

075506

T
379.15
115393
1974
F.C.C.H.H.
E.J.1

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LA SUPERVISION ESCOLAR APLICADA EN LOS BACHILLERATOS
DE COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL

MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACION

ALICIA ESPERANZA MENDOZA SORIANO

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA

NOVIEMBRE, 1974



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Carlos Alfaro Castillo

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbún

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO EN FUNCIONES

Lic. Arturo Salazar Sigüenza

SECRETARIO

Dr. Alfonso Castro Sam

TRIBUNAL CALIFICADOR

Presidente: Dra. Adela Cabezas de Rosales.

Primer Vocal: Lic. Francisco M. Larios

Segundo Vocal: Dr. Ladislao Pérez Mejía

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

A MIS PADRES:

Virginia Soriano v. de Mendoza

Raúl de Jesús Mendoza (de grata recordación)

A MIS HERMANOS:

Raúl de Jesús Mendoza Soriano

Ofelia Elizabeth Mendoza de Ascencio

Judith Virginia Mendoza de Díaz

Blanca Rosa de Jesús Mendoza de Amaya

Adela del Carmen Mendoza Soriano

A MIS FAMILIARES,

PROFESORES Y AMIGOS.



AGRADECIMIENTO

De manera especial expreso los más sinceros agradecimientos por la colaboración prestada en el desarrollo del presente trabajo,

A: nuestra Jefe del Departamento y demás Asesores de este Seminario,

y a todas aquellas personas que en una u otra forma hicieron posible la realización de este trabajo.

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
INTRODUCCION	VI
I FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
A - Planteamiento del Problema	1
B - Objetivos	2
C - Evaluación	2
D - Limitaciones de la Investigación	3
II MARCO TEÓRICO	4
A - La Supervisión Escolar desde - sus orígenes hasta comienzos de la "Reforma Educativa" (1968)	4
B - La Supervisión Escolar desde 1968 hasta 1973	6
C - Definiciones Conceptuales y Opera- cionales	27
D - Sistema de Hipótesis	31
E - Sistema de Variables	31

	Página
III	METODOLOGIA 33
	A - Población 33
	B - Muestra 35
	C - Técnica e Instrumentos 36
IV	ANALISIS DE RESULTADOS 39
V	CONCLUSIONES 67
VI	RECOMENDACIONES 68
	ANEXOS 69
	BIBLIOGRAFIA 85

INDICE DE TABLAS

A - TABLAS DE ENCUESTA A ALUMNOS DEL TERCER AÑO DE BACHILLERATO EN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN E INDUSTRIAL

	Página
1 - Distribución Porcentual sobre Supervisión de Trabajos	40
2 - Distribución Porcentual sobre la necesidad de que exista Supervisión	41
3 - Distribución Porcentual sobre charlas recibidas de parte del Supervisor	42
4 - Distribución Porcentual sobre Coordinación del Trabajo de Grupos	43
5 - Distribución Porcentual sobre Orientación y Asesoramiento de Relaciones Humanas	44
6 - Distribución Porcentual sobre Visitas del Supervisor a las Instituciones para dar a conocer las funciones de él	45
7 - Distribución Porcentual sobre ausencia de Relaciones Humanas entre Supervisores, Maestros y Alumnos ..	46

8 -	Distribución Porcentual sobre Autoevaluación de - Maestros y Supervisores	48
9 -	SUGERENCIAS	

B - TABLAS DE ENCUESTA A MAESTROS QUE LABORAN EN EL
TERCER AÑO DE BACHILLERATO DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
E INDUSTRIAL.

	Página
1 - Distribución Porcentual sobre Participación Positiva del Supervisor en Solucionar Problemas	50
2 - Distribución Porcentual sobre Conocimiento de Funcio <u>nes</u> del Supervisor	52
3 - Distribución Porcentual sobre Autoevaluación del Super <u>visor</u>	53
4 - Distribución Porcentual sobre falta de Relaciones Huma <u>nas</u> entre Supervisores y Maestros	54
5 - Distribución Porcentual sobre la Labor Positiva del Supervisor en las diferentes especialidades	55
6 - Distribución Porcentual sobre Toma de Decisiones ...	56
7 - Distribución Porcentual sobre Actividades de Carácter Técnico y Administrativo realizadas por el Supervisor.	57
8 - Distribución Porcentual sobre Cumplimiento de Leyes, Reglamentos, Disposiciones, etc.	58
9 - SUGERENCIAS	

C - TABLAS DE ENCUESTA A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

	Página
1 - Distribución Porcentual sobre Adiestramiento a Supervisores de Comercio y Administración e Industrial...	60
2 - Distribución Porcentual sobre Concentración de Supervisores en la Capital	61
3 - Distribución Porcentual sobre Actividades de Carácter Social del Supervisor	62
4 - Distribución Porcentual sobre Requisitos para ser nombrado Supervisor	63
5 - Distribución Porcentual sobre Trabajo en Equipo de parte del Supervisor	64
6 - SUGERENCIAS	

INTRODUCCIÓN

A través del devenir histórico, el sistema educativo ha sufrido muchas transformaciones, gracias al surgimiento de nuevas ideas para beneficio de la sociedad.

Estas transformaciones exigen establecer un tipo de supervisión científica y creadora que permita ampliar el servicio en la medida que aumenta la población escolar, adiestrando personal para enfrentar y resolver los múltiples problemas planteados diariamente.

Al elegir nuestro tema sobre la "Supervisión Escolar Aplicada en los Bachilleratos de Comercio y Administración e Industrial", lo hicimos con el propósito de analizar y demostrar algunas deficiencias de que adolece la Supervisión Escolar, en cuanto a: Relaciones Humanas, Coordinación del Trabajo de Grupos, Autoevaluación de Supervisores y Maestros y, de las funciones en general, así como de los resultados positivos obtenidos con la Reforma Educativa.

Tendremos algunas limitaciones tales como: carencia de datos, falta de tiempo y poca experiencia en el campo profesional.

Pero con la ayuda de alumnos, profesores, funcionarios del Ministerio de Educación y algunas instituciones, trataremos de hacer un trabajo de carácter general, que permita la formulación de las ideas concretas sobre la problemática educativa.

El trabajo ha sido dividido en seis capítulos, en los cuales se analiza: el problema propiamente dicho, su marco teórico, que ha sido dividido en dos grandes ramas: 1ª Desde sus orígenes hasta comienzos de la Reforma Educativa. (1968) y 2ª Desde 1968 hasta 1973; elaboramos encuestas con preguntas abiertas y cerradas a alumnos, maestros y funcionarios, con el propósito de conocer más de cerca la realidad nacional.

Por último, se hacen algunas conclusiones básicas y se presentan posibles soluciones al problema planteado.

Noviembre de 1974

I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A - Planteamiento del Problema:

En 1968, se planificó la Reforma Educativa, la cual creó el proyecto de los Bachilleratos Diversificados; pero uno de los instrumentos fundamentales de esta Reforma es la Supervisión Escolar, la cual no ha sido atendida en debida forma, especialmente en los Bachilleratos de Comercio y Administración e Industrial. (1)

El planteo de los problemas se puede formular brevemente en las siguientes preguntas: ¿Cuál es la función específica que tiene la Supervisión Escolar en las especialidades de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial?.

¿Es eficaz la Supervisión Escolar en estos Bachilleratos?.

¿Se ha capacitado en forma sistemática al Supervisor Escolar de acuerdo a su especialidad?.

(1) El Salvador, Ministerio de Educación, Documentos de la Reforma Educativa N° 2 Plan Quinquenal de Educación. (Julio 1967-Junio 1972).

(San Salvador: Dirección de Publicaciones, 1970). P. 63.

B - Objetivos:

a - Investigar bondades y defectos de la Supervisión Escolar en las especialidades de Comercio y Administración e Industrial.

b - Conocer las distintas funciones que realizan los Supervisores Escolares en las especialidades mencionadas.

c - Interpretar las distintas actividades realizadas por los Supervisores Escolares de los Bachilleratos de Comercio y Administración e Industrial.

C - Evaluación del Problema:

Los Bachilleratos Diversificados están todavía atravesando su fase experimental. Esto despertó nuestra curiosidad por conocer qué se ha hecho hasta ahora en beneficio de ellos, y para esto decidimos seleccionar el tema "LA SUPERVISIÓN ESCOLAR APLICADA EN LOS BACHILLERATOS DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN E INDUSTRIAL".

Al seleccionar el tema, teníamos la firme convicción de que pasaríamos por una serie de inconvenientes que no debían pasar inadvertidos, sino que debían tomarse en cuenta para lograr el objetivo deseado.

La Supervisión Escolar observada en estos bachilleratos, adolece de muchas fallas tales como: improvisaciones, obstáculos para el -

acceso a los archivos del Ministerio de Educación, indiferencia de algunos funcionarios, etc., pero consideramos necesario hacer un enfoque de lo realizado hasta el momento, para conocer sus ventajas y desventajas en este campo.

La falta de adiestramiento, orientación y relaciones humanas del personal docente, trae como consecuencia la inestabilidad social, indisciplina, tolerancia, etc., tanto del maestro como del alumnado en general.

Con esta investigación, espero dar un aporte para recomendar las soluciones precisas del problema por investigar.

D - Limitaciones de la Investigación:

Las limitaciones encontradas en el presente trabajo son las siguientes:

- a - Se necesita tiempo suficiente para hacer un trabajo de esta naturaleza.
- b - Tener experiencia en el tipo de investigación que se va a hacer.
- c - Hay poca documentación sobre el tema.
- d - La coincidencia de nuestra investigación con el período de vacaciones finales.

II

MARCO TEORICO

A - La Supervisión Escolar desde sus orígenes hasta comienzos de la Reforma Educativa (1968)

Con este trabajo, intentamos hacer un análisis sobre la Supervisión Escolar, partiendo del nivel básico hasta la creación de los Bachilleratos Diversificados de Comercio y Administración e Industrial en El Salvador.

En épocas anteriores, la Supervisión era una actividad para dirigir y juzgar.

En el período 1910-1929, la teoría en el campo de la Supervisión recomendaba dirigir, ordenar y comprobar si la gente había actuado conforme lo ordenado. (1)

Es fácil ver la razón para esto; a los maestros no se les preparaba como en la actualidad.

Algunos comenzaban a enseñar tan pronto como terminaban la Educación Primaria y Secundaria, con muy poca Educación Profesional previa.

(1) Kimball Wiles, Técnicas de Supervisión para mejores Escuelas. (México, D.F. Editorial Trillas, S.A. 1967), P. 21.

"A partir de 1930, se da importancia a la Supervisión Democrática; pero un examen de literatura de la época, revela que este término significaba un tipo de supervisión en el que se había de tratar bondadosamente a los maestros, de modo que hiciesen lo que el supervisor quería". (2)

Desde 1940, se introducen nuevas ideas, tales como cambios de organización, funcionamiento y método de sistema.

Por lo tanto, se logra modificar algunas ideas de los docentes. Fue sin duda esa una de las mejores épocas en que los métodos y los procedimientos sufrieron seria modificación; los maestros fueron preparados en gran cantidad de actividades educativas nuevas y el hacer pedagógico se remozó con nuevos adelantos. Se introdujo una inquietud encomiable por la investigación educativa, se evaluó el trabajo docente con nuevas características y la escuela y su labor adquirió poco a poco una nueva fisonomía.

Pero pasado este notable impulso, el trabajo de los docentes volvió a recaer en esa rutina acostumbrada desde hace varios años.

La inspección escolar seguía siendo fiscalizadora y controladora del maestro.

(2) Kimball Willes, Técnicas de Supervisión para Mejores Escuelas, (México, D.F. Editorial Trillas, S.A. 1967), p. 22

La pequeña dosis de orientación que se daba la realizaban al comenzar el año, mediante la visitas a las principales escuelas, dando clases de demostración. En seguida, se procedía a una crítica por el personal del centro educativo y el delegado.

El resto de visitas del año eran para revisar libros, observar clases y hacer el informe de lo que había visto en aquel instante.⁽³⁾

Durante los últimos años, el Ministerio de Educación se ha preocupado por mejorar la Supervisión del país, y contrató personas extranjeras especializadas para que planificaran el sistema educativo.

La UNESCO y UNICEF también han colaborado con programas de asesoramiento a supervisores.

En estos programas, se trató de orientar la supervisión como ayuda técnica al magisterio y no como una función fiscalizadora.

Su objetivo es la "Dirección del Aprendizaje".

B - La Supervisión Escolar desde 1968 hasta 1973.

La función del Supervisor, tanto en el área básica como en la diversificada, es ayudar a los maestros a que utilicen su máxima potencialidad.

(3) Raphael Ramírez Chulo, Pedagogía Científica. (San Salvador: Editorial Universitaria, 1963), P. 393.

La Reforma Educativa traza lineamientos de Supervisión por seguir y organiza en forma sistemática las visitas a los centros docentes, oficiales y particulares del país.

La primera etapa de la Reforma Educativa se pone a cargo de la Dirección General de Educación en todas las ramas de enseñanza asignadas al Ministerio, su Orientación y Supervisión.

Actualmente no existe la profesionalización del Supervisor, pero el personal ha recibido cursos de entrenamiento, organizados por el Ministerio de Educación, y un número reducido de ellos ha hecho estudios de especialización en el extranjero.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, dos son las funciones básicas de la supervisión: una de orientación y asesoramiento y otra de control y evaluación.

La falta de una formación específica del supervisor, ha traído como consecuencia la atención insuficiente de los problemas técnico-pedagógicos, la falta de unidad y de continuidad en el sistema. ⁽⁴⁾

En 1968, se elaboró el proyecto de creación de los Bachilleratos Diversificados, con el objeto de dar educación a más estudiantes,

(4) El Salvador, Ministerio de Educación, Documentos de la Reforma Educativa No. 2, Plan Quinquenal de Educación (Julio 1967-Junio 1972).
(San Salvador: Dirección de Publicaciones, 1970), P. 36 -37.

mejorar la calidad e la enseñanza en el sentido de hacerla más adecuada a las necesidades de la sociedad actual.

Para lograr estos objetivos, se pensó en diversificar el Bachillerato en forma sistemática para intensificar la enseñanza técnica en este nivel, con el propósito de satisfacer exigencias reales de recursos humanos para el desarrollo económico y social, y dar mejor base a los estudios universitarios, mejorar la formación de profesores familiarizándolos con la problemática actual y ampliar la Supervisión.

En 1969, el Ministerio de Educación seleccionó personal especializado para reestructurar y organizar el Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial y otros; además, elaboraron programas de entrenamiento a profesores.

A partir de 1970, se consulta al Magisterio Nacional, sobre la nueva estructura de los programas del ciclo diversificado y de la educación superior no universitaria.

En 1971, se aplican los nuevos programas en el primer año de Bachillerato en Comercio y Administración y otros.

En 1972, se adopta definitivamente la nueva programación del sistema educativo. (5)

(5) Idem P. 61.

A partir de 1973, se le ha dado importancia a la Supervisión - Escolar en el sentido de capacitarla técnicamente, de acuerdo a la especialidad, así tenemos: en Bachillerato de Comercio y Administración e Industrial: un Licenciado en Ciencias Económicas y un Ingeniero, respectivamente.

Estas personas no tienen a su cargo determinadas instituciones, sino todas aquellas donde se necesiten los servicios de su especialidad; los supervisores están centralizados en la capital, para coordinar mejor su trabajo; sin embargo, algunos consideran que esto afecta a los maestros que laboran fuera de San Salvador. *

La función que han efectuado los supervisores en el nivel medio, es atender las consultas realizadas por maestros de centros comerciales e industriales; éstas han sido complementadas con reuniones periódicas, boletines, circulares, entrevistas, etc., con el propósito de familiarizarlos con los contenidos programáticos.

Muchas veces el maestro ha tenido necesidad de los servicios de especialistas que no ejercen función de supervisores, porque éstos no alcanzan a realizar su función en todas las instituciones asignadas, por ser muy reducido su número.

Actualmente, para ser nombrado Supervisor en el nivel medio se requiere.

Inciso 2.

a - Ser titulado en un centro de enseñanza superior, en la espe-

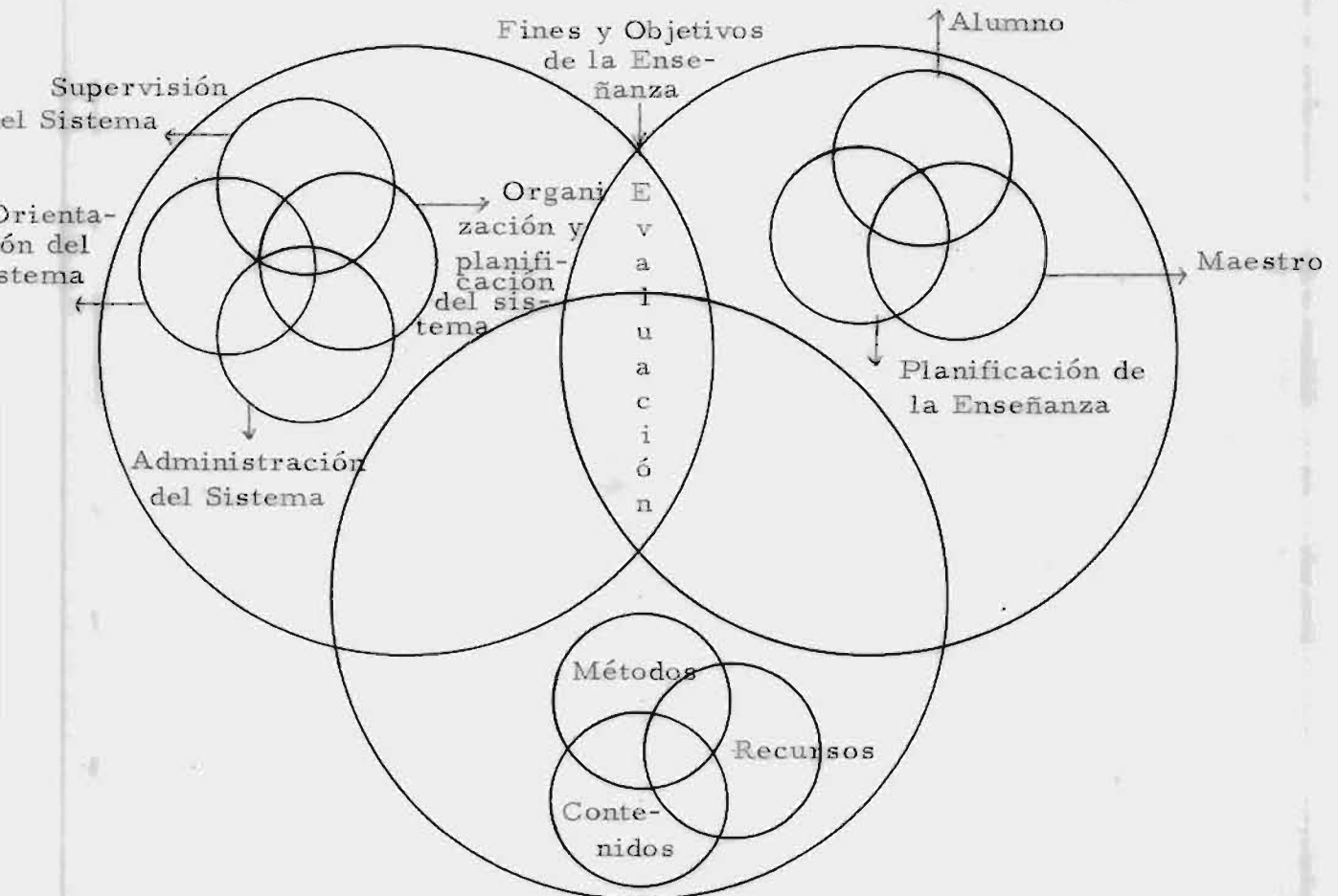
cialidad correspondiente.

b - Tener cinco años de servicio en Educación Media o dos años en el nivel superior. (6)

En la literatura moderna se recomienda que el Supervisor deba colaborar con maestros, alumnos y el resto del sistema en la siguiente forma:

1 - Se debe considerar a la supervisión como parte del sistema operatorio de la Educación Sistemática.

El sistema operatorio de la Educación Sistemática está conformado por la estructura siguiente:

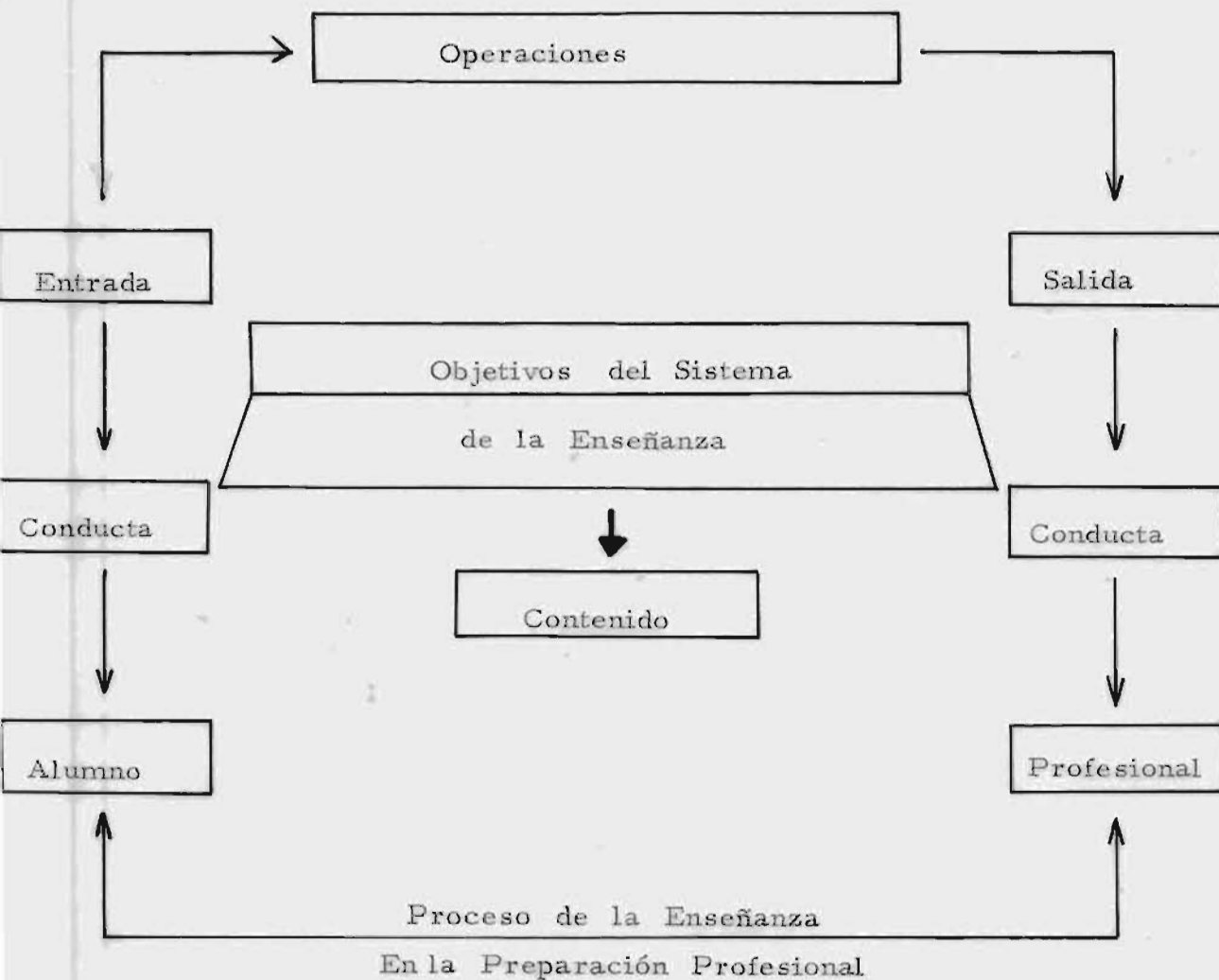


(6) Ley General de Educación, Título V. Capítulo Unico. Cargos Docentes y de Técnicas Pedagógicas y requisitos para desempeñarlos. (San Salvador, 1971) P.

Enmarcada en esta forma el sistema operatorio de supervisión, se comprende que la dirección y sentido de tal precisión debe realizar, está determinada por los fines y objetivos del Sistema Educativo en general.

La aseveración anterior nos permite analizar la eficacia de la supervisión en función de objetivos para lo cual se deberá ceñir a la estructura siguiente:

Sistema de Evaluación por Objetivos



De acuerdo a la estructura anterior la metodología para evaluar con mayor eficacia, es la que considera los elementos: ENTRADA-OPERACIONES-SALIDAS.

En la que se establecen relaciones de causa y efecto.

LA SUPERVISIÓN DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO

1 - Supervisión dentro del Proceso Administrativo.

Todo proceso educativo sistemático debe ser planificado, por eso la Supervisión parte del planeamiento de ejecución; esto es para responder a la pregunta ¿Qué se va a Supervisar?.

Determinadas las funciones y actividades por ejecutar, debe responder la supervisión la pregunta ¿Cómo es que va a supervisarse el sistema?. Esto implica considerar el proceso organizativo de la supervisión, sabiendo que y cómo supervisar, es necesario determinar con que recursos materiales y humanos se ejecutan todas las actividades previstas en la planificación, es decir se debe considerar los recursos.

Los aspectos siguientes como son las Direcciones del proceso de supervisión y el de Coordinación de la misma responden a las interrogantes ¿De quiénes? (Direcciones) y ¿Entre quiénes? (Coordinación) se cristalizarán todas las actividades de supervisión.

Por último se debe evaluar la supervisión la cual deberá ceñirse al sistema establecido en el cuadro anterior.

Resumiendo en un esquema la situación queda así:



En consecuencia; la supervisión es un proceso sistemático con un fin determinado cual es el de cumplir con las funciones de orientación, control y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en la escuela para garantizar el cumplimiento de los fines y objetivos del sistema educativo del país.

TIPOS DE SUPERVISIÓN EN LA EDUCACIÓN

I - Como adquieren forma los tipos de supervisión.

En la supervisión de la educación inciden varios factores que vienen a ser condicionantes de sus actos. Algunos factores radican y actúan en las personas.

Por lo anterior las ciencias del comportamiento han ayudado a esclarecer muchos de los problemas relacionados con la supervisión.

Factores que inciden en la Supervisión:

1 - Patrones Culturales.

Los patrones o modelos culturales de una determinada sociedad presionan insistentemente sobre la supervisión. Este fenómeno se da con diversas modalidades según sea el grado de desarrollo de los países.

En los países desarrollados y como una consecuencia de su gran movimiento social (se exceptúan los países socialistas) la presión se muestra en una acelerada movilidad de los conocimientos y experiencias y como consecuencia en un constante reclamo para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se vaya renovando de acuerdo a los conocimientos y experiencias de la sociedad.

En los países en vías de desarrollo funcionan otro tipo de patrones tales como; elevados índices de analfabetismo, subalimentación, enfermedad, pobreza, etc.

Estos patrones presionan para que el conocimiento se renueve y las experiencias sean mayores, en los países subdesarrollados es muy

débil o casi nula.

La Supervisión de la Educación adopta los patrones socioculturales y económicos de los países en que se manifiesta. Así donde existen exigencias de cambio es más dinámica y en menor grado autoritaria; lo contrario sucede donde las exigencias son débiles.

Pero una supervisión consciente de lo que hace, tiene que superar cierto tipo de limitaciones que le interponga un medio que no exige demasiado para manifestarse como una verdadera fuerza de cambio.

2 - Concepto del hombre sobre su propio valor.

El hombre tiene un alto concepto de si mismo y este influye en todas sus decisiones.

Se puede tener un alto concepto del valor personal, así como un bajo concepto, en cada uno de los dos extremos; la política educativa se carga con la energía de los patrones o tipos vigentes y da los límites en normas y disposiciones de lo que debe hacer la educación, ya que la supervisión de la educación es un ente pasivo, no escapa a esta delimitación.

3 - La calidad profesional de los maestros.

Cuando el nivel cultural de los maestros es superior, la supervisión se vuelve democrática y creativa dándole importancia a la autoridad del conocimiento.

Pero cuando los niveles profesionales son bajos la supervisión será heterogénea, jerárquica e impositiva.

Los maestros con formación académica son más flexibles para

el cambio, aceptarán nuevas formas de supervisión y exigirán que sean adoptados.

4 - El trasfondo filosófico del supervisor.

De acuerdo a la filosofía que tenga el supervisor de todo lo que le rodea (mundo, valores, educación) así orientará a los maestros estimulándolos para el mejor aprovechamiento de sus capacidades.

Las principales formas de ejercer la autoridad son las siguientes:

1 - Autoridad que se impone.

Da órdenes y nace de las normas legales que regulan las actividades de supervisión; y de la voluntad del supervisor para cumplirlas fielmente, camina en línea recta desde la más alta hasta la más baja jerarquía que en este caso es el maestro.

2 - Autoridad que se comparte.

El supervisor es líder democrático de un grupo de personas con quienes soluciona problemas educativos y a la vez estimula a otros líderes para que ambos solucionen los problemas del grupo.

3 - Autoridad que se delega.

Generalmente la autoridad se deja en manos de personas responsables. Casi siempre que se comparte es delegada a los subalternos con el fin de que tengan mayor amplitud en su trabajo.

II - Tipos de Supervisión de la Educación.

1 - Supervisión autocrática.

Se refiere a un tipo de autoridad personalista.

2 - Supervisión democrática.

Usa procedimientos científicos y creadores.

Comparación de los tipos de supervisión efectuada por R. Almonte Velásquez. (7)

SUPERVISIÓN AUTOCRÁTICA

- 1 - Cree que puede ver por sí mismo todos los aspectos de un problema.
- 2 - No sabe utilizar la experiencia de otros.
- 3 - No tolera que ninguna de las cuerdas de la administración (autoridad) se le escape de entre los dedos.
- 4 - Se mantiene tan pegado a los detalles de rutina y raramente se enfrenta a un problema importante.

SUPERVISIÓN DEMOCRÁTICA

- 1 - Se da cuenta del poder potencial que existe entre 40 ó 50 cerebros.
- 2 - Sabe utilizar este recurso.
- 3 - No sabe delegar autoridad y responsabilidad.
- 4 - Se libera de los detalles rutinarios para dedicar sus energías a una administración creadora.

(7) UNION PANAMERICANA. Supervisión de la Educación, Publicaciones del Centro Interamericano de Educación Rural, No. 6 Washington, 1961, P. 8 - 10.

- | | |
|---|---|
| 5 - Es celoso de sus ideas. | 5 - Está listo a reconocer y estimular toda buena idea que se le sugiera. |
| 6 - Toma decisiones que deberían ser adoptadas por el grupo. | 6 - Permite que el grupo tome decisiones y las respeta. |
| 7 - Adopta una actitud paternal hacia el grupo. | 7 - Se mantiene en una actitud amigable y es un consejero útil - tanto en asuntos personales como en los de la profesión. |
| 8 - Estimula la adulación. | 8 - Desea ser respetado en la medida en que respeta a los demás. |
| 9 - No admite idea de ser autocrático. | 9 - Aplica métodos democráticos conscientemente. |
| 10 - Se mantiene ávido de publicidad. | 10 - Coloca a otros en primer lugar. |
| 11 - Concede a otros el menor número posible de oportunidades para dirigir. | 11 - Cree que tantas personas como sea posible deben tener oportunidad para asumir responsabilidades y ejercitar dirección. |

PRINCIPIOS BÁSICOS DE SUPERVISIÓN

Actualmente, la supervisión de la educación obedece a criterios científicos, filosóficos y humanos que tiene como patrimonio a aquellas personas que se dedican a ella.

La Supervisión de la Educación debe:

1 - Practicar la filosofía del Sistema Educativo.

Dentro del marco de la filosofía educativa aparecen las aspiraciones de toda persona; y dentro de ella se pone en movimiento todo el sistema educativo.

Este tipo de supervisión debe ser sensible para captar los elementos directrices y practicarlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2 - Ser Científica, Objetiva y Justa.

La supervisión ha adoptado en forma sistemática las bases científicas de algunas ciencias y las aplica en las actividades educativas.

La supervisión es el resultado de observaciones, investigaciones, experiencias y conclusiones científicas comprobadas. Por consiguiente se considera urgente la necesidad de formar específica y sistemáticamente a los supervisores de la Educación.

Todo trabajo científico debe basarse en hechos y no en suposiciones, considerando así la supervisión objetiva es decir, que mediante el proceso de evaluación, debe tener sentido de autocrítica.

Debe ser justa en el sentido de colocar a cada quien en el sitio que le corresponde.

3 - Ser Democrática.

La supervisión democrática estimula y fomenta la cooperación de todos los miembros del grupo, su creatividad, autocontrol y autodi-

rección tan frecuentes en el ambiente escolar.

4 - Ser amplia y general.

Para ello es necesario que el supervisor tenga un nivel académico superior para que pueda mejorar todas las fuerzas que se entrecruzan en el fenómeno de la educación poniéndolos en práctica para beneficio de la escuela, los maestros y la comunidad.

5 - Ser flexible.

La supervisión flexible es científica y objetiva porque se aplica de acuerdo a las circunstancias del momento en que deba ponerse en práctica determinada experiencia.

6 - Ser creadora.

La supervisión creadora es aquella que genera nuevos elementos confiables para lograr los objetivos de la educación.

7 - Ser orientadora.

Guía a los maestros hacia su propio mejoramiento; descubre capacidades y trata de mantenerlas para alcanzar objetivos comunes.

8 - Ser liderazgo.

Ser líder significa ayudar a las personas a conseguir sus metas y propósitos definidos con el objeto de superar eficazmente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo liderazgo debe ser de Cooperación, Coparticipación y de compromiso:

9 - Favorecer la comunicación y las relaciones humanas.

La comunicación permite a las personas relacionarse con otras

que tienen ideas, sentimientos, normas técnicas, etc.

Las relaciones humanas permiten acentuar el respeto a otra persona para que haga surgir entre ellos vínculos.

10 - Nacer de la situación y no imponerse a ella.

Significa investigar las circunstancias que deben mejorarse.

Decidir las formas que han de emplearse para alcanzar el mejoramiento.

11 - Ser profesional y no personal.

Lo que interesa a la supervisión actual son las ideas que tengan los demás sobre su trabajo, el tipo de relaciones que practica dentro del grupo, etc. Se puede actuar sobre ellos para mejorar actitudes, habilidades, hábitos, valores, conocimientos y experiencias.

12 - Respetar las diferencias individuales.

Todo supervisor debe tratar a los maestros, alumnos y padres de familia de acuerdo a sus propias características, maneras de pensar, etc.

13 - Ser continúa y progresiva.

La supervisión no debe ser constante sino continúa para poder mejorar la calidad de la enseñanza y sus métodos; y así sucesivamente hasta llegar a realizar las metas trazadas.

Debe ser progresiva porque con sus investigaciones incrementa gradualmente el campo de sus conquistas.

14 - Servir para dirigir y administrar al personal.

Todo supervisor que dirige a su grupo debe de conocerlo e identificarse con él; provocando en ellos, actitudes como las de convertirse se ellos mismos en otros dirigentes para contribuir al éxito del grupo.

15 - Ser planificada.

16 - Ser evaluada.

OBJETIVOS DE LA SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN

La supervisión es fuerza de cambio, para lograrlo existe la necesidad de definir sus objetivos (fijar metas ideales pero asequibles - por medio de esfuerzos planificados).

A - Promover el mejoramiento y eficacia de las instituciones educativas.

Su meta principal es superar el estancamiento de las agencias educativas pues en la actualidad esto evoluciona continuamente.

Medios:

1 - Aplicar una filosofía educativa bien definida.

2 - El estímulo permanente para mantener una alta moral de trabajo.

3 - La coordinación y cooperación efectiva de todos los factores educativos.

4 - La planificación de actividades.

B - Mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El hombre en la actualidad está formado por su naturaleza biológica y su estructura espiritual. Por consiguiente el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos debe conducirlos a: edificar su propio mundo cultural, autoperfeccionarse, practicar los valores de la cultura, etc.

Su meta es capacitar a los estudiantes para que participen en todas las actividades realizadas y puedan resolver sus problemas con eficacia y prontitud.

FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN

La Supervisión Escolar colabora con maestros, alumnos y padres de familia en la siguiente forma:

1 - Ayudándoles a formarse y tratando de lograr sus propósitos, a concebir su función como la de trabajar dentro de un grupo; procurar mantener la unidad, prestar cooperación a sus miembros con el objeto de que se enteren de lo que quieren hacer, estimular el enfoque experimental, dar firmeza a la seguridad y confianza del grupo en sí mismo, ayudarlo a ver claramente los límites de su autoridad y la participación de todos en las experiencias. (8)

(8) Kimball Wiles: Técnicas de Supervisión para Mejores Escuelas. (Editorial Trillas, S.A., México, D.F. 1967 - P. 31)

Una manera de conseguir que el personal trabaje, es hacerles saber que se desea la ayuda de ellos.

2 - Las relaciones humanas forman parte de la función del supervisor y se caracterizan por:

Crear un clima de entendimiento y comprensión con profesores, alumnos y padres de familia, con quienes se tiene contacto diario, fomentar la acción socializadora, con el deseo de lograr apoyo, colaboración e interés en el trabajo cotidiano.

3 - La coordinación de esfuerzos en un trabajo de grupo es más productivo que el trabajo individual.

Hasta ahora el individualismo ha sido una de las barreras para el crecimiento de la supervisión. El cambio de actividad lleva tiempo; pero ha sido comprendido con éxito y en los programas de formación de supervisores, se respeta y se estimula el principio del trabajo en grupo como un método eficaz para el aprovechamiento de la labor educativa. (9)

4 - La evaluación implica definición de propósitos y el establecimiento de normas, por medio de las cuales se puede juzgar de los cambios ocurridos en la aplicación de pruebas. El Supervisor debe cooperar con los maestros en la evaluación de sus actividades de grupo y to-

(9) El Salvador, Ministerio de Educación, Documentos de la Reforma Educativa No. 23 Supervisión Escolar (San Salvador: Dirección de Publicidad, 1973). P. 29-36.

mar decisiones acerca de la manera de mejorar las técnicas tales como las del proceso observador y la discusión de gráficas para recoger datos, que pueden exponerse ante el personal, al que debe estimularse para que las usen como instrumentos de mejoramiento propio.

5 - Poner en ejecución la filosofía del Sistema Educativo.

Por medio de ella se cumple con eficacia las diferentes actividades de supervisión en cualquier sistema educativo.

6 - Investigar los factores que condicionan la enseñanza.

Los factores que condicionan la enseñanza; hereditario, cultural, económico, social y religioso; estos deben ser analizados y comprobados para orientar la educación de tal manera que pueda superar sus métodos y técnicas.

7 - Inspirar, facilitar, organizar, estimular y coordinar los esfuerzos de todos los que tratan de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esta nace de la necesidad que impone el concepto moderno de educación; pues influye poderosamente en la escuela, la comunidad, el educando y las masas.

8 - Planificar las propias actividades.

Esto significa prever una acción, en forma deliberada, teniendo en cuenta el más completo inventario de recursos para llevarlas con la mayor economía a metas previamente establecidas.

9 - Proporcionar orientación y liderazgo.

La orientación que se le da al maestro deber ser tal que se sien

ta siempre estimulado para actuar libremente y que se adapte al trabajo diario dentro de la escuela y la comunidad.

10 - Coordinar programas y planes de trabajo.

Toda escuela elabora sus planes y programas de trabajo. La meta de la supervisión es coordinarlos para alcanzar la homogeneidad de propósitos de la educación y así compararlos por medio de la evaluación.

11 - Realizar actividades de Relaciones Públicas.

Esto nos sugiere dar a conocer qué hace la supervisión en las distintas comunidades, escuelas, etc.

12 - Crear un ambiente favorable para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Esto se logra por medio de las relaciones humanas, ambiente organizativo, etc.

13 - Mantener una constante actividad para:

- a - El perfeccionamiento de los maestros en servicio.
- b - El desarrollo y mejoramiento del currículum.
- c - Mejoramiento de las técnicas de trabajo.

14 - Estimular el esfuerzo creador.

El trabajo en grupos genera una dinámica propicia para enriquecer el espíritu creativo de los maestros y en consecuencia lograr una mejor educación.

15 - Ayudar a los maestros principiantes.

La ayuda que se les debe dar es:

- a - Guiarlos continuamente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- b - Adaptarlos a la profesión docente.
- c - Adaptarlos a las nuevas situaciones y experiencias.

16 - Administrar al Personal.

Aquí se garantiza la estabilidad de los trabajadores de la educación, la ubicación de cada uno de acuerdo con sus habilidades y su capacidad.

Además de las funciones mencionadas se encuentran:

- a - Funciones Técnicas.
- b - Funciones Administrativas.
- c - Funciones Sociales.

Para lograr esto, necesitamos una orientación eficaz del supervisor para ayudar a los alumnos encauzándolos a un mejor aprovechamiento en el campo de la educación.

C - Definiciones Conceptuales y Operacionales.

a - Conceptuales:

i - Adiestrar: Es la preparación sistemática que se le da a un grupo de personas en un tiempo determinado.

ii - Aprendizaje: Es el conocimiento que se adquiere por me-

dio de la experiencia o del estudio en un tiempo determinado.

iii - Cuestionario: Es un conjunto de preguntas sistemáticas, por medio de cuyas respuestas aclaramos un tema dado.

iv - Educación: Es un conjunto de conocimientos y métodos, por medio de los cuales se ayuda a la naturaleza en el desarrollo y perfeccionamiento de las facultades intelectuales, morales y físicas del ser humano.

v - Encuesta: Son indagaciones o informaciones que se hacen de un tema dado.

vi - Evaluación: Es una etapa del proceso educacional en la cual establecemos normas, por medio de las cuales podemos juzgar de los cambios ocurridos en la aplicación de pruebas.

vii - Investigación: Es un conjunto de estudios o de experimentos, con el propósito de realizar descubrimientos científicos, o resolver un problema práctico determinado.

viii - Instrucción: Es el conjunto de recomendaciones científicas, técnicas o prácticas dadas a otros, para el desarrollo adecuado de una actividad o programa de trabajo.

ix - Orientación: Información que se da a los alumnos o a los maestros, acerca de un proyecto, noticia, dato, etc., para que sepan cómo deben proceder en un momento dado.

x - Probabilidades: Son las diferentes relaciones numéricas -

que establecen la posibilidad que ocurra un acontecimiento determinado.

xi - Técnica: Es un conjunto de procedimiento de que se sirve una ciencia o un arte para lograr una meta determinada, mediante una actividad manual o de otra índole.

xii - Sistema: Es un conjunto de principios sobre ciertas disciplinas pedagógicas, que se unen entre sí formando un cuerpo de doctrina.

xiii - Sugerencia: Insinuar en el ánimo de una persona una idea, noticia, un tema determinado, etc.

xix - Aptitud: Es la disposición natural que nos permite el buen desempeño de una actividad determinada, siempre que hayamos adquirido, además la preparación necesaria; por ejemplo: aptitud para matemáticas, pedagogía, etc.

xv - Actitud: Disposición síquica específica hacia una experiencia naciente, mediante la cual ésta es modificada eficazmente.

xvi - Test: Son pruebas ideadas para medir los diversos aspectos de la inteligencia, de la personalidad, etc., y de cuyas respuestas se estima por comparaciones con la respuesta de un grupo.

b - Operacionales:

i - Autoevaluación: Es el mejoramiento que tiene una perso-

na al calificar su propio trabajo.

ii - Plan de Estudios: Es una visión de conjunto de la selección, ordenación y distribución de materias de enseñanza, teniendo siempre presente el fin de la Educación y las posibilidades de los alumnos.

iii-- Relaciones Humanas: Es una teoría científica de la organización del trabajo en aspectos humanos, que procura conseguir una organización de la empresa que no sólo sea eficaz desde el punto de vista técnico, sino al mismo tiempo satisfactoria para los individuos y los grupos que la forman.

iv - Sistema Educativo: Son las distintas instituciones, por medio de las cuales el Ministerio de Educación lleva a cabo la programación trazada.

v - Supervisión Escolar: Son 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 el desempeño del maestro en la selección y revisión de los objetivos educacionales, la selección de material didáctico y métodos de enseñanza y la evaluación de la enseñanza.

vi - Reforma Educativa: Es el proceso didáctico y metodológico que tiene como finalidad efectuar cambios en el aspecto tradicional del docente.

vii - Trabajo de Grupo: Es la coordinación de esfuerzos y recursos a través del trabajo de alumnos, maestros, etc.

D - Sistema de Hipótesis:

1 - Hipótesis General:

a - La Supervisión Escolar en los Bachilleratos en Comercio y Administración e Industrial no es eficiente.

2 - Hipótesis Específica:

a - La función supervisora ejercida, poco ha contribuido a resolver los problemas que ocurren en las distintas instituciones.

b - La falta de relaciones humanas de los supervisores con los maestros contribuye a la inadecuada orientación que se les da a los educandos.

c - La falta de autoevaluación periódica del supervisor, trae como consecuencia la poca efectividad en su trabajo.

d - No existe una preparación técnica indispensable como requisito para ser nombrado Supervisor.

E - Sistema de Variables.

1 - Variables Dependientes:

a - Test

b - Aptitud

c - Evaluación

d - Orientación

2 - Variables Independientes:

a - Encuesta

b - Investigación

3 - Variables Intervinientes:

a - Relación Maestro-Alumno

b - Sistema Educativo

c - Labor Profesional

III

METODOLOGIA

A - Población:

Sabemos que la Estadística nos proporciona los métodos adecuados para determinar:

a - ¿Cómo debe planearse un programa para obtener datos, de manera que de ellos se puedan extraer conclusiones dignas de confianza?.

b - ¿Cómo deben analizarse esos datos?.

c - ¿Qué conclusiones se pueden obtener de esos datos?.

d - ¿Cuánta confianza se puede obtener de esas conclusiones?.

KOONTZ y O'DONNELL ⁽¹⁾ nos dice que: "Planificar es decir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién deberá llevarlo a cabo".

Lo primero que hacemos es basarnos en los objetivos generales y específicos, son los fines hacia los que nuestra actividad es encaminada; luego siguen procedimientos, políticas, estrategias, programas, etc.

Nuestra planificación se ha hecho con base a un Universo y una

(1) KOONTZ y O'DONNELL, Curso de Administración Moderna, (México: Quinta Edición, MCGRAW HILL, M. de la C.N. de la I. Editorial, 1972). P. 117.

Muestra que fue seleccionada en la siguiente forma:

ALUMNOS	N = 926	n = 100
MAESTROS	N = 105	n = 50
FUNCIONARIOS	N = 30	n = 15

De acuerdo con nuestra investigación, trabajaremos con tres Universos:

a - Alumnos del Tercer Año de Bachillerato de Comercio y Administración e Industrial.

b - Profesores que imparten clases en el Tercer Año de Bachillerato de las especialidades antes mencionadas.

c - Funcionarios del Ministerio de Educación.

a - Alumnos del Tercer Año de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial.

Decidimos tomar la ciudad de San Salvador por ser más accesible a nuestras posibilidades económicas y de tiempo. Seleccionamos los siguientes centros educativos:

Escuela Nacional de Comercio, Instituto Técnico Industrial e Instituto Técnico Ricaldone; en los dos primeros, no tuvimos dificultades al encuestar a los alumnos; sin embargo, en el tercero, vencimos algunos obstáculos para realizar dicha actividad.

El Universo es de 926 alumnos.

b - Profesores que imparten clases en el Tercer Año de Bachillerato de las especialidades antes mencionadas.

Según informes recogidos en las diferentes instituciones de San Salvador (Escuela Nacional de Comercio, Instituto Técnico Industrial e Instituto Técnico Ricaldone), existen 105 maestros laborando en los terceros años de Bachillerato, sección diurna y nocturna.

Al observar esto, consideramos necesario tomar el Universo de 105 maestros en servicio.

c - Funcionarios del Ministerio de Educación.

Nuestro Universo es de 30 personas que laboran en Educación Media y Superior y otras dependencias.

B - Muestra:

(Parte representativa del Universo y cuyos resultados se aplican a la totalidad).

a - $N = 926$

$n = 100$ (10%)

Decidimos tomar el 10% del Universo por considerarlo en esa forma más representativa.

El tipo de muestra usada es la Probabilística Aleatoria Simple.

b - N = 105

n = 50 (47%)

Con un Universo de 105 maestros, consideramos necesario tomar el 47% que corresponde a una muestra de 50 profesores, usamos el tipo de muestra Probabilística Aleatoria Simple.

c - N = 30

n = 15 (50%)

Siendo 30 el Universo de Funcionarios del Ministerio de Educación en el Área Diversificada, decidimos usar el 50% que representa a una muestra de 15 funcionarios. Esta es probabilística aleatoria simple.

Tomamos estas tres muestras con el objeto de disminuir el costo de inversión y el tiempo empleado en la recopilación de datos, clasificación, análisis, tabulación e interpretación de cada uno de ellos.

C - Técnica e Instrumentos:

Para la muestra, usamos la encuesta y la entrevista estructurada.

En primer lugar, elaboramos una preencuesta, la cual fue aplicada a las pruebas de control con el objeto de encontrar un máximo de variedad en las preguntas; luego las fuimos seleccionando de acuerdo a aquellas en las cuales nuestras hipótesis se relacionaban con más efectividad.

El tipo de pregunta utilizada fue abierta y cerrada; porque nos proporciona mayor confiabilidad en los datos y tabularnos con rapidez.

Al elaborar las preguntas, usamos las siguientes reglas:

- a - Introducir preguntas de control
- b - Deben ser probadas
- c - Cortas
- d - Elaboradas en un lenguaje sencillo
- e - No deben ser cargadas.

En esa forma, elaboramos las encuestas para Maestros del - Area Diversificada, Alumnos y Funcionarios del Ministerio de Educación.

- a - Muestra de Alumnos del Tercer Año de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial (n_1).
 - i - Administramos un cuestionario de 9 ítems.
 - ii - 9 preguntas abiertas y cerradas (precodificadas).
 - iii - Las preguntas se tabularon por categorías.
 - iv - Anexamos Cuestionario (Anexo 1-A), Código (Anexo 1 -B) y Hoja de Tabulación (Anexo 1 -C).
- b - Muestra de Maestros que imparten clases en el Tercer Año de Bachillerato de las especialidades antes mencionadas. (n_2).
 - i - Utilizamos un cuestionario de 9 ítems.

- ii - 9 preguntas abiertas y cerradas.
 - iii - Estas preguntas se tabularon y se codificaron en la misma forma que la muestra 1.
 - iv - Anexamos Cuestionario (Anexo 2-A), Código (Anexo 2-B) y Hoja de Tabulación (Anexo 2-C)
- c - Muestra de Funcionarios del Ministerio de Educación (n_3).
- i - Administramos un cuestionario de 6 ítems.
 - ii - 6 preguntas abiertas y cerradas.
 - iii - Estas preguntas se codificaron y se tabularon en la misma forma que las anteriores.
 - iv - Anexamos Cuestionario (Anexo 3 -A), Código (Anexo 3 -B) y Hoja de Tabulación (Anexo 3 - C).

IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

MUESTRA No. 1

ALUMNOS DEL TERCER AÑO DE BACHILLERATO
EN COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL.

CUADRO No. 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE SUPERVISIÓN DE TRABAJOS.

n = 100

<u>SUPERVISIÓN DE TRABAJOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	42	42
Poco	43	43
Nada	15	15
N/K
TOTAL	<u>100</u>	<u>100</u>

El 42% considera que la supervisión de los trabajos ex-aula ha sido eficaz.

El 43% considera poco eficaz este tipo de supervisión.

El 15% responde que no es eficaz la supervisión en dichos trabajos.

Esto sugiere que la mayoría (58%) de los estudiantes consideran que no es eficaz la supervisión, si tomamos en cuenta que los alumnos que han contestado "poco" están descontentos con la Supervisión.

CUADRO No. 2

DISTRIBUCIÓN PROCENTUAL SOBRE LA NECESIDAD DE QUE EXISTA SUPERVISIÓN.

n = 100

<u>NECESIDAD</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	70	70
Poco	20	20
Nada	10	10
N/K
TOTAL	100	100

El 70% responde que la Supervisión Escolar es necesaria en los Bachilleratos Diversificados; esto nos da a entender que tanto maes tros como alumnos necesitan la orientación necesaria para mejorar en todos los aspectos que se refieren a Supervisión.

El 20% de la muestra considera que no es muy necesaria la Supervisión Escolar que se ofrece en los Bachilleratos Diversificados.

El 10% responde que no es necesaria la Supervisión en estos Bachilleratos.

CUADRO No. 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE CHARLAS RECIBIDAS DE PARTE DEL SUPERVISOR

n = 100

<u>CHARLAS RECIBIDAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	9	9
Poco	29	29
Nada	62	62
N/K	,,	,,
TOTAL	100	100

El 62% responde que no han recibido charlas del Supervisor Escolar en las especialidades antes mencionadas.

Sin embargo, el 29% nos sugiere que el Supervisor Escolar ha reunido pocas veces a los estudiantes con el objeto de dar algunas recomendaciones de carácter general.

El 9% de la muestra las ha recibido con regularidad.

CUADRO No. 4

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE COORDINACIÓN DEL TRABAJO DE GRUPO.

n = 100

<u>COORDINACIÓN DE TRABAJOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	59	59
Poco	35	35
Nada	6	6
N/K
TOTAL	<u>100</u>	<u>100</u>

El 59% responde que los trabajos de grupos han sido coordinados eficazmente por el Personal Docente.

El 35% considera que en el área diversificada pocas veces el Personal Docente coordina los Trabajos de Grupo.

El 6% responde que no han sido coordinados los Trabajos de Grupo.

CUADRO No. 5

DISTRIBUCIÓN PROCENTUAL SOBRE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO DE RELACIONES HUMANAS.

n = 100

<u>ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO (RELACIONES HUMANAS)</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	52	52
Poco	42	42
Nada	6	6
N/K
TOTAL	<hr/> 100	<hr/> 100

El 52% responde haber recibido Orientación y Asesoramiento del Personal Docente que labora en las instituciones antes mencionadas sobre Relaciones Humanas.

El 42% de los estudiantes han recibido poca orientación y asesoramiento sobre Relaciones Humanas.

El 6% responde que no la reciben.

CUADRO No. 6

DISTRIBUCION PORCENTUAL SOBRE VISITAS DEL SUPERVISOR A
LAS INSTITUCIONES PARA DAR A CONOCER LAS FUNCIONES DE ÉL.

n = 100

<u>VISITAS DEL SUPERVISOR</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	76	76
Poco	13	13
Nada	9	9
N/K	<u>2</u>	<u>2</u>
TOTAL	100	100

Al analizar la pregunta número seis, observamos que el 76% considera necesario que los Supervisores Escolares visiten periódicamente las instituciones de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial para dar a conocer ampliamente las funciones específicas que tiene la Supervisión.

El 13% de los estudiantes considera de poca importancia la visita del Supervisor Escolar.

Existe un 9% que considera no necesaria la visita del Supervisor.

CUADRO No. 7

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE AUSENCIA DE RELACIONES
HUMANAS ENTRE SUPERVISORES, MAESTROS Y ALUMNOS.

n = 100

<u>AUSENCIA DE RELACIONES HUMANAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	75	75
Poco	16	16
Nada	8	8
N/K	1	1
TOTAL	100	100

El 75% refleja la necesidad de que existan Relaciones Humanas entre Supervisores y Maestros para fomentar una adecuada orientación a los estudiantes.

Para lograr un ambiente saludable y un clima espiritual de trabajo, es necesario el respeto hacia la personalidad de cada uno de ellos.

Generalmente la confianza en las capacidades y valores de cada una de las personas con las que se debe trabajar, es un factor importante para mejorar las Relaciones Humanas.

Una sonrisa y un gesto cordial no cuestan dinero al Supervisor Docente en su calidad de representante del Ministerio de Educación, pero la falta de ellos, sí puede resultar costoso.

El carácter amistoso y amable, las buenas comunicaciones, el reconocimiento de las diferencias individuales, la delimitación de funciones y el cumplimiento de los deberes y obligaciones, contribuyen a mantener buenas relaciones, a que cada uno se sienta seguro y puede ofrecer irmejorables condiciones de trabajo.

El 16% de los alumnos le dan poca importancia a la falta de relaciones humanas en cuanto a orientación se refiere.

El 3% refleja total desacuerdo en que éste sea el único procedimiento que pueda usarse.

CUADRO No. 8

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE AUTOEVALUACIÓN DEL -
MAESTRO Y SUPERVISORES.

n = 100

<u>AUTOEVALUACIÓN DE MAESTROS Y SUPERVISORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	57	57
Poco ,.....	20	20
Nada	23	23
N/K
TOTAL	100	100

El 57% responde que no deben ser otras personas las que evalúen a ambos, sino que deben autoevaluarse ellos mismos, para mejorar en forma más amplia sus funciones.

El 20% considera poco necesario la autoevaluación del Supervisor y del Maestro.

El 23% de la muestra considera no necesaria la autoevaluación de ambos por considerarlos capaces para el cargo que desempeñan.

ANALISIS DE RESULTADOS ESTADISTICOS

MUESTRA No. 2

MAESTROS QUE LABORAN EN EL TERCER AÑO DE BACHILLERATO EN COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL.

CUADRO No. 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN POSITIVA
DEL SUPERVISOR EN SOLUCIONAR PROBLEMAS.

n = 50

<u>PARTICIPACIÓN DEL SUPERVISOR</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	7	14
Poco	12	24
Nada	29	58
N/K	2	4
TOTAL	50	100

El 58% de los maestros responde que los Supervisores de Comercio y Administración e Industrial, no participan en resolver los problemas en los centros educativos, pues la función desempeñada en las visitas realizadas ha sido solamente para calificar y fiscalizar al maestro dentro del aula, en vez de orientarlo y adiestrarlo adecuadamente para que ambos resuelvan los problemas que surgen en las distintas instituciones.

Es preciso hacer notar que el 24% considera que los Supervisores poco contribuyen a resolver los distintos problemas que surgen en

dichos centros.

Sin embargo, el 14% responde que el Supervisor participa positivamente en la resolución de dichos problemas, porque en las visitas que hace a las instituciones de una eficaz orientación; practica las relaciones humanas, prepara al personal, etc.

CUADRO No. 7

DISTRIBUCION PORCENTUAL SOBRE CONOCIMIENTO DE FUNCIONES DEL SUPERVISOR.

n = 50

<u>FUNCIONES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	9	18
Poco	12	24
Nada	29	58
N/K
TOTAL	50	100

El 58% desconoce las funciones del Supervisor, porque no ha recibido orientación de los organismos correspondientes.

El 24% conoce algunas funciones de la supervisión y las ha recibido por medio de boletines, circulares, entrevistas, etc.

El 18% de los maestros conoce las funciones del Supervisor y las practica eficazmente.

879-11

CUADRO No. 3

DISTRIBUCION PORCENTUAL SOBRE AUTOEVALUACION DEL SUPERVISOR.

n = 50

<u>AUTOEVALUACION</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	33	66
Poco	12	24
Nada	5	10
N/E
TOTAL	50	100

El 66% considera necesario que el supervisor se autoevalúe desde el punto de vista personal y profesional, para mejorar en forma sistemática su acervo cultural y a la vez el trabajo docente.

El 24% refleja poca importancia a la autoevaluación del supervisor por considerar que su capacidad profesional y personal le permite realizar cualquier tarea educativa.

El 10% responde que no es necesaria la autoevaluación del supervisor, porque conoce sus funciones y las desempeña eficazmente por haber recibido adiestramiento y asesoría del Ministerio de Educación.

CUADRO No. 4

DISTRIBUCION PORCENTUAL SOBRE FALTA DE RELACIONES HUMANAS ENTRE SUPERVISORES Y MAESTROS.

n = 50

<u>FALTA DE RELACIONES HUMANAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	35	70
Poco	10	20
Nada	5	10
N/K
TOTAL	50	100

El 70% de la muestra considera que la inadecuada orientación de los alumnos se debe a la falta de relaciones humanas entre supervisores y maestros, es decir, que se necesitan buenas comunicaciones, ayuda mutua, etc.

El 20% responde que las relaciones humanas no tienen mucha importancia en cuanto a orientación se refiere.

El 10% considera que las relaciones humanas carecen de importancia.

CUADRO No. 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE LA LABOR POSITIVA DEL SUPERVISOR EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES.

n = 50

<u>LABOR POSITIVA DEL SUPERVISOR</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	7	14
Poco	16	32
Nada	26	52
N/K	1	2
TOTAL	<hr/> 50	<hr/> 100

El 52% considera negativa la labor del supervisor en el área diversificada porque: no se adiestra ni orienta a los maestros y alumnos; no existe comunicación entre supervisores, maestros y alumnos; no se les dan las técnicas necesarias del trabajo de grupo.

El 32% de los maestros responden que la labor del supervisor en las especialidades mencionadas no es muy efectiva, porque sus visitas al plantel son aisladas, las circulares enviadas a los maestros no tienen la orientación necesaria para poderse entender, analizando superficialmente los problemas surgidos en las diferentes instituciones, etc.

El 14% considera positiva la labor del supervisor.

El 2% no responde.

CUADRO No. 6

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE TOMA DE DECISIONES.

n = 50

<u>DECISIONES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	6	12
Poco	11	22
Nada	32	64
N/K	1	2
TOTAL	50	100

El 64% considera que el maestro no tiene oportunidad en la toma de decisiones, porque los supervisores planifican con anticipación su agenda de trabajo y lo transmiten al maestro para que lo efectúe de inmediato.

El 22% responde que a los maestros se les da poca oportunidad en la toma de decisiones, pues con anticipación el Supervisor y el Director del centro educativo en una forma inteligente logran sus propósitos ante el consejo de profesores.

El 12% responde positivamente.

CUADRO No. 7

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE ACTIVIDADES DE CARÁCTER
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO REALIZADAS POR EL SUPERVISOR.

n = 50

<u>ACTIVIDADES TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	4	8
Poco	34	68
Nada	11	22
N/K	1	2
TOTAL	50	100

El 68% responde que se han realizado pocas actividades de carácter técnico y administrativo de parte del supervisor, pues el maestro tiene limitada asesoría de ellos.

El 22% considera que el supervisor no ha realizado actividades de esta índole debido al recargo de trabajo.

El 8% de la muestra responde que el supervisor realiza actividades de carácter técnico y administrativo en la institución donde ellos laboran.

El 2% no responde.

CUADRO No. 8

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DISPOSICIONES, ETC.

n = 50

<u>CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTO, DISPOSICIONES, ETC.</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	7	14
Poco	43	86
Nada
N/K
TOTAL	<hr/> 50	<hr/> 100

El 86% responde que poco se cumplen los reglamentos, disposiciones, etc., emanadas del Ministerio de Educación.

El 14% considera que se cumplen las disposiciones emanadas del reglamento de Educación Media y Superior, Ley General de Educación, etc.

ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

MUESTRA No. 3

FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

CUADRO No. 1

DISTRIBUCION PORCENTUAL SOBRE ADIESTRAMIENTO A SUPERVISORES DE COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL

n = 15

<u>ADIESTRAMIENTO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	14	93.3
Poco	1	6.7
Nada
N/K
	15	100.0

Al analizar la pregunta número uno, observamos que el 93.3% nos dice que todos los supervisores de Comercio y Administración e Industrial, han recibido adiestramiento técnico sobre: manejo de equipos, cursos de adiestramiento sobre nuevos programas, asesoramiento por un personal especializado de acuerdo a su especialidad, etc.

El 6.7% de la muestra considera que los Supervisores Escolares han recibido poco adiestramiento en la rama de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial.

CUADRO No. 2

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE CONCENTRACIÓN DE SUPERVISORES EN LA CAPITAL.

n = 15

<u>CONCENTRACION DE SUPERVISORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho
Poco	5	33.3
Nada	10	66.7
N/K
TOTAL	<u>15</u>	<u>100.0</u>

El 66.7% opina que no es confiable esta medida porque perjudica al profesor que trabaja fuera de San Salvador; ya que sus visitas a estos centros no son frecuentes, desconoce los problemas que surgen en ellos, no existe comunicación entre supervisores y maestros.

El 33.3% considera que esta medida tiene poca confiabilidad porque tanto supervisores como maestros necesitan tener una relación más estrecha para resolver con mayor efectividad su trabajo.

CUADRO No. 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE ACTIVIDADES DE CARÁCTER SOCIAL DEL SUPERVISOR.

n = 15

<u>ACTIVIDADES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	14	93.3
Poco	1	6.7
Nada
N/K
TOTAL	15	100.0

El 93.3% de la muestra responde que el supervisor realiza actividades tendientes a mejorar la salud de los maestros, alumnos y padres de familia; esto se ha logrado con la colaboración de organismos oficiales y particulares; además contribuyen en programas recreativos y culturales.

Sin embargo, el 6.7% de funcionarios opinan que algunos supervisores realizan pocas actividades por no disponer del tiempo necesario para ello.

CUADRO No. 4

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE REQUISITOS PARA SER NOMBRADO SUPERVISOR

n = 15

<u>REQUISITOS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho
Poco	3	20
Nada	12	80
N/K
TOTAL	15	100

El 80% de la muestra refleja que no existe preparación técnica previa como requisito para ser nombrado Supervisor, porque aunque realicen estudios superiores no reúnen los requisitos que exige la ley vigente.

El 20% responde que las personas que tienen a su cargo la Supervisión en el Nivel Diversificado poca adiestración técnica han recibido y la mayoría no reúne los requisitos exigidos por la Ley General de Educación.

CUADRO No. 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE TRABAJO EN EQUIPO DE PARTE DEL SUPERVISOR.

n = 15

<u>TRABAJO EN EQUIPO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>%</u>
Mucho	12	80
Poco	3	20
Nada
N/K
TOTAL	<u>15</u>	<u>100</u>

El 80% reconoce la importancia que estos trabajos tienen para el mejor desempeño de sus funciones.

El 20% considera poco necesario que el Supervisor Escolar trabaje en Equipo.

Los datos proporcionados por Maestros y Alumnos del Tercer Año de Bachillerato en Comercio y Administración e Industrial nos reflejan lo siguiente:

La Supervisión Escolar es necesaria en estos Bachilleratos, - pues es una de las mayores garantías en la lucha contra la rutina y en la búsqueda del perfeccionamiento de la enseñanza, y debe ser entendida como un recurso al cuerpo docente y a los alumnos.

Esto se logra mediante las charlas impartidas por el supervisor, orientación y asesoramiento sobre relaciones humanas, supervisión eficaz de trabajos ex-aula, visitas periódicas a la institución, etc.

La falta de relaciones humanas entre supervisores y maestros nos manifiesta una deficiente orientación en los alumnos debido a la falta de cooperación de unos con otros, mala organización, etc.

La supervisión debe ser proporcionada a todos los miembros - del personal, estimulándolos hacia la autoevaluación y logrando que los maestros eleven progresivamente su capacidad de autoanálisis en un - creciente proceso de maduración.

De esta manera, el maestro aprenderá a objetivar sus tareas, a reconocer sus limitaciones y no atribuirá a los demás las causas del fracaso que se deben a sus propias fallas.

La Supervisión Escolar no participa positivamente resolviendo -

los problemas que ocurren en los Bachilleratos; esto nos sugiere la poca oportunidad que tiene el maestro en la toma de decisiones y el desconocimiento de las funciones que atañen a la Supervisión Escolar. No obstante la supervisión ha realizado algunas actividades de carácter técnico y administrativo cumpliendo en parte las disposiciones generales emanadas del Ministerio de Educación.

En cuanto a los funcionarios encuestados, los datos nos sugieren que los Supervisores Escolares en las ramas antes mencionadas han recibido adiestramiento sistemático del Ministerio de Educación, en el sentido de trabajar técnicamente con grupos de trabajo, participando en actividades sociales, etc.; sin embargo, no existe una preparación técnica previa como requisito para ser nombrado supervisor.

Algunos consideran que la medida tomada por el Ministerio de Educación de concentrar en la capital a los supervisores perjudica a los maestros que laboran fuera de San Salvador.

V

CONCLUSIONES

- A - Se comprueba que la falta de adiestramiento y orientación al personal docente trae como consecuencia la indisciplina en el Area Diversificada; pues se desconoce: metodología, técnicas apropiadas de enseñanza, sistemas de evaluación, uso de material didáctico y recursos audiovisuales modernos.
- B - Se comprobaron las siguientes hipótesis:
 - a - La función supervisora poco ha contribuido a resolver los problemas que ocurren en las diferentes instituciones. Esta hipótesis fue rechazada, porque la mayoría de los maestros encuestados (el 58%) afirman que los señores supervisores no participan en la solución de problemas que surgen en dichas instituciones.
 - b - La falta de relaciones humanas entre supervisores y maestros contribuye a la inadecuada orientación que se les da a los educandos.
 - c - La falta de autoevaluación periódica del Supervisor trae como consecuencia la poca efectividad en su trabajo.
 - d - No existe una preparación técnica indispensable como requisito para ser nombrado Supervisor.

VI

RECOMENDACIONES

- 1 - El Supervisor Docente debe proporcionar constante orientación y asesoría técnica a directores y maestros, ya sea mediante cursillos, guías didácticas, boletines, circulares, etc.
- 2 - Que exista la profesionalización de la Supervisión.
- 3 - Estimular a Supervisores y Maestros en el perfeccionamiento docente.
- 4 - Debe haber comunicación directa entre supervisores, maestros, alumnos y padres de familia.
- 5 - Se debe dar oportunidad a los maestros en la toma de decisiones, pues esto constituye un proceso educativo valioso para todos los participantes.
- 6 - Que el Supervisor de Comercio y Administración e Industrial prepare su labor diaria tomando en consideración las siguientes técnicas: investigación y planeamiento, dirección y organización, relación personal y acción con grupos de perfeccionamiento y de evaluación.
- 7 - Que el Departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades, proporcione a sus graduados estudios de post-grado en las especialidades de:
 - a - Supervisión
 - b - Orientación

ANEXOS

1 - A

1 - B

1 - C

2 - A

2 - B

2 - C

3 - A

3 - B

3 - C

ANEXO 1 - A

CUESTIONARIO PRESENTADO A ALUMNOS DEL TERCER AÑO DE
BACHILLERATO EN COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL.

- 1 - ¿Han sido supervisados los trabajos ex-aula eficazmente ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|
- 2 - ¿Considera Ud. que la Supervisión Escolar es necesaria en los
Bachilleratos Diversificados ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|
- 3 - ¿Ha recibido charlas de parte del Supervisor Escolar en la ins-
titución donde Ud. estudia ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|
- 4 - ¿Han sido coordinados los trabajos de grupo ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|
- 5 - ¿Ha recibido orientación y asesoramiento sobre relaciones huma-
nas en las institución donde Ud. estudia ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|
- 6 - ¿Considera necesario que el Supervisor Escolar visite periódi-
camente la institución donde Ud. estudia para que dé a conocer
en forma más amplia sus funciones ?
- | | | |
|-------|------|------|
| Mucho | Poco | Nada |
|-------|------|------|

7 - ¿ Cree Ud. que la falta de relaciones humanas entre Supervisores y Maestros trae como consecuencia la inadecuada orientación de los alumnos ?

Mucho

Poco

Nada

8 - ¿ Considera necesario que se autoevalúe el Maestro y Supervisor ?

Mucho

Poco

Nada

9 - SUGERENCIAS _____

ANEXO 1 - B

CÓDIGO

Proyecto: "CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL SUPERVISOR
Y SI ESTAS SE CUMPLEN".

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
1	¿Han sido supervisados los trabajos ex-aula eficazmente?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe.
2	¿Considera Ud. que la Supervisión Escolar es necesaria en los Bachilleratos Diversificados?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe.
3	¿Ha recibido charlas de parte del Supervisor Escolar en la institución donde Ud. estudia?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
4	¿Han sido coordinados los trabajos de grupo?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
5	¿Ha recibido orientación y asesoramiento sobre relaciones humanas en la institución donde Ud. estudia?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
6	¿Considera necesario que el Supervisor Escolar visite periódicamente la institución donde Ud. estudia para que dé a conocer en forma más amplia sus funciones?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
7	¿Cree Ud. que la falta de Relaciones Humanas entre Supervisores y Maestros trae como consecuencia la inadecuada orientación de los alumnos?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
8	¿Considera necesario que se autoevalúe el Maestro y el Supervisor?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
9	SUGERENCIAS	_____ _____ _____

ANEXO 1 - C

Hoja de Tabulación Alumnos

Proyecto: Conocimiento de Funciones del Supervisor y si éstas se -
cumplen.

1	2	3	4
---	---	---	---

1	2	3	4	5
6	7	8	9	

ANEXO 2 - A

CUESTIONARIO APLICADO A LOS MAESTROS QUE IMPARTEN CLASES EN EL TERCER AÑO DE BACHILLERATO EN COMERCIO Y ADMINISTRACION E INDUSTRIAL.

- 1 - ¿Participa en forma positiva el Supervisor en resolver los problemas que ocurren en las instituciones donde Ud. trabaja?
- Mucho Poco Nada
- 2 - ¿Conoce Ud. las funciones del Supervisor Escolar?
- Mucho Poco Nada
- 3 - ¿Considera necesaria la Autoevaluación del Supervisor, para mejorar en forma sistemática el trabajo docente?
- Mucho Poco Nada
- 4 - ¿Cree Ud. que la falta de relaciones humanas del Supervisor con el maestro trae como consecuencia la inadecuada orientación de los alumnos?
- Mucho Poco Nada
- 5 - ¿Considera positiva para su institución la labor realizada por los Supervisores en las distintas especialidades?
- Mucho Poco Nada
- 6 - ¿Da oportunidad el Supervisor a los Maestros en la toma de decisiones?
- Mucho Poco Nada

7 - ¿Ha realizado algunas actividades de carácter técnico y administrativo el Supervisor en el año anterior?

Mucho

Poco

Nada

8 - ¿Han cumplido los Maestros, Supervisores y demás funcionarios, las disposiciones generales emanadas del Ministerio de Educación?

Mucho

Poco

Nada

9 - SUGERENCIAS;

ANEXO 2 - B

CODIGO

Proyecto: "ANÁLISIS DE LA SUPERVISIÓN QUE SE PRACTICA EN LOS BACHILLERATOS DIVERSIFICADOS EN LAS ESPECIALIDADES DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN E INDUSTRIAL."

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
1	¿Participa en forma positiva el Supervisor en resolver los problemas que ocurren en las instituciones donde Ud. trabaja?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
2	¿Conoce Ud. las funciones del Supervisor Escolar?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
3	¿Considera necesaria la Autoevaluación del Supervisor, para mejorar en forma sistemática el trabajo docente?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe

PREGUNTA	VARIABLES	RESPUESTA
4	¿ Cree Ud. que la falta de relaciones humanas del Supervisor con el Maestro trae como consecuencia la inadecuada orientación de los alumnos ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
5	¿ Considera positiva para su institución la labor realizada por los Supervisores en las distintas especialidades ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
6	¿ Da oportunidad el Supervisor a los maestros en la toma de decisiones ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
7	¿ Ha realizado algunas actividades de carácter técnico y administrativo el Supervisor en el año anterior ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
8	¿ Han cumplido los Maestros, Supervisores y demás Funcionarios las disposiciones generales emanadas del Ministerio de Educación?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
9	SUGERENCIAS:	<hr/> <hr/> <hr/>

ANEXO 2 - C

Hoja de Tabulación Maestros

Proyecto: Análisis de la Supervisión que se practica en los Bachilleratos Diversificados en las especialidades de Comercio y Administración e Industrial.

1	2	3	4
---	---	---	---

1	2	3	4	5
6	7	8	9	

ANEXO 3 - B

CÓDIGO

Proyecto: "ORIENTACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUPERVISORES DE EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR.

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
1	¿ Han recibido adiestramiento los Supervisores de Bachilleratos en Comercio y Administración e Industrial ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
2	¿ Considera correcta la medida tomada por el Ministerio de Educación al concentrar en la capital a los Supervisores del Área Diversificada ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
3	¿ Realiza actividades sociales el Supervisor del Área Diversificada ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe

PREGUNTA	VARIABLE	RESPUESTA
4	¿ Existe preparación técnica previa como requisito para ser nombrado Supervisor ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe
5	¿ Considera necesario que el Supervisor trabaje en equipos ?	1 Mucho 2 Poco 3 Nada 4 No contesta, no sabe.
6	SUGERENCIAS	_____ _____ _____

ANEXO 3 - C

Hoja de Tabulación sobre Supervisores.

Proyecto: Orientación y Adiestramiento a Supervisores de Educación Media y Superior.

Categorías

1	2	3	4
---	---	---	---

Cuestionario

1	2	3
4	5	6

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ASSOCIATION, for Studen Teaching, "El Maestro Supervisor",
Editorial Troquel, S.A. 1965.
- APARICIO, Luis "Tópicos iniciales sobre Supervisión de la Educación",
SERIE CASAEL, Textos de Administración de la Edu-
cación y de Supervisión de la Educación No. 1, Sao
Paulo. 1972.
- GARCIA HOZ, Víctor "Diccionario Enciclopédico Labor",
Editorial Labor, Barcelona, 1964 (2 tomos)
- KOONTZ y O'DONNELL, "Curso de Administración Moderna".
MCGRAW HILL, Miembros de la Cámara Nacional de
la Industria Editorial, México, 1972.
- FRANSETH, Jane, "Supervisión Escolar como guía", Editorial F.
Trillas, S.A. México, D.F. 1967
- RODRIGUEZ VIVANCO, Martín, "Inspección Escolar Cultural" S.A. 1948
- TONNE, POPHAM, FREEMAN, "Método para la enseñanza de las ma-
terias Comerciales", Editorial Trillas, México 1971
- WILLES, Kimball, "Técnicas de Supervisión para mejores Escuelas"
Editorial Trillas, S.A. México D.F. 1967.

DOCUMENTOS

- MINISTERIO DE EDUCACION, Documento de la Reforma Educativa
No. 2 - "Plan Quinquenal de Educación" (Julio 1967-Junio
1972) Dirección de Publicaciones, San Salvador 1970.
- MINISTERIO DE EDUCACION, Ley General de Educación, Título V. Único
"Cargos Docentes y de Técnica Pedagógica y requisi-
tos para desempeñarlos", Dirección de Publicaciones,
San Salvador, 1971.
- MINISTERIO DE EDUCACION, Documentos de la Reforma Educativa No.
23 "Supervisión Escolar", Dirección de Publicaciones,
San Salvador, 1973