

82




Universidad Técnica Particular de Loja
BIBLIOTECA GENERAL

Recibido el 99-10-05

Valor \$20.000

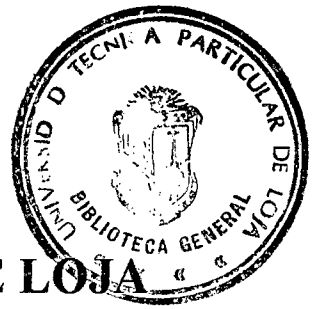
Nº Clasificación 1999 I56 MA.870



371
Supervisión Educativa
Azuay - Ecuador

371.203

370



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

“ Estudio analítico acerca del desempeño de las funciones del supervisor en el nivel primario de la provincia del Azuay y propuesta para su mejor cumplimiento”.

Tesis previa a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad Administración y Supervisión Educativa.

Autoras: Edith Eulalia Iñiguez Tenesaca.

Daisy Marilú Lituma Izquierdo.

Luz María Zárate Bacuilima.

Directora de tesis:

Dra. Alida Jara Reinoso.

CUENCA – ECUADOR.

1999



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

2017

Dra. Alida Jara Reinoso.

DIRECTORA de la tesis “Estudio analítico acerca del desempeño de las funciones del supervisor en el nivel primario de la provincia del Azuay y propuesta para su mejor cumplimiento.”, requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado. Por lo tanto, queda autorizada su presentación.

Los conceptos y opiniones vertidos son de absoluta responsabilidad de las autoras.

Loja, marzo de 1999.

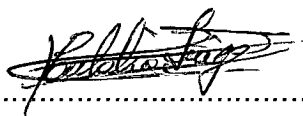

.....
Dra. Alida Jara Reinoso

Directora

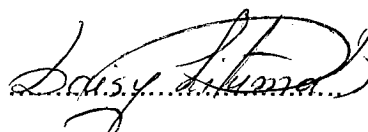
AUTORIA

Las ideas, opiniones, sugerencias y demás interpretaciones son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

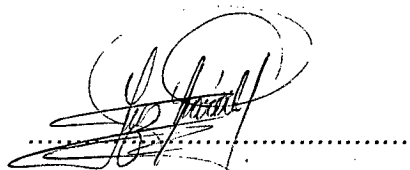
Loja, marzo de 1999.



Edith Eulalia Iñiguez T.



Daisy Marilú Lituma I.



Luz María Zárate B.

DEDICATORIA

A mi esposo y a mis hijos, razón de mi esfuerzo y dedicación.

Eulalia Iñiguez

A mi esposo, a mis hijos: María Verónica, Rocío del Pilar y Carlos Fernando. Con el amor de siempre.

Daisy Marilú Lituma I.

A mis padres, por haberme brindado su comprensión en los momentos más necesarios.

Luz María Zárate.

AGRADECIMIENTO

Vaya nuestro reconocimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja en su Modalidad Abierta por la oportunidad que nos ha brindado para alcanzar nuestra superación profesional y de esta manera contribuir al desarrollo educativo de la sociedad ecuatoriana.

RECONOCIMIENTO ESPECIAL

A la Doctora Alida Jara Reinoso

Dejamos constancia de nuestra imperecedera gratitud a usted distinguida maestra que con su sapiencia y bondad supo guiarnos acertadamente en la realización de esta investigación sin importar las circunstancias y el tiempo que le toma revisar y hacer las correcciones y sugerencias necesarias para garantizar la calidad y eficiencia de este trabajo.

Esperamos que el presente trabajo sirva de aporte para el mejoramiento de la supervisión en la provincia y el país.

ESQUEMA DE CONTENIDOS.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DE LA SUPERVISIÓN

- 1.1 Necesidad de la Supervisión.
- 1.2 Principios del trabajo de Supervisión
- 1.3 Características del trabajo de Supervisión.
 - 1.3.1 Comprensión de la realidad.
 - 1.3.2 Comprensión de las líneas de autoridad y los campos de jurisdicción.
 - 1.3.3 Trabajo de equipo
 - 1.3.4 Actividades esencialmente humanas en su realización y sus derivaciones.

CAPÍTULO 2

FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY.

- 2.1 Funciones técnicas de asesoramiento.
- 2.2 Funciones administrativas
- 2.3 Funciones sociales
- 2.4 Dificultades en el cumplimiento de las funciones del supervisor.

- 2.4.1 De tiempo
 - 2.4.2 De distancia
 - 2.4.3 Económicos
 - 2.4.4 Heterogeneidad de los docentes.
- 2.5 Observación del trabajo realizado por la Supervisión.

CAPÍTULO 3.

PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY.

- 3.1 Capacitación docente.
- 3.2 Elaboración de materiales generales y específicos.
- 3.3 Plan de profesionalización
- 3.4 Dotación de recursos materiales

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La Supervisión educativa es uno de los factores más importantes que incide en el sistema educativo, pues debe cumplir funciones de orientación y guía a los docentes quienes son los responsables directos de la enseñanza, aprendizaje, y por consiguiente del mejoramiento de la calidad de la Educación.

Mediante el desarrollo de esta tesis, se ha profundizado en el estudio del verdadero rol que cumple el supervisor dentro del quehacer educativo, para lo cual se ha seleccionado la supervisión en el nivel primario de la Provincia del Azuay.

Esta investigación ha sido motivada, porque en los últimos tiempos tanto la supervisión nacional como provincial ha sido duramente criticada, pues se ha cuestionado el nivel de eficacia y eficiencia de la misma, ya que a pesar de que en teoría ha existido innovación en la práctica no se cumple y se conserva lineamientos tradicionales que en vez de ayudar al docente lo limitan cohartando su creatividad.

Esperamos que esta investigación ayude a mejorar la supervisión y por ende la educación en el país.

Los objetivos de esta investigación son:

- Investigar el desempeño de las funciones y atribuciones del Supervisor Provincial de Educación Primaria, a través de la relación entre lo que planifica y ejecuta, proponiendo estrategias para su cumplimiento.
- Indagar conocimientos generales sobre deberes, funciones y atribuciones de los Supervisores Provinciales de Educación Primaria.
- Conocer el papel que cumple el Supervisor Provincial en el sistema y la U.T.E.
- Determinar las dificultades que existen en el cumplimiento de las funciones del Supervisor.
- Valorar el desempeño de las funciones del Supervisor Provincial en el Nivel primario.
- Implantar estrategias que lleven a una mejor acción supervisiva.

Las hipótesis planteadas son:

- La causa principal del mal desempeño del Supervisor Provincial del nivel primario se debe al desconocimiento de los deberes, funciones y atribuciones que tiene que cumplir.
- El cumplimiento de las funciones del Supervisor repercute en el trabajo docente.
- El incumplimiento de las funciones del Supervisor depende del desconocimiento de las mismas.
- La aplicación de nuevas estrategias inciden en la acción supervisiva y por ende en la labor de los maestros.

Los métodos utilizados son:

- El inductivo-deductivo, analítico-sintético, descriptivo, para la recolección de datos y la interpretación de las investigaciones. Dentro de las técnicas se realizaron: consultas bibliográficas, observaciones estructuradas, encuestas, registros de observación.

Además esta investigación se realizó a la totalidad de supervisores de la Provincia y a una muestra de 250 docentes.

En el primer capítulo realizamos una investigación bibliográfica sobre la importancia y la necesidad de que la Supervisión se constituya en un soporte fundamental del sistema educativo, proporcionando al docente una orientación técnica, oportuna y sobre todo científica procurando estimular al docente a potencializar sus capacidades y a dar lo mejor de sí en bien de la educación.

Se hace un análisis amplio de los principios que rigen el trabajo de la Supervisión, según varios autores como: Lemus, Leila O de Hierro, Nérici coinciden en la importancia de aplicar estos principios en la Supervisión. Leila O de Hierro destaca la importancia de lo filosófico y la creatividad que deben tener estos principios y Nérici da mucha importancia al hecho de que la filosofía de la educación debe ser única.

Lemus Neagly y Evans, Janice Pinto, Nérici, Narcisa Veloso de Andrade hacen un estudio de las características que debe tener la Supervisión y manifiestan que éstas deben ser adaptadas a la realidad, con un orden secuencial, trabajo de equipo, considerando al ser humano en su verdadera dimensión, tomando en cuenta la finalidad que se persigue para planificar en forma integrada, científica y permanente.

En el segundo capítulo se llevó a cabo una investigación de campo sobre las funciones técnicas, administrativas y sociales que cumplen los supervisores de educación primaria en la provincia del Azuay.

Esta investigación se realizó tanto a supervisores como a docentes, en una muestra de la totalidad de supervisores (32) y 250 maestros de la provincia.

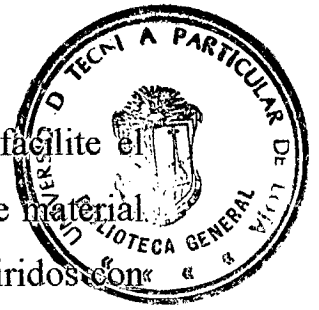
Esta investigación nos permite realizar un sondeo sobre las dificultades que el supervisor encuentra en el cumplimiento de sus funciones, que son: de tiempo, de distancia, económicas, heterogeneidad de los docentes.

También se realizó la observación directa de las funciones que desarrollan los supervisores al visitar un plantel educativo.

En el tercer capítulo proponemos un plan de acción para mejorar el sistema supervisivo del nivel primario; en el cual debe haber una participación global de toda la sociedad, para tratar de salir de la crisis en la que se encuentra la educación del país en todos sus niveles.

Este plan de acción contempla cuatro campos fundamentales en los cuales se debe implementar un cambio y son:

- **Capacitación docente.-** Es primordial que el recurso humano se encuentre correctamente actualizado en los avances científicos, tecnológicos y valores humanos.



- **Elaboración de materiales generales y específicos.-** Que facilite el aprendizaje de los alumnos; dando prioridad a la utilización de material concreto, semiconcreto, y en casos especiales materiales adquiridos con cierto costo económico.

- **Un plan de profesionalización para la Supervisión.-** A fin de que esté adecuadamente preparada y avalizada para orientar la actividad docente en cualquier área.

- **Dotación de recursos materiales.-** Por parte del estado o autogestión en lo que respecta a infraestructura para la Supervisión, procurando optimizarla y mejorarla para que brinde un buen servicio a los docentes, padres de familia y niñez.

CAPITULO 1

GENERALIDADES DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

1.1 NECESIDAD DE LA SUPERVISIÓN

Todos los trabajadores de la educación tienen necesidad en una u otra forma, de recibir una ayuda técnica, oportuna y científicamente proporcionada. El supervisor eficiente debe tener en cuenta que cada uno de sus maestros o profesores, por competentes que sean, necesitan orientación; además cuando el principal objetivo de la supervisión es estimular el progreso profesional de los maestros, este simple hecho garantiza por sí solo la necesidad constante de la supervisión, pues el campo del conocimiento humano no tiene límites y el maestro puede prepararse para ser cada día mejor, favoreciendo también con ello el mejoramiento de la educación y de la sociedad en general.

Con la democratización y la socialización de la enseñanza, se procurará que todos los niños asistan a la escuela, y si en ese sentido se va avanzando cada día más, nuestra población escolar tenderá a ser más variada todavía. Este hecho por sí solo indica que la educación tiende también a ser más difícil, porque ésta debe tomar en cuenta la gran variedad de diferencias individuales. Además, los principios de la educación moderna, hacen hincapié en que todos los niños deben desarrollar sus potencialidades al máximo. Esto, naturalmente, es difícil de conseguir y nuestros docentes no solo tienen necesidad de la ayuda de los especialistas para poder atender convenientemente las diferencias individuales en la escuela, sino también la acción supervisora es indispensable para hacer una educación adaptada a las diferentes circunstancias. El maestro de grado, ya no puede trabajar en forma aislada como sucedía en el pasado; todos los trabajadores de la

educación deben trabajar en forma cooperativa y el supervisor escolar es el encargado de armonizar el trabajo para que haya unidad, colaborando todos para alcanzar los mismos fines educativos. Los docentes también son diferentes unos de otros, pero estas mismas diferencias lejos de considerarse como desventajas, deben aprovecharse a favor de la educación; cada docente posee ciertos aspectos en los cuales pueda ser mejor que el resto de los maestros de la escuela; si el supervisor escolar es capaz de reconocer estas diferencias, bien puede sacar ventaja de ellas, armonizándolas en el programa de labores y en la distribución del trabajo para que cada uno emplee sus aptitudes de la mejor forma posible a favor de la educación. Todos los docentes de una escuela o localidad deben trabajar unidos, y a cada uno se le debe asignar la tarea que se cree que pueda desempeñar mejor.

Por lo general, los maestros en servicio tienden a adoptar prácticas estereotipadas, porque en esta forma la tarea se hace menos difícil. Pues, tratan sólo de enseñar como a ellos les enseñaron o como les enseñaron a enseñar, sin tomar en cuenta que la evolución constante es una de las características de toda sociedad y toda cultura, y que el maestro que no sigue los pasos de esta evolución se rezaga o se desvía; además, las comunidades son diferentes en cada lugar, y el maestro que desconoce estas diferencias no pueden hacer la educación real, adaptada a los intereses y circunstancias regionales. Cada situación social es diferente. Es preciso reconocer que nuestros maestros traen una buena preparación pedagógica y científica, pero les hace falta, como es natural, la orientación práctica que debe ser proporcionada en el momento oportuno, es decir, cuando la necesitan cuando están frente al problema, cuando llega el caso de transformar la teoría en práctica que es precisamente el problema más grande de la educación. Esta clase de

educación no la pueden dar las escuelas normales porque sería imposible que en las aulas se pudieran abarcar todos los problemas pedagógicos y las situaciones diferentes que surgen en el campo de la práctica. Es aquí donde los maestros necesitan la orientación profesional y científica proporcionada por los directores o supervisores escolares. Los maestros deben gozar de la confianza de alguna persona competente a quien, puedan acudir en busca de la orientación específica que el problema o la nueva situación requiere. El docente que trabaja rutinariamente, tratando a todos los alumnos como si fueran iguales y a las situaciones como si fueran idénticas termina por fastidiarse o desilusionarse al ver que no obtiene los resultados esperados; es que con factores diferentes los resultados tienen que ser también diferentes. Otro factor que hace necesaria la supervisión en nuestras escuelas es el reconocimiento de las diferencias individuales de alumnos y docentes.

La Supervisión también es necesaria en la orientación de los nuevos docentes de la escuela; los recién egresados de las escuelas normales, por ejemplo, generalmente llegan temerosos a iniciar sus labores debido a que esto significa para ellos no sólo un cambio de ambiente, sino de vida, y experiencias. Es cierto que muchos de ellos inician sus labores con todo entusiasmo y dedicación, pero poco a poco este espíritu va decayendo al encontrarse con los obstáculos de la realidad, y un buen número de ellos pronto se convierten en docentes rutinarios. Todo esto sucede cuando no encuentran en la escuela una persona amable y competente que los guíe como es debido; el supervisor debe procurar que estos maestros no pierdan el entusiasmo inicial, tratando de introducirlos en la profesión haciendo uso de sus nuevos conocimientos en la materia; lo que más interesa es que los recién egresados no pierdan sus hábitos de estudio y su interés por el progreso;

esto se conseguirá si se los orienta convenientemente ayudándolos a convertir su teoría en práctica y estimulándolos a seguir progresando dentro de la profesión. Esto mismo se aplica a los docentes que ya han trabajado en otras escuelas, pero que por una razón u otra se ven obligados a trasladarse a otra diferente, esta clase de personas llega casi siempre con deseos de progreso, esperando encontrar en su nueva posición lo que quizá no encontraron en la otra, pero además el simple hecho de ser nuevos en el establecimiento indica que necesitan especial ayuda para acomodarse al nuevo ambiente. Lo mismo y aún más podemos decir de los maestros suplentes y de los que han dejado por algún tiempo de trabajar en la profesión y después vuelven a ella; éstos últimos quizá necesitan una atención particular,

1.2 PRINCIPIOS DEL TRABAJO DE SUPERVISIÓN.

Lemus, en Administración, Dirección y Supervisión de escuelas, (1975; pág 205 – 207) plantea algunos principios de la supervisión a manera de ilustración, pues para cada situación que se trate se deberá elaborar, proponer, discutir y aceptar los propios:

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

- La Supervisión no debe ser impuesta a la situación, sino que debe derivarse de ella. Toda acción de supervisión inteligentemente realizada, empieza por las situaciones reales, investigando circunstancias para deducir de allí los diferentes medios que deben emplearse para tratar de resolver los problemas existentes. El supervisor que desconoce estas circunstancias es incapaz de proporcionar ayuda técnica de acuerdo con las necesidades; en tal caso su labor es impuesta en lugar de derivarse de la situación.
- La Supervisión debe ser cooperativa. Esto es, debe aceptar ayuda procedente de diferentes medios; todos los miembros del personal deben colaborar y ayudarse unos a otros con el objeto de mejorar la calidad de la educación.
- La Supervisión debe ser respetuosa de las diferencias individuales. Es conocido que no todos los miembros del personal en un establecimiento son iguales, unos necesitan ayuda especial en un sentido y otros en otro sentido. El objetivo de la supervisión escolar es investigar estas diferencias para respetarlas y proporcionar ayuda de acuerdo con las necesidades personales.
- La Supervisión debe reconocer los méritos y sacrificios tanto como los defectos. Una supervisión consciente no debe preocuparse sólo de buscar defectos que merezcan ser enmendados. La tarea de la supervisión, para que sea justa, debe también reconocer los esfuerzos y las bondades de cada uno de los miembros del personal; si no se hace esto, los educadores terminan por desilusionarse al ver que sus sacrificios por el mejoramiento profesional no son reconocidos.

- La Supervisión debe efectuarse con acciones más que con palabras. Es bastante fácil dedicarse a buscar problemas en la escuela, pero muy difícil proporcionar la ayuda técnica que el caso requiere. Los supervisores deben dar orientaciones prácticas ayudando a la realización de ellas, en lugar de contentarse sólo con exponer principios carentes de aplicación.
- La Supervisión debe ser científica y democrática; es científica cuando hace uso de procedimientos tales como la investigación y la experimentación, formulando primero algunas hipótesis, comprobándolas por diferentes medios después, y elaborando seguidamente las condiciones del caso. Es democrática cuando hace uso de principios tales como: la cooperación, la armonía y el respeto por el individuo, cuando es exigente respecto de las obligaciones y respetuosa de los derechos de los diferentes miembros del personal.
- La Supervisión debe ser profesional más que personal. Los rectores, vicerrectores, directores o supervisores educativos no deben descender a los problemas puramente personales de los maestros; deben tratar las dificultades o fallas de tal forma que no se intervenga en la vida privada de los miembros del personal. La supervisión debe limitarse, en la medida de lo posible a nivel profesional de los docentes.
- La Supervisión debe hacer uso de diferentes medios, el supervisor educativo debe hacer uso de ellos en forma discriminada y combinada de acuerdo a las necesidades de cada institución, pues hay

más probabilidades de éxito cuando se utilizan varios medios que se considere apropiados, en lugar de emplear uno solamente.

- La Supervisión debe ser continua y progresiva. La labor no debe ser eventual o esporádica, no ha de efectuarse sólo cuando un caso extremo merezca atención sino debe ser un proceso constante y progresivo como parte integrante de la educación. En cualquier institución puede existir problemas que merecen atención, pero aunque no los hubiere, la supervisión debe desarrollarse constantemente y evolucionar de acuerdo con los intereses y las necesidades circunstanciales.
- La Supervisión debe ser amable y despertar la confianza y cooperación del personal. Cuando la actitud del supervisor es autoritaria, tratando sólo de buscar defectos, para sancionarlos, los docentes adoptan una postura de oposición; en cambio, cuando están convencidas de que el supervisor, rector o vicerrector o director le interesa conocer sus problemas para ayudar a solucionarlos.
- La Supervisión debe ser informal hasta donde sea posible. Después de una visita efectuada a una clase por ejemplo, no hay necesidad de que el supervisor se revista de todas las formalidades del caso para hacer sugerencias; muchas veces en una plática informal a la hora del recreo, o en alguna circunstancia similar, puede hacer algunas recomendaciones valiosas, después de haber discutido los problemas, en lugar de hacerlo ceremoniosamente en la dirección del establecimiento, evitando de esta manera herir susceptibilidades.

- La Supervisión debe ser individual y colectiva. Hay aspectos que convienen atender en forma individual cuando por la naturaleza del problema compete a una sola persona; en este caso debe hacerse uso de las entrevistas individuales y otros medios dedicados a una persona solamente, pero a la vez hay muchos problemas que pueden atenderse en forma colectiva y en cooperación; en tal caso puede hacerse uso de las sesiones de maestros, clases demostrativas, experimentaciones, etc.
- La Supervisión debe ser organizada y planificada con anterioridad. Por la misma razón que expusimos al decir que la supervisión debe ser continua y progresiva, cabe agregar que además puede ser organizada y planificada para que los diferentes miembros del personal conozcan la tarea de supervisión que se va a desarrollar en el establecimiento, a fin de que puedan prepararse convenientemente, pues no sólo el supervisor necesita una preparación especial, sino también los maestros.
- La Supervisión debe ser evaluada frecuentemente, para estar más o menos seguros de los resultados de la supervisión, esta debe evaluarse frecuentemente tomando en cuenta los objetivos, los medios y las circunstancias que fueron consideradas en su planteamiento y desarrollo. La educación la pueden efectuar un grupo especialmente formado para el caso, con la cooperación de los diferentes miembros del personal en un esfuerzo de autoevaluación con el fin de conocer más la situación para mejorarla y promover el perfeccionamiento profesional.

Según Leila O de Hierro, en Enfoque Práctico de la Supervisión, (1974; pág 13-14) los principios generales de supervisión pueden formarse por el examen crítico de las experiencias o mediante la investigación sistemática. Un principio es la expresión de una verdad general que puede aplicarse a numerosos casos particulares. Así, un mismo principio ayuda al descubrimiento de nuevas técnicas cuando éstas son necesarias y contribuyen a la evaluación, ya que suministra una base amplia sobre la cual se debe medir su eficacia.

Los principios y las técnicas no son excluyentes, ambos son necesarios y se complementan porque el supervisor deberá proporcionar los principios que sustenten las técnicas. No dará recetas para mejorar o remediar situaciones, sino que guiará y orientará en el estudio y mejoramiento de la situación total del aprendizaje.

Para cumplir estos objetivos, la supervisión deberá realizarse, de acuerdo con ciertos principios que le den expresión en su verdadera finalidad y contenido.

Numerosos autores han efectuado interesantes esfuerzos en este campo. Enunciamos los que presenta el Departamento de Inspectores y Directores de Instrucción de la Asociación Normal de Educación de los Estados Unidos.

a. La Supervisión es filosófica.

Tiene como fin esencial buscar verdades. El supervisor tendrá una amplia visión de la sociedad en que vive y de sus necesidades

descubriendo los valores que permitan alcanzar los fines más altos de la educación. Todos sabemos que los fines y objetivos del presente tal vez no correspondan a las necesidades del mañana, en una sociedad que incesantemente se transforma. La supervisión educativa no debe desconocer esa orientación marcando el ritmo del progreso y llevando al docente hacia esa meta.

b. La Supervisión es cooperativa.

Significa que todos los agentes escolares deben trabajar unidos hacia fines que son comunes, coordinando esfuerzos para el éxito más completo de su tarea y de la enseñanza.

No se trata de acudir al aula sólo para ayudar al maestro en sus dificultades en la enseñanza, sino la de auxiliar también en lo personal, ya que es quizás una de las tareas más importantes que se le han confiado. En distintos grados de responsabilidad se tiene problemas comunes y el esfuerzo unido del supervisor y supervisado harán surgir la solución adecuada.

c. La Supervisión es creadora.

Implica despertar las energías latentes para que surjan y se desenvuelvan las iniciativas de los docentes procurando encontrar lo mejor de cada uno, por ello, el supervisor a de infundir en el personal

confianza en sí mismo, alentándolo y formando el medio ambiente adecuado para el mejor ejercicio de sus funciones.

Es necesario establecer un perfecto balance entre las tendencias individuales y los diferentes componentes del medio social y los intereses generales o colectivos. Este equilibrio establecido entre el individuo y grupo comunitario será la norma orientadora del trabajo escolar y hará que el docente desenvuelva todas sus potencialidades en una tarea de creación.

d. La Supervisión es científica.

Todo cambio o innovación estará guiado por un verdadero espíritu científico. La escuela estará considerada como un campo de mejoramiento del pensamiento humano, a fin de organizar mejor la sociedad y alcanzar en el futuro a ciudadanos cada día más eficientes.

El supervisor deberá reconocer la técnica de la investigación pedagógica para poder guiar al docente en la comprobación:

- a.- de los métodos o técnicas que sean más eficaces.
- b.- de los resultados del aprendizaje.
- c.- de las causas de los fracasos estudiantiles.

Empleando diversos medios se estimulará al docente para que adopte la actitud científica que debe poseer.

e. La Supervisión es efectiva.

La Supervisión será eficaz sí, respondiendo a una necesidad real, resuelve los múltiples problemas que afectan a los establecimientos educativos.

Una de las cosas más difíciles de armonizar, es la teoría con la práctica. Es en este punto, precisamente, donde el supervisor deberá coordinar hábilmente para que se traduzcan en hábitos de trabajo, todos los principios que forman parte de la cultura pedagógica del maestro. Sólo así, podrá demostrar su propia eficacia.

Nérci en *Introducción a la Supervisión escolar*, (1975; pág 62-63) propone los siguientes principios de la supervisión.

- a) Estructurarse basándose en una filosofía de la educación, que debe ser adoptada por el sistema educativo del país.
- b) Actuar democráticamente, en el sentido de que todos los que participan en el proceso de enseñanza-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.
- c) Incluir a todos, es decir que todos los que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje reciban orientación y asistencia de la supervisión.
- d) Ser cooperativa, para que todos los responsables de los resultados de la enseñanza o los que influyen en ellos, participen de las

preocupaciones de la supervisión y cooperen con ella en la buena marcha de la labor.

- e) Ser constructiva, para que todos los supervisores puedan mejorar su actuación.
- f) Ser científica, para que la supervisión se base sobre los planeamientos y constantes evaluaciones de los resultados de su labor, a fin de que pueda hacerse rectificaciones o modificaciones en dicha labor, siempre que sean necesarios.
- g) Ser objetivas, 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 vengán a deformar aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje en lugar de mejorarlo.
- h) Ser permanente, es decir, que la supervisión educativa debe actuar continuamente y no sólo en algunos períodos de la vida institucional. Siendo la supervisión un proceso permanente, aumentan las posibilidades de hacer que funcione más adecuada y eficientemente.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE SUPERVISIÓN.

Lemus (1975, pág 208-210), plantea las siguientes características en el trabajo de supervisión.

Sistematización y Planificación.

El trabajo de la Supervisión y por ende el del supervisor no debe ser casual, esporádico e improvisado, sino que por el contrario debe consistir en una actividad planificada y llevarse a cabo de manera

sistemática, unitaria y progresiva durante un período largo de trabajo, en etapas sucesivas e interrelacionadas.

Planificar consiste en preveer dentro de una circunstancia determinada un conjunto de elementos incluyendo los objetivos y los medios, ello puede ir acompañado de la elaboración de un cronograma de trabajo, así como de una serie de proyectos, actividades y tareas que realizará de manera conjunta con el personal involucrado en la educación.

Un trabajo de Supervisión sistemático y planificado, solo puede llevarse a feliz término cuando el elemento humano que tenga a su cargo la realización del mismo se halle plenamente identificado con él, por haber tomado parte de alguna manera en su elaboración.

1.3.1 COMPRENSIÓN DE LA REALIDAD.

Haeck denominó ecología a la ciencia que estudia las relaciones existente entre los seres y el medio en que viven. Fue él quien subrayó la trascendencia de las relaciones existentes entre los conjuntos de los seres vivos y las condiciones físicas de todo orden, de su "hábitat".

Las relaciones del individuo; más que consecuencias de su propia determinación son resultantes de la acción que el medio ejerce sobre él, ya sea del medio físico o social o de ambos a la vez. En tal sentido la labor de la supervisión debe comenzar por una investigación del medio que sirva como escenario a la actividad del personal y la condiciona con

el triple propósito de tomarla en cuenta en la planificación, controlarlo y ponerlo al servicio de los fines que se trata de alcanzar.

Solo como consecuencia de una investigación de la realidad es posible determinar las distintas funciones que ha de desempeñar el personal que participe en la planificación.

1.3.2 COMPRENSIÓN DE LAS LÍNEAS DE AUTORIDAD Y LOS CAMPOS DE JURISDICCIÓN.

Un principio administrativo afirma que todo elemento humano que integre una estructura de organización con el propósito de organizar algún trabajo debe tener una visión dura de las personas que dependen de él, ya sea de manera directa o indirecta, inmediata o mediata, así como de las personas de quienes él depende o con quienes tenga relación de trabajo.

Es conocido que un supervisor no debe ni puede controlar a un reducido número de subalternos; en tal sentido debe delegar autoridad y responsabilidad a sus subalternos inmediatos apoyándolos plenamente en las decisiones que ellos hayan tomado, delegar responsabilidad no quiere decir eludirla, sino más bien compartir responsabilidades con los subalternos.

El campo de jurisdicción se refiere al ámbito de trabajo es decir, el área o zona en que se realiza el trabajo todo elemento humano que forma parte de una organización debe tener conocimiento de las relaciones

interpersonales y de su campo de acción a fin de conducirse de un modo adecuado.

1.3.3 TRABAJO DE EQUIPO.

La Supervisión realiza un trabajo esencialmente de equipo, con un conjunto de personas, involucradas en la tarea educativa.

El trabajo de conjunto comienza con la planificación o elaboración de programas y continúa con la organización y la realización de las actividades. En este caso la evaluación juega un importante papel, pero para que pueda ser efectiva también debe consistir en un trabajo de equipo, de lo contrario no será posible la obtención de datos fidedignos. Porque el personal trata de eludir responsabilidades desfigurando la realidad y procurando que la crítica negativa, de haberla recaiga fuera de su campo.

1.3.4 ACTIVIDADES ESENCIALMENTE HUMANAS EN SU REALIZACIÓN Y SUS DERIVACIONES.

Un trabajo en equipo del que tratamos anteriormente, no debe llevarse a cabo sin que existan buenas relaciones humanas, al extremo de que el éxito de la supervisión depende en gran medida de este factor, podrán fallar la técnica y los materiales, pero si existe buenas relaciones entre los distintos miembros del personal de un mismo nivel o sección o

distintos niveles de autoridad, se tratará de buscar la solución a los problemas que aparezcan.



En gran parte la cima de cohesión social, de responsabilidad, la confianza en sí mismo y en sus compañeros, la sinceridad, lealtad e integridad institucional, profesional y moral dependen de la supervisión.

Para lograr una situación favorable el supervisor debe ser una persona con suficiente autoconfianza, respetuoso de la opinión ajena, capaz de admitir un error cuando se le hace ver deseoso de buscar la superación y las mejores condiciones de trabajo para todo el personal, sin favoritismo de ninguna clase, justo, ecuánime, verás y capaz, pero sobre todo con don de gente y una conducta ejemplar.

Según Neagley y Evans (En Nérici; 1975, pág. 59) las principales características de la Supervisión educativa son:

- a) La Supervisión atiende a los fundamentos de la educación y orienta el aprendizaje y su perfeccionamiento hacia la meta general de la educación.
- b) La finalidad de la Supervisión es el perfeccionamiento de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- c) El objetivo es el aprendizaje considerando a todos las personas que participan del proceso, y no solo a los maestros.
- d) Trata de alejar al maestro del centro de atención del proceso educativo, para llevarlo a que asuma su legítima posición como miembro cooperativo del grupo de personas que se preocupan por el perfeccionamiento del aprendizaje.

Según Janise Pinto Pérez, (1977, pág 22) las principales características de la supervisión educativa son:

1. La Supervisión moderna sólo puede justificarse en términos de su relación con la situación de enseñanza y aprendizaje. No tiene un fin en si misma y será positiva mientras sus efectos sobre la enseñanza y aprendizaje sean positivos, mientras se logre un mejoramiento en esos aspectos.
2. La Supervisión moderna supone la existencia de buenas relaciones en el grupo, comunicación y liderazgo, para que haya una integración 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 eficacia 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 su atención hacia los fundamentos de la Educación. El supervisor debe tratar de tener conciencia clara de los conceptos y creencias que determina 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 conocer la naturaleza del hombre con quién esta tratando, buscando ayuda en la biología y en la "Psicología", así como también que conozca la naturaleza de la sociedad en que ese hombre está integrado y que es explicado por medio de la "Sociología"; solo así le será posible orientar y ayudar al maestro.

Según Néricí (1975; pág 60) la labor de la supervisión escolar para ser útil, debe desarrollarse, no en forma impositiva, sino de manera democrática, interesando a todos los responsables del proceso educativo.

Para que la Supervisión educativa funcione positivamente debe ser, además de lo que hemos mencionado:

- a) **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 son elementos indispensables para el desarrollo de la acción educativa del plantel.
- b) **Integrada.** Todos los planes y programas del Ministerio de Educación deben seguir la orientación unificada de la filosofía y objetivos de la Educación. Todos los responsables del proceso enseñanza-aprendizaje deben bajo el signo de la supervisión, realizar una labor de integración de sus tareas para que no haya dispersión de sus esfuerzos ni de objetivos.
- c) **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 tornarle más adaptado y eficaz.
- d) **Flexible.** La Supervisión educativa no debe ser rígida y querer llevar adelante planes que en la práctica no son necesarios a la comunidad. Debe estar abierta a los cambios, a fin de ir adaptándose a las nuevas exigencias de los alumnos y de la sociedad.

- e) **Permanente.** La acción de la Supervisión educativa no debe sufrir interrupciones. Será permanente también en el sentido de estimular a todos los que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje a realizar un esfuerzo de constante actualización teórica práctica.

Narcisa Veloso de Andrade (1979; pág 11) manifiesta: una de las características del proceso de Supervisión educativa en su complejidad, que puede ser expresada por la enumeración de alguno de los muchos aspectos que ella puede y debe asumir.

- a) Es asistencia, supliendo las deficiencias técnica-docentes observadas en la actuación del profesor.
- b) Es de curso posibilitando la interpretación de las necesidades del ambiente.
- c) Es estímulo, permitiendo mejorar las relaciones entre todos los elementos humanos que se encuentran en el proceso educativo.
- d) Es consejera utilizando mayor conocimiento de métodos y recursos didácticos básicos.
- e) Es apoyo analizando y solucionando cooperativamente posibles dificultades orientadas a cada situación específica.
- f) Es asesoramiento, relacionando las cúpulas técnico-administrativas con las bases operacionales.
- g) Es coparticipación, vivenciando la conciencia de una acción única, procurando un objetivo común.

Se puede aún caracterizar a la supervisión por la comprensión de los diferentes tipos de acción que ella comprende.

Filosófica, cuando orienta la finalidad de la educación, determinando objetivos y métodos de aceleración.

Política cuando compatibiliza la finalidad de la Educación con los verdaderos intereses nacionales, atendiendo a una específica concepción del Estado.

Pedagógica, cuando cuestiona, a través de métodos y procesos educativos dentro de las coordenadas filosóficas de una determinada política Educativa, todos los problemas prácticos del quehacer educativo; a quién enseñar qué enseñar, cuándo enseñar, cómo enseñar y quién va a enseñar.

CAPITULO 2

FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY

Según una muestra de investigación realizada a supervisores provinciales del Azuay (32) y a docentes del nivel primario de la misma provincia (250) se logró obtener algunas opiniones muy interesantes y valiosas que servirán para el desarrollo de este capítulo.

De acuerdo a la tabulación de los datos obtenidos podemos deducir que la supervisión provincial de educación primaria **no tiene un criterio unificado** de lo que, verdaderamente constituyen sus funciones y por ende cada uno de ellos se desenvuelve de acuerdo a su criterio, que es muy variado. Este sentir se refleja notoriamente en los docentes quienes trabajan a su libre albedrío, así lo demuestra el 82% de las opiniones de los encuestados.

Los supervisores en un 84% afirman que conocen sus funciones en su totalidad; los docentes en un 60% opinan lo contrario y dicen que los supervisores demuestran no conocer sus verdaderas funciones.

Al interrogar sobre el cumplimiento de sus funciones los supervisores en su totalidad manifiestan que si lo hacen; en contraposición los docentes en un 74% expresan que los mismos no cumplen dichas funciones.

2.1 FUNCIONES TÉCNICAS DE ASESORAMIENTO.

ASESORAMIENTO TÉCNICO						
Tabla No. 1						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Tienen criterio unificado de funciones técnicas.	Si	18	56	45	18
		No	14	44	205	82
2	Existe el feed-back en la parte pedagógica.	Si	31	97	105	42
		No	1	3	145	58

Dentro de las **funciones técnicas** de asesoramiento creemos conveniente y, muy necesario, puntualizar el asesoramiento en el campo pedagógico de los supervisores a los docentes. Los supervisores afirman que si existe un asesoramiento eficaz y continuo en el 97%. Pero los docentes en un 58% dicen que no existe asesoramiento, aquí las opiniones son divergentes, pues existen docentes 42% que dicen que si reciben algún tipo de asesoramiento aunque escaso pues el mismo no es completo y por lo general es realizado en determinadas zonas y con ciertos supervisores cuyo número es muy limitado. Muchas veces este asesoramiento se limita a informar y difundir normas y decisiones tomadas en las instancias educativas superiores que a veces no son aplicables a nuestra realidad. La necesidad de asesoramiento en los docentes es muy grande, los mismos supervisores están conscientes de ello, ya que en su totalidad así responden. Los educadores tienen un criterio contradictorio, puesto que el **asesoramiento** pedagógico es

escaso así lo demuestran los resultados de la encuesta porque de 250 los 145 dicen no haber recibido asesoramiento alguno.

Esta situación debe ser analizada por el Ministerio de Educación de manera especial por el departamento de capacitación para que a través de los supervisores o de quien crea conveniente emprendan un plan masivo, práctico y acorde a la realidad para capacitar y asesorar a los docentes en todos los campos educativos. Hacemos énfasis en esto, la preparación docente debe ser completa e integral, pues según la encuesta hecha a los supervisores y docentes solamente se da importancia a la planificación descuidando el asesoramiento en métodos, técnicas de enseñanza que facilitarían la enseñanza-aprendizaje; en la evaluación que permitiría conocer el aprendizaje real del alumno a través de pruebas objetivas que no solamente sirvan para medir conocimientos sino para que el docente, haga una retroalimentación que beneficie el aprendizaje de los alumnos y así se mejore la realidad de la educación. También es necesario adiestrar a los docentes en el manejo financiero de los aportes voluntarios para que éstos sean manejados con transparencia y eficiencia; en lo administrativo se debe mantener informados y actualizados en esta área a todos los docentes, entonces el supervisor es el encargado de difundir los reglamentos y otros aspectos inherentes a la función educativa.

Según las encuestas realizadas la mayoría de los docentes concuerdan que hay una ausencia casi total con respecto al asesoramiento que les corresponde impartir a los señores supervisores, lamentablemente esta es la realidad que se vive, hecho que trae como consecuencia el deterioro de la calidad educativa.

Pero no podemos exigir a la supervisión que capaciten a los docentes, ya que a su vez el asesoramiento que ellos reciben en estos campos es deficiente, salvo algunos casos donde hay autopreparación del interesado.

2.2 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.

ASESORAMIENTO ADMINISTRATIVO						
Tabla No. 2						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			F	%	F	%
1	Existe asesoramiento administrativo.	Si	31	97	69	28
		No	1	3	181	72
2	Planifica visitas.	Si	32	100	114	46
		No			136	54
3	Visitas durante el año.	1	3	9	119	48
		2	7	22	51	20
		3	20	63	36	14
		más	2	6	-	-
		nunca	-	-	44	18
4	Planifica evaluaciones	Si	30	94	69	28
		No	2	6	181	72
5	Centros Pedagógicos	Si	31	97	128	51
		No	1	3	122	49
6	Cumple cronograma de actividades	Si	32	100	66	26
		No			184	74

En relación a las funciones administrativas indagamos sobre el asesoramiento que los supervisores imparten a los docentes. Los supervisores manifiestan en su totalidad que **si asesoran en lo**

administrativo a los docentes, cosa que es desmentida por los maestros (72%), quienes manifiestan que no se recibe este asesoramiento, el mismo que es muy necesario.

La Supervisión en su totalidad manifiesta que **si planifica visitas**, los docentes (54%) dicen que no hay dicha planificación. El 63% de supervisores manifiesta que visitan los establecimientos 3 veces durante el año lectivo, el 22% dicen que visitan solamente 2 veces al año los establecimientos, por tener muchas escuelas a su cargo e incluso hasta 2 zonas escolares. Una opinión contraria existe a nivel de docentes quienes en un gran número, 48% afirman que visitan una sola vez, el 18% indican que ni siquiera conocen al supervisor de su zona, ya que jamás ha llegado a sus establecimientos de trabajo. En menor número (20%) exponen que son visitados dos ocasiones en el año y solamente 14% indican que son visitados por tres ocasiones cumpliendo así con lo que manda la Ley de Educación.

La Supervisión según los docentes (72%) **no planifican las evaluaciones**, y tratan de sorprender a los docentes llegando en forma imprevista a evaluar el trabajo del maestro a través de los conocimientos que tienen los educandos.

Una parte de los docentes (28%) indican que los supervisores si planifican las evaluaciones. En contraposición el 94% de supervisores afirman planificar las evaluaciones y solamente el 6% reconoce no hacerlo.

En cuanto a los **centros pedagógicos** el 51% de docentes manifiesta que si existe planificación; el 49% niega que existe tal planificación.

Mientras que el 97% de los supervisores afirman planificar en este campo; 3% dice no hacerlo.

Los supervisores en su totalidad manifiestan que cumplen con el **cronograma de actividades** por ellos elaborado, contraria a la opinión del 74% de los docentes que niegan esta afirmación. Solamente el 26% de docentes apoyan esta afirmación, esto nos da a entender que lo planificado queda solamente en papeles.

2.3 FUNCIONES SOCIALES.

FUNCIÓN SOCIAL						
Tabla No. 3						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Autogestión en las comunidades	Si	28	88	81	32
		No	4	12	169	68
2	Toman decisiones.	Si	32	100	143	57
		No			107	43

La supervisión en su mayoría (88%) apoya la **autogestión**, solamente el 12% no lo hace por considerar que puede prestarse para malversación de fondos por parte de los docentes.

Los docentes (68%) dicen que no existe apoyo a la autogestión por parte de los supervisores y que en muchas ocasiones tratan de entorpecer

las actividades planificadas por ellos, el 32% de los docentes dicen tener apoyo en esta actividad por parte de la supervisión.

Los supervisores afirman en un 100% **que toman decisiones** en consenso. frente a los docentes. El 57% de los docentes confirman que son democráticos, mientras que el 43% aseveran que no.

2.4 DIFICULTADES EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL SUPERVISOR.

La Supervisión en el cumplimiento de sus funciones aduce que existen algunas dificultades que entorpece su buen desempeño, hemos consultado sobre el tema a supervisores y docentes obteniendo importantes resultados que analizaremos a continuación:

2.4.1 DE TIEMPO

DISPONIBILIDAD DE TIEMPO						
Tabla No. 4						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Disponibilidad de tiempo	Si	2	6	50	20
		No	30	94	200	80

Los Supervisores manifiestan que el tiempo no es un factor que incide en el cumplimiento de sus funciones, salvo el caso del 6% de supervisores que manifiestan que por la cantidad de escuelas que tiene a su cargo, el tiempo no alcanza para visitar 3 veces al año cada escuela, como dispone el Reglamento de Educación.

Los docentes en un 80% concuerdan con lo manifestado por los supervisores; solamente el 20% dice que a los supervisores no les alcanza el tiempo para hacer las visitas reglamentarias.

2.4.2 DE DISTANCIA.

DIFICULTADES DE DISTANCIA						
Tabla No. 5						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Por la distancia	Si	3	9	78	31
		No	29	91	172	69

Los supervisores en un 91% opinan que para el cumplimiento de sus obligaciones la distancia no es un factor determinante. El 9% de ellos lo justifican, porque alegan que existen escuelas distantes y de difícil acceso donde escasean los medios de transporte y es casi imposible llegar.

Los docentes en un 31% manifiestan que los supervisores al estar encargados de zonas donde existen establecimientos muy alejados y

dispersos no los visitan ya que carecen de medios de transporte para hacerlo. En cierta forma es un respaldo que reciben los supervisores ya que los docentes están conscientes de esta cruda realidad.

2.4.3 ECONÓMICO.

DIFICULTAD ECONÓMICA						
Tabla No. 6						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Factor económico	Si	11	34	19	8
		No	21	66	231	92

Un 34%, de los supervisores encuestados se inclinan por el factor económico, como dificultad para el cumplimiento de sus funciones, cosa que no justifica, puesto que el funcional (90%) si cubre los viáticos y la hospitalidad que les ofrecen en las escuelas es buena.

Los docentes en un 92% dicen que lo económico **no es un obstáculo** para que el supervisor cumpla con sus funciones ya que los docentes percibiendo un funcional inferior se trasladan a sus instituciones educativas.

2.4.4 HETEROGENEIDAD DE LOS DOCENTES.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES						
Tabla No. 7						
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente	
			f	%	f	%
1	Por la heterogeneidad de los docentes	Si	8	25	28	11
		No	24	75	222	89

Tanto los supervisores en un 25% como los docentes 11% coinciden en que las diferencias individuales de los maestros también es un factor que obstaculiza el cumplimiento de las funciones legales, por diferentes casos uno de ellos es, que los profesores se niegan a reconocer sus falencias creando así un ambiente hostil, otro caso es que los docentes creen saberlo todo y son renuentes al cambio.

Los docentes dicen que ellos no encuentran obstáculo alguno para que los supervisores no visiten sus lugares de trabajo y cumplan de esta manera con las tareas a ellos encomendadas y que lo único que les falta es voluntad.

2.5 OBSERVACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO POR LA SUPERVISIÓN.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los docentes de las diferentes zonas, escogimos seis casos que nos llamaron la atención, pues en tres de

ellos los resultados fueron positivos en su totalidad y tres negativos y decidimos constatar estos casos a través de la **observación directa** (Ver anexo).

En los resultados positivos observamos lo siguiente:

- El Supervisor comunica la fecha que visitará el establecimiento.
- Entabla un diálogo cordial con los maestros, valiéndose del mismo para explorar el desarrollo de las destrezas y contenidos académicos de manera especial en las áreas de: Lenguaje y Comunicación y Matemáticas.
- Dialoga con los niños realizando juegos de ambientación, a través de los cuales conoce el desarrollo intelectual, humano y psicológico de los discentes.
- Conversa con el docente y felicita sobre los aspectos positivos y da directrices para superar los aspectos negativos.
- Da clases demostrativas ayudando al maestro a superar falencias.
- Al final revisa los documentos curriculares y asesora sobre los mismos.
- Hace observaciones generales y asesora en todos los campos, formando grupos de trabajo de acuerdo al ciclo en el que laboran los maestros.
- Incentiva a los docentes a formar círculos de estudio para solucionar problemas que vayan encaminados a mejorar la calidad de la educación.

En los resultados negativos observamos lo siguiente:



- Sorprende con su visita a los maestros, notificando en ese momento el objetivo de la misma.
- Se rige solamente a revisar documentos curriculares de una manera apresurada.
- Hace hincapié en los aspectos negativos.
- Da indicaciones muy generales.
- El asesoramiento que imparte sobre planificación en vez de ayudar confunde a los maestros.

Según lo observado los tres primeros supervisores están capacitados con una autopreparación y cumplen con las funciones a ellos encomendadas, mientras que los tres últimos no tienen la preparación suficiente, ni la vocación necesaria, lo que origina que se distorsione el rol verdadero del supervisor, creando desconcierto entre los docentes, lo que va en detrimento de la educación,

CAPITULO 3

PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY

Luego de un análisis exhaustivo podemos afirmar que para mejorar el nivel educativo es necesario trabajar en forma conjunta, participando todos los niveles educativos apoyados por la sociedad en general.

Nuestro país necesita una educación sistemática y continua para salir de la crisis en la que se encuentra.

Creemos prioritario que este trabajo se concentre en cuatro aspectos fundamentales que son:

- Capacitación docente
- Elaboración de materiales generales y específicos.
- Plan de profesionalización, y
- Dotación de recursos materiales.

3.1 CAPACITACIÓN DOCENTE.

- a. La capacitación del recurso humano es una de las obligaciones y responsabilidades primarias de toda gestión administrativa. Es así por la sencilla razón de que de todos los recursos que se administran, el humano es el principal. Es el hombre el protagonista de la acción creadora. Es el que genera los procesos, los dinamiza, los proyecta y los consolida en la historia. En el ámbito estatal de la educación, la formación, la capacitación y la actualización del maestro, es una necesidad sentida e impostergable que la administración educativa debe enfrentar con decisión, optimismo, inferencia y de manera permanente y sostenida.

De ello dependerá en gran parte la eficiencia, el dinamismo y la competitividad de la educación del país. También está directamente relacionada con la permanente formación del maestro, la actualización y modernización del sistema social del país y todos sus órdenes y ámbitos.

- b. El Ministerio de Educación y cultura debe preocuparse por elevar la calidad profesional de todos sus recursos humanos, considerando desde el nivel central, provincial, hasta llegar al docente, incluyendo a los directivos técnicos docentes y administrativos de todos los niveles.
- c. Se debe coordinar todas las acciones aisladas de capacitación realizadas en cada uno de los subsistemas y modalidades, creando un sistema de capacitación coherente, sistemático, eficiente y con materiales adecuados.

La capacitación debe responder a las necesidades de implantación del nuevo sistema, propiciando una actualización técnico-pedagógico y de acuerdo con los perfiles generales y específicos que se requieren.

Para la capacitación del maestro se debe tomar en cuenta los avances tecnológicos y científicos, pues es necesario que esta evolucione a la par de la tecnología

- d. Pero esta capacitación tiene que ser real. No se desea una capacitación intelectualista a base de transmitir información; sino más bien práctica. La mejor capacitación es aquella que se produce de manera permanente en el desarrollo de la propia actuación

profesional. La capacitación debe empezar en lo directivo y administrativo, descentralizándose por provincias para que las gestiones sean más ágiles y eficientes prestando así un mejor servicio a maestros y comunidad.

La capacitación debe darse a nivel de supervisores nacionales y provinciales, para que luego sean los multiplicadores de los conocimientos que adquieran frente a los docentes.

Los maestros deben ampliar sus conocimientos día a día, desarrollando toda sus potencialidades para ofrecer buenas oportunidades en la enseñanza-aprendizaje procurando elevar de esta manera el nivel académico y cultural de los actores de todo el proceso educativo.

Para hacerlo realidad, los padres también deben ampliar e innovar sus conocimientos con relación al desarrollo del niño, con lo que constituiría una buena escuela. Por esta razón, deben aprovecharse muchas ocasiones para que los padres y personas tomen ingerencia en los planes que conduzcan al perfeccionamiento educativo.

3.2 ELABORACIÓN DE MATERIALES GENERALES Y ESPECÍFICOS.

Creemos que el material didáctico es de gran importancia en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, ya que el alumno que manipula material concreto o semiconcreto aprende más que uno que recibe solamente clases teóricas.

Todo maestro debe elaborar materiales generales y específicos de acuerdo a la materia que va a enseñar, ya que los materiales generales nos pueden servir para varias o todas las materias y los específicos para una asignatura determinada.

El material didáctico debe usarse, no sólo como un simple elemento de ilustración sino, principalmente, como un elemento que facilite la comunicación y provoque la actividad de las funciones mentales superiores de los alumnos. Se debe utilizar los recursos del medio como material de enseñanza, lo cual incentivará, indirectamente el estudio de la comunidad.

Este material puede ser confeccionado conjuntamente con los alumnos, también puede ser elaborado por el maestro empleando materiales de bajo costo y también existirá casos en los cuales se debe adquirir el material como: mapas, esferas, material audiovisual, para lo cual deberá ser la escuela la que consiga los medios económicos para hacerlo en colaboración con los padres de familia.

En cada escuela se debe organizar el material didáctico de esta manera:

- 1 Tener un inventario de todo el material didáctico
- 2 Seleccionar el material didáctico por áreas de estudio
- 3 Estimular la producción de todo tipo de material didáctico.
- 4 Confeccionar el material didáctico con colores llamativos que despierten el interés del alumno.
- 5 Aprovechar el material del medio para la enseñanza.
- 6 Realizar exposiciones del material didáctico, confeccionados por los educandos aprovechando recursos del medio.

- 7 Utilizar al material didáctico como estimulante de la investigación y del diálogo y no tenerlo como objetivo de ilustración.
- 8 Exponer el material didáctico sólo el tiempo necesario y luego retirarlo para no perder el interés en próximas oportunidades.
- 9 Realizar innovaciones oportunas a fin de que el material didáctico no quede caduco.
- 10 Capacitar a los docentes sobre el manejo y el uso adecuado de los recursos audiovisuales.
- 11 Incentivar al alumno para que forme su biblioteca particular.

3.3 PLAN DE PROFESIONALIZACIÓN

PLAN DE PROFESIONALIZACIÓN							
Tabla No. 8							
No.	Preguntas	Alternativa	Supervisores		Docente		
			f	%	F	%	
1	Los supervisores tienen una educada formación en los campos:	Administrativo	Si	9	28	66	26
			No	23	72	184	74
		Financiero	Si	6	19	45	18
			No	26	81	205	82
		Planificación	Si	29	91	121	48
			No	3	9	129	52
		Métodos y técnicas	Si	28	88	91	36
			No	4	12	159	64
		Evaluación	Si	25	78	57	23
			No	7	22	193	77

a. Administrativo

Esta interrogante nos permite conocer la preparación que posee los supervisores; es así que en el campo administrativo el 28% de supervisores afirman tener un basto conocimiento lo que les permite impartir con eficiencia la ayuda que los docentes requieren; en cambio el 72% de supervisores manifiestan conocer superficialmente, por lo mismo se abstienen de asesorar en este campo.

Los docentes en un 26% afirman haber recibido asesoramiento en este campo, cabe señalar que la mayoría de este porcentaje son supervisados por las mismas personas que están a cargo de una misma zona, el 74% de los docentes dicen no recibir asesoramiento, confirmando lo dicho anteriormente por los supervisores.

b. Financiero.

El 19% de supervisores aseguran asesorar en este campo llevando un control del movimiento económico de las instituciones; mientras que el 81% dejan que las instituciones manejen el asunto económico a su libre albedrío, dando origen a situaciones polémicas que van en desmedro del prestigio de la institución.

Los docentes confirman lo dicho anteriormente por los supervisores, pues el 18% de los docentes indican recibir asesoramiento y el 82% manifiestan no recibirlo.

c. Planificación

El 91% de supervisores afirman asesorar a los docentes sobre la planificación, de manera especial ahora con la reforma curricular; el 9% de supervisores en cambio asesoran poco o nada en este campo.

Los docentes en un 48% confirman haber sido asesorados correctamente en la planificación; en cambio el 52% de los mismos han sido orientados adecuadamente.

d. Métodos y Técnicas

El 88% de los supervisores aseveran haber sugerido a los docentes métodos y técnicas eficientes para el desarrollo de una buena enseñanza-aprendizaje; el 12% opinan que dejan en libertad al maestro para que sean ellos los que escojan el método y las técnicas adecuadas para el desarrollo de las actividades.

Los docentes en un 36% certifican que son guiados en las metodologías y técnicas a utilizar contrariamente el 64% de los mismos dicen no haber recibido guía alguna.

e. Evaluación.

El 78% de los supervisores ratifican asesorar a los docentes sobre las diferentes maneras de evaluar correctamente el proceso de enseñanza-

aprendizaje; y el 22% de ellos manifiestan que no existe necesidad de asesoramiento en este campo.

Los docentes en un 22% atestiguan haber recibido sugerencias superiores sobre los diferentes formas de evaluar, en contraposición al 77% de los educadores responden carecer de dicho asesoramiento.

Estos resultados nos hacen notar que la supervisión de la provincia del Azuay asesora y da mayor importancia a la planificación, ya que al estar en vigencia la Reforma Curricular han sido capacitados sobre la misma y a su vez han multiplicado estos conocimientos hacia los docentes multiplicación que muchos de los casos ha sido deficiente.

Los supervisores afirman que dan directrices a los docentes sobre los diferentes métodos, técnicas pedagógicas y de evaluación que ayudan al docente a realizar de mejor manera su trabajo, lo cual es desmentido por los educadores, pues manifiestan no tener asesoramiento en estos aspectos.

Los campos que a nuestra opinión están descuidados son lo administrativo y más aún lo financiero pues los supervisores y docentes evaden estos temas.

Creemos que los supervisores no tocan estos campos, porque desconocen sobre el manejo de los mismos y en muchos casos prefieren pasar por alto para evitar confrontaciones con los docentes; esto, se debe a que ellos no tienen la preparación adecuada, ya que muchos de ellos carecen de una educación universitaria que respalde el cargo que desempeñan.

Ante esta situación preocupante que obstaculiza el mejoramiento de la educación creemos indispensable que los supervisores avalicen su trabajo con el respaldo de un título académico conferido por una universidad que tome en cuenta las necesidades de conocimientos administrativos, financieros, planificación, métodos técnicas y evaluación como pilares fundamentales del pensum de estudio.

Sería bueno que existan facilidades para que los supervisores en servicio activo puedan realizar estudios de profesionalización mediante la realización de convenios entre el Ministerio de Educación y una o varias universidades ecuatorianas, quizá a través del CONUEP y podría contarse con la cooperación de alguna Universidad o profesional extranjero.

Se debería hacer un estudio sobre el costo del diseño y publicación de módulos de profesionalización, su vinculación con la práctica supervisora, el porcentaje de financiación previsto por los supervisores participantes y el aporte económico del Ministerio de Educación para subsidiar este mejoramiento profesional.

Es necesario que se considere la posibilidad de que esta profesionalización se estructure de la siguiente manera: los supervisores que tengan títulos universitarios no docentes podrían realizar sus estudios en 2 años y los supervisores que no tienen ningún título universitario lo harían en 4 años, así lograremos que la supervisión esté en capacidad de asesorar correctamente a los docentes mejorando la educación ecuatoriana.

3.4 DOTACIÓN DE RECURSOS MATERIALES.

El sistema de supervisión propuesta tiene unos costos de:

Implantación, capacitación, dotación de recursos humanos y materiales de diverso tipo, infraestructurales en unos casos funcionales, en otros: gastos de viajes, y dietas a los supervisores. Equipamiento mínimo compatibles con los recursos de las escuelas, ya sean de soporte documental de reproducción o de mecanografía y elaboración de la información disponible.

Sin recursos sólo hay discursos. Si los recursos disponibles son escasos, su consideración conjunta puede producir mayores efectos. De ahí la necesidad de estudiar los recursos económicos disponibles a corto y mediano plazo por parte de los distintos organismos y programas que son responsables directos e indirectos del sistema de supervisión. Considerar la parte presupuestaria que el Ministerio de Educación y Cultura puede y debe crear a estos efectos así como la posibilidad de conseguir fondos en las direcciones provinciales a partir del cobro de determinados servicios que se efectúan.

En tanto no se implante el sistema y no se defina el procedimiento de acceso, se debe evitar convocar para llenar nuevas plazas y nombramientos de supervisores. La dotación de recursos humanos se a de equilibrar con la dotación de recursos económicos, para la actuación de los supervisores existentes.

¿De que sirve disponer de más supervisores si no se dispone de medios para desplazarse y efectuar la labor que se requieren en las instituciones escolares?

La comisión técnica con la colaboración de algún especialista en técnicas presupuestarias debería efectuar un riguroso estudio de costos y necesidades, considerando todos los aspectos que tienen repercusión económica, y ajustarlos al tiempo de desarrollo y la diversidad de situaciones espaciales. Por ejemplo las UTEs pueden requerir una dotación especial pero también hay que considerar que pueden compartir la implementación de los CEM's para potenciar recursos. En cambio en determinadas zonas urbano-marginales se puede pensar en una reducción de dotaciones, ya que se puede disponer de servicios comunes para diversas UTEs aquí sólo sería imprescindible para su funcionamiento disponer de un local para reuniones de uso múltiple.

Así, al considerar las situaciones concretas se puede reducir mucho el costo e implantación del sistema; por esto, es importante contar con equipos provinciales que proporcionen información ajustada a cada contexto.

Empezar a hacer implantación sin averiguar previamente las necesidades y recursos presupuestarios disponibles para ajustar los procesos podría llevar a un fracaso definitivo, que debe evitarse. Ajustar las acciones en el tiempo, con la velocidad e intensidad adecuada y en cada provincia y UTE según la priorización de los recursos asignados y disponibles es un elemento estratégico y clave.

Es preferible graduar los esfuerzos y ritmo de implantación de forma progresiva, que sufrir retrocesos o interrupciones que crean desánimo y frustración en los funcionarios.

CONCLUSIONES

Al terminar nuestra investigación, podemos afirmar que el mal desempeño de la Supervisión escolar en el nivel primario de la provincia del Azuay es causada por la falta de preparación de la Supervisión y por la poca importancia que le dan a la autopreparación cayendo en la mediocridad, influyendo negativamente en el desempeño de las actividades de los educadores, quienes trabajan a su libre albedrío, causando el deterioro general de la educación.

La educación en nuestro país tienen un orden jerárquico, iniciándose en el Ministerio de Educación, descentralizándose en las Subsecretarías Regionales que, a su vez están ligadas a las Direcciones Provinciales de Educación, quienes siguiendo su organigrama llegan al departamento de supervisión y por su intermedio a los docentes, constituyéndose estos últimos en los verdaderos protagonistas de la educación, ya que ellos están en contacto directo con los educandos.

- En la provincia del Azuay de acuerdo a la investigación realizada, podemos afirmar que solamente el 36% de los supervisores cumple a cabalidad sus funciones, el 64% no lo hace así, lo que origina que cada docente haga lo que cree más conveniente.
- En cuanto a las dificultades: de tiempo, de distancia, económicas y de heterogeneidad de docentes, los supervisores en un 82% y los maestros en un 83% coinciden que esto no constituye un factor determinante para el cumplimiento de sus funciones.

- Es fundamental el cumplimiento del 100% de las funciones de la Supervisión, pues de su orientación dependerá el desempeño de la labor desplegada por el docente, para el éxito en la educación integral de los alumnos.

- El 10% de los supervisores no cumplen sus funciones no por mala voluntad, sino por desconocimiento, ya que no están capacitados para desempeñar esta función, pues muchos de ellos son maestros de aula que por sus años de servicio han sido promocionados y han ocupado este cargo por sus conocimientos pedagógicos, desconociendo el campo administrativo en un 73%, en el financiero en un 82%, en planificación en un 31%, en métodos y técnicas en un 38% y en evaluación en un 50%, al desconocer estas funciones el supervisor no puede asesorar adecuadamente a los docentes, limitándose a ser un inspector de documentos y de la asistencia de los maestros.

- La Supervisión conserva una forma tradicionalista de trabajo, sin intentar aplicar estrategias que mejoren su labor, simplemente se han quedado en el conformismo por no comprometerse al cambio, ya que esto constituye un riesgo, pues las innovaciones pueden o no ser aceptadas por los docentes.

RECOMENDACIONES

La Supervisión saldrá de la crisis en la que está inmersa, cuando exista una debida predisposición para el cambio de actitud y de esa manera optimizar los conocimientos que enrumbaría el trabajo de los docentes.

El Gobierno a través del Ministerio de Educación debe promover la capacitación de los supervisores, proporcionándoles bibliografía y recursos necesarios, además de incentivar la investigación pedagógica de la realidad educativa nacional.

- Los supervisores deben estar concientes de que su rol es protagónico para la buena marcha de la educación, por lo tanto es necesario que conozcan a profundidad sus funciones en los diferentes campos y lo fundamental que lo apliquen a las necesidades reales de los docentes y de los lugares de trabajo, ya que cada institución es única y tienen sus debilidades y fortalezas.
- Es necesario que los supervisores realicen las tres visitas reglamentarias, procurando que la primera sea de diagnóstico, la segunda de seguimiento, y la tercera de evaluación para realizar una efectiva retroalimentación, ya que no hay impedimentos de ningún tipo para el incumplimiento de su trabajo.
- Los supervisores deben mejorar su calidad de trabajo preocupándose por enriquecer sus conocimientos a través de una preparación

académica o de la autopreparación que les permita orientar y asesorar a los docentes de una manera adecuada.

- La Supervisión debe ser capacitada en los campos: administrativo, financiero, en planificación, métodos y técnicas actualizados y en la evaluación para poder asesorar correctamente a los docentes; de preferencia esta capacitación debe ser académica, para que el supervisor obtenga un título que avalice su trabajo.

- El compromiso de la Supervisión debe ser el de una constante renovación en todas las áreas del quehacer educativo, deben aplicar permanentemente diversas estrategias que mejoren la acción supervisiva, experimentando nuevas técnicas adaptadas al avance tecnológico y científico.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, Ermél y Varios (1991)

Manual de Educación

Guayaquil, Editorial del Pacífico

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1978)

Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura

Quito, Impreso en los Talleres Gráficos del Ministerio.

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1992)

Manual de Supervisión Educativa del Ecuador

Quito, Impreso en los Talleres Gráficos del Ministerio.

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1981)

Manual de Supervisión Administrativa.

Quito, Impreso en los Talleres Gráficos del Ministerio.

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1995)

Registro Oficial del 5 de julio de 1995

Impreso en la Editora Nacional.

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1994)

Sistema de Supervisión Educativa

Quito, Impreso en los Talleres Gráficos del Ministerio.

ECUADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1985)

Mejoramiento de la Educación 2.

Quito, DINAMEP

FABARA, Eduardo (1994)

La Supervisión Institucional

Quito, Impresora Ejecutiva

FRANSETH, Jane

Supervisión Escolar como guía.

Estados Unidos, Editorial Trillas.

Traducido por Gloria Cervera de Falcón.

LEMUS, Luis Arturo (1975)

Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

Buenos Aires, Editorial Kapelusz.

NERICI, IMIDEO.

Introducción a la Supervisión Escolar

Buenos Aires, Editorial Kapelusz.

O. DE HIERRO Lelia (1974)

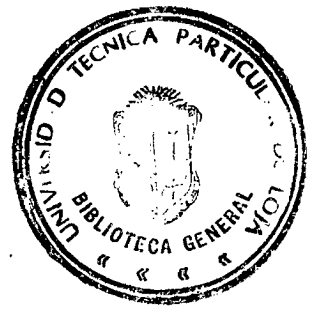
Enfoque Práctico de la Supervisión

Buenos Aires, Editorial Kapelusz.

ORDOÑEZ, Grimaneza (1995)

Supervisión educativa II

Loja, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.



ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD ABIERTA.

ENCUESTA PARA SUPERVISORES.

I DATOS INFORMATIVOS:

Zona en la que Supervisa:

Fecha de aplicación:

II OBJETIVO: Conocer el cumplimiento de las funciones del Supervisor.

III INSTRUCCIONES:

- Por favor conteste con toda claridad y veracidad las preguntas que constan en la presente encuesta.
- Ponga una equis (x) en el paréntesis que esté de acuerdo a su criterio.

IV CUESTIONARIO:

1. ¿La Supervisión tiene un criterio unificado de sus funciones?

Si No

2. ¿El Supervisor en la parte pedagógica realiza actividades de retroalimentación.?

Si No

3. ¿El Supervisor asesora a los docentes en la parte administrativa?

Si No

4. ¿El supervisor planifica las visitas a realizar?

Si No

5. ¿Cuántas veces visita un establecimiento educativo durante el año escolar?

1 vez 2 veces
3 veces más veces

6. ¿Usted planifica las evaluaciones?

Si

No

7. ¿Planifica los centros pedagógicos?

Si

No

8. ¿Ejecuta lo que planifica?

Si

No

9. ¿La Supervisión propicia la autogestión en las comunidades educativas?

Si

No

10. Para tomar decisiones frente a los docentes, lo realiza en:

Consenso

Solo

11. ¿Cree que el factor tiempo dificulta el cumplimiento de sus funciones?

Si

No

12. ¿Piensa que la distancia es un impedimento para el cumplimiento de sus obligaciones?

Si

No

13. ¿Cree que el factor económico incide en el cumplimiento de sus funciones?

Si

No

14. ¿Las diferencias individuales de los docentes influye en el desarrollo de su trabajo?

Si

No

15. Los supervisores tienen una adecuada formación en los campos:

Administrativo	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Financiero	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Planificación	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Métodos y Técnicas	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Evaluación	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD ABIERTA.

ENCUESTA PARA DOCENTES

I DATOS INFORMATIVOS:

Institución en la que labora:

Zona a la que pertenece:

Fecha de aplicación:

II OBJETIVO: Conocer el cumplimiento de las funciones del Supervisor.

III INSTRUCCIONES:

- Por favor conteste con toda veracidad y claridad las preguntas que constan en la siguiente encuesta.
- Ponga una equis (x) en el recuadro, de acuerdo a su criterio.

IV CUESTIONARIO:

1. ¿Cree Ud. que la Supervisión tiene un criterio unificado de sus funciones.?

Si

No

2. ¿Su supervisor realiza actividades de retroalimentación en la parte pedagógica?

Si

No

3. ¿Recibe asesoramiento por parte del supervisor en el campo administrativo?

Si

No

4. ¿El supervisor de su zona planifica las visitas ?

Si

No

5. ¿El supervisor visita su establecimiento durante el año lectivo?

Nunca

1 vez

2 veces

3 veces

6. ¿El supervisor de su zona planifica las evaluaciones?

Si

No

7. ¿El supervisor de su zona planifica los centros pedagógicos?

Si

No

8. ¿El supervisor ejecuta lo planificado?

Si

No

9. ¿La Supervisión apoya la autogestión en las comunidades educativas?

Si

No

10. ¿Cómo califica Ud. a su supervisor?

Democrático

Autocrático

11. ¿Cree que el factor tiempo dificulta el cumplimiento de las funciones del supervisor?

Si

No

12. ¿Piensa que la distancia es un impedimento para el cumplimiento de las obligaciones del supervisor?

Si

No

13. ¿Cree que el factor económico incide en el cumplimiento de las funciones del supervisor?

Si

No

14. ¿Cree que las diferencias individuales de los docentes repercute en la acción supervisiva?

Si

No

15. ¿Cree que los supervisores tienen una adecuada formación en los campos?

Administrativo Si No

Financiero Si No

Planificación Si No

Métodos y Técnicas Si No

Evaluación Si No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FICHA DE OBSERVACIÓN

OBSERVACION NO ESTRUCTURADA

- Objetivos

1. Conocer las actividades que realiza el Supervisor cuando visita estos establecimientos.
2. Distinguir que tipo de asesoramiento realiza el Supervisor cuando visita estos establecimientos.

ANEXO 3.

3.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Sevilla de Oro	2. GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 Zona: 33 Escuela: Hispanoamérica	3. FICHA No. 01
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al establecimiento.		5. FECHA: 13 - 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Luz María Zarate B	
8. CONTENIDOS: - Visita imprevista, apresurada - Le falta comunicación - Se rige solamente a revisión de documentos curriculares - Hace incapié a los aspectos negativos - Da indicaciones muy generales.		

3.2 REGISTRO DE OBSERVACIÓN

LOCALIDAD: Sevilla GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 FECHA: 13-10-98

Zona: 33

Escuela: Hispanoamérica

TITULO: Actividades del supervisor

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual		X	
- Exige puntualidad	X		
- Planifica su trabajo			X
- Hace conocer a los docentes esta planificación			X
- Indica la actividad que cumplirá en la visita		X	
- Tiene buena predisposición			X
- Revisa documentos curriculares			X
- Asesora sobre documentos curriculares		X	
- Asesora en el campo académico			X
- Forma grupos de trabajo para asesorar			
- Conformar círculos de estudio	X		
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos			X
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.			X
- Asesora en el manejo de los fondos económicos			X
- Cumple con las visitas reglamentarias.			X

ANEXO 4.

4.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Chordeleg	2. GRUPO OBSERVADO: UTE: 6 Zona: 28 Escuela: Alfonso Lituma	3. FICHA No. 02
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al Establecimiento.		5. FECHA: 11 - 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Luz María Zarate B	
8. CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none">- Comunica sobre su cronograma de visitas.- Es cordial en su visita.- Su diálogo es constructivo tanto como para los docentes, como para los alumnos.- Está presto para la solución de problemas.- Los documentos curriculares no son objetivo principal de su visita.- Asesora en todos los campos educativos.- Reconoce los aspectos positivos y ayuda en las falencias encontradas.		

4.2 REGISTRO DE OBSERVACION

LOCALIDAD: Chordeleg GRUPO OBSERVADO: UTE: 6 FECHA: 11-10-98

Zona: 33

Escuela: Alfonso Lituma

TITULO: Actividades del supervisor

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual	X		
- Exige puntualidad	X		
- Planifica su trabajo	X		
- Hace conocer a los docentes esta planificación	X		
- Indica la actividad que cumplirá en la visita	X		
- Tiene buena predisposición	X		
- Revisa documentos curriculares	X		
- Asesora sobre documentos curriculares	X		
- Asesora en el campo académico	X		
- Forma grupos de trabajo para asesorar		X	
- Conformar círculos de estudio		X	
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos	X		
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.	X		
- Asesora en el manejo de los fondos económicos	X		
- Cumple con las visitas reglamentarias.	X		

ANEXO 5.

5.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Santa Ana	2. GRUPO OBSERVADO: CEM: Escuela: Alfonso María Borrero	3. FICHA No. 03
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al Establecimiento.		5. FECHA: 14 - 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Daisy Lituma Izquierdo.	
8. CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none">- Diálogo cordial con los compañeros profesores- A través del diálogo explora el desarrollo de las planificaciones.- Se presenta a los niños y realiza juegos de ambientación mediante los cuales se percata del nivel de conocimiento que tienen los niños.- Conversación personal con el maestro, felicita los logros del docente y da directrices para superar las falencias.- Da una clase de demostración cuando la situación lo amerita.- Revisa documentos curriculares y asesora sobre los mismos.		

5.2 REGISTRO DE OBSERVACION

LOCALIDAD: Santa Ana GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 FECHA: 14-10-98

Zona: 33

Escuela: Alfonso María Borrero

TITULO: Actividades del supervisor

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual	X		
- Exige puntualidad	X		
- Planifica su trabajo	X		
- Hace conocer a los docentes esta planificación	X		
- Indica la actividad que cumplirá en la visita	X		
- Tiene buena predisposición	X		
- Revisa documentos curriculares	X		
- Asesora sobre documentos curriculares	X		
- Asesora en el campo académico	X		
- Forma grupos de trabajo para asesorar	X		
- Conformar círculos de estudio	X		
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos	X		
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.	X		
- Asesora en el manejo de los fondos económicos	X		
- Cumple con las visitas reglamentarias.	X		

ANEXO 6.

6.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Guachapala	2. GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 Zona: Escuela: Andrés Machado	3. FICHA No. 04
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al Establecimiento.		5. FECHA: 12- 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Daisy Lituma Izquierdo.	
8. CONTENIDOS: - Saluda a los docentes en forma cordial cuando llega. - Da a conocer sobre el motivo de su visita. - Revisa documentos curriculares. - Pregunta si tienen alguna dificultad con la planificación y en caso de hacerla, brinda la ayuda necesaria. - Coordina actividades que los profesores requieren.		

6.2 REGISTRO DE OBSERVACION

LOCALIDAD: Guachapala GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 FECHA: 12-10-98

Zona: 33

Esc: Andrés Machado

TITULO: Actividades del supervisor

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual		X	
- Exige puntualidad	X		
- Planifica su trabajo		X	
- Hace conocer a los docentes esta planificación		X	
- Indica la actividad que cumplirá en la visita	X		
- Tiene buena predisposición		X	
- Revisa documentos curriculares	X		
- Asesora sobre documentos curriculares	X		
- Asesora en el campo académico		X	
- Forma grupos de trabajo para asesorar		X	
- Conformar círculos de estudio		X	
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos		X	
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.			X
- Asesora en el manejo de los fondos económicos			X
- Cumple con las visitas reglamentarias.		X	

ANEXO 7.

7.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Cuenca	2. GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 Zona: 33 Escuela: Juan Montalvo	3. FICHA No. 05
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al Establecimiento.		5. FECHA: 15 - 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Eulalia Iñiguez.	
8. CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none">- Dialoga con el maestro- Visita el grado y trabaja con los alumnos en las áreas de lenguaje y comunicación, matemáticas.- Conversa con el docente sobre aspectos positivos y negativos encontrados.- Da directrices para superar las falencias.- Revisa documentos curriculares.- Hace observaciones generales.		

7.2 REGISTRO DE OBSERVACION

LOCALIDAD: Cuenca GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 FECHA: 15-10-98

Zona: 33

Escuela: Juan Montalvo

TITULO: Actividades del supervisor.

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual	X		
- Exige puntualidad	X		
- Planifica su trabajo	X		
- Hace conocer a los docentes esta planificación	X		
- Indica la actividad que cumplirá en la visita	X		
- Tiene buena predisposición	X		
- Revisa documentos curriculares	X		
- Asesora sobre documentos curriculares	X		
- Asesora en el campo académico	X		
- Forma grupos de trabajo para asesorar	X		
- Conformar círculos de estudio		X	
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos	X		
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.	X		
- Asesora en el manejo de los fondos económicos	X		
- Cumple con las visitas reglamentarias.	X		

ANEXO 8.

8.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

1. LOCALIDAD: Quingeo	2. GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 Zona: 33 Escuela: CEM Quingeo.	3. FICHA No. 06
4. CLASIFICACIÓN: Visita del supervisor al Establecimiento.		5. FECHA: 13 - 10 - 98
6. TÍTULO: Actividades que realiza el supervisor	7. INVESTIGADORES: Eulalia Iñiguez.	
8. CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none">- Conversa con los maestros y notifica su visita.- Revisa documentos curriculares.- Siempre dice que todo esta bien.- Conoce y saluda a los alumnos.- Da informes generales y también recomendaciones generales.- No contradice a los docentes y acepta todo.		

8.2 REGISTRO DE OBSERVACION

LOCALIDAD: Quingeo GRUPO OBSERVADO: UTE: 7 FECHA: 13-10-98

Zona: 33

TITULO: Actividades del supervisor

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL SUPERVISOR	Siempre	A veces	Nunca.
- Es puntual	X		
- Exige puntualidad		X	
- Planifica su trabajo			X
- Hace conocer a los docentes esta planificación			X
- Indica la actividad que cumplirá en la visita			X
- Tiene buena predisposición		X	
- Revisa documentos curriculares		X	
- Asesora sobre documentos curriculares			X
- Asesora en el campo académico			X
- Forma grupos de trabajo para asesorar			X
- Conformar círculos de estudio			X
- Canaliza adecuadamente problemas administrativos			X
- Fiscaliza el movimiento económico del plantel.		X	
- Asesora en el manejo de los fondos económicos		X	
- Cumple con las visitas reglamentarias.			x

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
-------------------	---

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DE LA SUPERVISIÓN

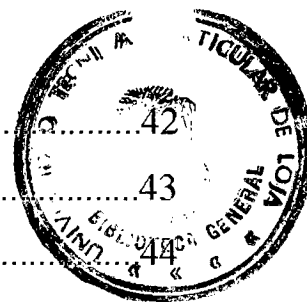
1.1 Necesidad de la Supervisión.....	14
1.2 Principios del trabajo de Supervisión.....	17
1.3 Características del trabajo de Supervisión.....	26
1.3.1 Comprensión de la realidad.....	27
1.3.2 Comprensión de las líneas de autoridad y los campos de jurisdicción.....	28
1.3.3 Trabajo de equipo.....	29
1.3.4 Actividades esencialmente humanas en su realización y sus derivaciones.....	29

CAPÍTULO 2

FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY.

2.1 Funciones técnicas de asesoramiento.....	36
2.2 Funciones administrativas.....	38
2.3 Funciones sociales.....	40
2.4 Dificultades en el cumplimiento de las funciones del supervisor.....	41
2.4.1 De tiempo.....	41

2.4.2 De distancia.....	42
2.4.3 Económicos.....	43
2.4.4 Heterogeneidad de los docentes.....	44
2.5 Observación del trabajo realizado por la Supervisión.....	44



CAPÍTULO 3.

PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA SUPERVISIÓN ESCOLAR EN LA PROVINCIA DEL AZUAY.

3.1 Capacitación docente.....	47
3.2 Elaboración de materiales generales y específicos.....	49
3.3 Plan de profesionalización.....	51
3.4 Dotación de recursos materiales.....	56
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFIA.....	63
ANEXOS.....	65