

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

*Algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la
calidad del proceso enseñanza aprendizaje en la Escuela Jacinto
Ávila Araya, Palmares, Alajuela*

Informe de Seminario Proyecto de Graduación correspondiente al Plan de
Estudios de Maestría en Administración de la Educación

María Marta Cambroneró Marín

Sabanilla, Montes de Oca

Julio, 2002

Pensamiento

La educación como obra de amor nace en el corazón;
impulsando a los hombres y mujeres a liberar el
potencial creador que permite construir una sociedad
más justa.

María Marta

Dedicatoria

Dedico ésta investigación a todos los profesores que impartieron los cursos de este programa de estudios.

Sus enseñanzas han enriquecido mi vida con valiosas experiencias.

Agradecimiento

A Dios por la salud y el bienestar que se requiere para trabajar y estudiar.

A mis padres Eugenio y Olga por el apoyo y cariño que siempre me han brindado.

A la directora de la Escuela Jacinto Ávila Araya MSc. Iris Barboza por su contribución con esta investigación.

A Gilbert Mauricio Alfaro por su dedicación y ayuda constante.

Muchas Gracias

Tribunal Examinador

Este informe de Seminario Proyecto de Graduación fue presentado en forma oral y pública ante el siguiente tribunal examinador constituido por profesores de la Maestría en Administración de la Educación.

MSc. Víctor Hugo Orozco Delgado
Profesor de Maestría

Dra. Zayra Méndez Barrantes
Profesora de Maestría

MSc. Carlos Luis Rojas Porras
Profesor de Maestría

Dr. Pedro Venegas Jiménez
Coordinador de Programa de Maestría

María Marta Cambroneró Marín
Sustentante

Fecha: 18 de julio 2002

Índice

	Págs
Capítulo I: Planteamiento del problema	1
I. Introducción	2
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. El Problema y su importancia	4
1.3. Justificación y antecedentes	6
1.4. Proyecciones y limitaciones	8
1.5. Objetivos	9
Capítulo II: Marco Teórico	10
2.1. Antecedentes Prácticos	11
2.2. Antecedentes Teóricos	18
Capítulo III: Marco Metodológico	37
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Población y muestra	39
3.3. Definición de variables	39
3.4. Descripción de los instrumentos	46
Capítulo IV: Análisis de datos	47
Análisis e interpretación de resultados	48
4.1. Tipos de supervisión	48
4.2. Medios de supervisión	51

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	60
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones	63
Capítulo VI: Bibliografía y anexos	65
Literatura Consultada	66
Anexo N° 1	69
Anexo N° 2	72

Índice de Cuadros

	Págs
Cuadro 4.1: Tipos de supervisión según docentes	49
Cuadro 4.2: Medios de supervisión según docentes	52
Cuadro 4.3: Efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje	55
Cuadro 4.4: Calidad del proceso enseñanza aprendizaje	58

Índice de Gráficos

	Págs
Gráfico N° 1: Tipos de supervisión según docentes	50
Gráfico N° 2: Medios de supervisión según docentes	53
Gráfico N° 3: Efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje	56
Gráfico N° 4: Calidad del proceso enseñanza aprendizaje según docentes	59

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I Introducción

El presente estudio, requisito del Seminario Proyecto de graduación, permite culminar el programa de estudios de Maestría en Administración de la Educación.

Trata el tema de la supervisión educativa y su influencia en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la escuela Jacinto Ávila Araya, ubicada en Candelaria de Palmares.

Específicamente se refiere a algunos factores de la supervisión educativa como los medios o estrategias de supervisión, el tipo de supervisión, y el efecto de las reuniones de personal sobre la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Actualmente, la supervisión educativa es un medio que contribuye a mejorar la calidad de los procesos educativos. Al respecto, Rojas citado por (Chacón, 2002) expresa que la misión de la supervisión es de ayuda para mejorar integralmente a todas las personas que actúan como agentes educativos, y a todos los elementos del currículo para elevar la calidad educativa.

Desde este punto de vista la supervisión educativa es una función que contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje considerando el enfoque del presente estudio. Su carácter es cuantitativo pues busca llegar al conocimiento “desde afuera”, por medio de la medición y el cálculo (Barrantes 2001, p. 68). El estudio pretende cuantificar los hechos o aspectos objetivos y susceptibles de dicha medición.

Este documento está estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, la justificación, antecedentes y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico conformado por antecedentes teóricos y

prácticos. En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico. En el cuarto capítulo el análisis de datos. En el quinto capítulo las conclusiones y recomendaciones y en el sexto capítulo la bibliografía y los anexos.

1.1. Planteamiento del Problema

¿Cuáles factores de la supervisión educativa influyen en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela Jacinto Ávila Araya, adscrita al circuito 06 de la Dirección Regional de San Ramón?

1.2. El Problema y su importancia

Las organizaciones educativas modernas enfrentan retos y desafíos constantes como parte de una nueva sociedad. Por lo tanto la escuela en la actualidad debe incorporarse, y participar de los nuevos conocimientos, la tecnología, el manejo de información, las destrezas, lo cual a su vez, exige elevar la calidad de nuestro sistema educativo y preparar abundantes recursos humanos de alto nivel. (PINUD, 1999, p. 26)

Sin duda, la calidad de la educación es preocupación de todos los agentes involucrados en ella.

Uno de los ejes centrales de la calidad de la educación, lo constituye el proceso enseñanza-aprendizaje. Para Arrién citado por (Rojas, 2002, p. 300) aunque la acción de una educación de calidad no queda circunscrita sólo a mejorar pedagógicamente el proceso de aprendizaje, es necesario hacer del proceso enseñanza-aprendizaje un proceso pedagógico de calidad; para lo cual se requiere de administradores de la educación comprometidos con esta labor. La escuela hoy día debe seguir cumpliendo con las principales funciones que ha venido desempeñando. Según Amagi citado por (UNESCO, 1997, p. 227).

Todo país tiene que efectuar de vez en cuando una reforma de su sistema escolar en el plano de los métodos pedagógicos, de los contenidos y de la gestión. Sin embargo, por completas que sean esas reformas, es verosímil que la enseñanza escolar siga cumpliendo en el próximo siglo las principales funciones que desempeña ya hoy día, y su supervivencia va a depender esencialmente, sin duda alguna, de nuestra propia capacidad de preservar su “calidad” y su “pertinencia”.

No se puede negar la invaluable contribución que ha tenido el sistema educativo en la formación de los individuos y en la transformación de la sociedad.

Desde ésta óptica la supervisión educativa moderna es una de las principales funciones en el ámbito de la gestión escolar que debe ejecutar el administrador o administradora de la educación pues constituye en sí misma el medio óptimo para mejorar la calidad de la educación, y procurar liberar el potencial humano de quienes están a su cargo.

Según Chavarría citado por (Corella, 2001, p. 48) ... “el supervisor debe conocer muy bien al personal que tiene en la institución para poder valorar sus experiencias y a partir de ahí contribuir en su desarrollo”. Es evidente la importancia que tiene para un director o directora conocer muy de cerca la labor que desempeñan las maestras y los maestros que tiene a cargo.

Para ejecutar y desarrollar la supervisión educativa existen diversas técnicas entre las que se pueden citar: la revisión periódica de planes de trabajo, la visita a las aulas, el uso de circulares, que facilita la supervisión del trabajo que realizan los diferentes comités, y las entrevistas que muchas veces se realizan de manera informal. La aplicación de estas técnicas facilitan la labor del director o directora cuando cumple dicha función.

La visita a las aulas, algunas veces le produce nerviosismo a quien es observado, u observada, pues la presencia del director o directora impide que los maestros y las maestras actúen con la espontaneidad habitual.

Por su parte los directores y directoras en algunas oportunidades se lamentan porque la supervisión que realizan es únicamente para cumplir con requisitos que solicita el Ministerio de Educación Pública; también en algunas ocasiones se escuchan quejas de los docentes y las docentes por la calidad de supervisión que se realiza en la organización educativa para la cual laboran.

Actualmente se debe brindar una supervisión que contribuya con el docente en la aplicación de nuevos métodos y técnicas, que permitan facilitar el estímulo y orientación necesaria; pues la supervisión moderna debe dejar de lado las acciones meramente fiscalizadoras, para incorporar los elementos que convergen en una función más amplia y enriquecedora, cuya finalidad es la de mejorar una situación educativa.

1.3. Justificación y antecedentes

La presente investigación se realiza con el propósito de identificar algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela Jacinto Ávila Araya.

Teóricamente, la supervisión educativa se destaca por influir en el proceso enseñanza-aprendizaje, con elementos interrelacionados donde se permite la aplicación de técnicas y procedimientos pertinentes.

Según De Hierro, citada por (Corella, 2001, p. 20) el supervisor deberá proporcionar los principios que sustenten las técnicas guiando, y orientando el estudio y mejoramiento de la situación total del aprendizaje; una supervisión que facilite la adquisición de conocimientos, principios y fundamentalmente que promueva el desarrollo del potencial humano de los docentes.

Para muchos de ellos, la visita de un supervisor al salón de clase es motivo de preocupación pues la sensación de control acentúa la manera vertical de llevar a cabo dicha función.

De acuerdo con lo anterior, la actitud positiva o negativa de los educadores hacia las visitas del supervisor, depende en gran medida de la forma en que éstas se realicen. Por esta razón existe la inquietud acerca de la manera en que se ejecutan las tareas de supervisión, pues su influencia debería de ser tan favorable, como para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Es necesario que el desempeño de ésta función sea cada vez mejor pues su acción fundamental persigue mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Respecto a este tópico Arrién citado por (Chacón, 2002, p. 82) señala que la calidad de la educación es un valor todavía algo ausente en los procesos educativos y concluye que ese proceso tiene que encontrarse en la calidad de los aprendizajes de los educandos.

Actualmente una gran mayoría de profesionales con una adecuada preparación académica ponen en práctica esta función de manera no planificada, como un requisito que cumplir; provocando que se vea como

una obligación y no como un momento formativo para el desempeño profesional docente.

Desde la óptica de la supervisión ésta debe influir favorablemente en la calidad de la educación. Conviene analizar a través de un proceso investigativo el verdadero papel que está cumpliendo además de la actuación del supervisor que en muchos casos se da por rutina, exigencia de sus jefes o presión de autoridades superiores.

Los resultados de la investigación permiten entre otras cosas, encontrar soluciones y recomendaciones de aplicación para los problemas de la supervisión, que se relacionan directamente con el mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.4. Proyecciones y limitaciones

Proyecciones

La investigación será de gran beneficio para:

- *La Dirección Regional de Educación de San Ramón.*
- *La Supervisión Escolar del Circuito 06 de Palmares para evaluar los alcances y proyecciones de algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.*
- *A la Dirección y Personal Docente de la escuela Jacinto Ávila Araya como apoyo y referencia para el control y evaluación de logros y proyecciones en el mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.*

Limitaciones

La presente investigación se limita a estudiar:

- *Específicamente, algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.*
- *Se circunscribe al área geográfica de la escuela Jacinto Ávila Araya del circuito 06 de la Dirección Regional de Educación de San Ramón durante el primer trimestre del curso lectivo 2002 por lo que no se pueden generalizar sus resultados.*

1.5. Objetivos

Objetivo General:

Investigar algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la escuela Jacinto Ávila Araya.

Objetivos Específicos:

- *Identificar los medios de supervisión empleados por la directora de la Escuela Jacinto Ávila Araya.*
- *Caracterizar el tipo de supervisión que se realiza en la Escuela Jacinto Ávila Araya.*
- *Identificar el efecto de las reuniones de personal sobre la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela Jacinto Ávila Araya.*

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Prácticos

2.1.1. Antecedentes de la Entidad

El presente estudio se lleva a cabo en la escuela Jacinto Ávila Araya, institución pública adscrita al circuito 06 de la Dirección Regional de San Ramón; ubicada geográficamente en Candelaria, distrito quinto del cantón de Palmares (sétimo) de la provincia de Alajuela, con una extensión de 4.12 km².

Candelaria es un cantón que, política y administrativamente, se divide en 7 sectores: Los Pinos, Calle Tanque, Calle a la escuela, Calle a Zaragoza, Calle Central, Calle Atenas, Calle a la Plaza. Posee un terreno quebrado. Anteriormente este distrito perteneció al cantón de Atenas. Algunos pobladores hicieron las gestiones para independizarse y seguir perteneciendo a Palmares.

La Escuela Jacinto Ávila Araya se fundó en el año 1906. Quien fue promotor de esta gestión, el señor Jacinto Ávila perteneció por varios años a la Junta de Educación, ayudó a los niños y niñas de la escuela con uniformes y útiles. Don Jacinto brindó un importante apoyo al desarrollo de la educación en este distrito, pues se identificó con el progreso de las personas de la comunidad.

La Escuela Jacinto Ávila Araya se ubica en la categoría de Dirección Técnica – 2.

La organización del centro educativo está conformada por varios comités de apoyo: Patronato Escolar, Junta de Educación, Personal Docente – Administrativo, alumnos, comités de trabajo y el Comité Técnico Asesor.

Su planta física está constituida de la siguiente manera: 7 aulas académicas incluyendo la de preescolar; 1 biblioteca, 1 comedor amplio, 1 oficina para la dirección, 1 bodega, 1 salón de audiovisuales, 1 patio para juegos, soda, 4 servicios sanitarios y 2 corredores amplios.

Servicios que brinda la escuela:

- Programa de PROLED (idiomas, inglés) en I y II ciclo.
- Aula Recurso.
- Biblioteca.
- Comedor.
- Audiovisuales.
- Servicio de Odontología.
- Charlas de formación a Padres de familia y comunidad.

Cuadro 2.1.

Personal docente – docente administrativo.

Nivel	Años de servicio	Grupo Profesional
Materno Infantil	9	Kt3
Transición	11	Kt3
I grado	7	Pt6
II grado	16	Pt5
III grado	13	Pt5
IV grado	13	Pt5
V grado	3	Pt5
VI grado	6	Pt6
Docente de Religión	14	Pt5
Docente de Inglés	6	Pt4
Bibliotecaria	23	Pt5
Directora	12	Pt6

Matrícula 2002:

Este centro educativo cuenta con una matrícula de doscientos cincuenta niños de la comunidad de candelaria distribuidos en ocho secciones.

Cuadro 2.2.

Matrícula 2002.

Sección	Matrícula
Materno Infantil	12
Transición	32
I Grado	35
II Grado	32
III Grado	38
IV Grado	38

V Grado	32
VI Grado	31
Total	250

2.1.2. Pensamiento Estratégico

La presente misión y políticas institucionales fueron tomadas del documento denominado Instructivo Técnico, Normativo Institucional de la Escuela Jacinto Ávila Araya.

Misión:

Contribuir con la preparación de futuros ciudadanos, de alta calidad humana, colaborando así, a enriquecer la sociedad cada día más. La verdadera misión es la de ejercer un liderazgo que conlleve al mejoramiento del centro educativo y al desarrollo integral de sus estudiantes. Con base en ello se enfocarán los esfuerzos de todos los equipos de trabajo, generando así beneficios para todos los niños de la comunidad estudiantil.

2.1.3. Políticas Institucionales

Las políticas institucionales son aquellas orientaciones que regirán el desarrollo del currículum. En una institución educativa, son las que dan el marco de referencia para sus acciones a corto, mediano y largo plazo. Tienen que ver con el quehacer de la escuela, relacionando la política educativa nacional con la identidad cultural de la escuela.

En el educando fomenta el logro de aprendizajes significativos en lo cognoscitivo, valorativo y socioafectivo a través de diversas acciones pedagógicas y la utilización de

recursos óptimos. Promueve en la institución espacios y condiciones para la auto y mutua capacitación, reafirmando la autoestima de los docentes y las docentes con el fin de lograr resultados pedagógicos de calidad.

De las Políticas institucionales

Al iniciar el curso lectivo 2002, se pondrá en práctica los lineamientos institucionales, donde en equipo se tratará de lograrlos con eficiencia y calidad.

Dichos lineamientos son los siguientes:

1. Al finalizar el mes de febrero todos los docentes deberán tener las visitas a los hogares.
2. El aula debe mantenerse limpia y ordenada. Deben incluir valores a los niños (participación en el aseo del aula).
3. Mantener las instalaciones en buen estado. Al niño se le debe inculcar respeto y orden.
4. El personal docente debe presentarse 10 minutos antes de la hora señalada para el inicio de la lección.
5. Cuando el grupo recibe otra disciplina del plan de estudios, el docente deberá permanecer dentro de la institución, además establecerá un horario para intercambiar experiencias con los padres de familia, durante las lecciones de especiales.
6. Las reuniones de personal se realizarán fuera del tiempo lectivo.
7. En la realización de las efemérides debe haber participación de los niños.
8. Debe evitarse la pérdida del tiempo lectivo. Los ensayos para la realización de cualquier actividad deben ser fuera de tiempo lectivo.

9. Las contribuciones que se soliciten a los padres de familia, deberán tener un carácter estrictamente voluntario. Estos dineros se destinarán únicamente para material didáctico y proyectos de aula.
10. Cada equipo de trabajo debe dar seguimiento a sus acciones, logrando el objetivo para el cual fueron creados.
11. El alumno debe tener cuaderno de calificaciones al hogar. Es obligatorio.
12. Todo docente debe tener en el aula:
 - ❖ Horario de clases en un lugar visible.
 - ❖ Programas de Estudio.
 - ❖ Planeamiento al día.
 - ❖ Diario de clases, planes de lección.
 - ❖ Cuaderno de visitas a los hogares.
 - ❖ Registro de calificaciones – actividades.
 - ❖ Reglamento de evaluación.
 - ❖ Cuadro de Balanceo.
13. El diario de clase debe llevar:
 - ❖ Objetivos específicos.
 - ❖ Situaciones de aprendizaje o procedimientos.
 - ❖ Recursos.
 - ❖ Evaluación.
 - ❖ Crónica diaria.
14. El planeamiento mensual debe contener:
 - ❖ Objetivos generales.
 - ❖ Contenidos.

- ❖ Procedimientos.
- ❖ Valores y actitudes.
- ❖ Criterios de evaluación.
- ❖ Instrumentos: escalas, otros.
- ❖ Bibliografía.

15. Se recomienda al docente escribir a los niños en la clase el objetivo específico.

16. Para toda reunión o convocatoria a padres de familia, el docente debe levantar un acta, la cual debe ser leída por el director, antes de ejecutarla.

17. El docente debe entregar con excelente presentación a la directora cualquier documento que se le solicite.

18. Además se les recomienda:

- ❖ Dar seguimiento a los expedientes acumulativos de los niños.
- ❖ Presentar cada mes el informe al hogar sobre la conducta del estudiante.
- ❖ Crear ante todo un excelente ambiente de trabajo, fomentando el desempeño en equipo.
- ❖ Hacer un análisis del rendimiento académico al finalizar cada prueba y entregarlo al comité Técnico Asesor.
- ❖ Si les dan fotocopias a los niños, éstas deben ser temas en estudio.
- ❖ La docente de Aula Recurso debe confeccionar un expediente para cada niño (usar un solo color). Cada mes debe hacer un informe de los logros alcanzados en el proceso de enseñanza-aprendizaje del niño y enviarlo a la supervisión escolar. Además debe elaborar el horario de atención.

- ❖ Para las que tienen taller de creatividad, deben confeccionar el plan y el horario y enviarlo a la dirección lo más antes posible para efectos de pago. Recuerden que cada mes deben dar un informe de las actividades realizadas en el taller.
- ❖ El docente debe solicitar a su jefe inmediato (directora) cuando tenga que ausentarse de la escuela, el aviso deberá ser con antelación, y además deberá explicarle a los niños el motivo de la ausencia con dos días de anticipación.
- ❖ No se debe permitir personas ajenas a la institución, a no ser que traiga la autorización del Director Regional o una autorización de la señora Grace Cabezas, Asesora Supervisora del Circuito 06.
- ❖ Se debe atender de la mejor manera a estudiantes, conserjes y cocineras.
- ❖ La entrega de papelería debe hacerse con puntualidad y pasados en computadora o máquina.

2.2. Antecedentes Teóricos

2.2.1. Conceptualización de la supervisión

El concepto de supervisión evidencia dos grandes aspectos, el primero se refiere a la supervisión tradicional y el otro se refiere a la supervisión moderna.

Actualmente se puede seleccionar una gama de definiciones que abarcan desde las primeras del siglo XX hasta las elaboradas en nuestros días. Una de las primeras según De Hierro citada por (Corella, 2002, p.9) es la de E.C. Elliot (1914) que dice “La supervisión trata de lo que debe enseñarse, a quién, por quién y con qué propósitos; pero poco a poco este concepto ha evolucionado hacia aspectos más próximos a la investigación científica, cuya finalidad es la búsqueda de soluciones a los problemas educativos. En ese sentido Rojas, citado por (Chacón, 2002, p. 255) propone la siguiente definición.

Función del gerente educativo en el proceso de administrar el currículo, que implica Tareas de asesoría y seguimiento, dirigidas esencialmente a:

La formación continúa, tanto humana como profesional de los docentes.

Estimular el proceso educativo de los estudiantes, y la participación y compromiso de la familia en mejorar la situación educativa.

Para mejorar los fines, medios y resultados de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Hoy en día la supervisión como función de la administración educativa constituye un medio de ayuda, respaldo, consejo y apoyo para los docentes, además de contribuir a elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, labor que a nivel escolar es de gran responsabilidad para los directores y directoras quienes tienen que supervisar actividades técnicas y administrativas.

2.2.2. Evolución de la supervisión educativa en Costa Rica

La supervisión educativa en Costa Rica ha evolucionado a través del tiempo; presentando características propias en cada período de la historia.

En la época colonial, la supervisión estaba en manos de la iglesia y los sacerdotes eran los encargados de dicha labor; esta consistía en vigilar y fiscalizar que se estuviera enseñando las primeras letras, cálculo y la doctrina cristiana.

Según Arias y Sanabria citados por (Chacón, 2002, p. 157) es así como hasta en ese momento se origina una de las fases de supervisión; pues de acuerdo con Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 243) la primera de las etapas de evolución de la supervisión fue la de “inspección” o vigilancia. En este período la supervisión se caracterizó por la falta de orientación técnica y la ausencia total de la aplicación del método científico además por la

poca promoción de la creatividad del docente y la carencia en cuanto a planificación e investigación.

Posteriormente a partir del año 1823 y hasta nuestros días el concepto de supervisión es objeto de una importante evolución cronológica.

En el año 1823 y hasta 1896 dicha función fue denominada Inspección Escolar; estuvo bajo la orientación de los gobernadores y jefes políticos.

En ese entonces las municipalidades se responsabilizaron de la inspección de la enseñanza pública; así lo manifiesta Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 160).

En los años 1863 y hasta 1957 paralela a la inspección escolar surge la modalidad de visitaduría escolar; que se genera a partir del crecimiento de la educación primaria. Su función principal era la de orientar y encauzar los centros educativos bajo conceptos técnicos dirigidos a la orientación del currículo.

Para los años 1957 y hasta 1967 nace un nuevo concepto de supervisión escolar, centrado en una función de naturaleza técnica y administrativa dirigida a controlar la educación y asesorar sus servicios para lograr mayor eficacia del sistema escolar. Este período fue importante y trascendental para el desarrollo de la educación y la supervisión en Costa Rica. En este período también fue muy importante la coordinación, fiscalización, dirección, apoyo y estímulo.

Para la década de 1968 – 1978, surge una nueva visión de los servicios de supervisión a nivel regional denominada supervisión-asesoría, asesoría-supervisión.

En ésta década se produce una división que consistió en que los dos primeros años los supervisores dirigen sus acciones al mejoramiento y actualización del educador. Posteriormente, paralelo a este concepto surge en el Ministerio de Educación Pública el servicio de asesoría en los niveles de primaria y enseñanza media.

En el año 1980 y hasta 1983 el supervisor es denominado director zonal; ejerció jerarquía sobre los directores de los centros educativos.

En el año 1983, el director zonal, pasa a asumir la función de asesor supervisor de educación, cuyas funciones estuvieron centradas en el aspecto técnico-curricular.

A partir de 1984, el asesor supervisor de educación asume dicha función de manera más abierta a todos los agentes educativos y al servicio de todas aquellas personas, organismos e instituciones interesadas en el desempeño de la labor educativa. En este período la supervisión es comprendida como un recurso ofrecido al cuerpo docente y administrativo.

En la actualidad desempeñar la función supervisora, representa un acercamiento importante al aprendizaje de los niños y niñas de este país. También se debe destacar que la supervisión considera todos los elementos que influyen en el currículo y todas las modalidades del sistema educativo costarricense. Así lo manifiesta Rojas citado por (Chacón, 2002, pp. 285-287).

2.2.3. La supervisión moderna como área de la gestión de un centro educativo

La supervisión moderna, centra su gestión en el desarrollo de cuatro áreas fundamentales: Asistencia al docente, asistencia al educando, interacción con la comunidad y desarrollo curricular.

Para Rojas, citado por (Chacón, 2002, p. 260), su gestión se enfoca como “ayuda para mejorar toda la situación educativa” considerando como elemento central la innovación educativa. Además de contribuir con los docentes y las docentes como servicio de apoyo, respaldo y como medio para enriquecer la enseñanza, su función de asesoría, seguimiento y

coordinación de fines, personas y medios que participan en el proceso enseñanza-aprendizaje. Al respecto Gento, citado por (Corella, 2001, p. 165) afirma que los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión, juegan un importante papel en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de la educación.

Desde esta perspectiva la supervisión ofrece una función más enriquecedora y formativa, donde no se trata de la comprobación de errores para criticarlos pues su acento está centrado en la colaboración, orientación y coordinación. Esta constituye, una nueva concepción de la supervisión educativa que además facilita un trato más humano para todos los agentes que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitando acciones más efectivas en el trabajo con docentes, alumnos, comunidad, y a la vez aprovechando mejor los recursos humanos, económicos y materiales del ámbito educativo.

2.2.4. Principios generales en que se fundamenta la supervisión moderna

Según Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 259) la supervisión moderna debe tomar en cuenta siete principios importantes:

- 1. Debe considerar a todos los agentes que participan en el proceso educativo; docentes, estudiantes y padres de familia, además las actitudes, valores, hábitos, intereses propios de toda persona.***
2. Se estima necesario reconocer los dones, méritos y esfuerzos de cada participante del proceso educativo; así como sus limitaciones. Debe por lo tanto, respetar las diferencias individuales y realizarse en forma individual y cooperativa, con el fin de potenciar fortalezas y minimizar las debilidades.
3. Es conveniente que dicha función se realice de manera informal, respetuosa, amable para que permita despertar confianza y cooperación. La supervisión debe ser un encuentro amistoso de los agentes educativos que conlleve a mejorar la calidad de la educación.

4. Conviene partir de una investigación y comprensión del medio interno y externo en que se encuentra involucrada.
5. Debe partir de la indagación para decidir acerca de los medios u acciones por utilizar; y derivar de una situación sin imponerse, ni manipularse.
6. Debe hacer uso de diferentes métodos y medios de supervisión, para combinar alternativas de solución.
7. Efectuarse con acciones más que con palabras.

Estos principios ponen de manifiesto un interesante conjunto de aspectos que enriquecen alimentan y fortalecen la supervisión educativa. El reconocimiento de un cambio de paradigma entre la supervisión tradicional y la moderna, facilitan la comprensión de sus propósitos, fines y alcances.

2.2.5. Funciones y objetivos del supervisor

Existen funciones que caracterizan el quehacer actual del supervisor, entre ellas la de evaluación considerada consustancial a la supervisión; con respecto a su importancia se debe aclarar que en todos los sistemas educativos y países desarrollados, la calidad de la educación constituye el eje central que facilita el progreso de las personas y el desarrollo de los pueblos. Según Gento, citado por (Corella, 2001, p. 293). La evaluación como función propia de la supervisión, facilita los datos necesarios acerca del funcionamiento del centro educativo y acerca de los resultados que logra. Además, las funciones de asesoría, orientación e investigación ayudan a los maestros y maestras en su conocimiento de sí

mismos, brindando la ayuda técnica oportuna y estimulando el espíritu de investigación que permite el auténtico perfeccionamiento docente.

Los objetivos del supervisor están orientados a lograr que los docentes conozcan y comprendan el concepto y las técnicas de la educación moderna; además debe formular en colaboración con el personal los objetivos generales de la escuela, a fomentar el trabajo cooperativo, a descubrir y estimular las capacidades individuales, a orientar y asesorar a los maestros que recién se inician a investigar y corregir las causas de los problemas disciplinarios y a evaluar los resultados de la tarea escolar.

2.2.6. La supervisión y la calidad de la educación

En el marco de la realidad educativa costarricense, la supervisión es parte importante de la compleja tarea de mejorar la calidad de la educación.

Según (Lafourcade, Maya y Bosco, 1996, p. 3) la supervisión como función inherente al sistema educativo debe centrar su interés y preocupación en lograr crecientes niveles de relevancia y eficacia de la educación. Desde esta perspectiva la supervisión es uno de los componentes de la organización escolar. Según Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 250)

Con los avances conceptuales en la teoría educativa y administrativa, hoy la supervisión se perfila como el estudio cooperativo, participativo, por equipos interdisciplinarios para el conocimiento y mejora de la situación del centro educativo, circuito escolar o región.

Con el objeto de diseñar, ejecutar y evaluar programas integrales de desarrollo educativo, con la participación de todos los agentes educativos involucrados.

En ese sentido el centro educativo adquiere cada vez más importancia, pues la calidad de la educación se gesta, desarrolla y logra en el seno de las instituciones educativas.

Un aspecto importante que vincula la supervisión educativa con la calidad de la educación es sin duda el conjunto de habilidades que necesita desarrollar hoy en día el gerente educativo. De acuerdo con Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 263); existen tres que se destacan, la primera se refiere a la técnica, que le facilita al supervisor o supervisora la aplicación de conocimientos, métodos, técnicas y equipos adquiridos a través de su experiencia; es una habilidad técnico-pedagógica.

La segunda se refiere a la parte humana, que le ayuda al supervisor o supervisora a trabajar con las personas y mediante ellas de manera más efectiva permitiendo la comprensión de actitudes y la aplicación de un liderazgo eficaz.

Y la tercera o conceptual, que facilita la comprensión de la organización en conjunto, además su relación con el entorno, y en el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización.

El supervisor o supervisora que logra desarrollar éstas habilidades estará consciente de la importancia de mantener una actitud favorable hacia las personas y hacia el trabajo lo que contribuye en la creación de las condiciones necesarias para mejorar la calidad del servicio educativo.

La historia de la supervisión educativa presenta un conjunto de elementos importantes, según (Nérici, 1979, p. 54) citado por (Chavarría, 1998, p. 22) “La supervisión escolar apunta al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela”. En ese sentido, los tipos de supervisión y los diversos medios empleados para su ejecución son de trascendental importancia para mejorar dicho proceso pedagógico.

Desde tiempos pasados y hasta el presente, la supervisión evoluciona y se beneficia de los avances conceptuales de las teorías educativa y administrativa.

La supervisión tradicional se caracterizó por una mayor rigidez y limitadas funciones; en contraste con la supervisión moderna que incursiona en el campo educativo generando un mayor compromiso de todos los agentes involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Los agentes educativos hoy día se enfrentan a nuevos desafíos y requieren de orientaciones y apoyo que los conduzca hacia el progreso; lo mismo que a superar sus limitaciones.

Desde la óptica de la supervisión, el gerente educativo debe evaluar y valorar el conjunto de elementos que interaccionan en procura de un apoyo integrado tendiente a favorecer las expectativas de elevar la calidad de la educación y consecuentemente del servicio educativo que ofrece el centro escolar.

Los directores y directoras deben preocuparse por ejecutar la supervisión educativa de una manera acertada, estímulo que necesitan los docentes, y las docentes como tarea fundamental de su gestión.

2.2.7. Tipos de supervisión

El director o directora ante la moderna conceptualización de la supervisión debe ejercer autoridad compartida con las personas con quienes trabaja.

Por lo tanto es conveniente que reconozca en sus actuaciones los diferentes tipos de supervisión que fortalecen en su labor. De acuerdo con Briggs, citado por (De Hierro, 1974, p. 10) se pueden distinguir cuatro tipos de supervisión:

- 1. La supervisión correctiva.*
- 2. La supervisión constructiva.*
- 3. La supervisión creativa.*
- 4. La supervisión preventiva.*

La supervisión correctiva trata de localizar errores o defectos para corregirlos, de esta forma no investiga las causas de un problema.

Generalmente el supervisor se considera la persona que sabe y por consiguiente el supervisado debe acatar todo lo que se le indica, sin posibilidad de llegar a dialogar y buscar soluciones compartidas.

La supervisión constructiva trata de buscar soluciones a los problemas de una manera integral, involucrando una serie de factores que inciden en el proceso enseñanza-aprendizaje.

De tal manera, no se propone señalar fallas, sino buscar soluciones. Esta clase de supervisión contribuye al desarrollo de la capacidad del educador. Como señala Rojas citado por (Chacón, 2002, p. 252) promueve el desenvolvimiento profesional.

La supervisión creativa, estimula y orienta a los educadores a buscar creativamente la solución de los problemas. Promueve el estudio y la investigación para renovar conocimientos y experiencias en el sentido de buscar la superación constante. Así lo indica De Hierro al afirmar “El maestro así orientado será más libre, más cooperador y más inquieto por un progreso profesional y personal.

La supervisión preventiva trata de evitar los problemas antes de que aparezcan. Esto se lleva a cabo por medio de orientación y diálogo. Busca en todo momento fortalecer la preparación del personal por medio del estímulo. De acuerdo con Fernández, (1988, p. 40). Esta supervisión es

beneficiosa para el docente, pues le permite evitar futuros problemas, además, le da mayor seguridad en sí mismo y evita que los alumnos pierdan la confianza en él. La supervisión preventiva fortalece la preparación pedagógica y consecuentemente el progreso profesional de los docentes en servicio.

Los cuatro tipos de supervisión expuestos son parte integral de la supervisión moderna y facilitan una visión de cómo ejecutarla. De acuerdo con Rojas, citado por (Chacón, 2002, p. 252) el tipo de supervisión adecuado dependerá de cada situación y su principal objetivo debe ser la ayuda para mejorar.

2.2.8. Medios de supervisión

Diversos son los medios o técnicas que puede utilizar un director o directora para lograr un buen desempeño en su labor supervisora. Estos medios de supervisión se aplicarán dependiendo de las circunstancias y objetivos que se deban cumplir. Según (De Hierro, 1974, p. 16) cuando se hace uso de los diferentes tipos de supervisión, lo más recomendable es emplear diferentes medios a la vez, siempre que éstos se complementen.

Los medios o técnicas estudiados en la presente investigación son los siguientes:

- *Visitas.*
- *Circulares.*
- *Entrevistas.*
- *Reuniones.*

Las visitas pueden emplearse como un valioso recurso de la labor supervisora.

De acuerdo con (Imideo Nérci, 1975, p. 133) la visita, en supervisión, consiste en el encuentro amistoso del supervisor y los maestros ...

Actualmente es un medio empleado con frecuencia; también se puede considerar como un procedimiento clásico utilizado en todos los tiempos.

Señala (De Hierro, 1974, p. 20) que su importancia reside, en que de esta forma, el supervisor se pone en contacto directo con las situaciones de la escuela, los problemas de maestros y alumnos, proporcionando la ventaja de ayudar técnica e individualmente a los docentes.

Las visitas que efectúa un director o directora permiten realizar observaciones que posteriormente facilitarán el intercambio de ideas y sugerencias para mejorar las acciones didácticas.

De acuerdo con (De Hierro, 1974, p. 20) las visitas se pueden realizar con diferentes objetivos dentro de los que se pueden citar:

- 1. Conocer a los docentes.*
- 2. Conocer a los alumnos.*
- 3. Evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje.*
- 4. Evaluar la aplicación del asesoramiento efectuado.*
- 5. Producir cambios necesarios para la educación.*

Las observaciones que realiza un director o directora con sus visitas cotidianas sea cual sea el objetivo de éstas, enriquecen su desarrollo profesional.

Además es importante reconocer que las visitas a las aulas como cualquier medio de supervisión se deben planificar con anticipación como parte de un plan de supervisión que será ejecutado oportunamente. Cierta tipo de visitas no pueden ser planeadas mucho tiempo antes debido a que los medios de supervisión deben ser derivados y no impuestos a la situación. (De Hierro, 1974, p. 23).

Las visitas como medio o técnica de supervisión presentan ventajas como la de mejorar las relaciones entre todos los participantes; pero también presenta dificultades en el momento de realizarla por la actitud de rechazo que presentan algunos docentes hacia la misma. En ese sentido, es conveniente que el director o directora procure hacer comprender a los maestros que su propósito es el de brindar ayuda, apoyo y colaboración con los problemas que se presentan.

Las circulares como medio de supervisión para muchos autores están consideradas dentro de la técnica de boletines (De Hierro, 1974, p. 44).

Este medio de supervisión le permite al director o directora del centro educativo conocer y supervisar la labor que realizan los diferentes comités de trabajo durante todo el período lectivo.

El uso de circulares o boletines constituyen un medio práctico pues logran economizar tiempo sobre todo cuando no se puede mantener contacto personal frecuente pues llega a la totalidad de personal.

Según (De Hierro, 1974, p. 41). En nuestro medio educativo, el uso y empleo de circulares se da tanto en libros de actas como por medio de pizarras colocadas en lugares visibles.

Las entrevistas están consideradas como uno de los mejores medios de supervisión, según Neagley y Evans citados por (Nérici, 1975, p. 131) quien afirma que “Después de las visitas y observaciones hechas en clase, la entrevista es el procedimiento más directo para ayudar al maestro”. La

entrevista individual es un medio de supervisión que permite establecer un contacto pedagógico constructivo entre el supervisor y el maestro.

La entrevista puede realizarse en momentos diferentes, así lo señala (De Hierro, 1974, p. 32) al referirse a tres clases de entrevistas. Las primeras se pueden efectuar con anterioridad a la visita; en ésta se pueden tratar varios aspectos dentro de los que se pueden citar: Observar la puesta en práctica de alguna técnica de enseñanza, y asesorar al maestro en el uso de algún material didáctico.

El segundo tipo de entrevista se puede realizar posterior a una visita con el fin de discutir con el maestro los resultados observados en la clase presenciada y de analizar las causas de los problemas encontrados para brindar la asesoría pertinente; y la última clase de entrevista se practica al inicio del período lectivo con el propósito de brindar ayuda al maestro para que se incorpore al ambiente del centro educativo.

La aplicación de entrevistas permite mejorar la educación como uno de sus objetivos principales.

2.2.9. Reuniones de personal

Las reuniones de personal constituyen una técnica importante y necesaria que facilita el buen funcionamiento del centro educativo. De acuerdo con (Kimball, 1965, p. 177)

Se las considera como oportunidades para el pensamiento cooperativo; el planteamiento de parte del personal, la presentación de charlas estimulantes a cargo de especialistas; conocer todas las actividades de la escuela; y para el intercambio de ideas, todo lo cual influye en el desarrollo profesional del miembro de una escuela o colegio.

En el caso de la supervisión educativa, la reunión consiste en el encuentro del director o directora con los maestros y las maestras que interesados en todos aquellos aspectos que influyen en el proceso educativo, interactúan con el propósito de favorecer el proceso enseñanza-aprendizaje.

Según (Nérici, 1975, p. 130) las reuniones convocadas por el supervisor pueden tener diferentes propósitos:

- 1. Reunión informativa: Permite al supervisor comunicar una decisión.*
- 2. Reunión para recolectar opiniones: Cuyo fin es auscultar la opinión de los docentes con respecto a un tema importante que debe tratarse.*

3. *Reunión explicativo-persuasiva: Se produce cuando el supervisor ya tomó alguna decisión y mediante ésta desea exponer la medida tomada.*
4. *Reunión deliberativa: El supervisor plantea un problema a los interesados con el fin de buscar juntos una solución.*

Las reuniones de personal permiten brindar ayuda, asesoramiento y orientación de manera científica, útil y democrática; además tienen como uno de sus objetivos unificar y armonizar las actividades del personal, también se reconoce la necesidad de lograr intercambiar ideas sobre los medios por utilizar para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. (De Hierro, 1974, p. 37)

Las reuniones de personal contribuyen a estimular a los docentes a poner en práctica métodos y procedimientos que fortalecen el proceso enseñanza-aprendizaje.

2.2.10. La calidad del proceso enseñanza aprendizaje

Un proceso de enseñanza aprendizaje constituye un acto dirigido a la formación de quienes aprenden. Requiere de un trabajo técnico-profesional, donde el educando debe ser el centro de todo el proceso; pues educarse es crecer como persona.

Por su parte el concepto de calidad está estrechamente ligado al de eficacia escolar.

Así lo señala (Zilberstein, 2000, p. 6) al afirmar que para la década de los 60 se comienzan a desarrollar investigaciones dirigidas a describir indicadores relacionados con la calidad de la educación; sin pasar por alto el Movimiento de las Escuelas Eficaces; que surge en relación con el interés por la eficiencia. (Cano, 1999, p. 19)

Es interesante observar dónde y cuándo se origina el interés por la calidad que a juicio de Colom (1988) citado por (Cano, 1999, p. 17) surge cuando la burguesía ve que la eficacia del sistema económico depende de la mejora educativa. Actualmente el interés por la calidad de los aprendizajes es considerado como el eje central que debe orientar la labor educativa. (SIMED, 1998, p. 11)

Por ello el proceso enseñanza aprendizaje aparece hoy día como el elemento nuclear de la calidad.

Según (Cano, 1999, p. 97)

La calidad tiene que ver con la coherencia de lo que se enseña y se aprende, con el grado de adecuación a las necesidades de aprendizaje, presentes y futuras, de los

aprendizajes concretos, habida cuenta de sus circunstancias y expectativas particulares.

En ese sentido, uno de los aspectos clave de la calidad de la educación actualmente es atender las necesidades de los sujetos que aprenden.

Por tanto, es deber identificar las verdaderas necesidades de la gente para ofrecerle lo adecuado, y tener presente que actualmente es prioritario que el sujeto que aprende, debe desarrollar aptitudes para aprender cómo aprender por medio de un aprendizaje innovador.

Así lo señala (SIMED, 1998, p. 12) al afirmar que la consideración del alumno y de la alumna como centro y sujeto de los procesos educativos, de tal modo que se tome en cuenta su protagonismo activo, creativo, crítico e innovador en la construcción y reconstrucción de los aprendizajes. Se trata de llevar a la práctica aquellas propuestas educativas que tomen en cuenta las necesidades, intereses y competencias del ser humano y los requerimientos futuros de una nueva sociedad; y lograr de esta manera, uno de los grandes objetivos de la educación: Desarrollar en los individuos el potencial necesario para que puedan hacerse cargo de si mismas, obteniéndose como consecuencia la mejora de la calidad de vida.

(<http://www.puertasabiertas.net/biblio-04.html>.)

Por lo tanto, el fin de la educación es que el individuo logre su máximo desarrollo, liberando así todo su potencial. Desde el marco constructivista vigente hoy día, hay que facilitar las condiciones para que el alumno y alumna realice sus aprendizajes, pues sin un proceso adecuado el aprendizaje es tan sólo aparente, superficial y no logra conducir al desarrollo humano.

Existe una considerable cantidad de elementos que intervienen en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Según lo apunta (SIMED, 1988, pp. 22-23) el subsistema técnico pedagógico comprende dichos elementos, como los siguientes: el currículo y su adecuación, las estrategias de enseñanza del docente y de la docente, los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos y alumnas, los textos y otros recursos educativos, la auto y mutua capacitación de los docentes y de las docentes, la evaluación de los aprendizajes entre otros. En la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes indicadores:

Rendimiento académico

Métodos empleados por el docente y la docente

Asistencia y puntualidad del alumno

Recursos y materiales didácticos.

Algunos estudios Creemers (1996) muestran que las principales diferencias entre los resultados de los estudiantes vienen determinadas en gran parte por sus backgrounds o estatus socio-económico y por sus capacidades y habilidades sin embargo existen recientes indicadores de la calidad de la enseñanza que incluyen otros factores como las actitudes de los estudiantes hacia las materias escolares, el compromiso de los estudiantes y la satisfacción y el compromiso de los profesores, además del rendimiento académico. (Cano, 1999, p. 111).

Es decir la calidad de la educación es más que el rendimiento académico.

Cuttance (1995) citado por (Zilbertstein, 2000, p. 13) afirma que la calidad de los centros educativos se caracteriza por la calidad de las experiencias (proceso) y resultados de rendimiento de los alumnos (producto).

Es importante considerar y valorar los procesos que se dan en el acto educativo; no solo en términos de rendimiento, sino también el desarrollo de habilidades, capacidades, las motivaciones y sentimientos que generan el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo con Rojas, citado por (Chacón 2002, p. 127) el rendimiento académico se puede considerar como un referente específico en la evaluación del producto; mientras que los métodos empleados para el aprendizaje constituyen un referente específico en la evaluación de proceso. Esta apreciación que necesariamente conduce a observar el currículo como proceso y como producto debe servir según Franco citado por (SIMED 1998, p. 90) para percibir con claridad cómo los dos aspectos (proceso/producto) se complementan y se explican uno al otro.

Según (Cano, 1999, p. 21) al final de los 60, e inicios de los 70, el centro educativo se veía bajo el modelo de entrada – producto (input – output) sin tener en cuenta las variables de proceso ni la interacción entre todas ellas.

La modalidad curricular que se centra en el producto establece la necesidad de definir previamente los resultados que se espera obtener de los educandos.

La modalidad curricular que se centra en el proceso toma en cuenta todos los aspectos y elementos que se encuentran en el proceso como las técnicas, metodologías y procedimientos.

De acuerdo con (Zilberstein, 2000, p. 15) el proceso enseñanza-aprendizaje debe tomar en cuenta tanto las variables de proceso (organización y clima escolar – dirección escolar – desempeño de los docentes funcionalidad familiar y gestión educativa de la comunidad), como las variables de producto (eficiencia interna – desarrollo de la personalidad de los alumnos - eficiencia externa).

La calidad de la educación debe considerar las características del proceso y los resultados obtenidos en la formación de los individuos.

Se hace necesario valorar los procesos que se dan en el acto educativo, no sólo en términos de rendimiento académico sino también observando las experiencias que integran dicho proceso.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación consiste en el estudio de algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la escuela Jacinto Ávila Araya; por lo tanto se realiza un trabajo de tipo descriptivo y explicativo.

De acuerdo con (Goldhor, 1981, p. 113) citado por (Espinoza, Hidalgo, Morales, 1990, p. 142), los estudios descriptivos se concentran en medir con la mayor exactitud posible, por ello el investigador debe definir qué se va a medir y cómo lograr precisión en esa medición.

La investigación descriptiva es concebida como “aquellas técnicas que sirven para recopilar datos contemporáneos por medición directa o indirecta a través de otras personas”. En ese sentido (Venegas, 1998, p. 23) define la investigación descriptiva de la siguiente manera: “Trata de descubrir las

principales modalidades de cambio, formación o estructuración de un fenómeno, y las relaciones que existen con otros”.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 66) “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”.

En ese sentido se trata de explicar como algunos factores de la supervisión educativa influyen en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, por lo tanto el presente estudio no solo se limita a la recolección y tabulación de datos, sino que va más allá, describe el problema tal como es, interpreta el significado de lo descubierto y sistematiza la información para derivar de ello conclusiones relevantes.

3.2. Población y muestra

La información requerida para llevar a cabo la investigación, se obtiene al consultar a las siguientes personas: La directora de la escuela y las 9 docentes que laboran desde el nivel de preescolar hasta el nivel de sexto grado, incluyendo a las docentes que imparten asignaturas especiales; tomándolas como población total.

3.3. Definición de Variables

Una variable se puede definir como la diferencia que distingue un elemento de estudio de otro, que hace que éste varíe en la población.

Es la característica o condición que puede tomar más de un valor por lo que debe medirse y constituye los elementos que determinan las causas y efectos de lo que sucede, por lo que intervienen cualitativa, cuantitativa, directa o indirectamente, positiva o negativamente.

Para efectos de ésta investigación, las variables son tratadas desde tres aspectos fundamentales.

Descripción conceptual: Es la más usual y viene a ser la definición de términos que contiene un diccionario, consiste en describir en forma concreta, real y objetiva el término de la variable.

Definición instrumental: Es la aclaración que se hace al estudiar la variable, con qué instrumentos se mide la variable o se recoge la información.

Definición Operacional: Es la descripción cuidadosa de los criterios de medición y evaluación de la información que se recopila con respecto a cada variable, la cual permite la interpretación de datos.

En la presente investigación intervienen cuatro variables.

3.3.1. Variable N° 1 Tipos de supervisión

Definición conceptual: Se refiere a los diferentes tipos de supervisión que se pueden emplear en la labor supervisora; pueden figurar como clases de supervisión: correctiva – preventiva – constructiva – creativa.

Instrumentación: La recolección de información que corresponde a esta variable se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario para docentes (N° 1) y para la directora (N° 2) (ver anexo N° 1 y N° 2).

Dichos cuestionarios contienen 16 preguntas cerradas y cuatro categorías de respuesta. Los ítemes correspondientes a ésta variable son el N° 5, N° 6, N° 7, N° 8 de cada uno de ellos.

Operacionalización: Para cuantificar la información de esta variable se utilizaron cuadros de frecuencia absoluta complementando este análisis con representaciones gráficas. Cada ítem e indicador tiene cuatro valores, de mayor a menor (5-0) de acuerdo con la escala elaborada.

Se asigna un puntaje a las respuestas como se indica a continuación:

Puntaje según respuestas

<i>Respuestas</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>3</i>
<i>Pocas veces</i>	<i>1</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>

De este modo cada respuesta tiene un valor; que se define de la siguiente manera:

menos de 2.1 se considera que no cumple positivamente con el aspecto evaluado en cada ítem, de 2.1 – 4.0 se considera su cumplimiento regular.

Finalmente de 4.1 a 5 sí cumple con el aspecto evaluado. Los datos se obtienen por la suma del total de cada uno de los ítemes en los cuestionarios, dividido entre nueve.

Criterios de evaluación de los ítemes

<i>Puntaje total</i>	<i>Cumplimiento</i>
<i>Menos de 2.1</i>	<i>No cumple</i>
<i>2.1 - 4.0</i>	<i>Regular</i>
<i>4.1 - 5.0</i>	<i>Si cumple</i>

3.3.2. Variable N° 2 Medios de supervisión

Definición conceptual: Se refiere a las técnicas de que puede hacer uso el supervisor o supervisora para garantizar el mejoramiento de la labor educativa.

Instrumentación: Para recoger la información que corresponde a esta variable se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario para docentes (N° 1) y para la directora (N° 2) (ver anexo N° 1 y N° 2).

Dicho cuestionario contiene 16 preguntas cerradas y cuatro categorías de respuesta. Los ítemes correspondientes a ésta variable son el N° 1, N° 2, N° 3, N° 4.

Operacionalización: Para cuantificar la información de esta variable se utilizaron cuadros de frecuencia absoluta complementando este análisis con representaciones gráficas. Cada ítem e indicador tiene cuatro valores de mayor o menor de acuerdo con la escala elaborada.

Se asigna un puntaje a las respuestas como se indica a continuación:

Puntaje según respuestas

<i>Respuestas</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>3</i>
<i>Pocas veces</i>	<i>1</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>

De este modo cada respuesta tiene un valor; que se define de la siguiente manera:

menos de 2.1 se considera que no cumple positivamente con el aspecto evaluado en cada ítem, de 2.1 – 4.0 se considera su cumplimiento regular.

Finalmente de 4.1 a 5 sí cumple con el aspecto evaluado. Los datos se obtienen por la suma del total de cada uno de los ítemes en los cuestionarios, dividido entre nueve.

Criterios de evaluación de los ítemes

<i>Puntaje total</i>	<i>Cumplimiento</i>
<i>Menos de 2.1</i>	<i>No cumple</i>
<i>2.1 - 4.0</i>	<i>Regular</i>
<i>4.1 - 5.0</i>	<i>Si cumple</i>

3.3.3. Variable N° 3 Efecto de las reuniones de Personal

Definición conceptual: Se refiere al efecto que causa la reunión de personal positivo o negativo sobre la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Instrumentación: Para recoger la información que corresponde a esta variable se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario para docentes (N° 1) y para la directora (N° 2) (ver anexo N° 1 y N° 2).

Dicho cuestionario contiene 16 preguntas cerradas y cuatro categorías de respuesta. Los ítemes correspondientes a ésta variable son el N° 9, N° 10, N° 11.

Operacionalización: Para cuantificar la información de esta variable se utilizaron cuadros de frecuencia absoluta complementando este análisis con representaciones gráficas. Cada ítem e indicador tiene cuatro valores de mayor o menor de acuerdo con la escala elaborada.

Se asigna un puntaje a las respuestas como se indica a continuación:

Puntaje según respuestas

<i>Respuestas</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>3</i>
<i>Pocas veces</i>	<i>1</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>

De este modo cada respuesta tiene un valor; que se define de la siguiente manera:

menos de 2.1 se considera que no cumple positivamente con el aspecto evaluado en cada ítem, de 2.1 – 4.0 se considera su cumplimiento regular.

Finalmente de 4.1 a 5 sí cumple con el aspecto evaluado. Los datos se obtienen por la suma del total de cada uno de los ítemes en los cuestionarios, dividido entre nueve.

Criterios de evaluación de los ítemes

<i>Puntaje total</i>	<i>Cumplimiento</i>
<i>Menos de 2.1</i>	<i>No cumple</i>
<i>2.1 - 4.0</i>	<i>Regular</i>
<i>4.1 - 5.0</i>	<i>Si cumple</i>

3.3.4. Variable N° 4 Calidad del Proceso enseñanza aprendizaje.

Definición conceptual: Se refiere al elemento central de calidad de la educación y a los elementos que dicho proceso deberá contemplar para constituirse en un auténtico y verdadero factor de desarrollo humano.

Instrumentación: Para recoger la información que corresponde a esta variable se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario para docentes (N° 1) y para la directora (N° 2) (ver anexo N° 1 y N° 2).

Dicho cuestionario contiene 16 preguntas cerradas y cuatro categorías de respuesta. Los ítems correspondientes a ésta variable son el N° 12, N° 13, N° 14, N° 15, N° 16.

Operacionalización: Para cuantificar la información de esta variable se utilizaron cuadros de frecuencia absoluta complementando este análisis con representaciones gráficas. Cada ítem e indicador tiene cuatro valores de mayor o menor de acuerdo con la escala elaborada.

Se asigna un puntaje a las respuestas como se indica a continuación:

Puntaje según respuestas

<i>Respuestas</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>3</i>
<i>Pocas veces</i>	<i>1</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>

De este modo cada respuesta tiene un valor; que se define de la siguiente manera:

menos de 2.1 se considera que no cumple positivamente con el aspecto evaluado en cada ítem, de 2.1 – 4.0 se considera su cumplimiento regular.

Finalmente de 4.1 a 5 sí cumple con el aspecto evaluado. Los datos se obtienen por la suma del total de cada uno de los ítems en los cuestionarios, dividido entre nueve.

Criterios de evaluación de los ítems

<i>Puntaje total</i>	<i>Cumplimiento</i>
<i>Menos de 2.1</i>	<i>No cumple</i>
<i>2.1 - 4.0</i>	<i>Regular</i>
<i>4.1 - 5.0</i>	<i>Sí cumple</i>

3.4. Descripción de los instrumentos

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como instrumentos para conocer los aportes de la supervisión a la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

- 1. Un cuestionario de 16 ítems cerrados que incorpora una escala tipo likert con cuatro categorías de respuesta. Todos los ítems, se elaboran en función de las diferentes variables e indicadores que sirvieron de base para el logro de los objetivos de la investigación. Este instrumento se aplico a las docentes del centro educativo.*
- 2. Un cuestionario aplicado a la directora de 16 ítems cerrados que incorpora una escala tipo likert con cuatro categorías de respuesta. Todos los ítems en función de las diferentes variables e indicadores que sirvieron de base para el logro de los objetivos de la investigación.*

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos en la investigación realizada, los que son el producto de la utilización de los datos recopilados por medio del cuestionario aplicado a las docentes del centro educativo.

Se hace la presentación por variables, empleando para cada una un cuadro y un gráfico que resume los datos recopilados.

El análisis de datos que se presenta a continuación, se detalla variable por variable.

4.1. Tipos de supervisión

La primera variable “tipos de Supervisión”, contiene cuatro indicadores que corresponden a los cuatro tipos de supervisión que usualmente son aplicados por los directores o directoras. La percepción que tienen las 9

docentes encuestadas es muy satisfactorio con respecto al desempeño de la directora en este aspecto. Se observa que las 9 docentes manifiestan que la directora desempeña los cuatro tipos de supervisión siempre. Lo que permite apreciar la coincidencia con lo expresado por la misma directora; con respecto a la misma variable la directora manifestó que siempre desempeñaba en su labor los cuatro tipos de supervisión.

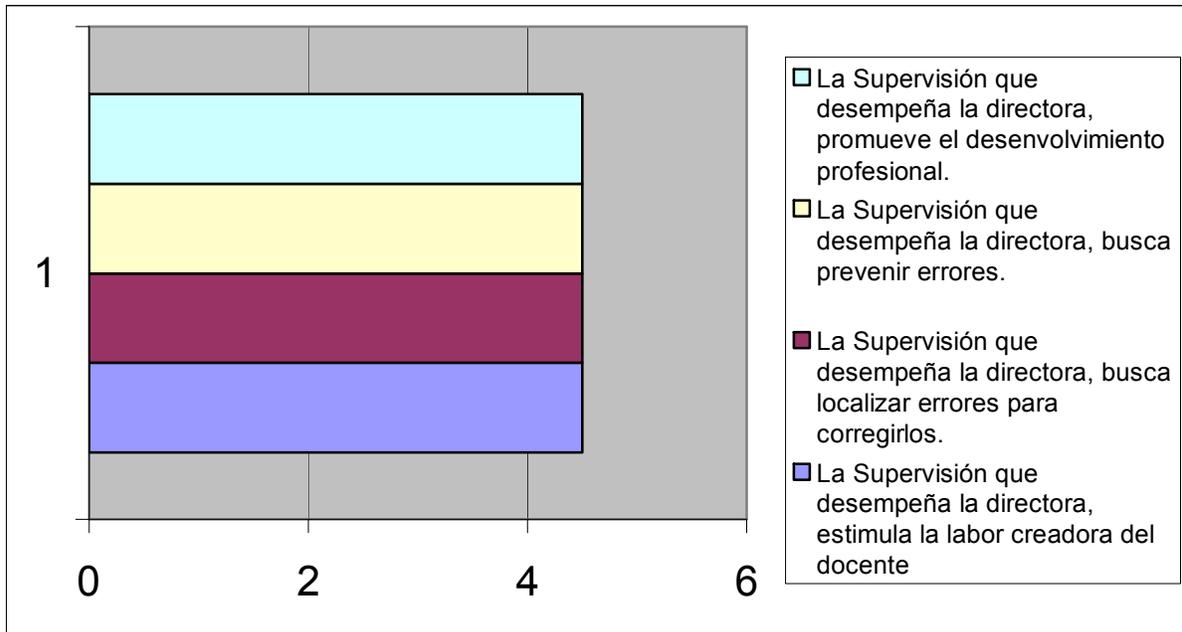
Con respecto a la primera variable “tipos de supervisión”, se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a las docentes. Los resultados finales obtenidos se muestran a continuación.

*Cuadro N° 1
Tipos de supervisión según docentes*

<i>N°</i>	<i>Aspectos</i>	<i>Puntos</i>
<i>1</i>	<i>La Supervisión que desempeña la directora, estimula la labor creadora del docente.</i>	<i>4.5</i>
<i>2</i>	<i>La Supervisión que desempeña la directora, busca localizar errores para corregirlos.</i>	<i>4.5</i>
<i>3</i>	<i>La Supervisión que desempeña la directora, busca prevenir errores.</i>	<i>4.5</i>
<i>4</i>	<i>La Supervisión que desempeña la directora, promueve el desenvolvimiento profesional.</i>	<i>4.5</i>

Como se puede apreciar los cuatro tipos de supervisión obtuvieron igual puntaje, indicando que la variable se cumple satisfactoriamente.

*Gráfico N° 1
Tipos de Supervisión según docentes*



En este gráfico se muestra el comportamiento de los tipos de supervisión; el puntaje indica que la variable si cumple satisfactoriamente con los aspectos evaluados. Los cuatro ítemes alcanzaron igual puntaje.

4.2. Medios de supervisión

La segunda variable “medios de supervisión” contiene cuatro indicadores que corresponden a los medios empleados por la directora para desempeñar su labor supervisora. Dos de los cuatro indicadores obtuvieron el máximo puntaje; por lo tanto el uso de circulares y la convocatoria a reuniones son los dos medios de supervisión más utilizados por la directora. La visita al aula y el uso de la entrevista, obtienen un puntaje inferior al valor de referencia (4.1), esto indica que no son tan utilizados como las circulares y la convocatoria a reuniones. La percepción que tiene la directora acerca de los medios de supervisión que emplea indica que utiliza los cuatro medios siempre.

Con respecto a la segunda variable “medios de supervisión”, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a las docentes.

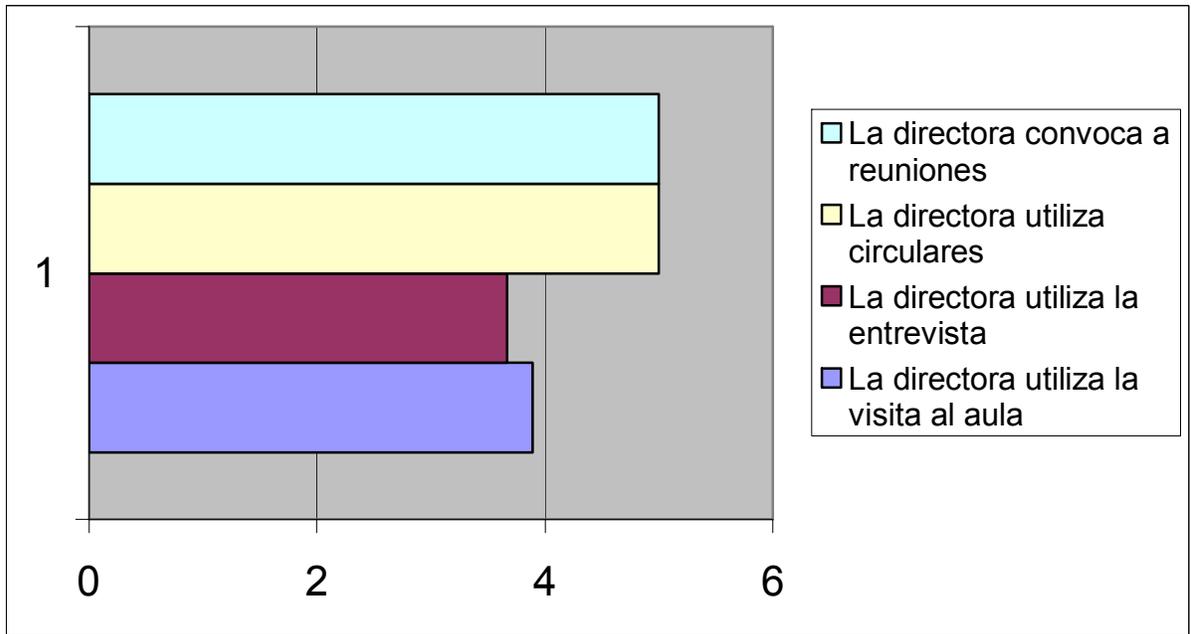
Los resultados finales se muestran a continuación.

*Cuadro N° 2
Medios de supervisión según docentes*

<i>N°</i>	<i>Aspectos</i>	<i>Puntos</i>
<i>1</i>	<i>La directora utiliza la visita al aula.</i>	<i>3.89</i>
<i>2</i>	<i>La directora utiliza la entrevista.</i>	<i>3.67</i>
<i>3</i>	<i>La directora utiliza circulares.</i>	<i>5.0</i>
<i>4</i>	<i>La directora convoca a reuniones.</i>	<i>5.0</i>

El cuadro anterior muestra los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a las docentes. Como se puede apreciar de los cuatro ítems solamente dos están sobre el valor de referencia (4.1), los otros dos ítems están por debajo de dicho valor. Por tanto se obtiene un promedio de (4.39), este indica el cumplimiento satisfactorio de los medios de supervisión. La percepción que tiene la directora acerca de los medios de supervisión señala que los utiliza siempre.

*Gráfico N° 2
Medios de Supervisión según docentes*



En este gráfico se muestra el comportamiento de la segunda variable. El puntaje obtenido en los cuatro ítems indica que los medios de supervisión se cumplen satisfactoriamente con los aspectos evaluados.

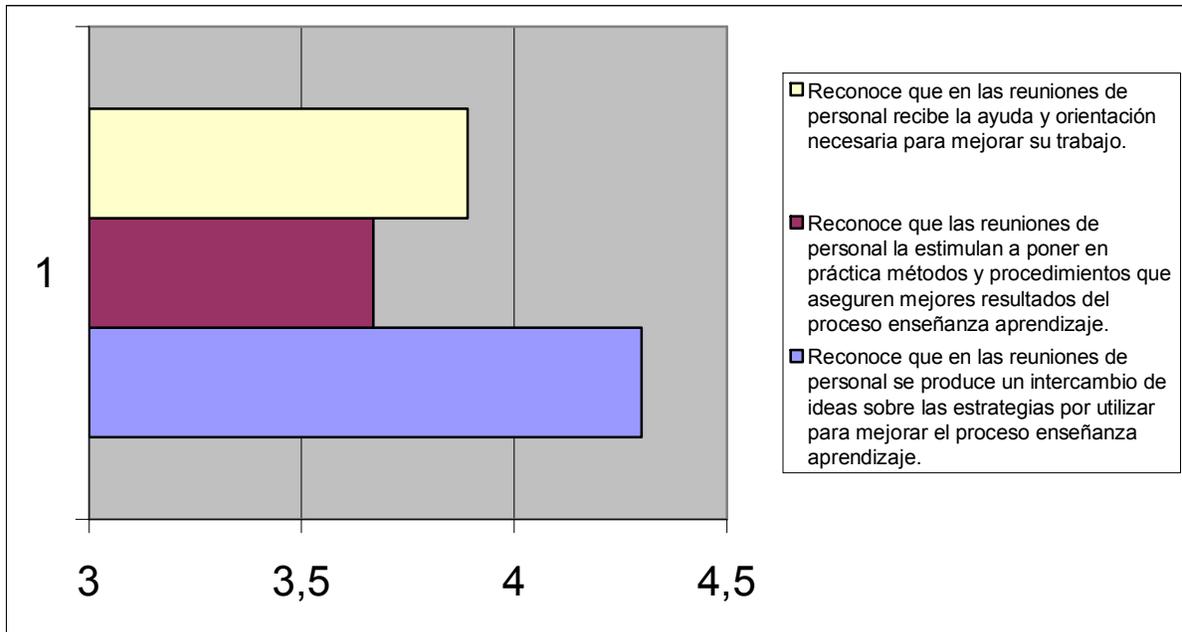
La tercera variable “efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje” corresponde a tres indicadores, de los cuales solamente uno obtiene el puntaje superior al valor de referencia (4.1), los otros dos ítems obtienen puntajes inferiores a dicho valor. El indicador que obtiene mayor puntaje es el que se refiere a que en las reuniones de personal se produce un intercambio de ideas sobre el proceso enseñanza aprendizaje. La percepción que tienen las nueve docentes encuestadas es bueno con respecto a esta variable. Los resultados fueron obtenidos en el cuestionario aplicado a las docentes. Dichos resultados se muestran a continuación.

Cuadro N° 3
Efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje

<i>N°</i>	<i>Aspectos</i>	<i>Puntos</i>
<i>1</i>	<i>Reconoce que en las reuniones de personal se produce un intercambio de ideas sobre las estrategias por utilizar para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.</i>	<i>4,3</i>
<i>2</i>	<i>Reconoce que las reuniones de personal la estimulan a poner en práctica métodos y procedimientos que aseguren mejores resultados del proceso enseñanza aprendizaje.</i>	<i>3,67</i>
<i>3</i>	<i>Reconoce que en las reuniones de personal recibe la ayuda y orientación necesaria para mejorar su trabajo.</i>	<i>3,89</i>

El cuadro anterior muestra los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a las docentes. Como se puede apreciar de los tres ítems solamente uno está sobre el valor de referencia (4.1), los otros dos ítems están por debajo de dicho valor. Por tanto se obtiene un promedio de 3.95 indicando así el cumplimiento regular de el efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje. La percepción que tiene la directora acerca de esta variable es favorable.

Gráfico N° 3
Efecto de las reuniones de personal en la calidad del Proceso enseñanza aprendizaje según docentes



En este gráfico se muestra el comportamiento de la tercera variable. El puntaje indica el cumplimiento regular de el “Efecto de las reuniones de personal en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje”.

La cuarta variable “Calidad del proceso enseñanza aprendizaje” corresponde a cinco indicadores de los cuales, tres están sobre el valor de referencia (4.1) y dos están por debajo de dicho valor. La asistencia y puntualidad de los alumnos, así como los métodos adecuados por las docentes obtienen igual puntaje. De los cinco ítemes de la “calidad del proceso enseñanza aprendizaje” el que obtuvo menor puntaje es el que se refiere al cumplimiento de los alumnos con tareas y asignaciones. Finalmente se reconoce que el rendimiento académico es regular, el puntaje obtenido así lo indica.

Con respecto a la percepción de las nueve docentes, el indicador que obtuvo mayor puntaje fue “los recursos y materiales didácticos empleados en la labor docente”.

esta variable el que obtuvo mayor puntaje

La asistencia y puntualidad de los alumnos, así como los métodos adecuados por las docentes obtienen igual puntaje; lo que permite apreciar que estos puntajes están sobre el valor de referencia (4.1.).

De los cinco ítemes de ésta variable, el que obtiene menor puntaje es el que se refiere al cumplimiento de los alumnos con tareas y asignaciones; finalmente se reconoce que el rendimiento académico es regular el puntaje obtenido así lo indica.

Con respecto a la cuarta variable “Calidad del proceso enseñanza aprendizaje”, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes.

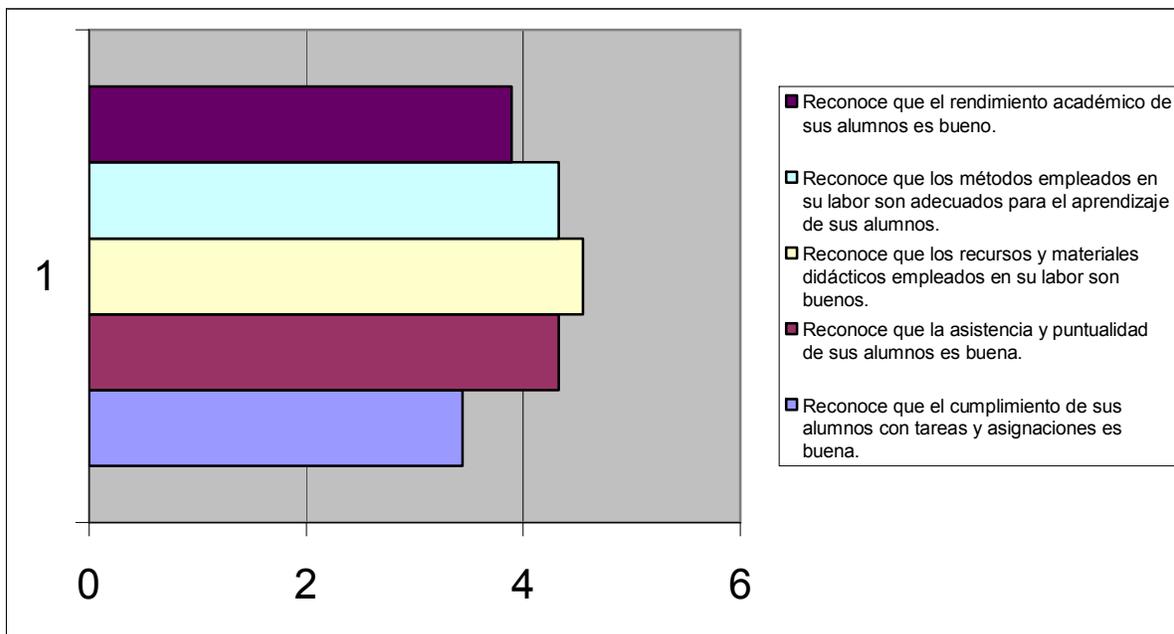
Los resultados finales se muestran a continuación.

*Cuadro N° 4
Calidad del proceso enseñanza aprendizaje*

<i>N°</i>	<i>Aspectos</i>	<i>Puntos</i>
<i>1</i>	<i>Reconoce que el cumplimiento de sus alumnos con tareas y asignaciones es buena.</i>	<i>3,44</i>
<i>2</i>	<i>Reconoce que la asistencia y puntualidad de sus alumnos es buena.</i>	<i>4,33</i>
<i>3</i>	<i>Reconoce que los recursos y materiales didácticos empleados en su labor son buenos.</i>	<i>4,55</i>
<i>4</i>	<i>Reconoce que los métodos empleados en su labor son adecuados para el aprendizaje de sus alumnos.</i>	<i>4,33</i>
<i>5</i>	<i>Reconoce que el rendimiento académico de sus alumnos es bueno.</i>	<i>3,89</i>

El cuadro anterior muestra los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a las docentes. Como se puede apreciar, de los cinco ítemes tres están sobre el valor de referencia (4.1), y dos ítemes están por debajo de dicho valor. Su promedio 4.1 indica el cumplimiento satisfactorio de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Gráfico N° 4
Calidad del Proceso enseñanza aprendizaje según docentes



En este gráfico se muestra el comportamiento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje. El puntaje indica que se cumple satisfactoriamente con los aspectos evaluados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones de la investigación realizada. Estas conclusiones se presentan de acuerdo con las variables incluidas en el estudio.

Variable N° 1: Tipos de supervisión

Se concluye que de las cuatro variables del estudio ésta variable “tipo de supervisión” es la que mejor se cumple. Se evidencia la responsabilidad y compromiso de la directora por ejercer satisfactoriamente la función

supervisora. Concuerda su opinión con la opinión de todas las docentes encuestadas.

Variable N° 2: Medios de Supervisión

Se concluye en ésta variable “Medios de supervisión” que la directora del centro educativo utiliza particularmente como medio de supervisión, tanto las circulares como la convocatoria a reuniones. En relación con la visita al aula y la entrevista, aunque sí cumplen como aspecto evaluado; son menos utilizados.

La percepción que tiene la directora de esta variable es que utiliza igualmente los cuatro medios de supervisión lo que no es coincidente con la percepción de las 9 docentes encuestadas, quienes estimaron que la entrevista y la visita al aula son los medios menos empleados.

Variable N° 3: Efecto de las reuniones de personal en calidad del proceso enseñanza aprendizaje

Se concluye que las reuniones de personal tienen un efecto regular en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, por lo que dos indicadores obtienen puntajes inferiores al valor de referencia (4.1). Obteniéndose un promedio de 3.95.

El ítem más relevante es el que se refiere a que en las reuniones de personal se produce un intercambio de ideas sobre las estrategias por utilizar para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje. El ítem que menos puntaje obtuvo es el que se refiere a que las reuniones de personal estimulan a los docentes a poner en práctica procedimientos que aseguran mejores resultados del proceso enseñanza aprendizaje.

Variable N° 4: Calidad del proceso enseñanza aprendizaje

Se concluye en esta variable que la calidad del proceso enseñanza aprendizaje es bueno. Los cinco indicadores cumplen positivamente con el aspecto evaluado. Los puntajes obtenidos señalan el cumplimiento de la variable, con mayor relevancia destacando los recursos y materiales didácticos empleados en la labor docente.

Por su parte el indicador que menor puntaje obtuvo, es el que se refiere al cumplimiento de los alumnos con tareas y asignaciones.

Lo anterior permite concluir que existe un buen rendimiento académico; y que en su conjunto los cinco indicadores están contribuyendo a favorecer la calidad del proceso enseñanza aprendizaje; lo que a su vez permite observar la coincidencia con la opinión de la directora del centro educativo.

5.2. Recomendaciones

En este apartado se presentan las recomendaciones para cada una de las variables del estudio.

Para la Directora y Docentes del centro educativo.

Variable N° 1: Tipos de supervisión

Se debe reconocer la importancia y la necesidad de que los “tipos de supervisión” se deben ejercer en muchas ocasiones simultáneamente, lo que además requerirá de adecuados ajustes y adaptación con los medios de supervisión que se estén ejerciendo por parte de la directora. Para ello será indispensable mantener una actitud abierta y positiva, de mucha colaboración entre todos los miembros que integran el equipo del centro educativo.

Variable N° 2: Medios de Supervisión

Se recomienda utilizar los cuatro medios de supervisión con el mismo interés, ofreciendo a las docentes la información necesaria que les permita comprender la importancia y necesidad de ejercer estos medios para mejorar el desempeño de la función supervisora.

Variable N° 3: Efecto de las reuniones de personal en calidad del proceso enseñanza

aprendizaje

Estimular al personal docente que asiste puntualmente a las reuniones para que apliquen métodos y procedimientos que aseguren mejores resultados del proceso enseñanza aprendizaje.

Utilizar las reuniones de personal para brindar la capacitación que requieran las docentes en cuanto a orientación y ayuda necesaria para mejorar su trabajo.

Ampliar los espacios para que las docentes logren intercambiar ideas sobre las estrategias por utilizar para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

Variable N° 4: Calidad del proceso enseñanza aprendizaje

Estimular a las docentes por los recursos y materiales utilizados en su labor.

Organizar una capacitación dirigida a los padres de familia acerca de la importancia que tiene para el alumno y alumna el cumplimiento de tareas y asignaciones.

Estimular a los alumnos y alumnas que con su asistencia son puntuales para que entusiasmen a los demás a lograr la misma puntualidad.

Estimular a docentes y alumnos lo mismo que a padres y madres de familia a mantener un buen rendimiento académico y sí es posible a elevarlo.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

Literatura Consultada

Alpizar Jiménez Yancy. La Supervisión educativa y las mejoras en el proceso enseñanza aprendizaje y en el fortalecimiento profesional docente. Tesis de Maestría. Universidad de Costa Rica, Recinto de Grecia. Enero 1999.

Barrantes Echavarría Rodrigo. Investigación un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo. San José, C.R.: EUNED, 2001.

Cano, Elena. (1999). Evaluación de la calidad educativa. Madrid: La Muralla, S.A.

Corella Q., Ana María (comp.) Modelos Actuales de la asesoría y supervisión educativa. UNED 2002.

Chacón Ch., Flor de María (comp.) Sistema de control de calidad. UNED 2002.

Chavarría Chavarría, Gilberto. Influencia de la supervisión educativa en el desarrollo del potencial humano de los educadores. Tesis de Maestría, U.C.R. Sede de Occidente. Enero 1998.

De Hierro, Lelia O. (1974). Enfoque práctico de la supervisión escolar. Argentina editorial Kapelusz.

Espinoza Quirós, Damaris. Hidalgo Agüero Carmen M^ª y Morales Rodríguez Rosa Ma. (1990). Aporte que la enseñanza de la bibliotecología dado al país en la formación de recursos humanos para el área de información. U.C.R. Facultad de Educación. Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Fernández Pacheco, Patricia. La Actividad supervisora: propuesta de un diseño para el circuito escolar N° 10 de la Dirección Regional de Enseñanza de San José. UNED, Tesis, 1988.

Galindo Cáceres, Jesús. Técnicas de investigación en sociedad, cultural y comunicación. 1era Edición, México. 1998.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. Metodología de la investigación. México: 1998.

Instructivo Técnico – Normativo Institucional. Escuela Jacinto Ávila Araya. 2001.

Kimball, Wiles. Técnicas de supervisión para mejores escuelas. Editorial F. Trillas, S.A. México. 1965.

Lafourcade, Moya y Bosco. La función de supervisión y asesoría en la calidad de la educación. SIMED. San José, Ministerio de Educación Pública. 1996.

Nérci, Imideo. Introducción a la supervisión escolar. Editorial Kapelusz. Argentina, 1975.

PNUD. Los Retos educativos del futuro. Estado de la educación en América Latina y el Caribe. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Costa Rica, 1999.

Reyes G. Alejandro (1998). Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases. México: Trillas.

Rojas P., Carlos (comp.) Gerencia en educación. UNED 2002.

Sierra Bravo, Restituto. Técnicas de investigación social. Editorial Parainfo S.A. Madrid, España, 1992.

Sibaja Sibaja, Ali Antonio. La Supervisión educativa, nueva perspectiva para mejorar las instituciones nocturnas de la región de San Ramón. Tesis de Maestría. Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente. Enero 1998.

SIMED. Ministerio de Educación Pública. Enfoques y estrategias curriculares para el mejoramiento de la calidad de la educación en la Escuela Líder. Fascículo 7. 1998.

SIMED. Ministerio de Educación Pública. La Planificación Institucional: Un enfoque centrado en la calidad de la educación. Fascículo 11. 1998.

UNESCO. La Educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el S. XXI, presidida por Jacques Delors. Francia, 1997.

Venegas Jiménez, Pedro. Algunos elementos de investigación. San José, C.R.: EUNED, 1999.

*Zilberstein Toruncha, José. Una alternativa para elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje desde la propia institución docente. Seminario Taller sobre innovaciones educativas. Bogotá, Colombia, 2000.
E-mail: zilber@rimed.cu.*

<http://www.puertasabiertas.net/biblio-04.html>.

Universidad Estatal a Distancia

Sistema de Estudios de Posgrado

Maestría en Administración de la Educación

Cuestionario N° 1 para docentes de la escuela Jacinto Ávila Araya

Estimado compañero (a):

Con el presente cuestionario se desea conocer su opinión acerca de algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del Proceso enseñanza-aprendizaje que se realiza en este centro educativo. La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. No es necesario que anote su nombre. Se agradece su valiosa colaboración.

Muchas gracias.

Instrucciones: Marque con una (x) los aspectos según el grado de frecuencia.

	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
<i>1- La directora utiliza la visita al aula.</i>				
<i>2- La directora utiliza la entrevista.</i>				
<i>3- La directora utiliza circulares.</i>				
<i>4- La directora la convoca a reuniones.</i>				
<i>5- La supervisión que desempeña la directora estimula la labor creadora del docente.</i>				
<i>6- La supervisión que desempeña la directora busca localizar errores para corregirlos.</i>				
<i>7- La supervisión que desempeña la directora busca prevenir errores.</i>				
<i>8- La supervisión que desempeña la directora promueve el desenvolvimiento profesional.</i>				
<i>9- Reconoce que las reuniones de personal se produce un intercambio de ideas sobre las estrategias por utilizar para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.</i>				

<p><i>10- Reconoce que las reuniones de personal la estimulan a poner en práctica métodos y procedimientos que aseguren mejores resultados del proceso enseñanza-aprendizaje.</i></p>				
<p><i>11- Reconoce que en las reuniones de personal recibe la ayuda y orientación necesaria para mejorar su trabajo.</i></p>				
<p><i>12- Reconoce que el rendimiento académico de sus alumnos es bueno.</i></p>				
<p><i>13- Reconoce que el cumplimiento de sus alumnos con tareas y asignaciones es bueno.</i></p>				
<p><i>14- Reconoce que la asistencia y puntualidad de sus alumnos es buena.</i></p>				
<p><i>15- Reconoce que los recursos y materiales didácticos empleados en su labor son buenos.</i></p>				
<p><i>16- Reconoce que los métodos empleados en su labor son adecuados para el aprendizaje de sus alumnos.</i></p>				

Universidad Estatal a Distancia

Sistema de Estudios de Posgrado

Maestría en Administración de la Educación

Cuestionario N° 2 para la directora de la escuela Jacinto Ávila Araya

Estimada directora:

Con el presente cuestionario se desea conocer su opinión acerca de algunos factores de la supervisión educativa que influyen en la calidad del Proceso enseñanza-aprendizaje que se realiza en este centro educativo. La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. No es necesario que anote su nombre. Se agradece su valiosa colaboración.

Muchas gracias.

Instrucciones: Marque con una (x) los aspectos según el grado de frecuencia.

	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
<i>1- Utiliza la visita al aula para supervisar el trabajo de los docentes.</i>				
<i>2- Utiliza la entrevista para supervisar el trabajo de los docentes.</i>				
<i>3- Utiliza circulares para supervisar el trabajo de las docentes.</i>				
<i>4- Reconoce que convoca a reuniones de personal.</i>				
<i>5- Reconoce que la supervisión que realiza estimula la labor creadora del docente.</i>				
<i>6- Reconoce que la supervisión que realiza busca localizar errores para corregirlos.</i>				
<i>7- Reconoce que la supervisión que realiza busca prevenir errores.</i>				

8- <i>Reconoce que la supervisión que realiza promueve el desenvolvimiento profesional.</i>				
9- <i>Reconoce que las reuniones de personal le permiten unificar las actividades del personal.</i>				
10- <i>Reconoce que en las reuniones de personal logra el apoyo de todos los miembros.</i>				
11- <i>Reconoce que las reuniones de personal le permite mejorar las actividades docentes.</i>				
12- <i>Reconoce que el rendimiento académico de los niños y niñas de la escuela es bueno.</i>				
13- <i>Reconoce que el cumplimiento de los alumnos con tareas y asignaciones es bueno.</i>				
14- <i>Reconoce que la asistencia y puntualidad de los niños y niñas de la escuela es bueno.</i>				
15- <i>Reconoce que los recursos y materiales didácticos empleados por las docentes son buenos.</i>				
16- <i>Reconoce que los métodos empleados en la labor docente son adecuados para el aprendizaje de los alumnos.</i>				