**CONCLUSIONES**

Los resultados que se muestran a continuación acerca de las características sobre la labor que cumplen los supervisores en los planteles fiscales del sector urbano de la ciudad de Guayaquil, se obtuvieron mediante entrevistas a los directores y profesores de estos planteles, lo cual es importante, describir el perfil de los informantes antes de mostrar los resultados. La mayoría de los entrevistados son de género femenino con edades entre los cincuenta y uno y los cincuenta y ocho años, el 50.4 % de los informantes tiene ejerciendo la docencia entre veinte y nueve y treinta y ocho años.

1. Según el cargo de los entrevistados, las responsabilidades y obligaciones de la supervisión las mejores calificadas son “Propone utilización de metodologías acordes con el PEI”, encontrándose en la zona de aceptación; mientras que las otras 4 restantes que son: “Intervención en Problemas técnicos de la Escuela”, “Los supervisores poseen nivel y formación adecuada”, “Cumplimiento de las Leyes y disposiciones”, “Propone incrementos y reajuste del personal docente” se encuentran en la zona de indiferencia.
2. Las cinco responsabilidades que obtuvieron la menor calificación, según el cargo del entrevistado son “Evaluación a Comité de Padres de Familia”, “La labor supervisora es Adecuada”, “Evaluación del desempeño de los estudiantes”, “Asesoramiento a Comité de Padres de Familia”, “Asistencia pedagógica y científica a los profesores”; encontrándose las tres primeras en la zona de indiferencia y las dos últimas en la zona de desacuerdo.
3. De igual manera que las obligaciones anteriores, las responsabilidades mejores calificadas son “Propone utilización de metodologías acordes con el PEI”, “Intervención en Problemas técnicos de la Escuela”, “Los supervisores poseen nivel y formación adecuada”, “Cumplimiento de las Leyes y disposiciones”, “Propone incrementos de personal docente” y las peores calificadas son “Evaluación a Comité de Padres de Familia”, “La labor supervisora es Adecuada”, “Evaluación del desempeño de los estudiantes”, “Asesoramiento a Comité de Padres de Familia”, “Asistencia pedagógica y científica a los profesores”; según los entrevistados por su preparación académica, por el tamaño de la escuela donde prestan sus servicios y años de docencia.
4. Durante el transcurso de la investigación, se observó que por parte de los profesores existe desconocimiento parcial o total sobre la labor que desempeñan los Supervisores del MEC en las escuelas donde realizan sus funciones.
5. La proposición *“EL supervisor promueve la utilización de metodologías acorde con el plan de estudio de Institución Educativa”* es la única proposición de las catorce que forman parte del cuestionario cuyo valor  cae en Zona de Acuerdo, con un valor de 7.877.
6. Analizando el valor  de las trece proposiciones restantes, once de ellas tienen valores  que caen en la Zona de Indiferencia.
7. Las proposiciones *“El supervisor ofrece asistencia pedagógica y científica a los profesores cuando estos lo requieren*” y *“EL supervisor asesora al comité central de Padres de Familia”*, tienen valores de  que caen en la Zona de Desacuerdo.
8. De algunas actividades realizadas por el supervisor encontramos aproximadamente la mitad (49.7%) de los informantes le es indiferente recibir el asesoramiento por parte del supervisor acerca de la aplicación del plan de estudio.
9. El trabajo conjunto entre directivos, personal docente, administrativo y supervisores de educación son para el buen desempeño de la institución educativa; aproximadamente la mitad de los informantes estaban de acuerdo con el trabajo de equipo que realizan en beneficio del plantel.
10. Con respecto a la participación del supervisor en las actividades realizadas por la comunidad en beneficio del plantel educativo, la mitad (51.1%) de los informantes se manifestaron “Indiferentes” y un 21.6% en “Total Desacuerdo”, reflejándose la falta de intervención por parte del supervisor en dichas labores.
11. Más del 50% de los entrevistados se pronunciaron “Indiferentes” acerca de la labor que realiza el supervisor, seguidos de un 24.3% de los informantes que se encuentra en “Total Desacuerdo” con respecto a su desempeño, lo que da a pensar que el supervisor no realiza de la mejor manera sus actividades como supervisor.
12. Es satisfactorio saber que los supervisores cuentan con la formación y el nivel de preparación adecuados para realizar su labor en beneficio del plantel, aunque esta no se ponga en practica al momento de ejercerla como se comento en el párrafo anterior.
13. Más del 50% de los informantes afirma que el supervisor visita la institución entre tres veces o más, aunque el 45.8% se pronuncio en “Indiferencia” con respecto a si la cantidad de visitas es suficiente para cumplir con las responsabilidades que sus funciones exigen.
14. Efectuando el análisis de Componentes Principales con los datos originales, resulta que con dos Componentes Principales se explican el 99.3% de la varianza total, sin embargo no se opto por esta una buena reducción de datos, por la heterogeneidad de las escalas utilizadas; se estandarizan los datos y se usa la matriz de correlaciones en lugar de la de varianza y covarianzas, se obtiene que los diecisiete Componentes Principales explican el 70.3% de la varianza total del conjunto de 30 variables utilizadas, pero se concluye que no es optimo aplicar Componentes Principales, debido a que no se logro una reducción de variables de trabajo como se deseaba.