

República Dominicana
**Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
(UTECO)**

“Universidad Patrimonio de la Comunidad”



**Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Educación**

***Trabajo de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Educación,
Mención Ciencias Sociales***

Título:

**Eficacia del Acompañamiento al Proceso Enseñanza-Aprendizaje
por los Supervisores Adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí,
Año Escolar 2014-2015.**

Sustentantes:

Marisol Gabin Almánzar

Daniel Antonio Gómez Mota

Jeovany Rondón Acosta

Asesor:

Licdo. Prebisterio Lora de la Cruz, M.A.

Los conceptos expuestos en el presente trabajo de grado, son de la exclusiva responsabilidad de los sustentantes del mismo.

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez,
Julio, 2015.

Título:

**Eficacia del Acompañamiento al Proceso Enseñanza-
Aprendizaje por los Supervisores Adjuntos del Distrito
Educativo 16-01 de Cotuí, Año Escolar 2014-2015.**

Índice

Contenido	Pág.
Índice.....	ii
Dedicatorias.....	v
Agradecimientos.....	xii
Lista de gráficos.....	xiv
Lista de tablas.....	xv
Resumen.....	xvi
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.3. Justificación.....	7
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.5. Variables e indicadores.....	9
1.6. Definición de términos.....	10
1.7. Marco Contextual.....	11
1.7.1. Ubicación Geográfica del Municipio de Cotuí.....	13
1.7.2. Descripción del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.....	12
1.8. Alcance y límite de la investigación.....	14
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
2.1. Introducción.....	15
2.2. La supervisión educativa.....	15
2.1.1. Fases de la supervisión.....	17
2.1.2. Necesidad de supervisión.....	21
2.1.3. Principios de la supervisión.....	22
2.1.4. Sistema de Acompañamiento y Supervisión (SAS).....	24

2.1.5. Planificación.....	25
2.1.6. Desempeño del docente.....	26
2.1.7. Rendimiento escolar.....	27
2.2. Metodología usada en la supervisión.....	28
2.2.1. El cronograma.....	29
2.3. Calidad educativa.....	29
2.3.1. Mejora educativa.....	32
2.3.2. Organización.....	32
2.3.3. Eficiencia docente.....	33
2.3.4. Plan Operativo Anual (POA).....	33
2.3.5. Planes estratégicos.....	33
2.3.6. Proceso de actualización curricular.....	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA.....	36
3.1. Introducción.....	36
3.2. Diseño.....	36
3.3. Población y muestra	37
3.4. Descripción del instrumento de investigación.....	37
3.5. Validez del instrumento.....	38
3.6. Confiabilidad.....	38
3.6. Técnicas de recolección de datos.....	38
3.7. Análisis de los datos.....	39

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
4.1. Introducción.....	40
4.2. Resultados.....	40
4.2.1. Características socio-demográficas.....	40
4.2.2. Supervisión pedagógica.....	43
4.2.3. Metodología utilizada en la supervisión.....	46
4.2.4. Calidad educativa.....	

CAPITULO V

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	57
5.0. Introducción.....	57
5.1. Descripción de los objetivos.....	58
5.2. Conclusiones.....	60
5.3. Recomendaciones.....	62

Referencias Bibliográficas

Anexos

Dedicatorias

A: *Díos.* Por dar la vida, la fuerza y ser mí guía para enfrentar el duro camino hasta lograr el reto de la meta trazada.

Homenaje Póstumo

a mis Padres fallecidos: *Leoncío Gabín y Natividad Almánzar.* Por permitirme el derecho de nacer. Espero que Dios los tenga en el lugar que ustedes se merecen, porque se lo ganaron en esta tierra. “Los amo”.

A mi suegra fallecida: *Bernarda Ulloa.* Por ser una persona tan importante en este camino y por estar ahí para mí incondicionalmente. Gracias y le pido a Dios que la haya acogido en su seno, porque te lo mereces, por la mujer que fuiste aquí en esta tierra.

A mi esposo: *Isidro Mora Ulloa.* Por ser un apoyo incondicional en este camino que crucé y por estar conmigo cuando te he necesitado. Gracias. “Te amo”.

A mis hijos: *Emmanuel, Ismaíry y Maríyerlín.* Por ser la razón de mi existencia y el motivo principal de todos mis esfuerzos de superación.

A mis hermanos/as:

María Virgen, Federico, Juan Leonel y

Melania. Por estar siempre a mi lado. Por brindarme su apoyo y por no dejarme sola nunca en este momento tan importante para mí. Los quiero mucho.

A mis cuñadas:

Ivelisse, Awilda y Aracelis. Por formar parte de mi entorno familiar. Por motivarme a que cuando se quiere se puede y por su apoyo incondicional.

A mi compadre:

Lucas Joaquín Adelson Suero. Por ser una persona muy importante en esta trayectoria y por tu apoyo y ayuda incondicional. Gracias.

A mis compañeros de tesis: *Daniel y Yovanny.* Con quienes he compartido esta

maravillosa experiencia. Gracias, por su sinceridad y cariño incondicional.

Marisol Gabín Almánzar 2002-063.

Dedicatorias

A: **Dedico esta tesis primero a *Díos, Nuestro Creador.***

Por ser el camino para lograr el proyecto que desde hace mucho me proponía lograr y por enseñarme a perdonar y trabajar en equipo.

A mis padres: ***Andrés Gómez Sánchez y Juana Mota.*** Por enseñarme que cuando uno se prepara las puertas se le van abriendo y que de mi depende si quiero ser uno más o uno que cambiara la sociedad para bien y decirme que no quisieran verme vivir en la miseria como la que hemos vivido y que a pesar de ser analfabetos nunca quisieron que yo pasará por esa situación.

A mi esposa: ***Claribel Manzueta.*** Por brindarme su apoyo y ser una motivación para mi formación.

A mi hija: ***Daríbel Gómez Manzueta.*** Por ser la fuente que desde tu nacimiento me motivaste a luchar sin desmayo para verte crecer, reír, jugar y compartir los momentos de alegría y tristeza.

**A mi maestro
de ebanistería:**

Fernando Mendoza. Por haberme formado y
capacitado en el área de la ebanistería que me permitió pagar
mis estudios y me enseñó que los caminos correctos son
aquellos que te ayudan a formarte como ser humano.

A mi compadre:

Eloíde De Jesús Pérez. A pesar de que siempre
discutíamos, también me inspiraste apoyo en esos momentos
que más los necesitaba, escuchando mis quejas y dolores, que
muy bien sabes que pasé por ser un hombre que
económicamente no tenía ayuda.

Daniel Antonio Gómez Mota. 2007-059

Dedicatorias

A: *Díos*, en primer lugar, por haberme dado la fortaleza dentro de tantas debilidades, para culminar este proyecto que hoy llega a su etapa final.

A mis padres: *Pedro Rondón y Juana A. Acosta*, que aunque en este momento tan grande de mi vida no se encuentran físicamente se que sus espíritus si lo están, y sé que me han acompañado en todo el trayecto y me han dado las fuerzas para lograr este logro que es de ustedes también.

A mi esposo: *José Adélso Flores Paula*. Por ser mi motivación tanto emocional como económico, para no detenerme hasta alcanzar la meta que me propuse en la vida. Este logro es para ti.

A mis hijas: *Adelvanny e Isabel Adalgeny Flores Rondón*.
A ti Adelvanny, por todo tu apoyo emocional, espiritual y físico y poner tanto empeño en ayudarme a realizar mis tareas como si fueran tuyas. Este logro es tuyo. Y a ti mi pequeña Adalgeny, por tu paciencia sin reproches en esos largos días

de ausencias y por repetirme “Mami tu no vas para la Universidad”, hoy puedo decirte mi niña, ya he terminado, no voy para la universidad. Este logro también es de ustedes mis niñas preciosas.

A mis hermanos/as: *Gustavo, Marina, Cecilia, José Alberto, Germanía María, Yasmín Ysabel, Francisco y José Luís.* A ustedes por estar siempre para mí en los malos y buenos momentos de mi vida. Sinceramente les digo que todo el esfuerzo valió la pena.

A ti: *Germanía.* Te dedico este logro por ser mi mayor ejemplo y mi motor de arranque para demostrar que en la educación está el futuro.

A mi suegra: *Octaviana Paula.* Por todos sus consejos que fueron un apoyo emocional en todo este trayecto de mi vida.

A mis sobrinos: Por siempre darme su apoyo y amor. “Gracias mis amores”.

A mis compañeros de tesis: *Marisol Gabín y Daniel Gómez Mota.* Por su compromiso con el trabajo para que todo saliera bien y en orden. Mil gracias.

A mis cuñados: Por todos sus consejos motivadores, y tanto amor para mí.
Gracias.

Al profesor: *Lícdo. Prebisterio Lora.* Por todo su apoyo y su grandioso esfuerzo, para ayudarme a lograr que todo saliera en orden y bien. “Gracias por ese aporte tan grandioso que usted brinda con tanto amor y dedicación”.

A los/as maestros/as del
área de Ciencias Sociales: *De la Universidad UTECO.* Por sus aportes tan valiosos para lograr el objetivo que hoy da fin a esta gran meta. Gracias mis maestros.

Al profesor: *Lícdo. Julio Mendoza.* Por siempre darme el apoyo ayuda y orientación sin cambio ninguno. Con dedicación y amor. ¡Mil gracias!

A la: *Universidad UTECO.* Por ser el centro de nuestro estudio en donde adquirí los conocimientos que me permitieron educarme y formarme como profesional y cambiar la sociedad en donde vivo.

Jeovany Rondón Acosta. 98-325.

Agradecimientos

A: *Díos.* Por ser el eje central que nos formó y nos dio la vida para que hagamos de ella un proyecto de vida, dándonos las fortalezas para vencer todos los obstáculos que se nos presentaron en los momentos de debilidad.

Queremos expresar que cuando se trata de lograr una meta siempre surgen los que quieren destruir ese sueño y le damos gracias a Dios por ser la fuente que nos permitió lograr nuestro sueño anhelado, ser profesionales.

A la: *Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).* Por ser la casa de altos estudios en donde adquirimos los conocimientos que nos permitieron formarnos como profesionales y cambiar la sociedad donde vivimos.

A nuestro asesor: *Lícd. Prebisterio Lora.* Por disponer de su tiempo para ayudarnos a terminar nuestro trabajo de grado, ser nuestro amigo y ayudarnos con sus altos y sabios conocimientos, guiándonos siempre por el camino adecuado, a pesar de todos los inconvenientes que tuvimos.

A nuestro digitador: *Alexander Camacho (Lali).* Por todo su apoyo y sabias orientaciones, ayudándonos en este arduo proceso y por comportarse como un verdadero amigo que nunca nos demostró interés alguno en lo económico.

Al: *Distrito Educativo 16-01 de Cotuí y los centros educativos de la zona urbana.* Por brindarnos las informaciones adecuadas para que el proceso de investigación fuese exitoso, a pesar de los inconvenientes que se nos presentaron.

Los sustentantes.

Lista de gráficos

<i>Gráfico</i>	<i>Pág.</i>
Gráfico No. 1. Distribución de porcentaje referente al Nivel Académico.....	42
Gráfico No. 2. Distribución de porcentaje en relación al instrumento utilizado por los supervisores adjuntos para realizar los acompañamientos.....	51

Lista de Tablas

Tabla	Pág.
Tabla No. 1. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación con el sexo.....	40
Tabla No. 2. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al tiempo en servicio.....	41
Tabla No. 3. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los supervisores planifican los acompañamientos.....	43
Tabla No. 4. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al tiempo en que los supervisores realizan los acompañamientos.....	44
Tabla No. 5. Distribución de frecuencia y porcentaje en cuanto a si los acompañamientos realizados por los supervisores están orientados al mejoramiento académico de los docentes.....	45
Tabla No. 6. Distribución de frecuencia y porcentaje referente a si los supervisores adjuntos elaboran cronograma de trabajo al momento de realizar los acompañamientos.....	46
Tabla No. 7. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al propósito de los acompañamientos.....	47
Tabla No. 8. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación si en el instrumento utilizado en el proceso de acompañamiento el supervisor toma en cuenta la casilla observación.....	48
Tabla No. 9. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a lo que toma más en cuenta el supervisor al momento de realizar el proceso de acompañamiento.....	49
Tabla No. 10. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los supervisores establecen compromiso a los fines de mejorar las debilidades encontradas en los acompañamientos.....	50
Tabla No. 11. Distribución de frecuencia y porcentaje en cuanto al uso que los profesores le dan a los acompañamientos.....	52

Tabla No. 12. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si el personal docente y administrativo toma en cuenta las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo.....	53
Tabla No. 13. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos y monitoreos contribuyen a mejorar la calidad educativa.....	54
Tabla No. 14. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos orientan la organización del trabajo docente.	55
Tabla No. 15. Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos contribuyen a la eficacia del trabajo docente.	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación sustentado por **Marisol Gabín Almánzar, Daniel Gómez Mota y Jeovany Rondón Acosta**, lleva por título “eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, Año Escolar 2014-2015. La supervisión al haber sido tradicionalmente fiscalizadora en la educación dominicana, se ha ido observando en la práctica, en el caso específico del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, que surgen problemas en las actividades supervisadas.

Esto ha provocado en los supervisores y supervisados conflictos y opiniones que parecen equivocadas, ya que cuando se lleva a cabo la supervisión de la forma tradicional, es decir, dando órdenes, exigiendo deseos o mandatos, para llamar la atención por algo que se considera que se ha hecho mal o para llenar una ficha o un formulario estadístico que se ha exigido o por mandato expreso de instancias superiores. Los resultados que obtenidos de la investigación son de gran utilidad, tanto para el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, la Regional de Educación No. 16 y la nación dominicana, ya que viene a contribuir a determinar cuáles son las estrategias que utilizan los supervisores adjuntos al momento de llevar a cabo el proceso de la supervisión.

El diseño que se utilizó en la investigación fue no experimental de tipo descriptivo, ya que el mismo presenta la realidad del fenómeno de forma tal como se manifiesta al momento de su ejecución. La población que participó en el estudio estuvo constituida por

una muestra treinta y seis (36) supervisores adjuntos, cuatro (4) directores y noventa y tres (93) profesores de la zona urbana del Distrito Educativo 16-01.

El estudio arrojó las siguientes conclusiones: se comprobó que los supervisores adjuntos que realizan los acompañamientos en los centros educativos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, cuentan con la capacidad y preparación requerida para realizar dicha labor, en razón de que la mayoría de los supervisores tiene nivel de especialidad y maestría; Los supervisores siempre planifican los acompañamientos que realizan a los profesores de los centros educativos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, que lo hacen mensualmente y una que otras veces semanal, y que los acompañamientos realizados por los supervisores contribuyen a mejorar la calidad del proceso educativo, según las opiniones de la mayoría de los supervisores.

Los sustentantes recomiendan: A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), que dentro de sus planes de estudio del área de postgrado, oferte maestría en el área de supervisión pedagógica, para que los profesores y supervisores se especialicen en la labor de supervisión educativa; Al Ministerio de Educación (MINERD), Que oferte becas a los supervisores y profesores de los diferentes Distritos Educativos, a fin de lograr una mejor calidad del proceso de acompañamiento y por ende del proceso educativo.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Según Wiles, (1970). La civilización cristiana estaba a cargo de la vigilancia educativa a la iglesia, cuyo propósito era velar por la educación. En el transcurso de los siglos XIII al XVI, la supervisión educativa era asumida por las instituciones y clases sociales dominantes: Universidades, Iglesias, nobleza, burguesía, disputándose entre sí el control de las escuelas.

La institución educativa evolucionó alcanzando cierto desarrollo, con la consolidación de los estados, las grandes ciudades y municipios; las escuelas como instituciones sociales se desplazaron a ciertos espacios geográficos; de esta manera, la función de inspección-dirección del proceso educativo fue asignado al Estado y la Iglesia, surgiendo entonces la comisión escolar. Los integrantes de esta comisión eran elegidos entre los munícipes más notables y ministros de la iglesia, cuya función principal era vigilar la escuela y organizar los exámenes. (Fernández, 1994).

La República Dominicana en el período de la colonización, tomando como parámetros los orígenes de la educación formal, iniciada a principio del siglo XVI con las primeras escuelas experimentales, dirigidas por los Franciscanos y Dominicos, organizadas bajo las reglas monarcas católicas; se oficializa la supervisión por el Rey español Felipe II,

especificando el control de las escuelas por la Iglesia, la Real Academia y los Cabildos. (SEEBAC, 1996).

Según Lemus, (1975). En el transcurso del siglo XIX, el Marqués de Condorcet, considerado el padre de la inspección escolar, presentó un proyecto de asamblea legislativa francesa, en el que contemplaba la optimización de la educación como tarea esencial para los inspectores escolares. La supervisión escolar ha experimentado una evolución singular hasta llegar a la forma actual, pasando por diferentes fases entre las que se pueden citar: la fiscalizadora, la constructiva y la creadora.

A partir de la Independencia Nacional en el año 1844, hasta la Ocupación Militar Norteamericana (1916-1924), se crearon disposiciones legales en las escuelas y la supervisión pasó al control del Estado Dominicano. En este período, continua el enfoque fiscalizador de la supervisión, con la inclinación de mejorar la labor de los/as maestros/as. La legislación educativa se mantuvo muy activa, tratando de dar respuesta a los problemas del sistema, estableciendo instrumentos legales que normaron la supervisión como la Ley No. 33 del 1844, sobre la “instrucción”, la cual señalaba el carácter nacional de la educación, estableciendo la responsabilidad de control de la diputación provincial.(Ibíd)

En la República Dominicana, la supervisión ha trascendido acorde con la sociedad y sus constituciones, pasando por una serie de etapas, las cuales han dejado sus frutos de acuerdo a la época. La supervisión escolar ha sido conceptualizada como la fase del sistema administrativo de la gestión escolar, encaminada a asegurar la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje con cierto nivel de calidad. Esta garantiza la eficacia de la

gestión de los procesos educativos y contribuye a un mayor rendimiento. La supervisión se considera como un instrumento de la administración educativa que está dirigida a lograr la máxima eficiencia, así como el mejoramiento constante de la enseñanza. (SEEBAC, 1996).

Según Díaz, (1986). En la antigua Grecia, la vigilancia de la educación se organizaba en relación con las ciudades donde se aplicaba. En Esparta, la supervisión se delegaba a los magistrados llamados Éforos. En Atenas, esa responsabilidad recaía en el sofista y los cinco del Aerópago, quienes tenían la misión de velar por la educación, con el control de las escuelas y la conducta moral. En Roma, dicha función era asignada a los magistrados censores.

Según Imbert (1995). Desde que el Estado existe como organismo de dominio, control o mediación, ha funcionado la supervisión en una u otra forma; pronto se descubrió que la escuela es uno de los mejores vehículos para conservar las tradiciones y defender los intereses de la cultura.

De acuerdo con Petrouski (1996). La supervisión como actividad especial en el proceso de formación, surge con la aparición de la industria educativa. En los antiguos Estados Teocráticos, las personas encargadas de vigilar la educación recibían el nombre de examinadores; en otras civilizaciones de la antigüedad como: La India, Egipto y Persia, la obra de vigilancia descansaba en los sacerdotes y miembros de la nobleza.

Después de realizar investigaciones en las diversas universidades de la región se han encontrado los siguientes trabajos que guardan relación con el tema de estudio:

Rosario; Marte, Fabían, Rodríguez y et al en el año 1999, realizaron un trabajo de investigación titulado: Parámetros de la supervisión educativa en el Distrito Educativo 16-01 del Municipio de Cotuí, dentro del marco del Plan Decenal en los años 1992-1998, la cual concluyó que el Plan Decenal de Educación se plantea que los supervisores adjuntos deben poseer el grado de maestría, nivel académico que aseguraría éxito en la ejecución del modelo de enseñanza que demanda el plan decenal.

En el año 2000 Lora; De la Cruz & Ripoll, realizaron una investigación titulada: “La supervisión pedagógica como estrategia para mejorar la calidad de la educación en el Nivel Básico del Distrito Educativo 16-03 de Cevicos”, quienes concluyeron que los/as maestros/as reciben muy poca supervisión por parte del director del centro educativo; que el director agota la mayor cantidad de tiempo de sus laborales en los quehaceres administrativos y que cuando suele llevar a cabo la supervisión, la realiza apegado a lo que establece el plan de decenal de educación.

Santos, Valdez, Vargas y Et al en el año 2003, realizaron una investigación titulada: Incidencia de la supervisión en el rendimiento académico de los y las estudiantes del Primer Ciclo de la Educación Básica en las escuelas Josefina Emilia Ortega y María Altagracia Paula de San Francisco de Macorís, año 2001-2002, arribando a las siguientes conclusiones: En cuanto al componente planificación, se observa una diferencia de entre las informaciones suministradas por los supervisores adjuntos y las observaciones realizadas a los docentes, ya que los supervisores afirman que la supervisión se realiza de manera sistemática, no obstante se observó poco seguimiento. Esto pone en evidencia, que los

docentes desarrollan el proceso interactivo de manera deficiente, ya que cuando no se trabaja con una planificación es imposible lograr los objetivos.

En el año 2004, Núñez; Del Orbe & Vásquez, realizaron un estudio sobre la supervisión pedagógica como estrategia para mejorar la calidad de la enseñanza en el Nivel Medio del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, arribando a las siguientes conclusiones que la mayoría de los directores y supervisores tienen especialidad y que tienen experiencia para desempeñar las funciones de supervisión.

Morales, Arias y Paulino (2006), realizaron una investigación sobre la influencia de la supervisión educativa en el cambio de actitud de los docentes del Nivel Medio del Distrito Educativo 16-01, la cual concluyo que: la actitud de los docentes de los liceos investigados respecto a la variable planificación en la supervisión educativa es muy alta.

1.2. Planteamiento del Problema

La supervisión escolar favorece el cumplimiento de los propósitos del centro educativo, especialmente cuando se realiza periódicamente de manera sistemática y acorde con los principios que sustentan la misma. La supervisión en términos generales debe ser vista como una acción dentro de un proceso determinado para orientar y facilitar los medios.

Sin embargo, al haber sido la supervisión tradicionalmente fiscalizadora en la educación dominicana, se ha ido observando en la práctica, en el caso específico del

Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, que surgen problemas en las actividades supervisadas, lo que ha provocado en los supervisores y supervisados conflictos y opiniones que parecen equivocadas, cuando se lleva a cabo la supervisión de la forma tradicional, es decir, dando órdenes, exigiendo deseos o mandatos, para llamar la atención por algo que se considera que se ha hecho mal o para llenar una ficha o un formulario estadístico que se ha exigido o por mandato expreso de instancias superiores.

La forma como se está llevando a cabo el modelo de supervisión en el Distrito 16-01 de Cotuí, preocupa a los sustentantes del estudio, en razón de que, el mismo presenta debilidad en su ejecución, pues, los supervisores, aparentan llevar a cabo una supervisión de tipo tradicional, la misma luce rutinaria, sin planificación previa, donde el supervisado, se siente presionado, aparentemente el supervisor le inspira temor y falta de confianza. Por lo que, los sustentantes se plantean las siguientes interrogantes:

- 1- ¿Utilizan los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, estrategias adecuadas para realizar la labor de supervisión?
- 2- ¿Están capacitados los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí para realizar su labor de supervisión en los centros educativos?
- 3- ¿Utilizan los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, una metodología eficaz para realizar el trabajo de supervisión?

- 4- ¿Propician los supervisores adjuntos, un ambiente de confianza en los/as docentes al momento de realizar la supervisión?
- 5- ¿Planifican los supervisores adjuntos las actividades de supervisión que realizan en los centros educativos?

1.3. Justificación

La supervisión educativa es vista como una función técnico-administrativa que realiza acciones de asesoría, orientación, coordinación y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo nacional. El presente estudio determina la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje realizado por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación dominicana.

Esta problemática que presentan los supervisores adjuntos debe ser analizada, ya que se hace necesario que en el Distrito Educativo se compruebe si la supervisión conlleva a mejorar la calidad del sistema educativo o si estos interfieren en el rendimiento de los/as docentes, llevando temor, rigidez y poca confianza en el supervisado. Por lo tanto, se deben trazar metas basadas en la capacitación de los supervisores, donde los/as docentes construyan y desarrollen actividades que conduzcan al mejoramiento del currículo y al proceso enseñanza-aprendizaje.

El estudio resulta de gran importancia, ya que está encaminado a determinar y describir las estrategias del proceso de acompañamiento usadas por los técnicos adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí. Los resultados que se desprendan de la investigación son de gran utilidad, tanto para el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, la Regional de Educación No. 16 y la nación dominicana, ya que viene a contribuir a determinar cuáles son las estrategias que utilizan los supervisores adjuntos al momento de llevar a cabo el proceso de la supervisión.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Verificar la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2014-2015.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1- Comprobar si los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, reúnen las condiciones académicas para realizar la labor de supervisión en los centros educativos.
- 2- Verificar si los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí utilizan las estrategias adecuadas para realizar una buena supervisión.

- 3- Indagar si los supervisores adjuntos utilizan una metodología adecuada para el trabajo de supervisión.
- 4- Constatar si los supervisores adjuntos propician un ambiente de confianza a los/as docentes al momento de realizar la supervisión.
- 5- Verificar si los supervisores adjuntos planifican las actividades de supervisión que realizan en los centros educativos.

1.5. Variables e indicadores

Variables	Indicadores
1- Características socio-demográficas	Sexo. Edad. Nivel académico. Año en servicio. Zona de residencia.
2- La supervisión educativa	Planificación. Desempeño docente. Rendimiento académico. Sistema de Acompañamiento y Supervisión.
3- Metodología utilizada en la supervisión	Cronograma. Ficha de observación.
4- Calidad educativa	Mejorar la educación. Mejor organización. Eficiencia del docente. Plan Operativo Anual Planes estratégicos Actualización curricular.

1.6. Definición de términos

Eficacia: es la capacidad de la persona para lograr lo que se propone. Definiéndose como el nivel de consecución de metas y objetivos. (Diccionario Pequeño Laureaux, 2005).

Acompañamiento: es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, que busca mejorar la práctica pedagógica con participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el proyecto educativo nacional. (Aktouf, 1998)

Proceso: es una secuencia de pasos, dispuesto con algún tipo de lógica, que se enfoca en lograr algún resultado específico. (Castillo, 1998)

Enseñanza: Es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas y/o habilidades. Es la serie de actividades que realiza el docente para estimular, conducir y evaluar permanentemente el proceso de aprendizaje. (SEEC, 2000)

Aprendizaje: es el proceso a través del cual, se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. (Ibid)

Asesor: es una persona generalmente de buen nivel profesional y de mucha cultura general, que da ideas y que sugiere estrategias de alto nivel en relación a una institución o a un sector del gobierno o a un área de actividad. (Cabrera, 2000)

Supervisor adjunto: funcionario con título profesional docente, cuya función es la de asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de técnicas y procedimientos especializados que provienen de un proceso de planificación. (Silva, 1992 p.39).

Distrito educativo: es una instancia del sistema educativo, intermedia entre la Dirección Regional de Educación y los centros educativos. Tienen como ámbito jurisdiccional el territorio de los municipios. (SEEC, 1997).

Supervisión: Es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. (Moreno, 1990)

1.7. Marco Contextual

1.7.1. Ubicación Geográfica del Municipio de Cotuí.

Cotuí es un municipio de la provincia Sánchez Ramírez. Se encuentra situado en la Sub-región Cibao Central. Se enmarca al Este, con el Distrito Municipal de La Cueva y el Municipio de Cevicos; al sur, con Yamasá; al Norte, con Pimentel y Villa Riva y al Oeste, con el Distrito Municipal de Villa La Mata y el Municipio de Fantino. Tiene una extensión territorial de 1,196.13 Km². (Rincón, 2001).

Los habitantes originarios de estas tierras fueron los aborígenes. Al ser extinguido ese grupo étnico con la explotación del oro, los colonizadores españoles tuvieron que traer

negros en condiciones de esclavos, desde las costas africanas, los cuales sirvieron de mano de obra, tanto en la economía aurífera como en la azucarera.

Cotuí, fue fundado en el año 1505, por orden del Gobernador Nicolás de Ovando. Fue ubicado en el área donde se encontraban las instalaciones de la Compañía Minera Rosario Dominicana, en la comunidad de Pueblo Viejo. Se supone que el nombre del lugar fue dado en honor al Sub-Jefe de la zona, llamado Cotoy, que vivía en esa localidad. Posteriormente, Cotuí se convierte en Provincia Sánchez Ramírez, por Ley el día 16 de Agosto del año 1952. En ese mismo año Cevicos alcanzó la categoría de Municipio y Fantino, de Distrito Municipal. (Ortega Liriano, 2003).

Las principales fuentes hidrográficas de Cotuí, son: Yuna, Maguaca, Camú y Chacuey. En el primero se encuentra la Presa de Hatillo con aproximadamente 40 Kms. de extensión, cuyas aguas, son utilizadas en la producción de arroz, la generación de energía eléctrica y abastecimiento de las comunidades ubicadas en sus respectivas riveras.

El municipio de Cotuí, cuenta con uno de los recursos naturales de mayor importancia, la Mina de oro y plata, de la cual, se extraen diferentes minerales como son: oro, plata, cobre, azufre y sulfuro. En la provincia y sobre todo en el municipio de Cotuí, existen otros recursos mineros como son: mármol, agregado para la construcción, zinc, piedras calizas, rocas calizas y caolín. Hasta ahora, sólo el oro y la plata se están explotando en condiciones industriales, las demás se extraen de manera limitada. El municipio de Cotuí se destaca como uno de los mayores productores de cacao, café, plátano y guineo. (Vásquez Bellen, 1998)

En cuanto a la educación, Cotuí, ha avanzado mucho, ya que consta de dos (2) Universidades: Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) y una extensión de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), dos politécnicos y decenas de centros de educación básica y media, tanto del sector público como del privado.

El municipio de Cotuí, es la sede de la Dirección Regional de Educación No. 16, la cual fue creada mediante la Orden Departamental No. 14-95 del 02 de Diciembre del año 1995 de la Secretaría de Estado de Educación, hoy Ministerio de Educación. Dicha Regional, está conformada por los Distritos Educativos: 16-01 de Cotuí, 16-02 de Fantino, 16-03 de Cevicos, 16-04 de Maimón, 16-05 de Piedra Blanca y 16-06 de Bonao.

1.7.2. Descripción del Distrito Educativo 16-01.

El Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, se encuentra en el Municipio de Cotuí. El mismo tiene la responsabilidad de dirigir la educación pública y privada de los municipios de Cotuí y Villa La Mata. Actualmente, cuenta con un amplio personal distribuido de la manera siguiente: una directora distrital, un subdirector, cuarenta y tres (43) supervisores adjuntos, siete (7) secretarias y digitadores y el personal que corresponde a ocho conserjes y mensajeros. El Distrito cuenta con dos camionetas, que son utilizadas en los trabajos de supervisión del Distrito Educativo. (Secretaria del Distrito 01, Cotuí, 2015).

En lo que corresponde a los profesores del sector oficial, el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, cuenta con una matrícula de ciento doce (112) profesores/as del Nivel Inicial, Seiscientos Setenta (670) del Nivel Básico y ciento setenta y dos (172) del Nivel Medio,

para un total de novecientos cincuenta y cuatro (954). El Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, está compuesto por ciento treinta y cinco (135) planteles educativos, de los cuales ciento dos (102), pertenecen al sector público. En lo que concierne al Nivel Inicial, 75 corresponden a este nivel, con una capacidad total de 83 maestros y 93 aulas. (Secretaría Distrito Educativo 16-01 de Cotuí)

1.8. Límite y alcance de la investigación

La investigación está orientada al estudio de la labor supervisora de los supervisores/as adjuntos al Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez. En la misma, se identifica la calidad de orientaciones que se le suministran a los/as maestros/as en la elaboración de la planificación, usos de estrategias de enseñanza, recursos didácticos y aplicación de la evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El estudio sólo se refiere a la eficacia del acompañamiento al proceso de enseñanza-aprendizaje de los supervisores adjuntos. Comprende únicamente a los técnicos adjuntos del Distrito Educativo 16-01, excluyendo los adjuntos que laboran en otros distritos de la Regional de Educación No. 16 de Cotuí. El mismo, está limitado sólo al año escolar 2014-2015.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Introducción

El presente capítulo trata todo lo relacionado con la revisión de literatura que sustenta el estudio. El mismo contiene las teorías planteadas por distintos autores y fuentes bibliográficas que tratan el tema del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje realizado por los supervisores adjuntos en los diferentes distritos educativos.

2.2. La supervisión educativa

Según (Hernández Disla, Pereyra Valdez, Reyes Pozo & SEEBAC, 1994), la etimología del concepto supervisión proviene de los vocablos latinos *super*, que significa sobre exceso o grado sumo y *visio*, que significa acción o efecto de ver, todo esto se traduce como un acto de la potencia visiva. De manera que para estos autores, la palabra supervisión etimológicamente significa, mirar desde lo alto, aplicando esto a la educación, se deduce que es visión sobre todo el proceso educativo.

La aplicación del concepto supervisión en la corriente funcionalista es observar, inspeccionar, fiscalizar, reportar desviaciones y cumplirlas dentro de los procesos de producción y lo que es más importante, aplicar las medidas correctoras para reorientar todos los aspectos que se hayan conferido dentro del campo de influencia. El supervisor se

encarga de mantener la disciplina mediante reglamentación precisa de las conductas permitidas y prohibidas dentro del desempeño de la tarea educativa. (Ibíd).

La supervisión educativa propicia un mejoramiento en el desempeño en los centros educativos y para ellos, es indispensable que la estructura de supervisión, se preocupe de que la administración de los recursos destinados en el proceso educativo, se realice de la manera más clara y transparente, para optimizar las relaciones de los costos con los beneficios. La supervisión de la educación define un perfil profesional claramente necesario en una sociedad democrática, la misma es necesaria, tanto en las instituciones escolares públicas como en las instituciones escolares privadas. (Ibídem)

La supervisión de la educación se convierte en una función profesional externa a los centros escolares y servicios educativos. Al tiempo que verifica el correcto funcionamiento de los centros y servicios, impulsa el desarrollo de los profesionales y de las organizaciones. Identifica iniciativas y realizaciones que conducen el logro de los objetivos educativos y aporta orientación para la mejora de la organización o para la solución de problemas y la satisfacción de necesidades. Además, detecta cuáles son las medidas y medios necesarios que deben aportarse a la organización. (Bittel, 1992).

La supervisión de la educación tiene por objeto la educación, tal como se ofrece en el sistema educativo en conjunto y en las instituciones escolares en particular, no se centra en aspectos específicos por sí mismo (horario, currículum, funcionamiento de los órganos colegiados de participación, documentación académica de los/as alumnos/as). Por su parte, la supervisión educativa consiste en todos los esfuerzos de funcionarios de la educación

destinados a servir de guía en el terreno de la educación a maestros y otras personas interesadas en el perfeccionamiento profesional y en el desempeño del maestro/a, en la selección y revisión de los objetivos educacionales, en la selección de un material didáctico y método de enseñanza y en la evaluación de la instrucción. (De Lancer, 1998).

La supervisión de la educación se concibe como un conjunto de actividades educativas conducentes a lograr un mejoramiento de la situación del aprendizaje de los educandos, lo que se traduce en un mejoramiento de eficiencia y de eficacia de la calidad de la educación.

2.1.1. Fases de la Supervisión

Básicamente, hay dos clases de supervisión: la tradicional o autocrática y la actual o democrática, las que se dividen según algunos autores en cuatro clases de supervisión que son: correctiva, preventiva, constructiva y creativa. (Cabrera, Onavis, 2000)

La supervisión correctiva:

Es la más autoritaria de todas y se identifica con la llamada supervisión tradicional o autocrática; en esta supervisión se trata sólo de localizar defectos o errores para corregirlos, generalmente trata los síntomas en lugar de investigar la causa de los problemas.

Esta es similar a la inspección escolar, la cual se interesaba más por las leyes de enseñanza como: condiciones de edificios, situación legal de los maestros, cumplimiento de

actos escolares; como las pruebas, matrícula y vocación de los docentes. Esta fase seguía patrones rígidos e inflexibles, no tomaban en cuenta las particularidades y necesidades de las regiones, ni las diferencias individuales de los/as alumnos/as.

Se denominaba supervisión tradicional o autocrática y únicamente trataba de detectar fallos y errores para corregirlos. Esta fase estaba muy distante de los planteamientos del plan decenal de educación, donde se contempla la educación tomando en cuenta los actores del proceso de manera individual, para dar respuesta a la necesidad particular de cada uno.

La supervisión preventiva:

Trata de prevenir antes que curar, es decir, evitar en lo posible los problemas antes de que aparezcan. La supervisión preventiva tiene la ventaja de evitar que el docente pierda confianza en sí mismo, al caer en serios fracasos debido a su poca previsión. También evita que pierda la confianza de los alumnos, quienes pueden dudar de la preparación que posee cuando tropieza con dificultades, ya sea de disciplina o de otra naturaleza. (Reyes, 1997).

En este sentido, hay docentes que pierden terreno en este sentido y se le hace difícil recuperarlo, por lo que el objeto de la supervisión preventiva, es evitar que el sistema educativo caiga en tales circunstancias. Para este tipo de supervisión es más eficaz, fortalecer la preparación pedagógica del personal, que tratar de corregir errores, cuando tal vez sea demasiado tarde. Esta supervisión evita la consumación de los errores, estimula el progreso profesional de los maestros en servicio. (Reyes, 1997)

La supervisión constructiva:

La supervisión es creadora, cuando estimula a cada maestro para desenvolverse profesionalmente, donde cada docente debe sentirse libre para prodigar su genuina colaboración en el programa de mejoramiento educacional. (Íbid)

Aquí no se trata únicamente de buscar falta con el objeto de aprobar o reprobar la labor del maestro/a, esta clase de supervisión se propone no mencionar las faltas, mientras el supervisor no tenga una solución o remedio específico para solucionarlo; es decir, la supervisión debe ser constructiva más que destructiva, debe tratar de desenvolver la técnica y la personalidad de los maestros, en lugar de contentarse con la remoción de las faltas encontradas. (Rodríguez, 1986).

Esta supervisión es considerada no como un simple proceso de localización de problemas, para tratarlo específicamente, sino como un estudio y análisis complejos de las condiciones existentes, trata de estudiar primero las condiciones ambientales, los objetivos de la educación, los principios y conceptos del personal sobre la educación, la naturaleza del alumno/a y del aprendizaje, los métodos de enseñanza y los programas escolares. (Ibíd.)

La supervisión constructiva sustituye las prácticas viciadas por otras nuevas y de mayor alcance, y también se preocupa por la evolución de estas últimas con el objeto de hacer cada día mejor lo que ya se practica bien. Además, esta supervisión supone que un maestro/a no va desarrollar una mejor labor educativa simplemente porque se le señalen los errores. (Rojo González, 1999)

En este tipo de supervisión se trata de estimular al personal para una labor creadora, aquí se considera a cada maestro como un artista de la educación. Mirando parte como alta calidad de acción, algo que se elabora con precisión y armonía, por lo que cuando la educación es bien práctica, también constituye un arte, pues se trata de una obra creadora, donde el artista de la enseñanza hace uso de su inspiración, amor, sabiduría y aptitudes. Por lo que, este supervisor debe más bien estimular y orientar y no, simplemente, localizar faltas y defectos. (Ibíd.)

Es aconsejable entonces, estimular a los maestros/as para que desarrollen una libre educación creadora hasta donde sea posible, sólo deben evitar contradecir las ideas y los principios educativos que rigen la acción de la escuela y los objetivos generales previamente adoptados por el personal. Cada maestro tiene libertad para aplicar los métodos que crea conveniente, mientras estos, conduzcan hacia la obtención de los objetivos propuestos.

Fase constructiva:

Es orientadora, ya que reconoce la necesidad de mejorar la actuación de los/as maestros/as, promoviendo cursos de perfeccionamiento y actualización de los docentes, detectando fallos y trabajando para corregirlos. Además, promueve el desarrollo de la personalidad de los/as maestros/as, incluyéndolo en la solución de los problemas presentados en el ejercicio docente. (Camacho, 1998)

En esta fase se plantea la supervisión separada de la inspección, para aportar un servicio que oriente al perfeccionamiento del proceso enseñanza-aprendizaje, incluyendo a todos los que participan en el mismo, para lograr un trabajo cooperativo y democrático; proporcionando orientaciones prácticas y científicas a los/as maestros/as, con el fin de que se desarrollen profesionalmente y puedan obtener un alto grado de eficiencia en el proceso.

2.1.2. Necesidad de supervisión.

Todos los trabajadores de la educación tienen necesidad de una u otra forma de recibir ayuda técnica, oportuna y científica proporcionada. El gestor eficiente debe tomar en cuenta que cada uno de los/as maestros/as por competente que sea, necesita orientación, a sabiendas que el principal objetivo de la supervisión es estimular el progreso profesional de los maestros, ya que el cambio del conocimiento humano, no tiene límites y el maestro/a puede prepararse para ser cada día mejor, favoreciendo con ello el mejoramiento de la educación y de la sociedad. (Aktouf, 1998).

El maestro en servicio tiende a adoptar prácticas estereotipadas, porque en esta forma la tarea se hace menos difícil. Tratan sólo de enseñar como a ellos le enseñaron o como le 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 puede hacer la educación real, adaptada a los intereses y circunstancias del momento. (Ibíd.)

Es preciso reconocer que los/as maestros/as 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 le llega el caso de transformar la teoría en práctica que precisamente, es el problema más grande la educación.

El maestro/a debe 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/la maestro/a que trabaja rutinariamente, tratando a todos los alumnos/as como si fuera iguales, y las situaciones como si fueran idénticas, terminan por fastidiarse o desilusionarse al ver que no obtiene los resultados esperados, porque en factores diferentes los resultados son diferentes.

La supervisión también es necesaria en la orientación de los nuevos docentes de la escuela, los recién egresados de estudios superiores, porque generalmente, llegan temerosos a iniciar sus labores, debido a que esto significa para ellos, no sólo un cambio de ambiente, sino de vida y experiencia. (Aktouf, 1998).

2.1.3. Principios de la supervisión

La supervisión debe ser proporcionada a todos los miembros del personal, no debe ser impuesta a la situación sino que se debe derivar de ella, debe ser cooperativa, ser respetuosa de las diferentes individuales, debe reconocer los méritos y sacrificios tanto como los defectos, debe efectuarse con acciones más que con palabras, debe ser científica y

democrática, debe ser profesional, más que personal, debe hacer uso de diferentes medios; debe ser continua y progresiva, debe ser amable y despertar la confianza y cooperación del personal, debe ser informar hasta donde sea posible; debe ser individual y colectiva; organizada, planificada y evaluada frecuentemente.

Según González (2007), “La supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas, distritos escolares, sector escolar y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. Además, la supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de esfuerzos en las escuelas que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo”. (p.13).

El propósito de la supervisión escolar, en palabras de Salcedo (2002), citado por González (2007), consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. La acción supervisora permite el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación. La complejidad de la gestión supervisora en los centros educativos, requiere un ente rector con capacidad gerencial que maneje eficazmente los procesos supervisorios, organizativos, curriculares, así como lo relacionado a la planificación y demás procesos de las unidades educativas.

2.1.4. Sistema de Acompañamiento y Supervisión (SAS)

Después de estudiar el tema de la supervisión con el debido rigor y profundidad, los consultores extranjeros y los expertos dominicanos identificaron dieciocho (18) planes de supervisión, sin que ninguno de ellos hubiese sido desarrollado plenamente. Este hallazgo provocó que se pensara en las diferentes opciones y alternativas para dotar al Sistema Educativo Dominicano de un modelo de supervisión educativa que supere el carácter fiscalizador y fomente acciones estratégicas de ayuda, apoyo y colaboración a los docentes y directivos de los Centros Educativos, devolviendo a los Distritos Educativos su rol como instancias más cercanas y responsables de la buena marcha y mejoramiento de las escuelas, y con ellas de los procesos que impactan el aula. Estos cambios de paradigmas permiten mostrar un buen producto, hecho en el país y de calidad mundial. (Pimentel, 2015)

El Sistema de Acompañamiento y Supervisión (SAS) es una herramienta para la aplicación estandarizada de instrumentos digitales de verificación para orientar el cumplimiento de los objetivos pedagógicos y administrativos de las escuelas, cuyos datos quedan disponibles en tiempo real, facilitando el apoyo focalizado y el monitoreo que los 104 Distritos Escolares y las demás instancias del Sistema Educativo ofrece a las escuelas para contribuir a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y en general a elevar la calidad de la educación. (Ibíd.)

2.1.5. 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 llevada a cabo de manera sistemática, unitaria y progresiva, durante un período largo de trabajo en etapas sucesivas o interrelacionadas. (Santos, 1983).

Planificar, entonces, consiste en prever dentro de una circunstancia determinada un conjunto de elementos, incluyendo, los objetivos y los medios, puede ir acompañada de la elaboración de un programa de trabajo, así como de una serie de proyectos, actividades y tareas que realizará el supervisor de manera conjunta relacionado con tal situación. Para que la supervisión llegue a feliz término, el elemento que tiene a su cargo la realización del mismo, debe hallarse plenamente identificado con él, por haber formado parte de alguna manera en su elaboración.

Planificar es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro por formular actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales. La planificación es una función que resulta de vital importancia para la eficiencia del funcionamiento y buena marcha de una institución. Planificar significa encontrar ideas y tomar decisiones relativas a curso de acción a seguir, lo que exige, seleccionar caminos hacia el futuro. Los planes se refieren a objetivos a alcanzar o problemas a solucionar.

Debe ser el resultado armónico de los esfuerzos y sugerencias de varias personas, por lo que esta función, debe ser organizada de forma adecuada, ya que, se trata de preparar

el camino por el que transitan las actividades del equipo, evitándose así la improvisación y el azar, ayudando de esta manera a prevenir las faltas. (SEEC, 1996).

Las actividades del centro deben incluir algunos elementos como son: fechas y horas de su ejecución, las personas responsables de su realización, seguimiento, control y lugar. Implica, púes, la prevención de situaciones y acontecimientos dentro de una perspectiva del espacio temporal, caracterizado por corto, mediano y largo plazo, que se clasifican en planes, programas y proyectos.

El proceso de supervisión debe seguir una serie de pasos tales como: propósitos, objetivos generales y específicos, contenidos, estrategias, actividades, recursos y evaluación, valores y actividades. Una correcta planificación aumenta la eficacia de los resultados, promueve una acción consistente integrada y decidida, evitando las dificultades para determinar los métodos más eficaces, los que pueden ser empleados una y otra vez y los programas suministran una base para un control razonable y efectivo. (SEEC, 1994).

2.1.6. Desempeño del docente

El desempeño del docente es propiciar una educación de calidad, buscando la manera de que la enseñanza se adquiriera de una forma más clara y precisa, donde su misión es crear un clima favorable para el aprendizaje, tomando en consideración las características de los/as alumnos/as y de los diferentes aspectos de la sociedad y de la cultura. (Néreci, 1982).

El desempeño del docente, es la forma en que los/as docentes efectúan el proceso enseñanza-aprendizaje, además, de cumplir con las tareas propias de su ejercicio. También, dice que es el conjunto de actividades destinadas a la producción cultural y la transformación de las personas, organizadas por una institución de educación superior.

2.1.7. Rendimiento escolar

El rendimiento escolar es una variable fundamental de la actividad docente, que actúa como parte de la calidad de un sistema educativo. Algunos autores, definen el rendimiento como el resultado alcanzado por los estudiantes durante un período escolar. Tal es el caso de (Requena, 1998), que afirma, que el rendimiento escolar es fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo del estudiante, de las horas de estudios de la competencia y el entrenamiento para la concentración. (MINERD, 2014).

El aprendizaje y el rendimiento escolar implican la transformación de un estado determinado en un estado nuevo, que se alcanza con la integración de una unidad diferente con elementos cognoscitivos y de estructuras no ligadas inicialmente entre sí. El rendimiento escolar es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el mismo, es por esto, que el sistema educativo, debe prestar tanta importancia o dicho indicador.

En tal sentido, el rendimiento escolar se convierte en una tabla imaginaria de medida para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el objetivo central de la educación. Este está constituido por los indicadores: tasa de éxito, tasa de repitencia y tasa de deserción, los cuales indican la función que cumple la escuela. Por tal razón, el

rendimiento escolar, es el resultado del complejo mundo que envuelve al estudiante en: cualidades, individuos, aptitudes, capacidades, personalidad, su medio socio-familiar, amistades, barrio, su realidad escolar, su relación en el mismo, con los/as docentes y con sus compañeros/as y por tanto su análisis resulta con el mundo exterior. (Ibíd.)

En consecuencia, se sostiene que hay factores ocultos asociados con el rendimiento escolar entre los cuales se pueden mencionar: capacidades y actitudes, el nivel de desarrollo, el apoyo de su familia, entre otros, los cuales influyen a un aprendizaje más productivo y efectivo en el alumno/a.

2.2. Metodología utilizada en la supervisión

Los procesos empleados en la supervisión para el cumplimiento de sus funciones puede clasificarse como métodos y técnicas. Los métodos son aquellos procedimientos más amplios que otorgan sentido de unidad a la acción supervisadora, dado que los mismos en su aplicación, pueden valerse en cada grupo particular de la cooperación de todos los técnicos. (SEEC, 1993)

Los técnicos por su parte se destinan a casos particulares de la supervisión y pueden todas ellas estar integradas en cualquier método. Los principales métodos de supervisión son: Método científico; No directo; De facetas múltiples y de ayuda mutua.(Ibíd.)

Las técnicas utilizadas en la supervisión, aplicadas en forma independiente o integrada, pueden clasificarse como directa e indirecta. Las principales técnicas indirectas

de supervisión son: estudio del fichero del currículum vitae de los/as maestros/as; estudio de las posibilidades de integración de la enseñanza; el estudio de los planes de enseñanza; el conocimiento de los/as alumnos/as; el estudio del currículo; los horarios y el material didáctico disponible y las observación de las relaciones dentro de la escuela y el control de los cuadernos de tareas, con respecto a la marcha de los planes de enseñanza. (Ibíd.)

Las principales técnicas directas de supervisión son: la observación del desempeño del maestro; las reuniones del maestro; entrevistas individuales; las visitas; las excursiones; las demostraciones; los trabajos elaborados en comisión; la lectura y la redacción.

2.2.1. El cronograma

El cronograma es un instrumento mediante el cual se asigna a cada actividad un periodo de tiempo específico para ser realizadas. Esta indica cuando se ejecuta la actividad, el mismo contribuye a la creación de la cultura de cumplir con lo planificado. Las fichas son instrumentos que normalmente se aplican a los supervisados en las supervisiones directas. En estas, se determinan las necesidades individuales de formación que tienen los docentes para proponer alternativas de satisfacción. (Rojo, 1999).

2.3. Calidad educativa

La calidad educativa o calidad de la educación es el marco de referencia del sistema educativo dominicano, que tiene como función garantizar la eficiencia y la eficiencia global del mismo. Comprende la evaluación de los procesos, del producto de los insumos y de los

servicios que intervienen en la actividad educativa para satisfacer las necesidades de la sociedad. (SEEC, 1997).

La calidad de la educación plantea parámetros que determinan el rendimiento de los aprendizajes alcanzados por los/as estudiantes, el grado de coherencia alcanzado entre los fines educativos, las estrategias para alcanzarlos y los resultados de la inversión de recursos, la racionalidad y adecuación que garantizan la puesta en práctica de la innovación, la investigación y la experimentación educativa, las características socio-económica, afectiva y social del/de la alumno/a. La calidad de la educación está referida a la eficiencia y eficacia de los desarrollos curriculares, para hacer realidad los propósitos del currículum. (Ibíd.)

Las características personales y profesionales de los/as educadores/as, la calidad de vida, las facilidades de que disponga la programación académica de los contenidos curriculares y los materiales didácticos, deben estar en constante actualización. La calidad de la educación se adquiere también en base al número de horas que los estudiantes deben consagrar a la actividad educativa. (Ibíd)

La calidad de la educación se adquiere también en base al número de horas que los/as estudiantes deben consagrar a la actividad educativa. Esta se refiere al cumplimiento de los propósitos educativos de cada nivel y por tanto, a la satisfacción de las necesidades de aprendizaje de los/as estudiantes. (SEEC, 1997)

La calidad de la educación, se da a través de los factores del sistema educativo, que satisfaga las expectativas de una sociedad y de sus más críticos exponentes. Para obtener educación de calidad, se espera mantener sólo aquellas rutinas que son imprescindibles para promover la calidad de la educación, incentivar la creatividad y el pensamiento, el análisis, la crítica, autocrítica, el tratamiento diferenciado no discriminatorio, sino la promoción para que todos y todas puedan alcanzar resultados eficientes. (Ibíd.)

La educación es de calidad, cuando logra la construcción de saberes, conocimientos, valores y actitudes adecuadas para un desarrollo de sujetos libres, activos, críticos y conscientes. La calidad de la educación de los centros educativos depende de las combinaciones de una serie de factores y de situaciones que aseguran buenos productos educacionales, entre estos se tienen; buenos docentes, materiales de texto apropiados, metodología activa y una renovada infraestructura física y administrativa.

La educación es de calidad si los sujetos son capaces de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su familia, su comunidad y de su nación, serán actores más solidarios con un sentido de cooperativismo más justo, abierto al progreso en el sentido de la palabra, porque presenta conocimientos de acuerdo y amplía variedades de conceptos claves que se adquieren para resolver problemas que garanticen una vida actualizada y confiable.

2.3.1. Mejora educativa

El docente desde la formación, durante el ejercicio de su práctica docente y durante toda su experiencia en el aula debe hacer el esfuerzo y buscar la forma de hallar una mejora educativa con los/as alumnos/as, debido a que debe hacer un esfuerzo para comprobar el rol y la permanencia en el centro.

Para ello debe contar con una actitud positiva e innovadora y tiene que singularizarse necesariamente con los siguientes elementos que son: una actitud sólida acerca del significado de la presencia como docente y la transcendencia para sí mismo en todos los ámbitos de la vida y para los/as alumnos/as, así como una reflexión crítica permanente acerca del significado de ser docente y el papel que juega en la mejora educativa. El docente es parte fundamental en la mejora educativa, puesto que de él depende una formación adecuada en el/la alumno/a. (MINERD, 2014)

2.3.2. Organización

Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden a su vez estar conformados por otros subsistemas relacionados, que cumplen funciones específicas. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr la misión que se han propuesto. (Ibíd).

2.3.3. Eficiencia docente

La eficiencia es el aprovechamiento máximo que el/la maestro/a puede tener usando los recursos disponible y la capacidad para lograr metas y objetivos con los/as alumnos/as, buscando así el cumplimiento de la función, tratando de tener propósito definido para un mejor aprendizaje en ellos. (Ibídem.)

2.3.4. Plan Operativo Anual (POA)

También llamado plan de ejecución es un documento que contiene los objetivos o productos a lograr en el período de un año, vinculados a las políticas educativas, las metas trimestrales, las unidades ejecutoras, las actividades y el presupuesto o inversión requerida. El POA genera productos o resultados a corto plazo a nivel institucional.

El POA se realiza en un período de tiempo de un (1) año o sea de enero a diciembre o en su defecto un año escolar de Agosto a Julio. Una vez elaborado el Plan, debe pasar a la Junta del Centro órgano que se encargará de firmarlo para darle la aprobación para su posterior seguimiento. Este plan se guía de la política educativa, la cual contiene la estructura de lo que el mismo debe contener. (Enc. de Supervisión, Distrito Educativo 16-01)

2.3.5. Planes estratégicos

El plan estratégico de desarrollo de la educación es un plan diseñado para iniciar el mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades de

aprendizaje de la población dominicana, mediante el esfuerzo concertado con los sectores que lo componen. El proyecto está dividido en 3 volúmenes: el primero trata de la educación dominicana hasta el año 2002; el segundo, se refiere a la visión estratégica y el tercero, detalla el plan de acción, monitoreo y evaluación. (www.es.wikipedia.org, extraído el 28/05/2015).

2.3.6. Proceso de actualización curricular

El currículum revisado que regirá el sistema educativo dominicano en lo adelante, entro en vigencia a partir del año escolar 2003-2014 para el Nivel Inicia, Primer Ciclo de Básica, 5to. Grado de ese nivel, Primer Grado de Media, dos especializaciones de la modalidad técnico profesional y para el Primer Nivel del subsistema flexible de personas jóvenes y adultos. (MINERD, 2014).

En este nuevo currículo se van a implementar los que son las competencias, la misma se define como: la capacidad para actuar de manera eficaz y autónoma en contextos diversos, movilizand o de forma integrada conceptos, procedimientos, actitudes y valores. Las competencias se desarrollan de forma gradual en un proceso que se mantiene a lo largo de toda la vida; tienen como finalidad la realización personal y el desarrollo de la sociedad en equilibrio con el medio ambiente. Existen dos tipos de competencias que son las competencias fundamentales y las específicas. (Ibíd.)

Las competencias fundamentales: expresan las intensiones educativas de mayor relevancia y significatividad. Son competencias transversales que permiten conectar de

forma significativa todo el currículum. Son esenciales para el desarrollo pleno e integral del ser humano en sus distintas dimensiones. Se sustentan en los principios de los derechos humanos y en los valores universales. Constituyen el principal mecanismo para asegurar la coherencia del proyecto educativo.

Las competencias fundamentales del currículum dominicano son: ética y ciudadana; comunicativa; de pensamiento lógico, creativo y crítico; de resolución de problemas; científica y tecnológica; ambiental y de la salud; de desarrollo personal y espiritual.

Competencias específicas: estas corresponden a las áreas curriculares. Las mismas se refieren a la capacidad que el estudiantado debe adquirir y desarrollar con la mediación de cada área del conocimiento. Se orienta a partir de las competencias fundamentales y apoya su concreción, garantizando la coherencia del currículo en términos de los aprendizajes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Introducción

El presente capítulo trata todo lo referente a la metodología, donde se detallan los procedimientos que permitan la obtención, análisis y procesamiento de los resultados arrojados por la investigación. El mismo está conformado por diseño, población, muestra, descripción del instrumento de investigación, validez del instrumento, confiabilidad, técnicas para la recolección y análisis de los datos.

3.2. Diseño

El diseño que se utilizó en la investigación fue no experimental de tipo descriptivo, ya que el mismo presenta la realidad del fenómeno de forma tal como se manifiesta al momento de su ejecución.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010).

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”. (p.80).

3.3. Población y muestra

El Distrito Educativo 16-01 de Cotuí cuenta con un personal conformado por 43 supervisores adjuntos y uno (1) administrativo, para un total de 44 técnicos, ciento doce (112) maestros del Nivel Inicial, seiscientos setenta (670) de Básica y cuarenta y nueve del Nivel Medio, para un total de ochocientos treinta y uno (831) docentes. La zona urbana del distrito educativo 16-01 cuenta con un total de ciento veintidós (122) maestros.

En la investigación se trabajó con una muestra de 36 supervisores adjuntos que laboran en el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, cuatro (4) directores de los centros educativos de la ciudad de Cotuí. En el caso de los/as maestros/as se trabajó con una muestra aleatoria simple de noventa y tres (93) de los que laboran en la zona urbana de dicho distrito, la cual fue calculada utilizando el programa Stats Versión 2.0, el cual establece que para una población de 122 la muestra a utilizar es 93.

3.4. Descripción del instrumento de investigación

El instrumento que se utilizó en el estudio para la recolección de las informaciones fue el cuestionario, por considerarlo más pertinente y de mayor confiabilidad. Se elaboraron 2 cuestionarios compuestos por trece (13) preguntas o ítems: uno dirigido a los supervisores adjuntos que realizan la labor de supervisión y el otro a los maestros/as del Distrito 16-01 de Cotuí. Los instrumentos están compuestos de preguntas abiertas y cerradas y fueron elaborados por los sustentantes del estudio.

3.5. Validez del instrumento

Después de elaborado el cuestionario por los sustentantes del estudio, el mismo fue sometido a revisión a un conjunto de expertos en materia de instrumentación y recolección de datos para su posterior validación. Los expertos consultados estuvieron facultados para hacer las recomendaciones que consideraron pertinentes, a los fines de determinar la precisión de las preguntas. Las recomendaciones realizadas por los expertos, fueron acogidas e incorporadas a la versión final del instrumento.

3.6. Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se procedió a aplicar una prueba piloto a una población no objeto de estudio, la cual fue aplicada a los supervisores adjuntos que laboran en el Distrito Educativo 16-03 de Cevicos, a los fines de verificar la precisión de las preguntas y si las mismas se corresponden con el objetivo que persigue la investigación.

3.7. Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de las informaciones se procedió a visitar a la población objeto de estudio en sus lugares de trabajo, donde se les informó que fueron seleccionados para que den su opinión respecto a la realización de un trabajo de investigación que tiene como objetivo principal verificar la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los asesores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar

2014-2015. Se les informó además, que las informaciones suministradas iban a ser trabajadas de forma discreta.

3.8. Análisis de los datos

Para el análisis e interpretación de los datos se utilizó el diseño descriptivo de la población estudiada y se procedió a calcular los resultados utilizando el programa MS. Excel 2007. Los análisis estadísticos están presentados por medio de gráficas y tablas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Introducción

En este capítulo se presentan los datos arrojados por la investigación, los cuales fueron obtenidos mediante la aplicación de dos cuestionarios; uno aplicado a los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí y el otro aplicado a los directores y profesores que laboran en la zona urbana del referido Distrito.

4.2. Resultados

4.2.1. Características socio-demográficas

Tabla No. 1.

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación con el sexo.

Sexo	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Masculino	13	36.10	2	50.00	13	14.00
Femenino	23	63.90	2	50.00	90	86.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

La tabla No. 1, muestra que el 36.10% de los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí es de sexo masculino, así como también, el 50% de los directores de centros de la zona urbana y el 14% de los profesores; en cambio, el 63.90% de los supervisores, el 50% de los directores y el 86% de los profesores es de sexo femenino.

Tabla No. 2***Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al tiempo en servicio***

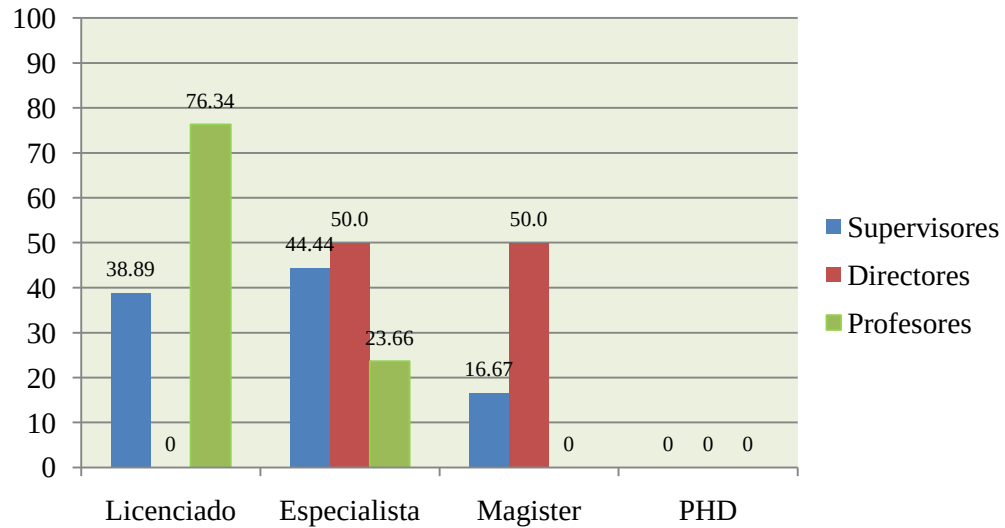
Tiempo en servicio	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Menos de 5 años	0	0	0	0	7	7.52
De 6 a 10 años	7	19.54	0	0	42	45.16
De 11 a 15 años	12	33.33	0	0	26	37.96
De 16 a 20 años	8	22.22	2	50.00	10	10.76
Más de 20 años	9	25.00	2	50.00	8	8.60
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Según la tabla No. 2, el 7.52% de los profesores tiene menos de 5 años en servicio; en tanto que el 19.54% de los supervisores adjuntos y el 45.16% de los profesores tiene entre 6 y 10 años en servicio; el 33.33% de los supervisores y el 37.96% de los profesores tiene entre 11 y 15 años de experiencia; el 22.22% de los supervisores, el 50% de los directores y el 10.76% de los profesores lleva entre 16 y 20 años de experiencia; en cambio, el 25% de los supervisores, el 50% de los directores y el 8.60% de los profesores tiene más de 20 años en servicio.

Gráfico No. 1

Distribución de porcentaje referente al Nivel Académico



Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En el gráfico No. 1, se aprecia que el 38.89% de los supervisores adjuntos y el 76.34% de los profesores tiene nivel de licenciado; en cambio, el 44.44% de los supervisores, el 50% de los directores y el 23.66% de los profesores tiene especialidad; mientras que el 16.67% de los supervisores y el 50% de los directores tiene maestría.

4.2.2. Supervisión pedagógica

Tabla No. 3

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los supervisores planifican los acompañamientos

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	33	91.67	4	100	65	69.90
Casi siempre	3	8.33	0	0	18	19.35
Nunca	0	0.00	0	0.00	10	10.75
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

La tabla No. 3, muestra que el 91.67% de los supervisores adjuntos, al igual que el 100% de los directores y el 69.90% de los profesores dijo que son planificados los acompañamientos que realizan los supervisores a los centros educativos; en cambio, el 8.33% de los supervisores y el 19.35% de los profesores dijo que a veces los supervisores planifican los acompañamientos; mientras que el 10.75% de los profesores dijo que nunca los supervisores planifican los acompañamientos.

Tabla No. 4

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al tiempo en que los supervisores realizan los acompañamientos

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Semanal	36	100	0	0.00	4	4.30
Quincenal	0	0.00	0	0.00	33	35.48
Mensual	0	0.00	4	100	46	49.47
Semestral	0	0.00	0	0.00	10	10.75
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

La tabla No. 4, muestra que el 100% de los supervisores y el 4.30% de los profesores dijo que los acompañamientos por parte de los supervisores se realizan semanal; en tanto que el 35.48% de los profesores respondió quincenal; mientras que el 100% de los directores y el 49.47% de los maestros dijo que los supervisores realizan los acompañamientos mensual y el 10.75% de los profesores dijo que es semestral que los supervisores realizan los acompañamientos.

Tabla No. 5

Distribución de frecuencia y porcentaje en cuanto a si los acompañamientos realizados por los supervisores están orientados al mejoramiento académico de los docentes.

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	35	97.22	2	50.00	63	67.75
Casi siempre	1	2.78	2	50.00	30	32.25
Nunca	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

La tabla No. 5, presenta que el 97.22% de los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, el 50% de los directores y el 67.75% de los profesores dijo siempre los acompañamientos que realizan están orientados al mejoramiento académico de los docentes; en cambio, el 2.78% de los supervisores, el 50% de los directores y el 32.25% de los profesores dijo casi siempre.

4.2.3. Metodología utilizada en la supervisión

Tabla No. 6

Distribución de frecuencia y porcentaje referente a si los supervisores adjuntos elaboran cronograma de trabajo al momento de realizar los acompañamientos

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	36	100	2	50.00	52	55.91
Casi siempre	0	0.00	2	50.00	35	37.63
Nunca	0	0.00	0	0.00	6	6.45
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No. 6, se observa que el 100% de los supervisores, el 50% de los directores y el 55.91% de los profesores dijo que siempre los supervisores elaboran cronograma de trabajo al momento de realizar los acompañamientos; en cambio, el 50% de los directores y el 37.63% de los profesores respondió casi siempre; en tanto que el 6.45% de los profesores dijo nunca los supervisores elaboran cronograma cuando realizan los acompañamientos.

Tabla No. 7***Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al propósito de los acompañamientos***

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Acompañar al maestro/a	25	69.44	4	100	58	62.37
Monitorear el proceso ed.	10	27.78	0	0.00	15	16.12
Supervisión pedagógica	1	2.78	0	0.00	20	21.51
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Según la tabla No. 7, el 69.44% de los supervisores, el 100% de los directores y el 62.37% de los profesores dijo que el propósito de los acompañamientos es acompañar al maestro/a; en tanto que el 27.78% de los supervisores y el 16.12% de los profesores dijo que el propósito de los acompañamientos es para monitorear el proceso educativo; mientras que el 2.78% de los supervisores y el 21.51% de los profesores dijo que el propósito de los acompañamientos es para supervisión pedagógica.

Tabla No. 8

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación si en el instrumento utilizado en el proceso de acompañamiento el supervisor toma en cuenta la casilla observación

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	33	91.67	0	0.00	57	61.30
Casi siempre	3	8.33	4	100	31	33.30
Nunca	0	0.00	0	0.00	5	5.37
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No. 8, se observa que el 91.67% de los supervisores y el 61.30% de los profesores dijo que siempre el supervisor toma en cuenta la casilla observación al momento de realizar los acompañamientos; en cambio, el 8.33% de los supervisores, el 100% de los directores y el 33.30% de los profesores dijo que casi siempre los supervisores toman en cuenta el espacio destinado a la observación, por otro lado, el 5.37% de los profesores dijo que nunca los supervisores toman en cuenta esa parte del instrumento al momento de llevar a cabo el proceso de acompañamiento.

Tabla No. 9

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a lo que toma más en cuenta el supervisor al momento de realizar el proceso de acompañamiento

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Fortalezas	3	8.33	0	0.00	3	3.22
Debilidades	3	8.33	0	0.00	20	21.50
Fortalezas y debilidades	30	83.34	4	100	70	75.28
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

La tabla No. 9, muestra que el 83.34% de los supervisores, el 100% de los directores y el 75.28% de los profesores dijo que los acompañamientos toman en cuenta tanto las fortalezas como las debilidades encontradas; en cambio, el 8.33% de los supervisores y el 21.50% dijo que los acompañamientos realizados por los supervisores toman en cuenta sólo las debilidades; mientras que el 8.33% de los supervisores y el 3.22% de los profesores dijo que los acompañamientos son tomar en cuenta las fortalezas encontradas en los acompañados.

Tabla No. 10

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los supervisores establecen compromiso a los fines de transformar las debilidades encontradas en los acompañamientos en fortalezas

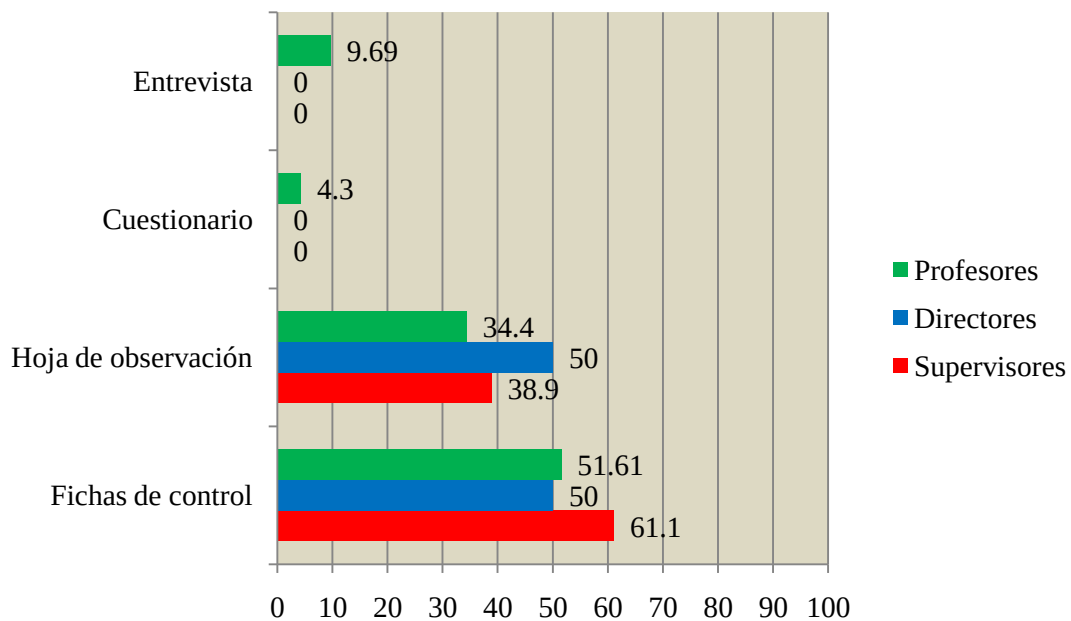
Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	36	100	4	100	52	55.92
Casi siempre	0	0.00	0	0.00	41	44.08
Nunca	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No. 10, se observa que el 100% de los supervisores adjuntos y el 100% de los directores dijo que siempre los supervisores establecen compromiso a los fines de transformar las debilidades encontradas en los acompañamientos en fortalezas; en cuanto a los profesores, el 55.92% dijo que siempre los supervisores establecen acuerdo con los acompañados a los fines de transformar las debilidades encontradas, mientras que el 44.08% dijo casi siempre.

Gráfico No. 2

Distribución de porcentaje en relación al instrumento utilizado por los supervisores adjuntos para realizar los acompañamientos



Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En el gráfico No. 2, se aprecia que el 61.10% de los supervisores; el 50% de los directores y el 51.61% de los profesores dijo que en los acompañamientos los supervisores utilizan las fichas de control; en cambio, el 38.90% de los supervisores, el 50% de los directores y el 34.40% de los profesores dijo que los supervisores utilizan como instrumento la hoja de observación; en tanto que el 4.30% de los profesores dijo que los supervisores utilizan el cuestionario y el 9.69% dijo que utilizan la entrevista.

Tabla No. 11

Distribución de frecuencia y porcentaje en cuanto al uso que los profesores le dan a los acompañamientos

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Guía	10	27.78	0	0.00	18	19.35
Ayuda	17	47.22	2	50.00	45	48.40
Orientación	9	25	2	50.00	30	32.25
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No. 11, se observa que el 27.78% de los supervisores y el 19.35% de los profesores dijo que a los profesores los acompañamientos les sirven de guía; en cambio, el 47.22% de los supervisores, el 50% de los directores y el 48.40% de los profesores dijo que los acompañamientos que le hacen los supervisores adjuntos le sirven de ayuda para ejercicio docente; mientras que el 25.00% de los supervisores, el 50% de los directores y el 32.25% de los profesores dijo que a los maestros los acompañamientos les sirven de guía.

Tabla No. 12

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si el personal docente y administrativo toma en cuenta las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	34	94.44	2	50.00	56	60.21
Casi siempre	2	5.56	2	50.00	37	39.79
Nunca	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Según la tabla No. 12, el 94.44% de los supervisores, el 50% de los directores y el 60.21% de los profesores dijo que siempre el personal toma en cuentas las fortalezas y debilidades encontradas en el proceso de acompañamiento para aplicar mejoras en el centro educativo; en cambio, el 5.56% de los supervisores, el 50% de los directores y el 39.79% de los profesores dijo que casi siempre son tomadas en cuentas las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo.

4.2.4. Calidad educativa

Tabla No. 13

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos y monitoreos contribuyen a mejorar la calidad educativa

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Con poca frecuencia	0	0.00	0	0.00	5	5.39
Frecuentemente	10	27.78	2	50.00	56	60.21
Muy frecuentemente	26	72.22	2	50.00	32	34.40
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No.13, se aprecia que el 72.22% de los supervisores, el 50% de los directores y el 34.40% de los profesores dijo que muy frecuentemente los acompañamientos y monitoreos contribuyen a mejorar la calidad educativa; mientras que el 27.78% de los supervisores, el 50% de los directores y el 60% de los profesores dijo que frecuentemente los acompañamientos y monitoreos contribuyen a mejorar la calidad de la educación y el 5.39% de los profesores dijo que con poca frecuencia los acompañamientos contribuyen a mejorar la calidad educativa.

Tabla No. 14

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos orientan la organización del trabajo docente

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	36	100	4	100	54	58.06
Casi siempre	0	0.00	0	0.00	39	41.94
Nunca	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En la tabla No. 14, se observa que el 100% de los supervisores y directores, así como el 58.06% de los profesores dijo que siempre los acompañamientos contribuyen a orientar la organización del trabajo docente; mientras que el 41.94% de los profesores dijo casi siempre.

Tabla No. 15

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación a si los acompañamientos contribuyen a la eficacia del trabajo docente

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Siempre	36	100	4	100	55	59.13
Casi siempre	0	0.00	0	0.00	38	40.87
Nunca	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Según la tabla No. 15, el 100% de los supervisores y directores, así como el 59.13% de los profesores dijo que siempre los acompañamientos contribuyen a la eficacia del trabajo docente; mientras que el 40.87% de los profesores respondió casi siempre.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.0. Introducción

Este capítulo trata sobre el análisis y discusión de los resultados concerniente al trabajo de investigación que tiene como objetivo verificar la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2014-2015. El mismo incluye la descripción de los objetivos, conclusiones y recomendaciones.

Para la recolección de las informaciones se utilizaron dos cuestionarios de 17 preguntas cada uno, dirigido a los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, a los directores y maestros de la zona urbana.

Para el análisis y discusión de los resultados se utilizó un procedimiento no experimental de tipo descriptivo de la población estudiada. El análisis estadístico se llevó a cabo a través de un proceso electrónico utilizando el programa Microsoft Excel 2007.

De acuerdo con los planteamientos de Salcedo (2002), González (2007) y otros autores, la supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas, distritos escolares, sector escolar y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora.

5.1. Descripción de los objetivos

En cuanto al objetivo No. 1, referente a comprobar si los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, reúnen las condiciones académicas para realizar la labor de supervisión en los centros educativos.

Se comprobó que los supervisores están en capacidad para realizar el proceso de acompañamiento a los centros educativos, ya que el 44.44% tiene especialidad y el 16.67% tiene maestría y tienen más de 11 años de experiencia en el quehacer educativo.

En relación con el objetivo No. 2, verificar si los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí utilizan las estrategias adecuadas para realizar una buena supervisión.

Se comprobó que los supervisores siempre utilizan cronograma de trabajo al momento de realizar el proceso de acompañamiento, según las opiniones del 100% de los supervisores, el 55.91% de los profesores y el 50% de los directores; Que el propósito del proceso de supervisión es para acompañar al maestro; Que siempre utilizan la casilla de observación; Que siempre toman en cuenta las fortalezas y debilidades encontradas y que los profesores siempre asumen los compromisos acordados durante la supervisión para mejorar las debilidades encontradas.

En cuanto al objetivo No. 3, indagar si los supervisores adjuntos utilizan una metodología adecuada para el trabajo de supervisión.

Los datos arrojados por la investigación muestran que los supervisores adjuntos utilizan fichas de control y hojas de observación, según la respuestas del 61.10% de los supervisores, el 50% de los directores y el 51.61% de los profesores; Que a los profesores los acompañamientos le sirve de ayuda; Tanto el personal docente como administrativo de los centros toman en cuenta las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo, según las opiniones de la mayoría de los supervisores, directores y profesores.

Respecto al objetivo No. 4, constatar si los supervisores adjuntos propician un ambiente de confianza a los/as docentes al momento de realizar la supervisión.

Los hallazgos muestran que frecuentemente y muy frecuentemente los acompañamientos contribuyen a mejorar la calidad educativa de los centros educativos, de acuerdo a la opinión del 72.22% de los supervisores, la mitad de los directores y el 60.21% de los profesores.

Además, los resultados arrojaron que los acompañamientos orientan la organización del trabajo docente, según las opiniones de todos los supervisores y directores y del 58.06% de los profesores y que los acompañamientos contribuyen a la eficacia del trabajo docente.

De acuerdo al objetivo No. 5 verificar si los supervisores adjuntos planifican las actividades de supervisión que realizan en los centros educativos.

Se comprobó que los supervisores siempre planifican los acompañamientos que realizan en los centros educativos, de acuerdo a la opinión del 91.67% de ellos y el 69.90% de los profesores; Que el proceso de acompañamiento lo realizan semanal y mensualmente y que los mismos están dirigidos al mejoramiento académico de los docentes.

5.2. Conclusiones

Al llegar a la parte final del presente trabajo de investigación que lleva por título eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2014-2015, se emiten las siguientes conclusiones:

En relación a las características socio-demográficas, se comprobó que los supervisores adjuntos que realizan los acompañamientos en los centros educativos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, cuentan con la capacidad y preparación requerida para realizar dicha labor, en razón de que la mayoría de los supervisores tiene nivel de especialidad y maestría, en cuanto al personal docente, el 76.34% son licenciados y los directores la mitad tiene nivel de especialidad y la otra mitad tiene maestría, lo que evidencia la capacidad gerencial y administrativa que posee el sistema educativo en el Municipio de Cotuí.

En cuanto a la planificación, se comprobó que los supervisores siempre planifican los acompañamientos que realizan a los profesores de los centros educativos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, que lo hacen mensualmente y una que otras veces semanal, lo que evidencia la eficacia de la supervisión que llevan a cabo los supervisores adjuntos. Los resultados del estudio arrojaron que los acompañamientos realizados por los supervisores contribuyen a mejorar la calidad del proceso educativo, según las opiniones de la mayoría de los supervisores.

Los hallazgos muestran que los supervisores siempre utilizan cronograma de trabajo en el proceso de acompañamiento; Que están destinados a acompañar a los maestros a fin verificar fortalezas y debilidades; Que el supervisor toma muy en cuenta la casilla de observación y que los supervisados asumen los compromisos acordados con el supervisor para transformar las debilidades encontradas durante el proceso. Esto pone de relieve la importancia que tienen los acompañamientos para lograr una educación de calidad.

Por medio del estudio se comprobó que los acompañamientos están orientados a la organización del trabajo docente con el objetivo de lograr mejor eficacia del trabajo docente.

En el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, de acuerdo a los datos arrojados en la investigación, la gestión basada en la supervisión se ha transformado, por lo que se nota que se está poniendo en práctica una supervisión eficiente, donde los supervisores han tomado en cuenta que durante el proceso de supervisión se busca la fórmula de ayuda al supervisado y que ya el supervisado no siente temor de ser supervisado, pues, existe un

grado de confianza entre supervisor y supervisado que garantiza un cambio en la forma de los docentes conducir el proceso de aprender y el Distrito se nota que se perfila hacia la calidad educativa que exige el Sistema Educativo Dominicano.

5.3. Recomendaciones

Al momento de dar por terminado el presente trabajo de investigación, el cual tiene como objetivo la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje por los supervisores adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, los sustentantes emiten las siguientes recomendaciones:

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO):

Que dentro de sus planes de estudio del área de postgrado, oferte maestría en el área de supervisión pedagógica, para que los profesores y supervisores se especialicen en la labor de supervisión educativa.

Al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD):

Que oferte becas a los supervisores y profesores de los Diferentes Distritos educativos a fin de lograr una mejor calidad del proceso de acompañamiento y por ende del proceso educativo.

A la Regional de Educación No. 16 de Cotuí:

Impartir talleres y charlas a los supervisores adjuntos, tanto a nivel regional como distrital sobre el uso instrumentos eficientes para llevar a cabo buen proceso de acompañamiento.

Al Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.

Que impartan talleres y charlas a los técnicos sobre la realización de una planificación adecuada para realizar la labor de supervisión.

Que le de mayor seguimiento al proceso de supervisión para que las mismas sean más continuas y precisas.

A los directores de Centros Educativos:

Que realicen especialidad y maestría en administración y gestión de centros educativos.

Que establezcan un clima de confianza con el personal bajo su dependencia, para que estos no se sientan intimidados en las labores que realizan.

Referencias Bibliográficas

1. **Aktouf, O. (1998).** *“La administración: entre tradición y renovación”*. Segunda edición. Editora Artes Gráficas Univalle. Montreal.
2. **Bittel & Newstrom, (1992).** *“Lo que todo supervisor debe saber”*. Cuarta edición. Barcelona, España.
3. **Camacho Caro, G. (1998).** *“Lo que es el hombre: Cartas íntimas de un gerente”*. Segunda Edición. Editorial del Valle. Santiago de Cali, Colombia.
4. **De Lancer, V. H. (1998).** *“Retos de la administración de la Educación de Cara al Siglo XXI”*. Santo Domingo.
5. **Fernández, J. (1999).** *“La supervisión general”*. Editora Amigo del Hogar. Santo Domingo.
6. **González Urdaneta, E. (2007).** *“Un Modelo de Supervisión Educativa”*. Laurus, vol. 13, núm. 25, septiembre-diciembre, 2007, pp. 11-35 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
7. **Hernández Sampieri, R.; Fernández, C & Baptista, P. (2010).** *“Metodología de la investigación científica”*. 5ta. Edición. Editora Mc Graw Hill. México.
8. **Lemus, L. A. (1975).** *“Administración, Dirección y Supervisión de Escuela”*. Editorial Kapeluz, Buenos Aire, Argentina.
9. **Mercedes, C. (1993).** *“La supervisión como herramienta para el éxito”*. Revista de educación. Santo Domingo, Rep. Dom.
10. **Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). 2008.** *“Plan Decenal de Educación 2008-2018”*. República Dominicana.

11. **Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). 2014.**
“Bases de la revisión y actualización curricular”. Santo Domingo, Rep. Dom.
12. **Ortega Liriano, E. (2003).** *“Uso de estrategias para la enseñanza de las ciencias de la naturaleza, Distrito Educativo 16-01, Cotuí, Rep. Dom”*. Tesis de Grado de ITECO”.
13. **Rodríguez R., V. (1986).** *“Supervisión y disciplina: un enfoque práctico”*. Editora Mc Grawill. México.
14. **Reyes Ponce, A. (1997).** *“Administración Moderna”*. Editorial Lumisa. México.
15. **Rojo González, M. (1986).** *“Supervisión de la Enseñanza a Nivel de las Clases”*. Programa de Maestría en Administración y Supervisión de la Educación. SEEC-PUCMM.
16. **Secretaria de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos -SEEBAC- (1996).**
“La supervisión educativa en el marco del plan decenal”. Editora Amigos del Hogar. República Dominicana.
17. **Secretaria de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos -SEEBAC- (1994).**
“¿Por qué? Y ¿Para qué? de la transformación curricular”. Santo Domingo, República Dominicana.
18. **Secretaria de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos -SEEBAC- (1994).**
“Fundamentos del Sistema de Supervisión Educativa”. República Dominicana.
19. **Silva de Osorio, L. (1992).** *“Supervisión Educativa”*. Editorial UPEL. I.M.P.M. Caracas, Venezuela.

20. **Teixidó Planas, M. (1997).** *“Supervisión del sistema educativo”*. Primera Edición. Editora Ariel. Barcelona, España.
21. **Vásquez Belén, M. (2003).** *“Geografía socio-económica y política de la provincia Sánchez Ramírez”*. Editora de Color. República Dominicana.
22. **Veras Disla, F. (1997).** *“Supervisión de los Centros Educativos Privados”*. Universidad PUCMM. Santiago de los Caballeros, Rep. Dom.
23. **Zuñiga, R. (1998).** *“La investigación en educación”*. Universidad de Montreal.

ANEXOS



Universidad Tecnológica del Cibao Oriental

(UTECO)

“Universidad Patrimonio de la Comunidad”

Cuestionario para ser aplicado a los/as directores/as y maestros/as del Nivel Básico Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, Zona Urbana, para determinar la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje.

Nota: Los datos obtenidos serán confidenciales, para uso exclusivo del trabajo de grado, por lo que no se requiere identificación.

Marque con una X la respuesta que considera más correcta.

Sección I. Características socio-demográficas.

1. ¿Sexo?

a) masculino ☐

b) femenino ☐

2. ¿Tiempo en servicio?.

a) menos de 5 años ☐

b) de 6 a 10 años ☐

c) de 11 a 15 años ☐

d) de 16 a 20 años ☐

e) más de 20 años ☐

3. ¿Nivel académico?.

a) Licenciado ☐

b) Especialidad ☐

c) Magister ☐

d) PHD ☐

Sección II. Supervisión pedagógica

4. ¿Planifican los supervisores adjuntos los acompañamientos que realizan en los centros educativos?.

- a) Siempre ☐
- b) Casi siempre ☐
- c) Nunca ☐

5. Los acampamientos que realizan los adjuntos son:

- a) Semanal ☐
- b) Quincenal ☐
- c) Mensual ☐
- d) Semestral ☐

6. Los supervisores adjuntos del Distrito 16-01 de Cotui, en los acompañamientos utiliza?

- a) Fichas de control ☐
- b) Hoja de observación ☐
- c) Cuestionario ☐
- d) Entrevista ☐

7. Los acompañamientos que realizan los adjuntos del Distrito 16-01 de Cotuí, orientan al mejoramiento académico de los docentes?

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

Sección 3. Metodología utilizada en la supervisión.

8. ¿El supervisor adjunto elabora cronograma para realizar el trabajo de acompañamiento?

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

9. Los acompañamientos que realizan los supervisores adjuntos en el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí están dirigidos mayormente a:

- a) Acompañamiento ☐
- b) Monitoreo ☐
- c) Supervisiones pedagógicas. ☐

10. En las fichas de acompañamiento que utiliza el adjunto, toma en cuenta la casilla de observación.

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

11. En los acompañamientos que realiza el adjunto, toma en cuenta:

- a) Fortalezas ☐
- b) Debilidades ☐
- c) Fortalezas y Debilidades ☐

12. En los acompañamientos que realiza el adjunto las debilidades encontradas, se hacen compromisos a los fines de mejora:

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

13. ¿Los acompañamientos que realizan los adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, le sirve a los maestros de:

- a) Guía ☐
- b) Ayuda ☐
- c) Orientación ☐

14. ¿Toman los supervisores adjuntos en cuenta las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo?

- a) Siempre ☐
- b) Casi siempre ☐
- c) Nunca ☐

Sección 4. Calidad educativa.

15. ¿Los acompañamientos y monitores que realizan los adjuntos del Distrito 16-01 de Cotuí, contribuyen a mejorar la calidad educativa?:

- a) Con poca frecuencia ☐
- b) Frecuentemente. ☐
- c) Muy frecuentemente ☐

16. ¿Los acompañamientos que llevan a cabo los adjuntos del 16-01 de Cotui, orientan a la organización del trabajo docente?:

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

17. ¿Los acompañamientos y monitoreo que realizan los adjuntos del Distrito 16-01, contribuye a la eficacia del trabajo docente?

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐



Universidad Tecnológica del Cibao Oriental

(UTECO)

“Universidad Patrimonio de la Comunidad”

Cuestionario para ser aplicado a los Supervisores Adjuntos del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, Zona Urbana, para determinar la eficacia del acompañamiento al proceso enseñanza-aprendizaje.

Nota: Los datos obtenidos serán confidenciales, para uso exclusivo del trabajo de grado, por lo que no se requiere identificación.

Marque con una X la respuesta que considera más correcta.

Sección I. Características socio-demográficas.

1. ¿Sexo?

a) masculino ☐

b) femenino ☐

2. ¿Tiempo en servicio?.

a) menos de 5 años ☐

b) de 6 a 10 años ☐

c) de 11 a 15 años ☐

d) de 16 a 20 años ☐

e) más de 20 años ☐

3. ¿Nivel académico?.

a) Licenciado ☐

b) Especialidad ☐

c) Magister ☐

d) PHD ☐

Sección II. Supervisión pedagógica

4. ¿Planifica usted los acompañamientos que realizan en los centros educativos?.

- d) Siempre ☐
- e) Casi siempre ☐
- f) Nunca ☐

5. Los acampamientos que usted realiza son:

- e) Semanal ☐
- f) Quincenal ☐
- g) Mensual ☐
- h) Semestral ☐

6. En los acompañamientos que usted realiza utiliza:

- e) Fichas de control ☐
- f) Hoja de observación ☐
- g) Cuestionario ☐
- h) Entrevista ☐

7. ¿Los acompañamientos que usted realiza orientan al mejoramiento académico de los docentes?

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

Sección 3. Metodología utilizada en la supervisión.

8. ¿Elabora usted cronograma para realizar el trabajo de acompañamiento?

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

9. Los acompañamientos que realizan están dirigidos mayormente a:

- d) Acompañar al maestro/a. ☐
- e) Monitorear el proceso ed. ☐
- f) Supervisiones pedagógicas. ☐

10. ¿En el instrumento que utiliza en el proceso de acompañamiento, usted toma en cuenta la casilla de observación?.

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

11. En los acompañamientos que realiza, toma en cuenta:

- d) Fortalezas ☐
- e) Debilidades ☐
- f) Fortalezas y Debilidades ☐

12. En los acompañamientos que usted realiza, las debilidades encontradas, se hacen compromisos a los fines de mejora:

- a. Siempre ☐
- b. Casi siempre ☐
- c. Nunca ☐

13. ¿Los acompañamientos que usted realiza se sirve a los/as maestros/as de?

- d) Guía ☐
- e) Ayuda ☐
- f) Orientación ☐

14. ¿Toma usted en cuenta las fortalezas y debilidades para aplicar mejoras en el centro educativo?

- d) Siempre ☐
- e) Casi siempre ☐
- f) Nunca ☐

Sección 4. Calidad educativa.

15. ¿Los acompañamientos y monitoreos que usted realiza, contribuyen a mejorar la calidad educativa?:

- d) Con poca frecuencia ☐
- e) Frecuentemente. ☐
- f) Muy frecuentemente ☐

16. ¿Los acompañamientos que usted lleva a cabo, orientan a la organización del trabajo docente?.

a. Siempre ☐

b. Casi siempre ☐

c. Nunca ☐

17. ¿Los acompañamientos y monitoreos que usted realiza, contribuye a la eficacia del trabajo docente?

a. Siempre ☐

b. Casi siempre ☐

c. Nunca ☐

Tabla del Gráfico No. 1

Distribución de frecuencia y porcentaje referente al Nivel Académico.

Nivel Académico	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Licenciado	14	38.89	0	0.00	71	76.34
Especialista	16	44.44	2	50.00	22	23.66
Magister	6	16.67	2	50.00	0	0.00
PHD	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Tabla del gráfico No. 2

Distribución de frecuencia y porcentaje en relación al instrumento utilizado por los supervisores adjuntos para realizar los acompañamientos

Alternativas	Supervisores		Directores		Profesores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Fichas de control	22	61.1	2	50.00	48	51.61
Hoja de observación	14	38.90	2	50.00	32	34.40
Cuestionario	0	0.00	0	0.00	4	4.30
Entrevista	0	0.00	0	0.00	9	9.69
Totales	36	100%	4	100%	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Presupuesto de Gastos del Proyecto de Tesis

DESCRIPCIÓN	COSTO
Comidas y meriendas	3,600.00
Transporte	5,500.00
Digitación del proyecto	23,000.00
Compra de libros	8,000.00
Encuadernación y empastado	2,200.00
Copias	3,500.00
TOTAL GENERAL	45,800.00

Cronograma de Actividades del Proyecto de Tesis 2015

ACTIVIDADES	Febr.			Marzo			Abril			Mayo			Junio			Julio			Agosto			Sept.			Oct.		
Solicitud del tema a la universidad																											
Reunión del equipo de trabajo																											
Reunión con el asesor																											
Visita a los centros bajo estudio																											
Investigación de antecedentes en UTECO																											
Visita a la Biblioteca de la UASD, Recinto San Francisco																											
Investigación en la Nordestana																											
Reunión con el asesor																											
Visita a las universidades de La Vega y Bonao																											
Reunión con el digitador																											
Reunión con el asesor																											
Entrega del anteproyecto																											
Reunión con el asesor para corrección del anteproyecto																											
Aplicación de los instrumentos																											
Tabulación de los resultados																											
Reunión con el asesor																											
Reunión con el digitador																											
Entrega del proyecto a ITECO																											
Corrección y empastado del trabajo final																											
Graduación																											

Modelo de un Cronograma de Supervisión

Propósitos	Resultados Esperados	Actividades	Recursos	Período (Meses)												Responsable
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	