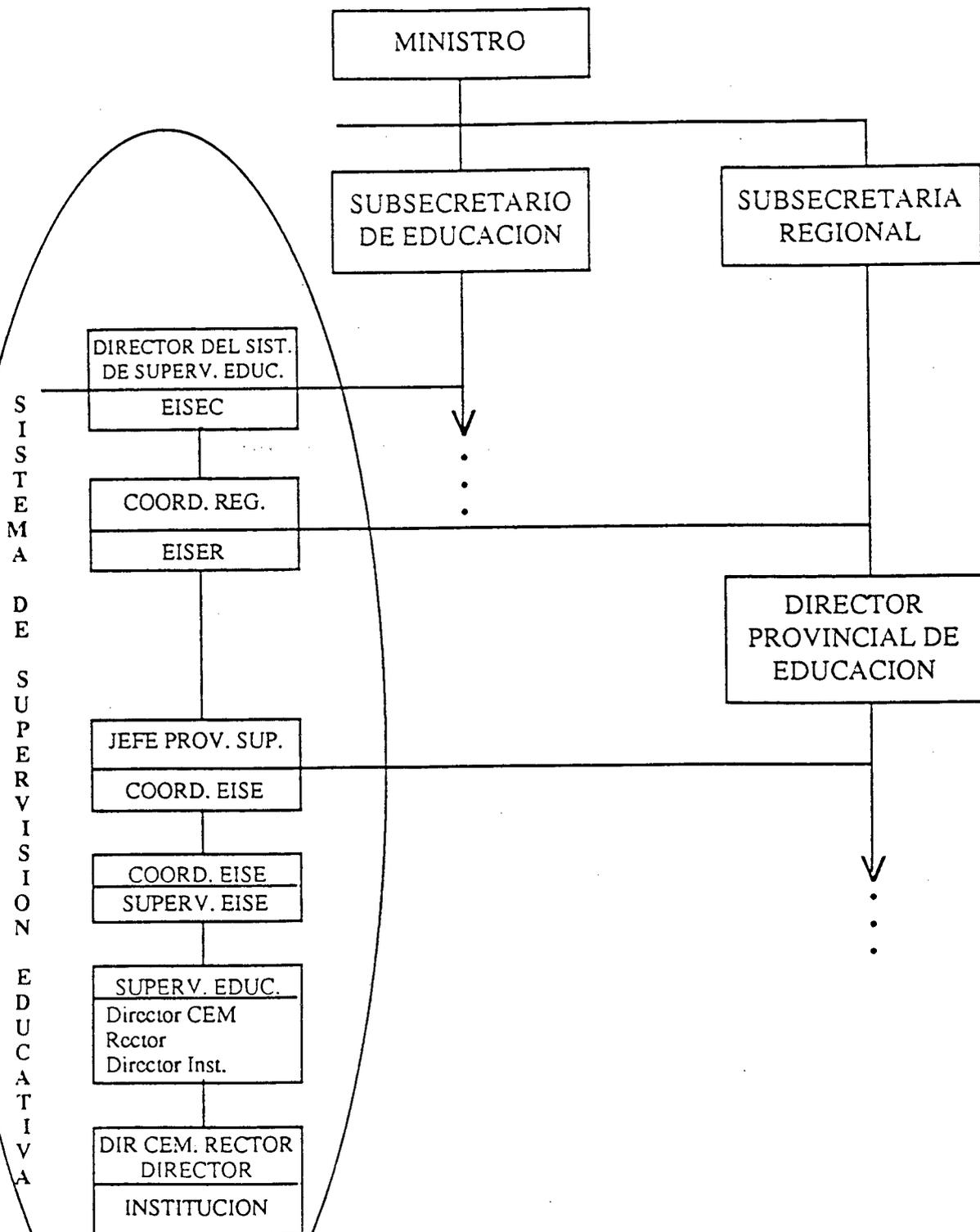
ANEXO 1



FUENTE: "Sistema de Supervisión Educativa",
EB/PRODEC/ECUADOR/1994, pag. 18.

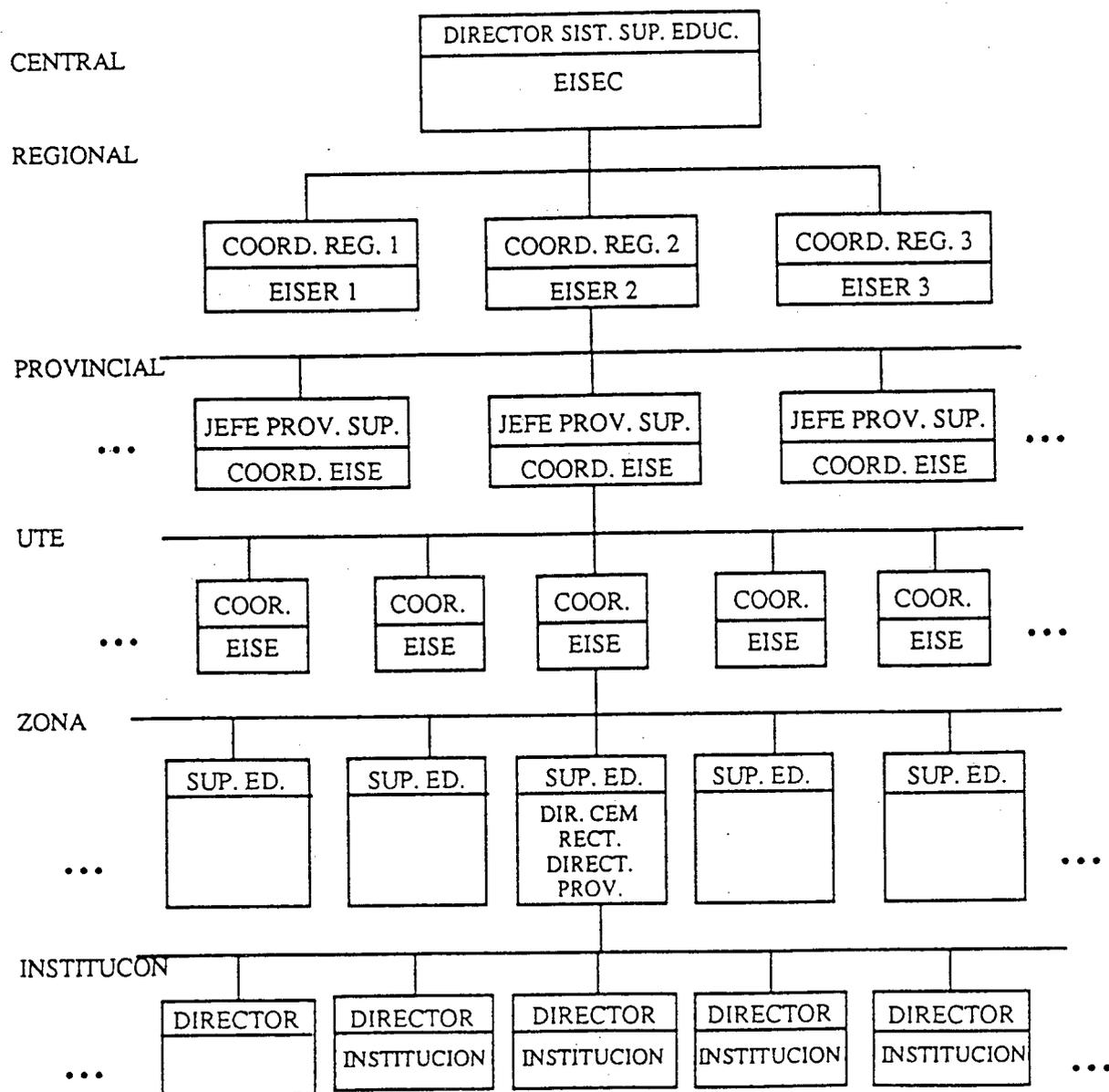
ANEXO 2

INSERCIÓN DEL SISTEMA DE SUPERVISIÓN EDUCATIVA EN EL ORGANICO ESTRUCTURAL DEL MEC



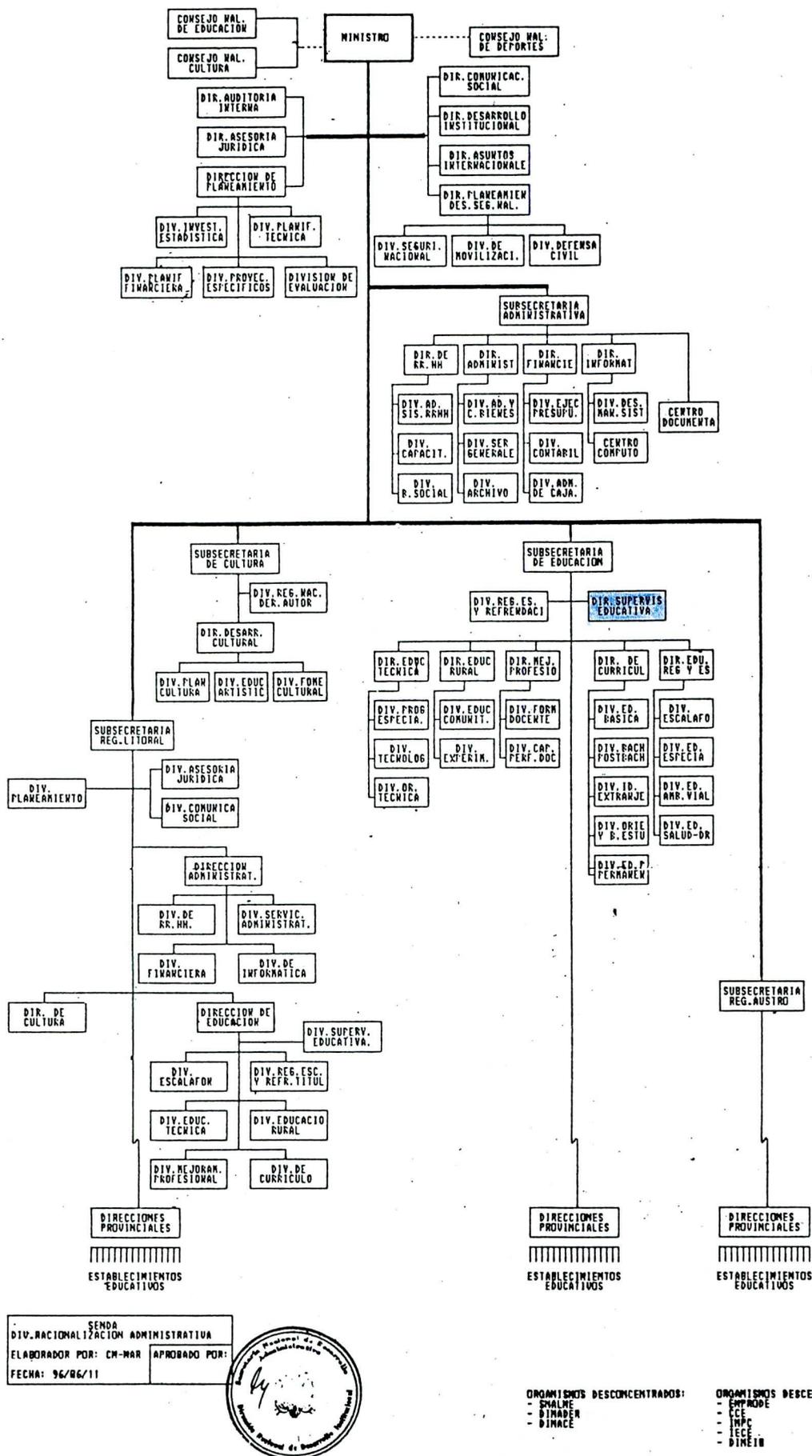
ANEXO 3

ORGANICO ESTRUCTURAL DEL SISTEMA DE SUPERVISION EDUCATIVA



ANEXO 4

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA



SENDA
 DIV. NACIONALIZACION ADMINISTRATIVA
 ELABORADOR POR: CM-MAR APROBADO POR:
 FECHA: 96/06/11



ORGANISMOS DESCONCENTRADOS:
 - SNAHE
 - DIMADER
 - DIMACE

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS:
 - ENTRADE
 - CCE
 - INPC
 - ICEC
 - DINEIB

FUENTE: "Reglamento Orgánico Funcional del MEC",
 Registro Oficial N. 983 de 96-07-08, págs. 44-45.

ANEXO 5

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

Tema: **EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Instrumento 001

**ENCUESTA A SUPERVISORES PROVINCIALES DE
EDUCACION DE NIVEL MEDIO DE LA CIUDAD DE QUITO**

I. OBJETIVOS:

- Establecer un diagnóstico de la organización técnico-administrativa y la disponibilidad de recursos humanos y materiales, con que cuenta la Supervisión de Educación Media en la ciudad de Quito.
- Conocer si la Supervisión Provincial de Educación Media, realiza una verdadera labor de orientación técnica a directivos y profesores de los colegios.

II. DATOS DEL ENCUESTADO:

- Título que posee: _____
- Años de experiencia en la función _____
- Total de años de servicio en el magisterio: _____
- Número de colegios a cargo: _____

III. CUESTIONARIO:

1. MARQUE CON UNA (X) EN EL PARENTESIS, LA ALTERNATIVA QUE CONSIDERE SER LA MAS ACERTADA, REFERENTE A LA SUPERVISION EDUCATIVA.
 - a) La Supervisión Educativa es el control y asesoramiento académico al personal docente y administrativo del Colegio. ()
 - b) La Supervisión Educativa es una labor técnico-académica, administrativa o normativa, que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
 - c) La Supervisión Educativa es una labor administrativa que tiene como fin capacitar a los docentes. ()

2. SEÑALE CON UNA (X) CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES RESTAN EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:
 - a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media. ()
 - b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
 - c) Otra (especifique)

3. DISPONE EL DEPARTAMENTO DE SUPERVISION EDUCATIVA DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI() NO()

Si la respuesta es afirmativa, indique brevemente cómo está estructurado jerárquicamente en el nivel medio:

4. LA SUPERVISION EDUCATIVA PROMUEVE CURSOS CONTINUOS DE PROFESIONALIZACION PARA EL SUPERVISOR?

SI () NO ()

5. SELECCIONE 3 METODOS, QUE USTED MAS UTILICE COMO SUPERVISOR EN LOS COLEGIOS A SU CARGO:

- a) Científico ()
- b) No directo ()
- c) De facetas múltiples o mixto ()
- d) De ayuda mutua ()
- e) Clínico ()
- f) Osmosis ()
- g) De investigación activa ()
- h) Micro enseñanza ()
- i) "Delphi" ()
- j) Representación operativa ()
- k) Descripción de escenas ()
- l) Experiencia guiada ()

En qué situación didáctica, técnica o administrativa los aplica?

6. SELECCIONE 3 TECNICAS QUE USTED MAS UTILIZA COMO SUPERVISOR DE LOS COLEGIOS A SU CARGO:

- a) Observación del desempeño del maestro ()
- b) Reuniones con maestros ()
- c) Entrevistas individuales ()
- d) Visitas ()
- e) Excursiones ()
- f) Demostraciones ()
- g) Trabajos de comisión ()
- h) Lectura y redacción ()
- i) Estudio del fichero de "curriculum vitae" de cada maestro ()
- j) Estudio de planes de enseñanza ()
- k) Estudio de las posibilidades de la integración de enseñanza ()
- l) Conocimiento del alumnado ()
- m) Estudio de curriculum, horario y material didáctico disponible ()
- n) Observación de las relaciones entre los grupos del colegio ()
- o) Control de los cuadernos de temas con relación a la marcha de los planes de enseñanza ()

Describa brevemente la forma cómo son utilizados:

-
-
-
7. QUE INSTRUMENTOS UTILIZA, PARA LA OBSERVACION DEL TRABAJO DIRECTIVO Y DOCENTE EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS?

-
-
-
8. MARQUE CON UNA (X) EL TIPO DE SUPERVISION QUE MAS UTILIZA EN EL EJERCICIO DE SU FUNCION:

- a) Correctiva ()
b) Preventiva ()
c) Constructiva ()
d) Creativa ()

Explique por qué:

9. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) La Dirección de Supervisión Educativa ()
b) La Dirección de Planeamiento ()
c) La DINACAPED ()
d) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
e) Otro (especifique)
-

10. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION:

- a) Falta de recursos económicos para realizar

supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación.()

- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor. ()
 - c) Otra (especifique)
-

11. MARQUE CON UNA (X) EL PERIODO DE VISITAS QUE REALIZA AL COLEGIO(S) A SU CARGO:

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 6

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

Tema: **EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Instrumento 002

**ENCUESTA A RECTORES O VICERRECTORES DE
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

I. OBJETIVO:

- Verificar la labor técnico-administrativa de la Supervisión que se realiza en el establecimiento educativo y su incidencia en el desarrollo de las actividades escolares.

II. IDENTIFICACION DEL COLEGIO:

- A. FISCAL URBANO, SECTOR:
 - a) Norte ()
 - b) Sur ()
 - c) Centro ()
- B. LOCAL:
 - a) Propio ()
 - b) Arrendado ()
- C. JORNADA DE TRABAJO:
 - a) Matutina ()
 - b) Vespertina ()
 - c) Nocturna ()
 - d) De doble jornada ()
- D. ALUMNADO:
 - a) Masculino ()
 - b) Femenino ()
 - c) Mixto ()
- E. CICLO:
 - a) Básico ()

- b) Diversificado ()
- c) Básico y diversificado ()
- d) Post-bachillerato ()

F. ESPECIALIZACIONES:

- a) En Ciencias ()
- b) Técnico en:
 - Agropecuaria ()
 - Industrial ()
 - Comercio y Administración ()
- c) En Arte ()

G. NUMERO DE DOCENTES: _____

H. NUMERO DE ALUMNOS: _____

III. DATOS DEL ENCUESTADO:

- Función que desempeña: _____
- Título que posee: _____
- Años de experiencia en la función _____
- Total de años de servicio en el magisterio: _____

IV. CUESTIONARIO:

1. PONGA UNA (X) EN EL PARENTESIS, DE LA DEFINICION DE SUPERVISION EDUCATIVA QUE CREA MAS ACERTADA.

- a) La Supervisión Educativa es el control y asesoramiento académico al personal docente y administrativo del Colegio. ()
- b) La Supervisión Educativa es una labor técnico-académica, administrativa o normativa, que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) La Supervisión Educativa es una labor administrativa que tiene como fin capacitar a los docentes. ()

2. MARQUE CON UNA (X) LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media.

()

b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación.
()

c) Otra (especifique)

3. CONOCE USTED SI EL DEPARTAMENTO DE SUPERVISION EDUCATIVA DISPONE DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI() NO()

4. SELECCIONE 1 O 2 METODOS, QUE APLICA EL SUPERVISOR EN SU ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

- a) Científico ()
- b) No directo ()
- c) De facetas múltiples o mixto ()
- d) De ayuda mutua ()
- e) Clínico ()
- f) Osmosis ()
- g) De investigación activa ()
- h) Micro enseñanza ()
- i) "Delphi" ()
- j) Representación operativa ()
- k) Descripción de escenas ()
- l) Experiencia guiada ()

Cómo los aplica, o en qué sentido?

5. SELECCIONE 1 O 2 TECNICAS QUE UTILIZA EL SUPERVISOR EN SU COLEGIO:

- a) Observación del desempeño del maestro ()
- b) Reuniones con maestros ()
- c) Entrevistas individuales ()
- d) Visitas ()
- e) Excursiones ()
- f) Demostraciones ()
- g) Trabajos de comisión ()
- h) Lectura y redacción ()
- i) Estudio del fichero de "curriculum vitae" de cada maestro ()
- j) Estudio de planes de enseñanza ()
- k) Estudio de las posibilidades de la integración de enseñanza ()

- l) Conocimiento del alumnado ()
- m) Estudio de curriculum, horario y material didáctico disponible ()
- n) Observación de las relaciones entre los grupos del colegio ()
- o) Control de los cuadernos de temas con relación a la marcha de los planes de enseñanza ()

Describa brevemente la forma cómo son utilizados:

6. ANOTE LOS INSTRUMENTOS QUE USTED UTILIZA, PARA EJERCER LA SUPERVISION INSTITUCIONAL EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO A SU CARGO?

7. MARQUE CON UNA (X) EL TIPO DE SUPERVISION QUE MAS UTILIZA EL SUPERVISOR EN EL PLANTEL A SU CARGO:

- a) Correctiva ()
- b) Preventiva ()
- c) Constructiva ()
- d) Creativa ()

Explique por qué:

8. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- b) La Dirección de Planeamiento ()
- c) La DINACAPED ()
- d) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- e) Otro (especifique)

9. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR EN EL COLEGIO:

- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
 - b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
 - c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()
 - d) Otra (especifique)
-

10. CONCURRE A SU COLEGIO EL SUPERVISOR PROVINCIAL A CUMPLIR SU FUNCION DE ASESORAMIENTO TECNICO-ADMINISTRATIVO O NORMATIVO?:

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, señale con qué frecuencia lo hace:

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

11. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación.()
 - b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor. ()
 - c) Otra (especifique)
-

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 7

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

Tema: **EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Instrumento 003

**ENCUESTA A DIRECTORES DE AREA DE COLEGIOS
URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

I. OBJETIVOS:

- Conocer la opinión del Director de Area del Colegio, respecto a la labor que cumple el Supervisor Provincial de Educación Media en la ciudad de Quito.
- Diagnosticar si las autoridades del plantel se preocupan por orientar y mejorar la labor docente de los maestros.

II. IDENTIFICACION DEL COLEGIO:

- A. FISCAL URBANO, SECTOR:
 - a) Norte ()
 - b) Sur ()
 - c) Centro ()
- B. LOCAL:
 - a) Propio ()
 - b) Arrendado ()
- C. JORNADA DE TRABAJO:
 - a) Matutina ()
 - b) Vespertina ()
 - c) Nocturna ()
 - d) De doble jornada ()
- D. ALUMNADO:
 - a) Masculino ()

- b) Femenino ()
- c) Mixto ()

E. CICLO:

- a) Básico ()
- b) Diversificado ()
- c) Básico y diversificado ()
- d) Post-bachillerato ()

F. ESPECIALIZACIONES:

- a) En Ciencias ()
- b) Técnico en:
 - Agropecuaria ()
 - Industrial ()
 - Comercio y Administración ()
- c) En Arte ()

III. DATOS DEL ENCUESTADO:

- Area a su cargo: _____
- Título que posee: _____
- Años de experiencia como Director de Area: _____
- Total de años de servicio en el magisterio: _____

IV. CUESTIONARIO:

1. DE LAS ALTERNATIVAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACION, SEÑALE CON UNA (X) LA QUE CONSIDERE MAS ACERTADA.

- a) La Supervisión Educativa es el control y asesoramiento académico al personal docente y administrativo del Colegio. ()
- b) La Supervisión Educativa es una labor técnico-académica, administrativa o normativa, que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) La Supervisión Educativa es una labor administrativa que tiene como fin capacitar a los docentes. ()

2. PONGA CON UNA (X) LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA LABOR SUPERVISIVA, EN

EL PROCESO EDUCATIVO DE NIVEL MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media.
()
- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación.
()
- c) Otra (especifique)

3. DISPONE EL COLEGIO DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI() NO()

Si la respuesta es afirmativa, indique brevemente cómo está conformado el nivel jerárquico:

4. HA RECIBIDO USTED ASESORAMIENTO U ORIENTACION EN LO QUE CONCIERNE A LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEÑANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) Autoridades del colegio ()
- b) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- c) La Dirección de Planeamiento ()
- d) La DINACAPED ()
- e) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- f) Otro (especifique)

5. SEÑALE CON UNA (X) LAS VECES QUE EL SUPERVISOR PROVINCIAL REALIZA SESIONES DE TRABAJO CON LOS DIRECTORES DE AREA DEL COLEGIO:

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

6. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR EN EL COLEGIO:

- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
- b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
- c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()

7. COOPERA USTED EN LA LABOR SUPERVISIVA?

SI () NO ()

De qué manera?

8. PLANIFICA USTED CON DIRECTIVOS, DIRECTORES DE LAS OTRAS AREAS Y PROFESORES DEL COLEGIO, PARA ESTABLECER UNA COORDINACION PEDAGOGICA CON EL ASESORAMIENTO DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION?

SI () NO ()

9. SE PREOCUPAN LAS AUTORIDADES DEL COLEGIO POR ORIENTAR PEDAGOGICAMENTE A LOS DIRECTORES DE AREA?

SI () NO ()

Qué actividades promueven para ello?

10. SEÑALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION MEDIA:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor. ()
- c) Otra (especifique)

ANEXO 8

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

Tema: **EL SUPERVISOR DE EDUCACION MEDIA EN LOS
COLEGIOS URBANOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Instrumento 004

**ENCUESTA A PROFESORES DE COLEGIOS URBANOS DE
LA CIUDAD DE QUITO**

I. OBJETIVOS:

- Conocer la opinión del Profesor del Colegio, respecto a la labor que cumple el Supervisor Provincial de Educación Media en la ciudad de Quito.
- Diagnosticar si las autoridades del plantel se preocupan por orientar y mejorar la labor docente de los maestros.

II. IDENTIFICACION DEL COLEGIO:

- A. FISCAL URBANO, SECTOR:
 - a) Norte ()
 - b) Sur ()
 - c) Centro ()
- B. LOCAL:
 - a) Propio ()
 - b) Arrendado ()
- C. JORNADA DE TRABAJO:
 - a) Matutina ()
 - b) Vespertina ()
 - c) Nocturna ()
 - d) De doble jornada ()
- D. ALUMNADO:
 - a) Masculino ()

- b) Femenino ()
- c) Mixto ()

E. CICLO:

- a) Básico ()
- b) Diversificado ()
- c) Básico y diversificado ()
- d) Post-bachillerato ()

F. ESPECIALIZACIONES:

- a) En Ciencias ()
- b) Técnico en:
 - Agropecuaria ()
 - Industrial ()
 - Comercio y Administración ()
- c) En Arte ()

III. DATOS DEL ENCUESTADO:

- Cátedra que dicta: _____
- Título que posee: _____
- Años de experiencia como Director de Area: _____
- Total de años de servicio en el magisterio: _____

IV. CUESTIONARIO:

1. DE LAS ALTERNATIVAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACION, SEÑALE CON UNA (X) LA QUE CREA MAS CONVENIENTE.

- a) La Supervisión Educativa es el control y asesoramiento académico al personal docente y administrativo del Colegio. ()
- b) La Supervisión Educativa es una labor técnico-académica, administrativa o normativa, que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación. ()
- c) La Supervisión Educativa es una labor administrativa que tiene como fin capacitar a los docentes. ()

2. UBIQUE UNA (X) EN EL PARENTESIS DE LA CAUSA QUE USTED CREA QUE RESTA EFECTIVIDAD E INFLUENCIA A LA



LABOR SUPERVISIVA, EN EL PROCESO EDUCATIVO
MEDIO:

- a) Ausencia de un manual actualizado de técnicas pedagógicas para ejercer la supervisión media.
()
- b) Falta de continuidad en la realización de cursos, seminarios, talleres, que traten sobre el mejoramiento de la calidad de la educación.
()
- c) Otra (especifique)

3. DISPONE EL COLEGIO DE UN REGLAMENTO ORGANICO FUNCIONAL?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, indique brevemente cómo está conformado el nivel jerárquico:

4. LE HAN ASESORADO U ORIENTADO PARA REALIZAR LA PLANIFICACION DE PLANES ANUALES, DE UNIDADES DIDACTICAS, PLANES DE CLASE, METODOS DE ENSEANZA, SISTEMA DE EVALUACION, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO, ETC.?

SI () NO ()

Si la respuesta es afirmativa, ha sido a través de:

- a) Autoridades del colegio ()
- b) La Dirección de Supervisión Educativa ()
- c) La Dirección de Planeamiento ()
- d) La DINACAPED ()
- e) El Departamento Provincial de Supervisión Educativa ()
- f) Otro (especifique)

5. SENALE CON UNA (X) LAS VECES QUE EL SUPERVISOR PROVINCIAL REALIZA SESIONES DE TRABAJO CON EL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO:

- a) Al inicio del año lectivo ()
- b) Trimestralmente ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Cuando lo solicitan ()

6. A SU CRITERIO, CUAL DE LAS ALTERNATIVAS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN, CUMPLE EL SUPERVISOR DE EDUCACION EN EL COLEGIO:

- a) Supervisa únicamente los diferentes Departamentos del Colegio. ()
 - b) Observa el proceso de labor educativa del profesor. ()
 - c) Orienta a Directivos y Profesores en la organización, planificación y ejecución de los planes y programas de estudio. ()
 - d) Otra (especifique)
-

7. COOPERA USTED EN LA LABOR SUPERVISIVA?

SI () NO ()

De qué manera?

8. PLANIFICA USTED CON LOS PROFESORES Y EL DIRECTOR DE SU AREA, PARA ESTABLECER UNA COORDINACION PEDAGOGICA CON EL ASESORAMIENTO DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION?

SI () NO ()

9. SE PREOCUPAN LAS AUTORIDADES Y DIRECTORES DE AREA DEL COLEGIO POR ORIENTAR PEDAGOGICAMENTE A LOS PROFESORES?

SI () NO ()

Qué actividades promueven para ello?

10. SENALE USTED, CUALES DE LAS CAUSAS SIGUIENTES, RESTAN EFICIENCIA A LA FUNCION DEL SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACION MEDIA:

- a) Falta de recursos económicos para realizar supervisión directa o actividades de mejoramiento de la calidad de la educación. ()

- b) Elevado número de establecimientos educativos a cargo de cada supervisor. ()
 - c) Otra (especifique)
-

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 9

NOMINA DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS FISCALES NIVEL MEDIO DE LA CIUDAD DE QUITO

01	Colegio Ciclo Básico Camilo Gallegos Domínguez
02	Colegio Dr. Ricardo Cornejo Rosales
03	Colegio e Instituto Normal Juan Montalvo
04	Colegio Experimental Central Técnico
05	Colegio Experimental Nocturno Gabriela Mistral
06	Colegio Experimental Simón Bolívar
07	Colegio Esperimental 24 de Mayo
08	Colegio Fiscal Mixto UNE
09	Colegio Fiscal Nocturno UNP
10	Colegio Manuel Córdova Galarza
11	Colegio Manuela Cañizares
12	Colegio Nacional Abdón Calderón
13	Colegio Nacional Alvaro Pérez
14	Colegio Nacional Andrés Bello
15	Colegio Nacional Andrés F. Córdova
16	Colegio Nacional Benito Juárez
17	Colegio Nacional Carlos Zambrano
18	Colegio Nacional 5 de Junio
19	Colegio Nacional Cumbayá
20	Colegio Nacional de Señoritas Hipatia Cárdenas de Bustamante
21	Colegio Nacional de Señoritas Quito
22	Colegio Nacional Eloy Alfaro
23	Colegio Nacional Emilio Uzcátegui
24	Colegio Nacional Experimental Andrade Marín
25	Colegio Nacional Femenino Consejo Provincial
26	Colegio Nacional Femenino Diez de Agosto
27	Colegio Nacional Femenino Espejo
28	Colegio Nacional Femenino Once de Marzo
29	Colegio Nacional Fray Jodoco Ricke
30	Colegio Nacional General Calicuchima
31	Colegio Nacional Gonzalo Escudero
32	Colegio Nacional Gonzalo Zaldumbide
33	Colegio Nacional General Guillermo Rodríguez Lara
34	Colegio Nacional Guayllabamba
35	Colegio Nacional Gustavo Buendía
36	Colegio Nacional Jorge Icaza
37	Colegio Nacional José de la Cuadra
38	Colegio Nacional José Rafael Busamante
39	Colegio Nacional Lugdano Chávez
40	Colegio Nacional Luis Napoleón Dillon

- 41 Colegio Nacional María Angélica Idrobo
- 42 Colegio Nacional Miguel de Santiago
- 43 Colegio Nacional Rafael Larrea
- 44 Colegio Nacional Mixto Camilo Ponce Enríquez
- 45 Colegio Nacional Mixto José María Velasco Ibarra
- 46 Colegio Nacional Mixto Estela Carrillo de Oviedo
- 47 Colegio Nacional Mixto Jorge Mantilla Ortega
- 48 Colegio Nacional Mixto Manuel Benjamín Carrión
- 49 Colegio Nacional Mixto Miguel Angel Zambrano
- 50 Colegio Nacional Montúfar
- 51 Colegio Nacional Nocturno Corina Parral
- 52 Colegio Nacional Nocturno Federico Gonzáles Suárez
- 53 Colegio Nacional Nocturno General Rumiñahui
- 54 Colegio Nacional Nocturno Mitad del Mundo
- 55 Colegio Nacional Nocturno García Moreno
- 56 Colegio Nacional Nocturno República de México
- 57 Colegio Nacional Nocturno Seis de Diciembre
- 58 Colegio Nacional Pichincha
- 59 Colegio Nacional Piloto Amazonas
- 60 Colegio Nacional Pomasqui
- 61 Colegio Nacional Raúl Andrade
- 62 Colegio Nacional Santiago de Guayaquil
- 63 Colegio Nacional Tarqui
- 64 Colegio Nacional Técnico Mixto Ascázubi
- 65 Colegio Nacional Técnico Mixto UNE de Quito
- 66 Colegio Nacional Técnico Gran Colombia
- 67 Colegio Nacional Técnico Miguel de Santiago
- 68 Colegio Nacional Técnico Rumania
- 69 Colegio Nacional Técnico Sucre
- 70 Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte
- 71 Colegio Nacional Teniente Hugo Ortiz
- 72 Colegio Nacional Vespertino Mixto Darío Guevara
Mayorga