



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**



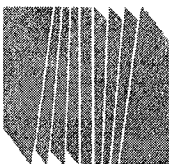
**SUPERVISIÓN GERENCIAL EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA DE
LAS ACTIVIDADES DOCENTES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
TECNOLOGÍA “ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” EXTENSIÓN CARACAS.**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado
de Magíster en Gerencia Educacional.

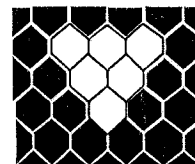
Autora: Yuleima Arias

Tutor: Saelda Martínez

La Urbina, Octubre de 2014



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



**PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**

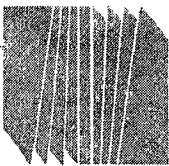
ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo Directivo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, reunidos para evaluar el Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: **YULEIMA ARIAS**, titular de la cédula de identidad N° **12.564.527**, bajo el título: **SUPERVISIÓN GERENCIAL EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA "ANTONIO JOSÉ DE SUCRE" EXTENSIÓN CARACAS**, para optar al título de Magister en Educación Mención Gerencia Educacional, dejando constancia de lo siguiente:

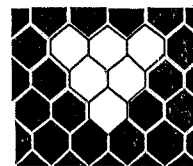
Se procedió a la presentación pública del Trabajo en el Edificio Mirage, Aula M2-A1, del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

El mismo se considera **APROBADO** por unanimidad de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- Aporte para las líneas de investigación en los próximos trabajos en el Área de Gerencia Educacional.
- 2.- Hubo correspondencia y pertinencia entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos.
- 3.- La presentación de su trabajo se cumplió en el tiempo estipulado.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL

2/2

Se recomienda que para la consignación que para la consignación de la versión definitiva, se incorporen las observaciones discutidas por el jurado examinador.

En fe de lo cual se levanta la presente Acta a los **diez días del mes de octubre de dos mil catorce**, dejando constancia, de acuerdo con lo dispuesto en la Normativa vigente que la **Dra. Saelda Martínez**, Tutora del trabajo, actuó como Coordinadora del Jurado examinador.


DRA. MARIA EUGENIA CARRIELLO

C.I: 11.414.806

Jurado Principal


MSC. YLIANA RUÍZ

C.I. 5.976.576

Jurado Principal




DRA. SAELDA MARTÍNEZ

C.I: 3.959.695

Coordinadora

Tutora

DEDICATORIA

Esta meta se la quiero dedicar ante todo a nuestro señor por darme la vida

A mis padres

A mis hermanos

A mis hijos

Yisbeth Alys y Moises que son la luz de mis ojos y mis ganas de vivir

A un ser que es más que una amiga

A Gisela Blanco que durante mas de 20 años me ha dado su compañía su amistad su amor y sobre todo el apoyo que necesitamos todos los seres humanos.

Mi gran Amiga Miledys barrios por su amistad.

A mi perrito que más que una mascota es un miembro de la familia.

Yuleima

RECONOCIMIENTO

El reconocimiento ante todo es para mí

Por proponerme este logro

Al

INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA

“JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”

SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

A sus docentes

Especialmente

Prof. Yliana Ruiz, Luis salguero, y especialmente a la profesora Saelda
Martínez por su apoyo incondicional y al profesor calzadilla Ramón.

A todos muchas gracias.

Yuleima

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
Aceptación Del Tutor	II
Dedicatoria	III
Reconocimiento	IV
Índice General	
Lista De Cuadro	
Lista De Gráficos	
Resumen	
Introducción	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Descripción De La Situación	15
Objetivos de la Investigación	19
Justificación de la investigación	20
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	22
Fundamentación Teóricas	29
Bases conceptuales	30
Fundamentación Legales	36
CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de la investigación	39
Diseño de la investigación	40
Nivel de la investigación	40
Población y muestra	41
Muestra	42

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	44
Validez y confiabilidad	45
Instrumento de recolección de datos	47
Instrumento	48
CAPÍTULO	
IV LOS RESULTADOS	
Codificación de los datos	54
Tabulación de los datos	54
Graficación	55
CAPÍTULO V	
Propuesta	81
Introducción	82
Objetivos	83
Alcances	84
Fundamentación	85
Matriz dofa	86
Organigrama	88
Organigrama de coordinación	89
El análisis y formulación estratégica	91
Módulos I	91
Módulos II	93
CAPÍTULO VI	
Conclusiones	96
Recomendaciones	99
Referencias Bibliográficas	101

LISTA DE CUADROS

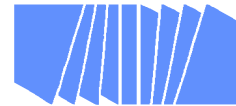
Cuadro 1 de distribución de la población	42
Cuadro 2 de distribución de la muestra	44
Cuadro 3 operacionalización de las variables	49
Cuadro 4 funciones	56
Cuadro 5 funciones técnicas	57
Cuadro 6 funciones técnicas docentes	58
Cuadro 7 planificación estratégicas	59
Cuadro 8 Mecanismo de control	60
Cuadro 9 Evalúan A Los Docentes	61
Cuadro 10 Toma de decisiones	62
Cuadro 11 Gerente educativo	63
Cuadro 12 el sujeto	64
Cuadro 13 Interviene objeto para realizar la planificación	65
Cuadro 14 Objetivos para la planificación	66
Cuadro 15 Estrategias para la planificación	67
Cuadro 16 Medios para la planificación estratégica	68
Cuadro 17 Supuración de las dificultades	69
Cuadro 18 Pertinente el logro de la eficacia	70
Cuadro 19 gerente educativo	71
Cuadro 20 Propuesta	72
Cuadro 21 Proyecto	73
Cuadro 22 Herramientas	74
Cuadro 23 Lineamientos	75
Cuadro 24 Asesoramiento del coordinador	76
Cuadro 25 programa de la asignatura	77
Cuadro 26 modelo operativo	78
Cuadro 27 Cronograma de actividades	79
Cuadro 28 Seguimiento de la planificación	80

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico1 funciones	56
Gráfico2 funciones técnicas	57
Gráfico 3 funciones técnicas docentes	58
Gráfico4 planificación estratégicas	59
Gráfico5 Mecanismo de control	60
Gráfico 6 Evalúan A Los Docentes	61
Gráfico 7 Toma de decisiones	62
Gráfico 8 Gerente educativo	63
Gráfico 9 el sujeto	64
Gráfico 10 Interviene objeto para realizar la planificación	65
Gráfico 11 Objetivos para la planificación	66
Gráfico12 Estrategias para la planificación	67
Gráfico 13 Medios para la planificación estratégica	68
Gráfico 14 Supuración de las dificultades	69
Gráfico15 Pertinente el logro de la eficacia	70
Gráfico16 gerente educativo	71
Gráfico 17 Propuesta	72
Gráfico 18 Proyecto	73
Gráfico 19 Herramientas	74
Gráfico 20 Lineamientos	75
Gráfico 21 Asesoramiento del coordinador	76
Gráfico 22 programa de la asignatura	77
Gráfico 23 modelo operativo	78
Gráfico 24 Cronograma de actividades	79
Gráfico 25 Seguimiento de la planificación	80



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
"JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ"
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



SUPERVISIÓN GERENCIAL EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA "ANTONIO JOSÉ DE SUCRE".

Autor: Yuleima Arias
Tutor: Saelda Martínez
Fecha: Octubre 2014

Resumen

El objetivo general proponer la supervisión gerencial dela planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología "Antonio José de Sucre" Extensión Caracas, con el fin de garantizar un buen desenvolvimiento de los contenidos programáticos en las diferentes escuelas,entre sus objetivos específicos se realizo un diagnostico de necesidades aplicando una matriz foda, se describieron los lineamientos con el propósito de que los coordinadores en conjunto con los docentes planifiquen las actividades según el cronograma de actividades y como último objetivo se diseñó una propuesta para las estrategias dela supervisión gerencial de la planificación de las actividades de los docentes, con un trabajo en equipo entre el subdirector académico, los coordinadores y docentes la supervisión consistió en la participación del coordinador de escuela para determinar las estrategias que aplica el docente en el aula, y si tiene continuidad con el contenido, los objetivos de la investigación es la actualización de las actividades para el proceso de enseñanza, y que los aspirantes al título de técnico superior puedan mejorar la calidad de aprendizaje en la institución educativa, para este estudio se encuentra bajo la modalidad de proyecto factiblecon apoyo del diseño de campo y documental bibliográfico, entre la recolección de datos se tomó la población es de 361 tomando una muestra representativa de 175 docentes entre fijos y contratados para la técnica será la encuesta el instrumento el cuestionario, permitirá a la organización mejorar la planificación de las actividades de los docentes elevando la eficacia más la eficiencia para mayor efectividad de la supervisión entre las conclusión se puedo determinar en primer lugar la desmotivación de los docentes por la remuneraciones, la falta de comunicación entre los coordinadores y los docentes la deficiencia de supervisión gerencial (sub-director académico).Entre las recomendaciones se propone la aplicación de la propuesta para mejorar estas deficiencias dentro de la Institución.

Descriptores: Supervisión, gerencia, planificación, supervisión gerencial.

INTRODUCCIÓN

La supervisión gerencial y la planificación estratégica constituyen el principal activo de toda organización. Ellas sólo pueden crecer y mantener su continuidad, si se orienta con eficiencia sus recursos humanos. Entre otras cosas, deben ser capaces de captar, escoger e integrar al recurso humano apto para llevar a cabo las actividades orientadas al logro de los objetivos cuando se planifiquen las actividades. En consecuencia, es condición esencial el efectivo desarrollo de Supervisar la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas apuntando en esa dirección, la realización de esta investigación permitió analizar los procesos de estas actividades del personal docente.

Y sus resultados, podrían llevar a sus directivos mejorar algunos aspectos deficientes detectados en la planificación de las actividades. De hacerlo así, podrían obtenerse beneficios para los docentes y coordinadores de la Institución, pues no solamente se garantizaría una adecuada incorporación del cumplimiento de las unidades de los programas de cada una de las asignaciones, sino su integración a la organización y una mayor satisfacción en el desempeño de sus funciones como docentes en los diferentes niveles como titular asignado entre otros. Por otra parte, la organización podría obtener como resultado una incorporación eficiente del personal docente en el proceso de formación, actualización de las unidades con los aportes para el mejoramiento del contenido programático y mejorar la planificación de las actividades docentes como parte del proceso de capacitación integral.

Además de esto, la realización de la investigación permitió la aplicación de los conocimientos académicos adquiridos a lo largo de la carrera, lo que favoreció el crecimiento profesional al adquirir nuevas habilidades y destrezas teóricas y metodológicas. Finalmente, los resultados del estudio

pueden servir como marco referencial para otros investigadores que aborden similares temáticas con lo que se refiere a la supervisión y planificación.

La realización del presente trabajo de investigación obtuvo diferentes aportes durante los diferentes periodos de la planificación a nivel mundial y en Venezuela, por que trae gran cantidad de beneficios a los entes que gerencia y planifican, a nivel, nacional, estatal y local. La supervisión como actividad técnica y especializa que tiene como fin fundamental utilizar la racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo de trabajo el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

Hoy más que nunca, se requiere en las empresas son hombres pensantes, capaces de producir con altos niveles de productividad en un ambiente altamente motivador hacia sus colaboradores. Supervisar efectivamente requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características especiales individuales en la persona que cumple esta misión. la planificación administrativa, que se fundamenta en la búsqueda de soluciones futuras en las organizaciones, sin proponer cambios profundos en la estructura, la planificación normativa, la cual es aplicada a procesos que pueden experimentar cambios sin alterar las condiciones generales del contexto o sistema, y por último, la planificación estratégica, que asume la presencia de fuerzas internas y externa y las analiza con la finalidad de producir cambios profundos y sustituciones en la estructura del sistema. Por lo tanto la investigación está conformada por seis (06) capítulos:

CAPÍTULO I

Contextualización del problema en este caso de la Supervisión la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas especificando sus objetivos de la investigación el general y los específicos y la justificación de la investigación.

CAPÍTULO II

El marco referencial y sus antecedentes de la Investigación se especifican todos aquellos documentos, tesis, trabajos de grado, maestría que sirvieron de aporte para el desarrollo de esta investigación apoyada de con los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales.

CAPÍTULO III

En el marco metodológico se refleja los métodos, el tipo y diseño que se utilizaron para Supervisar la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas la investigación, población, muestra y el tipo de instrumento que para este estudio fue el cuestionario y la técnica la encuesta.

CAPÍTULO IV Se analizaron los resultados a través de la presentación en gráficos (Circular) y el análisis para comprobar la necesidad para supervisar la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas.

CAPÍTULO V La Propuesta se realizó con base a los objetivos planteados en la investigación de la supervisión gerencial en la planificación de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas y estructura en Módulos.

CAPÍTULO VI está compuesto por las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que dieron sus aportes para el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

En la actualidad la supervisión gerencial y la planificación estratégica constituyen el principal activo de toda organización. En referencia, en el mundo gerencial las estrategias implican una fuente inagotable de recursos para alcanzar el máximo de las organizaciones. Donde la planificación estratégica, se activa con Objetivos, Metas y Actividades, siendo provechosa entre sí. De acuerdo, a lo planteado por Brigg (2000) expresa que “todo esto, se desenvuelve a través de un adecuado desempeño del gerente, el cual debe organizar, gestionar la administración y la calidad de educación de acuerdo al cargo que desempeña en la institución” (p.102). El citado autor, hace referencia a que la gerencia y la planificación estratégica son los factores fundamentales para que se cumplan las metas establecidas por la organización, donde, la pirámide de mando debe estar relacionada desde el principio hasta al final delegando las funciones correspondientes en cada una de las tareas asignadas.

En ese orden de ideas, Tannembaum (2000) define la Supervisión gerencial como “la dirección que orienta al gerente el cual, requiere de relaciones interpersonales manejando proceso de comunicaciones hacia el logro de una meta o metas” (p.24). De acuerdo, con lo planteado, la Supervisión Gerencial se dirige hacia la pirámide de mando que abarca diferentes aspectos del objeto a evaluar al docente en sus actividades y, por tanto, quien tenga el compromiso de ejecutarla a cabo debe manipular con claridad lo que verdaderamente pretende destacar al usar tal proceso.

Así mismo, Krygier (1998) señala que “los avances de la gerencia se ha logrado en el mundo para mejorar el servicio de la educación educativa,

pues, en la tarea de acelerar la evolución de la educación se hace inminente ser más eficientes y productivos” (p.134). En tal sentido, la gerencia debe mejorar partiendo desde la cima de la organización hasta llegar al trabajador, actor fundamental del proceso educativo esto produciría congruencia a la organización.

A nivel Mundial y en diferentes acontecimientos, la educación ha dejado frutos de las herramientas que deben tener las instituciones hasta llegar a las destrezas y habilidades de sus docentes. En este proceso, la supervisión juega un rol que se hace cada vez más determinante por el grado de complejidad que adquiere el contexto social que sirve de escenario al proceso educativo, y porque la supervisión es fundamental dinamizadora de los factores que determinan el producto educativo. Por lo tanto, la supervisión debe ser creativa para llevar conocimientos, técnicas para llevar a cabo el plan.

Por estas razones, Crosby (1988) menciona, que “el gerente supervisor en las organizaciones, es fundamental debido a que ofrece sus conocimientos, valores, hábitos, destrezas, para ejecutar y administrar las actividades que le son asignadas” (p.15). En otras palabras, la institución debe ser capaz, de ofrecer oportunidades y beneficios al trabajador para que se pueda establecer una relación recíproca con este concepto se resalta, la gerencia como el arte de hacer que las cosas ocurran, se debe ser capaz los logara las metas establecidas en cualquier ámbito. Lemus (2011) expresa que:

la gerencia educativa está jugando un papel fundamental en las Instituciones, los individuos que laboran en ellas se han visto afectados por un conjunto de variables internas y externas, ya que los resultados obtenidos corresponden a sus funciones en gran parte a los esfuerzos realizados, individualmente en conjunto con el equipo de trabajo (p.123).

De acuerdo a lo expresado el autor refiere que existen factores en conjunto que pueden determinar el trabajo de todos los trabajadores que pertenezcan a una organización. Así pues, Bruner (2011) expresa que el:

aprendizaje es de suma importancia para una nación, es pieza fundamental para su desarrollo, con esa finalidad debe estar en una emprendedora búsqueda para mejorar el proceso educativo en el ambiente de calidad de no de cantidad; apuntando hacia la evolución y avance del individuo en todos los aspectos de la vida (p.112).

Como se ha dicho, el aprendizaje en todas las áreas, del proceso educativo se identifica por ser especialista por lo tanto, se considera que el docente debe ser especialista en las actividades que planifica para impartirlas en su proceso de enseñanza.

Con esta idea, Villalba (1997) indica que el Método Educativo Venezolano “ha venido mostrando cambios en el fruto de la educación ajustando su vigilancia en los conocimientos de supervisión a fin mejorar los propósitos, presentaciones y planes educativos” (p.19). Es decir, que este método se enfoca hacia la educación en todos los espacios, la supervisión se enlaza al acompañamiento pedagógico a los docentes.

Asimismo, Brigg (200) citado anteriormente, señala que “la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas” (p. 5). En efecto, se especifica, que la capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándose y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educativos. Por lo tanto, la supervisión en todos sus ámbitos debe tener un enlace en lo que se va a supervisar con su planificación, sus funciones y tareas de cada trabajo, la supervisión será efectiva, con el fin, de planificar, coordinar, dirigir las tareas de cada individuo. Requeijo y Lugo (1995), expresan que:

La supervisión educativa es una fuerza positiva para mejorar un plan o proceso dentro de una institución. En el ámbito educativo un maestro puede verla como una amenaza a su individualidad; otro puede buscarla como una fuente de

ayuda y de apoyo, por lo tanto “surge la necesidad de supervisar surge cuando se reconoce la diferencia entre el modo como son las cosas y el modo como deben de ser (p.169).

En este sentido se percibe, comparte la supervisión como un plan educativo que se orienta a mejorar las estrategias con el propósito de actualizar, ampliar, mejorar las actividades aplicadas por los docentes. De acuerdo a lo planteado, Bravo (1994) afirma, que “es tener una visión clara y objetiva de lo que está sucediendo y es esto lo que se busca a través de la supervisión” (p.27).

Es decir, que el proceso educativo no puede permanecer extendido a su suerte y a la posibilidad de si resulta o no, la supervisión también juega un papel fundamental y crucial en los resultados educativos de esta manera, la supervisión educativa tiene como intención la distribución apoyo al personal docente, en cualquier momento que se amerite, con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, donde todos sus actores se ven beneficiados.

En ese orden de ideas, Valderrama (2011), argumenta que “la supervisión es la operación de orientación y control del proceso educativo y de su administración para elevar los niveles de rendimiento escolar” (p.23), en otras palabras, supervisar ocupa métodos grandes que envuelven investigar, planear, predecir, establecer, asistir, estimular, y determinar un trabajo en junto que recluye la optimización de las actividades técnico-administrativo-docentes desde esta perspectiva, la supervisión debe ayudar de apoyo al propio docente, como apoyo y medio para dignificar la instrucción, su ocupación de sugerencia, búsqueda y relación de fines, personas y medios que participan en el proceso de la enseñanza-aprendizaje. Por este motivo, la supervisión educativa no responde a todas sus capacidades, ya que atiende aspectos secundarios, abandonando de lado la función técnica como

mecanismo de supervisión, que orienta y permite establecer mejoras en la actividad técnico-administrativo-docente.

Por consiguiente, Miranda (2002) expresa que “la supervisión demuestra inconsistencia en su programación y ejecución, siendo en muchos casos esporádica y con carencia de seguimiento” (p.11). Lo que es lo mismo, la supervisión presenta fallas con los objetivos que le son asignados y se enfatiza en actividades de índole secundaria que no conducen a la solución de los problemas en los planteles.

Por lo anteriormente expresado, los docentes deben ser orientados en el juicio del uso de métodos de enseñanza y aprendizaje, apropiadas a los conocimientos que distribuyen en la organización. De modo que, se concentra una extensión nueva en el proceso de supervisión, para ofrecer al docente el apoyo a la investigación, al estudio y planeamiento de las actividades técnico-administrativo-docente, que es la planificación estratégica.

Koontz y Weihrich, (2000) afirman, que la planificación estratégica es un proceso muy complejo que requiere de un “enfoque sistemático para identificar y analizar factores externos a la organización y confrontarlos con las capacidades. La Planificación Estratégica tiene por finalidad producir cambios profundos en la organización y en la cultura interna” (p.111). En este caso, los autores afirman que la planificación estratégica es un proceso sistemático ya que los elementos se relacionan entre sí, el estudio de los factores internos, se relacionan con los factores externos ambos influyen en las metas establecidas por cada una de las organizaciones. Por lo tanto, se deben considerar a la hora de realizar el diagnóstico cada uno de los aportes que dejen estos factores, y se puedan cumplir con los objetivos de la empresa. Por su parte, la planificación estratégica es considerada como una herramienta por excelencia de la gerencia, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación puesta en

marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.

Barriga (2001) expresa que las “características más resaltantes de la planificación estratégica se pueden mencionar por que incluye la aplicación de la intuición y el análisis para determinar las posiciones futuras que la organización o empresa debe alcanzar”(p.87). Se puede decir, que el autor lo expresa como un proceso dinámico lo suficientemente flexible para las modificaciones del proceso de planeación, situado entre el pensamiento estratégico y la planeación táctica, trata con el porvenir de las decisiones actuales.

Caruci (2008) expresa que la” planificación estratégica descansa en la formulación de tres tipos de planes fundamentales: los planes estratégicos de largo plazo; los programas a mediano plazo; los planes operativos y presupuestos a corto plazo” (p.67). Por consiguiente, estos tres tipos de planes conforman un sistema interconectado con diferentes puntos de unión que permiten a las estrategias de largo plazo reflejarse en las decisiones actuales, mientras se puede decir que los programas de plazo mediano son programas adaptados a las estrategias que se aplican en un tiempo determinado. De acuerdo a los estudios realizados por Corredor (2004) existen:

Tres corrientes de la planificación: planificación administrativa, que se fundamenta en la búsqueda de soluciones futuras en las organizaciones, sin proponer cambios profundos en la estructura; la planificación normativa, la cual es aplicada en procesos que pueden experimentar cambios sin alterar las condiciones generales del contexto o sistema; y por último, la planificación estratégica, que asume la presencia de fuerzas internas y externas y las analiza con la finalidad de producir cambios profundos y sustituciones en la estructura del sistema (p.145).

Esto indica, que las corrientes de la planificación se han manifestado en diferentes etapas a través del tiempo, siendo los cambios establecidos por los gerentes se adapta a las necesidades cambiantes por el estado y las organizaciones.

Igor (1980) plantea que la “estrategia, se identifica con la aparición de la planificación en la década de 1960 y la asocia a los cambios e impulsos de importantes que menciona Frederik Taylor cuando el manifestaba el papel esencial del "management" en las tareas que los empleados realizaban, el gerente es el que indica cuándo se ejecutan las tareas y el trabajador las realizaba. “(p.89). Con todo esto, se menciona que la evolución de la planificación, desde los años 60 y aportes de Frederick Taylor como precursor de la administración y su enfoque hacia las funciones gerenciales como lo son la planificación, control, dirección entre otros.

Aunado a lo anterior, Rues (1960) menciona "Planear es el proceso para decidir las acciones que deben realizarse en el futuro, generalmente el proceso de planeación consiste en considerar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y decidir cuál de ellas es la mejor" (p.56). Como se ha dicho, se considera la planeación como acciones que se aplican en las organizaciones, en el ámbito educativo se establecen como estrategias aplicadas en el desarrollo de los contenidos programáticos.

Corredor afirma (2007) afirma que “el proceso de planificación en el contexto institucional venezolano, tuvo orientado en sus inicios, a partir de la Constitución de 1961 más hacia el desarrollo económico del país, evolucionando con la Constitución de 1999, hacia un desarrollo integral del Estado Venezolano, como lo veremos en cada uno de los Planes de la Nación (p.116).

Es decir que, para Venezuela la planificación estrategia actualmente se está adaptando a los cambios establecidos por el estado, es decir la planificación normativa, la planificación estratégica planificación participativa, adaptados a

los cambios realizados por la nación en lo que respecta al ámbito educativo. Entonces Guevara (2004) explica que:

Entre el período 1976- 1980 durante este año se desarrolla el V Plan de la Nación, teniendo este una nota especial, debido a que es el único publicado mediante Decreto Ejecutivo, por el presidente Carlos Andrés Pérez y donde se establece que la acción de planificación corresponde al Ejecutivo Nacional (p.89).

Entonces la estrategia de desarrollo está plasmada en el mencionado plan estuvo relacionada con la política intervencionista del Estado, para el desarrollo de sus industrias básicas, es decir un Capitalismo de Estado por su parte, Corredor (2007) especifica que en el período 1986- 1992 fue de gran importancia, debido a que en él, se presenta un nuevo cambio de paradigma en el proceso de planificación venezolana; es decir, de querer pasar del enfoque normativo al enfoque de planificación estratégica situacional (VII Plan), y de esta a la planificación estratégica corporativa (VIII Plan). Caruci (2008) expresa:

Que el VII Plan de la Nación denominado Pacto Social, estuvo influenciado por “el Centro de Estudios para Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (CENDES), bajo la coordinación de Luís Raúl Matos Azócar, quien decide pasar de la planificación normativa e incorporar la planificación estratégica situacional en el Plan de la Nación, debido a la grave crisis que para ese momento estaba atravesando el país, en el orden económico, institucional y social (p.90).

Por lo tanto, la estrategia global se basó en dos elementos la conformación de un proyecto político denominado Pacto Social, y la reestructuración del Estado sin embargo, la resistencia a este nuevo modelo de planificación estratégica, limitó el éxito del mismo, debido a que los planes no se vincularon al proceso administrativo nacional, no afectando ninguna decisión vital para el desarrollo.

Corredor (2007) expresa respecto al VIII Plan de la Nación, formulado en el Segundo Gobierno de Carlos Andrés Pérez, y denominado El Gran Viraje,

coincide con la grave crisis económica que enfrentaba el país para esa época”(p.99). En este sentido, se plantea una transformación profunda del Estado Venezolano en el ámbito económico, social, institucional, internacional, entre otros. Es decir, un nuevo modelo de desarrollo basado en la economía de mercado. Para alcanzar estas metas el Estado venezolano se propone dejar las tendencias anteriores establecidas en los planes, como Estado interventor y Estado rector del desarrollo social y cultural.

Con todo lo anterior, el enfoque de planificación propuesta en este VIII Plan de la Nación fue la Planificación Corporativa, tomando en consideración el modelo estratégico predominante en los procesos de planificación. Sin embargo, es importante acotar, que el mencionado Plan no fue sino más que un discurso que no se ajustaba a la verdadera realidad que estaba viviendo el país para la época, lo que conllevó a realizar un Plan Paralelo con Fondo Monetario Internacional (FMI), donde el factor determinante del proceso planificador fue la deuda pública.

Ahora bien, en resumen el VII y el VIII Plan de la Nación a pesar de haber sido enfocados como planes estratégicos en sus dos modalidades, ambos no dejaron de ser planes normativos, ya que en ellos no previeron distintos escenarios que pudieron presentarse para la ejecución de los mismos, prevaleciendo la improvisación. Así mismo la falta de mecanismos de participación y comunicación con la sociedad civil, y los demás sectores, conllevaron al fracaso de ambos planes. Posteriormente, con la llegada al gobierno de Hugo Rafael Chávez Frías. Bettelheim (2004) expresa:

quese pone en ejecución un Programa Económico de Transición para el período 1999-2000, con la finalidad de promover el crecimiento económico del país, reducir la inflación y aumentar el nivel de empleo a través de una serie de estrategias establecidas por el gobierno. Luego, con la promulgación de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se le una importancia transcendental al proceso planificador venezolano, estableciéndose un nuevo paradigma como es la

Planificación Estratégica Participativa en el Estado Venezolano, el cual toma en consideración las tres instancias territoriales de gobierno: nacional, estatal y municipal, llegando hasta el ámbito local (p.132).

Así mismo, en la actual Constitución es el escenario, para la puesta en funcionamiento de una serie de normativas, consolidando y fortaleciendo la planificación en el sector público tales como: Ley Orgánica de Planificación, (2008) Ley de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal (LOCGRSNCF) (2008), Ley de los Consejos Estadales de Planificación (2008), Ley de los Consejos Locales (2008), entre otras. Por lo tanto, se considera que estas leyes los pasos y estrategias que se deben considerar para aplicar la planificación adaptada a esta época del 2014, a la participación social. Según, Ozbekhan (1999) la Planificación normativa “es una serie de reglamentos que se deben cumplir para la planeación de uno objetivo, es decir, está basada en una serie de lineamientos acordados por los miembros y terceros involucrados en el objetivo a realizar” (p.89). Como se ha dicho, la planificación normativa consiste en definir ideales, y a partir de esto derivar objetivos mediante el diseño de diferentes futuros deseados. En tanto la visión habla de lo que debería ser hecho, la misión tiene la razón de ser de la institución. Y los valores son la guía de conducta que apoyará el “día a día”, para ir trabajando en el cumplimiento de lo planeado. Como los escenarios son imágenes del futuro, brindan a la institución un amplio rango de posibilidades sobre las cuales tomar decisiones y acciones. Según Gómez (2010) expresa la “Planificación Estratégica se define como un esquema básico y práctico de la organización para adaptarse a los eventos del entorno o para anticiparlos, generando una ventaja competitiva que le permita permanecer exitosamente en el mercado” (p.78). De la cita anterior se desprende que la planificación estratégica, es indispensable para la organización, y, práctico porque todo personal puede entenderlo.

Suarez (2011) “La planificación participativa es un proceso de aprendizaje y de maduración de la sociedad civil y del Gobierno Municipal”(p.90). Sin embargo, la participación popular protagónica en las distintas instancias de gobierno hace que las personas involucradas en ella crezcan en conciencia política. Pero para que esto suceda es necesario cuidar cada una de las dinámicas que se llevan adelante en el proceso participativo que va transformado paulatinamente a las personas de actores pasivos en actores o sujetos capaces de construir su propio destino. Caruci (2008) expresa que:

En el ámbito educativo forma parte de los últimos planes de la República 2007-2013 con los cinco motores entre ellos, el primero ley habilitante, el segundo reforma constitucional estado de derecho socialista, el tercero moral y luces educación con valores socialista, cuarto la nueva geometría del poder y el quinto explosión del poder comunal (p.90).

Siendo participe el desarrollo de la investigación parte del tercer motor moral y luces educación con valores socialista, la educación no tiene que ver solo con el estudio de una la materia determinada o con sacar el sexto grado, no, es mucho más que eso tomo la tremenda frase de Bolívar allá en angostura “moral son los polos de una república.

Se considera la educación en todos los espacios, educación moral, económica, política y social, educación, mucho más allá de la escuela en las fábricas, talleres, campos, núcleos endógenos, una sacudida moral. El primer trabajo es el estudio. La educación forma parte de los seres humanos, en las escuelas, centro de estudios, universidades públicas y privadas, por lo tanto, la supervisión y la planificación de las actividades forma parte de esta educación. Ahora bien, en los últimos años aparece un nuevo paradigma en lo que respecta a planificación, denominada planificación participativa, según Corredor (1994) esta se concibe “como una disciplina colectiva, donde los diferentes miembros de la organización participan en la fijación de objetivos y comprometen sus esfuerzos para materializarlos” (p.150). Es decir, que en la

actualidad este tipo de planificación es la que se está adaptando a la sociedad, al mismo tiempo se involucra con el ámbito educativo, en virtud que los educadores planifican las estrategias en la educación como políticas públicas de equidad y justicia social.

Igualmente, debe existir un proceso de supervisión educativa tal cual como lo expresa Sánchez, (1992) señalan que la supervisión educativa “es una actividad técnico-administrativo-docente, que se cumple en los niveles y modalidades del sistema educativo como medio de apoyo, cooperación, orientación y motivación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.235). En síntesis, el proceso de supervisión se capitula a la particularidad y al nivel de educación, con el propósito de ofrecer el soporte que solicite el docente, brindando una disposición pertinente dentro de un ambiente armónico, que permita el desarrollo personal y profesional del docente.

Descripción de la Situación

Actualmente en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” en su extensión de Caracas presenta deficiencias en el cumplimiento de las normativas exigidas por el ente rector que es el Ministerio Del Poder Popular para la Educación Universitaria, antes de atacar esta problemática, resulta oportuno resaltar, que esta Institución es a nivel supervisor y que los ajuste que se han venido realizando no abarca este nivel, sin embargo, no se escapa de los procesos administrativos, de supervisión, planificación, control seguimiento y evaluación, de las actividades de los docentes actualmente la problemática en la supervisión Gerencial se inicia desde este punto jerárquico para cumplir con el Art. 152 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2009) desde el punto de vista teórico y en forma de declaración de principios el “deber ser”.

Este artículo especifica que “la supervisión se cumplirá como un proceso único e integral, que tomará en cuenta las características de los planteles y servicios educativos a los que va dirigida. Se ejercerá en forma general

cuando se refiera a aspectos comunes de la administración educativa y en forma especializada cuando se circunscriba a un nivel, modalidad o a cualquier aspecto específico de la actividad docente. En relación con la Ley orgánica de Educación Universitaria, esta Ley tiene por objeto desarrollar los principios, valores, fines y procesos fundamentales de la educación universitaria y regular la organización, estructura, gestión y funcionamiento del Subsistema de Educación Universitaria, como parte integrante del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela, cuya rectoría ejerce el Estado Docente, para garantizar los fines de la educación universitaria.

Corredor (1998) especifica que la planificación estratégica organizada consiste en explorar, estimular y desarrollar el pensamiento transformador, mediante la aplicación de diversas formas de creación, re-creación y transferencia de conocimientos en el marco del diálogo de saberes, valores, actitudes, habilidades, destrezas, normas, reglas, hábitos, creencias, prácticas morales, tradiciones, formas de conducta, de interpretar, investigar, ver y actuar; orientado hacia la construcción del bien colectivo (p.112).

Sin embargo, para que la supervisión gerencial y la planificación estratégica sea un instrumento de soporte que forme cambios y se constituyan doctrinas y conocimientos es necesario reunir destrezas de supervisión encaminadas al personal directivo-coordinador-docente de las universidades adscritos a la dirección general de educación Superior para mejorar el Proceso de supervisión y planificación estratégica

Alles (2008) menciona que “la educación de cambio hacia un modelo de supervisión y planificación estratégica se entorpece ya que el compromiso a los diagnósticos establecidos” (p.98). En el desarrollo de esta investigación está presentando insuficiencias en los procesos de planificación de las actividades, desarrollo de los contenidos programático, seguimiento del proceso de evaluación, conocimientos de nuevas áreas en los contenidos

programáticos, actualización de contenidos, supervisión de los coordinadores de escuela, evaluación a los docentes, continuidad en los objetivos del programa.

Según Merani, (1979) El cronograma de Actividades, también llamado Gráfico de Gantt, en honor a su inventor (Henry L. Gantt), es donde “se plasman y distribuyen en el tiempo, las actividades claves que requerirá el proceso de investigación” (p.4). Cabe destacar, que el docente es autónomo en su proceso de evaluación pero el mismo debe tener claro cuáles son los lineamientos, pasos, programas, técnicas, dinámicas, de cada asignación.

Como lo cita, Merani (1979) a través de “cronograma de actividades el gerente puede supervisar las actividades del docente del día a día a través de la secuencia del contenido programático que imparte en el aula de clases” (p.90) Específicamente esta cita, es primordial el cronograma ayuda al docente a establecer la planificación y trabajar en equipo con el coordinador- alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

Arellano (2011) define docentes “es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez, deriva de docēre (“enseñar”) (p.98). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como análogo de profesor o maestro, aunque no representan lo mismo. En el mismo orden de ideas, la gerencia imparte funciones a través de los diferentes coordinadores de cada carrera (Administración, publicidad, construcción civil, turismo, diseño) y en el administrativa, tecnológica que se imparten en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas.

En tal sentido, la organización debe partir la planificación estratégica para poder tomar decisiones efectivas, en cada uno de sus niveles gerenciales, es este caso, del Instituto Universitario Antonio José de Sucre en su extensión de Caracas, se presenta decisiones en destiempo e innecesarias para formular el cumplimiento de cada meta u objetivo planteado.

La magnitud del problema es que todo este aspecto aqueja la planificación de las actividades de los docentes, y a los estudiantes en su proceso de enseñanza en su área determinada, que afecta a las demás extensiones del Instituto Universitario de tecnología “Antonio José de Sucre” el mismo tiene según la el departamento de planificación organizacional (20108) la Institución tiene 20 sedes a nivel nacional.

Cabe resaltar, que esta situación afecta la motivación de los docentes con los objetivos que se plantea toda la Institución, por otra parte es importante destacar, que la motivación y la capacitación se encuentran estrechamente relacionados, debido a que mientras el individuo se sienta mejor preparado, adquiera y refuerce sus conocimientos habilidades y actitudes, se verá motivado a realizar de mejor manera su trabajo, alcanzando de este modo mejores resultados. Según Pinto (2000), expresa la:

“capacitación no solo está dirigida a adquirir conocimientos y habilidades, sino que éstos deben ser aplicados para este modo, los empleados puedan mejorar su desempeño“(p.67). En términos de supervisión de los docentes existe un inmenso vacío en preparación, actualmente los docentes que conforman la institución de una población de 600 docentes aproximadamente 190 en cargos de docentes fijos y el resto contratados existen docentes con títulos de técnico superior, sin capacitación pedagógica, entre otros. En este sentido, Ruiz (2003) señala que:

“los centros educativos que ameritan de un personal docente como gerente que pueden llevar a cabo un desempeño laboral que permita cubrir las necesidades e interés de la institución educativa donde se desempeña, para ofrecer una educación más dinámica, participativa e innovadora tanto en el proceso de enseñanza-aprendizaje como a nivel de la dirección (técnico administrativo) y esto se logra cuando existe un trabajo en equipo integral” (p.45).

Se puede decir, que para la institución objeto de estudio puede funcionar a cabalidad, con un personal calificado tanto en gerencia como docente, comprometidos a llevar un trabajo integral, solidario, responsable y de mucha cooperación, apoyada en comunicación, toma de decisiones, resolución de problemas que puedan estar afectando el funcionamiento del plantel. Por todo lo antes expuesto se presentan las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la supervisión gerencial en la planificación estratégica de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas?

¿Qué tipo de planificación es la utilizada en las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas?

¿Cuál es el diseño de la propuesta en la supervisión gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentes?

Objetivos de la Investigación

Objetivos General

Proponer la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la supervisión gerencial en la planificación estratégica de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas.

Caracterizar que tipo de planificación es la utilizada en las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas.

Diseñar una propuesta de Supervisión Gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentes.

Justificación e importancia

La importancia de esta investigación aportará aspectos teóricos e información de interés, como soporte para otros estudios enmarcados en las variables que refieren a la Supervisión Gerencial en la Planificación Estratégica de Las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas. En lo práctico, los resultados que generó, ofrecer un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento del ejercicio supervisorio, directivos y docentes de las instituciones educativas como posibles alternativas de solución para el mejoramiento de la planificación educativa.

La Supervisión Gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentes, básicamente se trata de una destreza de realizar un trabajo en equipo sub-Director Académico- Coordinador-Docentes para desarrollar en el estudiante a medida que este progrese en la Educación Superior. Sin embargo, la realidad no es esa, la gran cantidad de jóvenes que culminan la Educación Superior sin haber adquirido las destrezas necesarias para desarrollarlas en el área de preparación.

En este estudio busca determinar la relación existente entre la supervisión y

la Planificación de las actividades de los docentes, y su relación con la coherencia textual lo que dará insumos a los estudios de las propiedades del texto, para diseñar estrategias de enseñanza que permitan a la gerencia mejorar en sus actividades con los lineamientos sencillos, además el presente estudio ofrece estrategias para que el docente en este estudio pueden dar, a su vez, insumos para que futuros investigadores, asuman líneas o proyectos de investigación en función a las necesidades detectadas del mismo modo pueden promover la supervisión y la creación de nuevos programas.

Mientras que en el aspecto metodológico, se ofrecerán instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio, como lo son la supervisión y la planificación de las actividades de los docentes. La relevância social de esta investigación beneficiara en el âmbito docente a la organización se plantea el rol de supervisor gerencial, la planificación de las actividades de toda organización considerando los siguientes aspectos (recursos humanos, financiero, tecnológico), por lo tanto, se debe lograr una decisión gerencial.

La investigación se justifica con el propósito de beneficiar al personal docente del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” la importancia radica en el objetivo de estudio y el análisis de la supervisión gerencial en la planificación de las actividades de los docentes, que pueda garantizar a los empleados mejores condiciones laborales, optimas relacionadas interpersonales, mayor seguridad laboral, contar con los medios necesarios para desarrollar el trabajo y cumplir con las metas establecidas con la organización, y un justo reconocimiento de parte de los supervisores y demás compañeros.

De otro lado, radica en dejar un precedente, un aporte de material que sirva como base a otros estudios, conocer el sentido, la ética y el profesionalismo

de este personal docente, y por ende beneficiaria a la organización y dependerá en gran parte, de la puesta en marcha del mejoramiento de sus programas que ayuden a mejorar las relaciones humanas mediante una satisfacción y de mantener por los mismos docentes actos para proponer mejoras en las actualizaciones de los programas en sus respectivas áreas. Mantener actualizados los programas, lineamientos, y el rol de supervisión que debe tener el personal que labora en esta institución y diseñar estrategias en la supervisión gerencial para mejorar en el proceso de enseñanza y egresar profesionales capaces de brindar aportes con sus conocimientos a diferentes organizaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (UPEL, 2006), en su Capítulo III, indica los aspectos que se requieren para ubicar el estudio en el contexto del conocimiento acumulado, conceptual, organizacional, legal, situacional de la realidad objeto de investigación u otros, según el caso. Para el desarrollo de esta investigación de Proponer la supervisión gerencial de la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre” Extensión Caracas, la planificación en su aplicación, categorías, estructuras, modalidades y clases para las actividades de los docentes de la institución.

Antecedentes

Tamayo (2010) expresa que los antecedentes de la investigación se entiende como antecedente de la investigación, los estudios que guardan alguna vinculación con el problema y los documentos, trabajos de grados, revistas, conferencias, informes, actas entre otros, que existan previamente respecto al problema y otras investigaciones que guarden relación con el tema (p. 56).

Se relacionan con el análisis de estudios realizados o el relato histórico de los datos o acontecimientos. Se consideran solo aquellos trabajos relacionados con el problema de estudio. Se debe señalar, en cada caso, la descripción de la metodología y las conclusiones de la investigación. Con las consideraciones anteriores, para el desarrollo de esta investigación, se realizó la búsqueda de información a través de los siguientes trabajos de grado relacionados con la supervisión gerencial en la planificación de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”.

En el Ámbito Nacional

Tang (2011) “En su trabajo especial de grado titulado gerencia estratégica y comunicación organizacional en las instituciones arquidiocesanas”, presentado en la universidad Rafael Urdaneta para optar al título de Magister Scientiarum en gerencia Educativa El objetivo general de la investigación fue analizar la relación entre Gerencia Estratégica y comunicación Organizacional en las Instituciones Arquidiocesanas.

De acuerdo, a este planteamiento la metodología utilizada fue descriptiva a través de un diseño no experimental, de campo correlacional, se asumieron dos poblaciones, la primera conformada por 10 directores y la segunda por 68 docentes pertenecientes a las instituciones Arquidiocesanas del Municipio Maracaibo, la cual fue tomada en su totalidad por ser una población censal que no amerita muestreo. El instrumento utilizado fue el cuestionario conformado por 39 ítems con cuatro alternativas de respuestas, según la escala de Likert.

Fue validado por cinco expertos, para su confiabilidad una prueba piloto a 20 sujetos con las mismas características de la población, resultando de la formula alfa de Cronbach 0,7839 para la variable estratégica y 0.7927 para la variable comunicación organizacional. La correlación se obtuvo mediante el coeficiente Spearman con un resultado de 0.530, a un nivel de significancia de 0.01, lo cual indica que hay una relación media o moderada con tendencia baja y estadísticamente significativa.

Llevando, las variables, objeto de esta investigación significando en conclusión que a medida que aumentan los valores de la variable gerencia estratégica aumentan de forma media moderada los valores de variable comunicación organizacional en las instituciones objeto de estudio o viceversa. Se recomienda reforzar las funciones administrativas básicas en el proceso de la planificación, dirección, control y tomar en cuenta la organización, de manera asertiva y proactiva, con la participación del

personal que gerencia, dándole autonomía y acompañamiento en su desempeño profesional tanto en el aula como en las diversas actividades que realice.

Entre los aportes para la investigación de la supervisión gerencial de las actividades docentes, se obtuvo entre los resultados que existen, ciertas deficiencias en el proceso de formalización de la planificación estratégica, considerándose que el nivel de dominio presente es alto, se considera de importancia las competencias del personal gerencial y docente. El estudio plantea proporciona aportes significativas, puesto resalta la existencia de deficiencia en el proceso de planificación estratégica.

Rodríguez, (2010) en su trabajo especial de grado titulada “Función supervisora del director en el desempeño docente” trabajo presentado en la Universidad Rafael Urdaneta, para optar al título de Magister en Gerencia Educativa tuvo como propósito fundamental analizar la función supervisora que cumple el director en el desempeño docente en la I y II Etapa de Educación Básica en los planteles públicos del Distrito Escolar N° 10.2 del municipio Valencia, estado Carabobo.

El mismo respondió a una investigación descriptiva con un diseño de campo realizado en una población de 154 sujetos organizados en dos estratos: 12 directivos y 142 docentes, de los cuales se seleccionaron en forma intencional como muestra el total de los directivos (12) y el 30% de los docentes (43), quedando integrada la muestra por 55 sujetos, a quienes se les aplicaron los instrumentos diseñados para recolectar la información requerida a la investigación.

Este Instrumento fue elaborado con 37 ítem: 7 ítems para caracterizar la muestra seleccionada y 30 ítems relacionados con las variables en estudio, utilizando el tipo cuestionario con una escala de cuatro categorías de respuestas: (4) Siempre, (3) Casi Siempre, (2) Algunas Veces y (1) Nunca, el cual fue validado mediante el juicio de experto y calculada su confiabilidad

mediante el método Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0.96 que lo calificó como altamente confiable.

Los resultados obtenidos fueron analizados en forma descriptiva e inferencial, lográndose establecer la discrepancia de opiniones entre los estratos que conformaron la muestra sobre las variables en estudio, incorporándose un resumen integrador de los resultados, permitiendo concluir que hay marcadas deficiencias en las funciones del director como supervisor del desempeño docente en cuanto a sus técnicas y métodos aplicados a su praxis. Entre los resultados obtenidos, determinaron las deficiencias en los gerentes educativos a lo que se refiere a la supervisión a los docentes, por lo cual existe falta de comunicación, ya que es fundamental para el buen desarrollo de las actividades de la institución.

Santaella (2010) El Patrón de comportamiento Gerencial del Director en los procesos de Liderazgo y Toma de decisiones en relación con la motivación de la Comunidad Educativa de la Escuela Básica Lander. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al grado de Magíster en Educación Mención Gerencia Educacional. El objetivo General Diagnosticar El Patrón de comportamiento Gerencial del director en los procesos de Liderazgo y Toma de decisiones en relación con la motivación de la Comunidad Educativa de la Escuela Básica Lander. Es de Tipo Documental, descriptiva, de campo.

Se basó en la relación existente entre el patrón de comportamiento gerencial del Director, liderazgo, toma de decisiones y la motivación de la comunidad educativa y proponer un cuerpo de recomendaciones que permite mejorar el patrón de comportamiento gerencial del director en los procesos de liderazgo y toma de decisiones, que contribuyen a la participación efectiva de la comunidad educativa. Se justificó la obtención de la información sobre los factores que inciden en la incorporación de la comunidad educativa.

García P. (2005) en su trabajo especial de Grado titulado "Estrategias gerenciales para el desarrollo de las competencias de los docentes en

Educación Superior”. Trabajo presentado en la universidad Rafael Urdaneta para optar al título de Magister en gerencia Educativa Esta investigación tuvo como fin proponer estrategias gerenciales para el desarrollo de las competencias de las escuelas de administración de las universidades privadas, fundamentando en los planteamientos de Sallenave (1997) y Maldonado (2002). El tipo de investigación fue descriptiva bajo la modalidad de proyecto factible, ubicándose en una investigación de campo, no experimental, transeccional.

La población objeto de estudio se dividió en dos segmentos, uno conformado por 6 miembros del personal gerencial supervisados y otros por 59 docentes debido al tamaño se asumió la categoría de población censal. Como instrumento de recolección de datos se aplicó una entrevista semi estructurada dirigida al personal gerencial supervisado de las escuelas de administración de las universidades privadas del Municipio Maracaibo conformado por 9 ítems que dieron a nuevas interrogantes para describir las estrategias gerenciales y un cuestionario de 33 ítems con alternativas cerradas de respuestas para determinar las competencias presentes y requeridas, que fue aplicada a ambos grupos.

Los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de expertos y a la prueba de confiabilidad test-retest, aplicándose la forma para el coeficiente de estabilidad, cuyo resultado fue de 0.90, la entrevista se interpretó cualitativamente, por medio de un proceso de codificación y categorización de las características más relevantes de la información. Los resultados del cuestionario fueron tabulados a través de una matriz de doble entrada y sus tratamiento estadístico se hizo mediante estadísticas descriptivas.

Se obtuvo como conclusión que existen, ciertas deficiencias en el proceso de formalización de las estrategias, considerándose que el nivel de dominio presente alto, siendo requerido correspondiente al máximo. El diseño propuesto fue elaborado acorde a las necesidades de la empresa y

del mercado, por lo cual es totalmente factible y viable para incrementar las competencias de los docentes en caso de ser implementado. El estudio planteado proporciona aportes significativos a la investigación en curso, puesto que, resalta la existencia de deficiencias en el proceso de formalización de las estrategias. Sobre esta base se presenta o se recomiendan propuestas que pueden ser aplicables y por consiguientes tomadas en cuenta para la orientación mediante las recomendaciones que se dirigen a los gerentes.

Trujillo (2005) trabajo especial de grado titulado “Gerencia estratégica en los directivos de las escuelas básicas de la parroquia Guigue” trabajo especial de grado presentado en la Universidad Central para optar al título de Magister en Gerencia Educativa. La investigación tuvo como propósito de su estudio proponer una gerencia estratégica en los directivos de los planteles estatales de Educación Básica de la Parroquia Guigue, Estado Carabobo. La investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población objeto de estudio quedo conformada por 10 directivos y 100 docentes y su muestra consistió en 10 directivos y 25 docentes. El caso de los docentes representa el 25% de la población total.

La técnica de recolección de datos utilizada por Trujillo fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios mixtos (dicotómicos y cuatro alternativas de respuestas); la validez se determinó aplicando la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad a través de la pertinencia del instrumento con los objetivos de estudios, su claridad, precisión y la posibilidad de ser contestado por los sujetos de la muestra. El tratamiento estadístico utilizado en el estudio fue el análisis porcentual, y este permitió concluir que hay debilidades y fortalezas en el ambiente organizacional de los planteles escolares de Educación Básica de la Parroquia de Guigue, y asimismo ausencia de una definición de la institución que conllevan a

establecer diferencias en la práctica que contemplan el proceso de gerencia, la cual, llevo a Trujillo a presentar la propuesta de un modelo de gerencia estratégica, el cual es vital importancia en el aporte de la presente investigación.

Bozo (2003) En su trabajo de tesis titulado “La evaluación del desempeño y los enfoques gerenciales de calidad”, trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster Scientiarum en Ingeniería Empresarial, en la Universidad Simón Bolívar, Caracas. El objetivo general es proponer la evaluación del desempeño y los enfoques gerenciales de calidad”, trabajo de grado en la Universidad Simón Bolívar, Caracas.

Los resultados obtenidos demuestran el propósito identificar los que debe tener un proceso de atributos de evaluación de desempeño para ser congruentes con los enfoques gerenciales de calidad y al mismo tiempo, considerar el estado actual de desarrollo de la evaluación de empresas locales que estén instalando el modelo de gerencia. Fue una investigación de tipo exploratorio debido a la inexistencia en Venezuela de investigaciones con estas tres dimensiones.

Encontrando como resultado que las necesidades de las organizaciones en cuanto a un sistema de evaluación del desempeño del personal, presentan debilidades del modelo tradicional y de los aspectos críticos de esquema contemporáneo congruentes con los enfoques gerenciales de calidad, formulan una primera aproximación a un sistema de medición del aprendizaje organizacional y personal, cuyo objeto de medición es la calidad de las interacciones, personas-otros, componentes organizacionales. Su misión es suministrar información inteligente que facilite el mantenimiento y desarrollo de la capacidad de aprendizaje de los sistemas, los procesos y los trabajadores.

Inmediatamente después de analizar los anteriores antecedentes se puede finiquitar que están encaminados a repasar sobre los progresos que

se pueden plantear en destino del quehacer educativo, unos a través de una pertinente, poderoso, eficaz y efectiva supervisión, atendiendo las necesidades educativas aclarando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenaza de las realidades observadas en la Institución.

Fundamentación Teórica

Las teóricas sugieren el desarrollo amplio de los conceptos que dan sustento y explican el problema planteado. Según Bavaresco (2006) el marco teórico referencial, brinda a la investigación un sistema coordinado coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido. En este capítulo se analizan exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en donde se organiza y conceptualiza el estudio. También a este capítulo, se le llama Marco Teórico - Conceptual, marco funcional de la investigación, marco de sustentación, marco estructural de la investigación y marco conceptual. Para Balestrini (2007) lo define como:

La perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico (p. 91).

En el marco teórico o referencial de la investigación, se debe incorporar los elementos centrales de orden teórico que orientarán el estudio, deben estar relacionados con el tema de investigación y el problema. A continuación se exponen las bases teóricas que sustentan el estudio. Proponer la supervisión gerencial de la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre” Extensión Caracas. En ese orden de ideas, el referente teórico se apoya la supervisión Educativa.

Alvarado (2011) define la supervisión gerencial “es un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son

acciones complementarias que permiten recoger información sobre la problemática que deberá ser superada a través de acciones de asesoramiento, tan pronto sean detectadas.” (p.112).

Es importante acotar que la Supervisión Educativa y la Planificación Estratégica, haciendo énfasis en que a través de una supervisión gerencial práctica, vigoroso y eficaz se logra mejorar el proceso de planificación. En cierre, se pretende recalcar los conceptos o constructos de las teorías que dieron aportes al desarrollo de esta investigación., además usarán de columna al momento de formalizar el juicio de estudios e interpretación de la búsqueda seleccionada. Se incluyen las etapas del marco teórico que serán analizadas por separado, sin embargo el contenido del proyecto de investigación debe ser un todo coherente. En tal sentido la teoría que apoya la investigación se fundamenta en la teoría de la Planificación. Según Mollins (1998) Teoría de la Planificación expresa que:

Son las características esenciales que tipifican en sus aplicaciones, o al menos, en la mayoría de ellas, para conformar un cuerpo de conocimientos, constituyendo una teoría de la planificación que puede aplicarse a una gran diversidad de situaciones; asimismo considero la planificación como la ciencia de la praxis colectiva-eficaz (p.14).

Para el desarrollo de esta investigación de Supervisar la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre” Extensión Caracas, la planificación en su aplicación, categorías, estructuras, modalidades y clases para las actividades de los docentes de la institución.

Bases Conceptuales

El desglose de los variables de estudio supervisión gerencia y planificaciónestratégica, va a permitir comprender el ámbito del trabajo de

investigación. En ese sentido, a continuación, se hace un esbozo con sustentación bibliográfica de las bases conceptuales involucradas:

Malpica (2010) “La supervisión es un proceso planificador, es un sistema que crea los mecanismos y las funciones necesarias para que el sistema educativo se perfeccione continuamente “(P.89). Es decir, que la supervisión permite verificar y examinar una actividad realizada por otra persona, así como el impacto causado por tal acción ya que la supervisión admite confirmar y reconocer un movimiento ejecutada por otro individuo, también como la señal causada por tal labor.

Asimismo, Montalvo (1999). “Supervisión es el conjunto de actividades que permite investigar, conocer, orientar, renovar y coordinar, técnica, científica y democráticamente la función educativa”. Entonces, se puede decir, que la supervisión envuelve dominio ver por arriba de lo evidente. Es tener una visión preferente, de lo que está sucediendo, en otras palabras, es otro modo de prestar atención.

Henry y Sisk (1979) expresan que el término de gerencia es difícil de definir “significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas “ (p.90). En términos de gerencia educativa la gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa o Institución Educativa, el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

Tipos De Gerencia

Guevara (2011) expresa la Gerencia Patrimonial “es aquella que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y

una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa” (p.65). Como se indica en la cita anterior, la gerencia se distribuye por miembros de la familia o sociedad que representa la continuidad de las acciones de creencias o condiciones.

La Gerencia Política

Weber (1992) menciona que la “ gerencia política es menos común y al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervivencia son débiles en las sociedades industrializantes modernas, ella existe cuando la propiedad, en altos cargos decisivos y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas” (p.90).

Con esta consideración el autor, relaciona la gerencia patrimonial y política la autora define que en la patrimonial se rige por la continuidad de las acciones entre la misma sociedad o un grupo familiar, mientras que en la política se define por partidos u organismo que defienden una causa, por la tanto, se pueden eliminar las acciones o cambiarse según sean otras costumbres u acciones de quienes gerencia para el momento.

La Gerencia por Objetivos

Humble (2012) expresa La gerencia por objetivos se define “como el punto final (o meta) hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos” (p.9). El establecimiento de un objetivo es en efecto, la determinación de un propósito, y cuando se aplica a una organización empresarial, se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia.

La Necesidad de la Gerencia

Weber (1992)menciona que la gerencia es “responsable del éxito o el fracaso de un negocio. Esta afirmación nos dice por qué necesitamos una gerencia,

pero no nos indica cuándo ella es requerida” (p.78). En tal sentido, es requerida siempre que haya un grupo de individuos con objetivos determinados.

Las Funciones de la Gerencia

Katz (1998) Cuando la gerencia es vista como un proceso, puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales:

Administrar

Brech(1998) “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa para lograr un propósito dado” (p.78). Con este proceso se permite lograr el cumplimiento de las metas de una organización.

Castro (2010) expresa “Es una ciencia compuesta de principios, técnicas y práctica cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr”(p.223). Es decir, la ciencia de aplicar estas técnicas con el propósito de enlazar todos los elementos para obtener los objetivos establecidos.

Money (2004) menciona es la que se “ocupa de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, entre otros” (p.112). Es decir que la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines que persiga la organización.

El Gerente

Ditcher (1988) señala que el término de “gerente es un eufemismo para designar el acto de guiar a los demás, lograr que las cosas se hagan, dar y ejecutar órdenes” (p.90). Es decir, que forma parte de la pirámide mando por lo tanto ejecuta e imparte ordenes, en el ámbito educativo especifica las tareas, funciones de los docentes.

Por su parte Alvarado (1990) señala que el gerente “existe para ejecutar el objetivo o misión de la organización”(p.67). A pesar de que esta misión varía según las características del contexto donde actúe existen seis responsabilidades básicas que constituyen la esencia de su acción a saber incrementar el estado de la tecnología de la organización, perpetuar la organización, darle dirección a la organización incrementar la productividad, satisfacer a los empleados, contribuir con la comunidad.

Habilidades De Un Gerente

Autores como García y Martin (1980) coinciden en señalar que se necesitan tres tipos de habilidades para desarrollar efectivamente el trabajo gerencial. Estas habilidades son:

- (a) La habilidad técnica: implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas. Envuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida media
- (b) La habilidad humana: es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige.
- (c) La habilidad conceptual: consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre el mismo, y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Las Funciones Del Gerente

Fermín y Rubino (1997), destacan por lo menos tres grupos de funciones que son esenciales para un efectivo trabajo gerencial:

- 1.La creación un grupo de trabajo armónico donde el todo sea más que la suma de sus partes. Una entidad productiva que rinda más que la suma de los recursos incorporados a la misma.

2.Ser proactivo, es decir, armonizar en todas las decisiones y todos los actos los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo.

3.Ejecutar seis tareas básicas: fijar objetivos; derivar metas en cada área de objetivos; organizar tareas, actividades y personas; motivar y comunicar, controlar y evaluar; y, desarrollar a la gente y a sí mismo. En consecuencia, efectividad de una organización depende directamente de la eficacia y la eficiencia con que el gerente ejecute sus funciones así como también de su habilidad para manejar a las personas que conforman su grupo de trabajo, generalmente con aptitudes, actitudes y necesidades diferentes, y guiarlas por el camino que conduzca hacia la efectividad de la organización.

Fundamentación Legal

El ejercicio docente se representa al desempeño de indiscutibles actividades y del deber. En Venezuela, ese cargo está ajustado por el marco jurídico que rige al sistema educativo venezolano, dicho ,arco lo conforman: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente; explícitas leyes que establecen las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes.En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), en su artículo 102; se establece que:

La educación es un derecho y un deber fundamental. El Estado asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal .El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

La Carta Magna, en este artículo, otorga rango constitucional a la educación asignándole al Estado venezolano esa función obligatoria, la cual es un servicio público y orientado hacia el desarrollo del máximo potencial humano, todo proceso de transformación social debe contar con la participación consciente, solidaria y con firmes valores éticos nacionalistas de los ciudadanos quienes junto al Estado promoverán la participación en el quehacer educativo. Es decir, desde la institución escolar debe propiciarse la integración de la comunidad, a fin de fortalecer el proceso de participación de los diferentes actores sociales del entorno, compartiéndose así el papel del Estado que coloca la educación al alcance de todos.

En la Ley Orgánica de Educación (2009), el artículo 38 establece:

La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

El citado artículo apunta hacia mejorar el nivel de ocupación de los entes garantes de transferir las organismos educativas del país. Siembra el derecho de los venezolanos a formarse para contribuir con la transformación nacional, para lo cual es preciso referir con instituciones educativas ajustadas y oportunas con esos terminaciones. En otras palabras, a recoger formación para la vida y para el compromiso, que le admita ser útil a su ambiente particular y comunitario en general con el contribución de sus habilidades y destrezas. Igualmente se estipula excelencia a la vida comunitaria, para el impulso de una nación..

En el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente de Venezuela (2000), en el Título I en su artículo 1; establece lo siguiente: El presente Reglamento establece las normas y procedimientos que regulan el ejercicio

de la profesión docente, relativos a ingreso, reingreso, retiro, traslados, promociones, ubicación, ascensos, estabilidad, remuneración, perfeccionamiento, profesionalización, licencias, jubilaciones y pensiones, vacaciones, previsión social, régimen disciplinario y demás aspectos relacionados con prestación de servicios profesionales docentes. En el mismo documento en la Sección Primera se establece de la clasificación y ubicación de los profesionales de la docencia lo siguiente:

Artículo 19: La segunda jerarquía corresponde al cargo de Docente Coordinador y comprende las siguientes denominaciones; Docente Coordinador de Seccional, Docente Coordinador de Departamento, Docente Coordinador de Laboratorio, Docente Coordinador de Taller, Docente Coordinador de Especialidad, Docente Coordinador Residente Nocturno y las que crearen por la autoridad educativa competente. Así mismo en la Sección Cuarta se establece en relación a las Promociones y Ascensos de los Profesionales de la Docencia.

Artículo 29: La promoción dentro de la carrera docente consiste en todo tipo de acciones realizadas por las autoridades educativas que propendan al mejoramiento del profesional docente en servicio, que permitan su realización plena o que faciliten el mejor aprovechamiento de sus potencialidades. Las promociones procederán como reconocimiento y estímulo, en atención a la calificación eficiente de la actuación profesional.

Entre las medidas de desarrollo pueden emplear las siguientes: paso de una consagración a otra mayor congregación de horas docentes, reubicación del docente en un plantel o servicio de mayor categoría o mejor ubicación geográfica, realización de giras de observación y estudio, comisiones especiales de trabajo en el campo de la docencia, cursos de equilibrio, desarrollo o post grado que coloque la soberanía educativa en relación con el perfeccionamiento de las circunstancias de compromiso.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Una vez que se ha delimitado el problema de investigación, formulado sus objetivos y, asumidas las bases teóricas que orienta el desarrollo de la misma, es preciso seleccionar el método, la técnica e instrumento que permitirán la recolección de la información requerida. Con este propósito debe elaborar el marco metodológico. El método es la vía, el camino para llegar un fin, conclusión o solución. Los métodos de investigación constituyen los procedimientos para lograr el fin de la investigación. Incluye diversas técnicas o medios auxiliares para lograr diversas técnicas o medios auxiliares para lograr la recolección y análisis de la información que requiere la investigación. Por lo tanto, la metodología es la descripción y análisis de los métodos, las técnicas y el proceso para desarrollar la investigación.

Tipo de Investigación

En cada investigación, se hace necesario definir el tipo de estudio que hace referencia a la profundidad con la que espera abordar el problema es cuestión. Desde esta perspectiva se considera la búsqueda de respuesta a las interrogantes de la investigación y desarrollo de los objetivos formulados, El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Esta investigación de la Supervisión Gerencial en la Planificación de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas, se ubicara en un proyecto factible apoyado en el diseño de campo, documental y bibliográfico. Según Moya (2002):

Consiste en un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución predeterminada. Es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una permitirá el logro de los objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una Institución o un grupo social en un momento. Es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio. (p.59).

Diseño de la Investigación

Tomando en cuenta las características de la investigación, el presente estudio se desarrolló bajo la modalidad de Investigación de Campo porque los hechos fueron recogidos directamente de la realidad donde suceden. La UPEL (2006) define a la Investigación de Campo como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, a partir de datos originales o primarios (p. 14).

Con base en lo señalado, la investigadora obtuvo los datos directamente de la realidad, a través de observación determino la falta de supervisión por los coordinadores y el subdirector académico con lo que respecta al seguimiento de las actividades de los docentes.

Nivel de la Investigación

Según Arias (2000), el nivel de investigación refiere “al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p. 23). En tal sentido, considerando la profundidad con que se abordó la problemática planteada, el nivel de la investigación fue descriptivo. Al respecto, este autor señala que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24), es decir, tiene como centro conseguir o identificar las situaciones costumbres a través de la descripción. En fin se averiguó comprobar el conocimiento que tienen los coordinadores de altura acerca de sus desempeño y de qué manera se realiza la selección de estos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), los estudios descriptivos se centran en medir con la mayor precisión posible y que el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo lograr con

precisión esa medición; así como también requiere de un considerable conocimiento del área que se investiga.

Población y Muestra

Población

Arias (2007) determina “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p.34). El autor especifica que la población es el objeto de estudio en esta investigación la población fue los docentes.

Se considera que la Población es finita: Sierra Bravo, 1991).Es la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades. Ejemplo: Pacientes hospitalizados en una clínica, desde el punto de vista estadístico, una población finita está constituida por un número inferior a cien mil unidades. Con la consideración anterior, para el desarrollo de esta investigación se considera la población finita debido a que a través de la información del departamento de Recursos Humanos de la Institución existen los datos estadísticos de la relación en este caso de estudio de los docentes contratados y fijos de la Institución. Como puede observarse en referencia a lo anterior, el estudio de la población en esta investigación tiene como población el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”. Extensión Caracas.

La población de la Institución está estructurada en 3 turnos (Mañana, noche y sabatinos) conformada por el sub-director académico 10 coordinadores de escuelas 350 docentes entre ellos 250 contratados y 100 fijos. Para total de población 361 Trabajadores.

Cuadro 2 Distribución de la Población

EXTRACTO	NUMEROS
----------	---------

Sub-Director Académico	1
Coordinadores	10
Docentes Contratados	250
Docentes Fijos	100
Total Sujetos	361

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas.

Muestra

Muestra

Morlés (1994) define la Muestra es un “subconjunto representativo de un universo o población, en este sentido, una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.(p.54).Para determinar el tamaño de la muestra son importantes estos conceptos ya que el procedimiento que utilizaremos para determinar la muestra será distinto en virtud de si la población en estudio posee la característica de ser finita o infinita.

Por ende se debe determinar el nivel de confianza: Viene a ser el margen de confianza que tendremos al momento de generalizar los resultados obtenidos después de haber estudiado la muestra, con respecto a la población. Puede ser, si deseamos una gran precisión, de 99%. En los estudios de carácter social se asume que un nivel de confianza de 95% es aceptable confiable.

El error de muestreo: Es el error consustancial al procedimiento de muestreo, es el que se comete por el solo hecho de extraer un grupo pequeño de un grupo mayor. Normalmente este error oscila entre 1% a 5%.

Z crítico: Es el valor teórico que varía de acuerdo con el nivel de confianza escogido. Así, si el nivel de confianza es de 99% el Z crítico es igual a 9; si el nivel de confianza es de 95% el Z crítico es igual a 4.

Proporciones: Son dos valores p y q que sumados dan 1. Ambas proporcionen vienen a representar el comportamiento que ha tenido la

variable central de nuestro estudio en investigaciones anteriores, o en estudio pilotos que el investigador haya realizado sobre una pequeña muestra extraída de la población en estudio, con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento. Así, por ejemplo si se va a realizar una encuesta para determinar la Supervisión Gerencial en la Planificación de las actividades de los docentes de Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” y se desea conocer cuál debe ser el tamaño ideal de la muestra, es necesario como paso previo determinar las proporciones p y q. Se administra un cuestionario a una pequeña muestra con características a la población a la de la población en estudio.

Ejemplo: 361 trabajadores debidamente identificados como trabajadores de la Institución, al tabular los resultados se encuentra 1 Sub-director Académico 10 Coordinadores 250 docentes contratados y 100 docentes fijos. Ejemplo: Para determinar el valor de p:

$$p: \frac{250}{361} \times 100: 69\% \quad \text{y} \quad q: \frac{111}{361} \times 100 : 31\%$$

También mientras que el valor de q

$$q: 100-p: 100-69: 31$$

Cuando la población es finita y el nivel de confianza es de 99%, es el caso de esta investigación. La fórmula que se ha de utilizar en estos casos difiere de la infinita. La expresión matemática que nos indica el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$N: Z$$

$$n: Z^2 c.p.q.N$$

$$e^2.(N-1) Z^2 c.p.q$$

$$Z^2: 95\% : 4$$

$$P=69$$

$$q=31$$

$$N=361$$

$$E^2=5\%$$

$$(N-1) = 361 - 1 = 360$$

$$n: Z^2 c.p.q.N$$

$$e2.(N-1) Z^2 c.p.q$$

$$n: \frac{4 \times 69 \times 31 \times 361}{5.5 (361-1) + 4 \times 69 \times 31} = \frac{3088,716}{25 \times 360 + 8,556}$$

$$n = \frac{3088,716}{9000 + 8556} = 175,93$$

n=176 muestra representativa para la investigación.

Muestra representativa de 176 docentes fijos y contratados.

Cuadro 3
Distribución de la Muestra

Extracto	Números
Docentes Contratados	100
Docentes Fijos	75
Total Sujetos	175

Fuente: La Autora (2014).

Técnicas e instrumentos

Hurtado (2008) expresa que “en toda investigación es necesario definir las técnicas e instrumentos que permitirán recolectar la información requerida para el estudio del problema planteado” (p.45). Esto quiere definir la técnica de recolección de datos a “los procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 409). Por su parte, Flames (2001), define a los instrumentos de recolección de datos como “recursos metodológicos que materializan la obtención de los datos, informaciones y/o aspectos relevantes” (p. 27). La técnica que se utilizó en la presente investigación, para la obtención de los datos fue la técnica de la encuesta que se aplicó a toda la muestra objeto de estudio. Y el instrumento fue el cuestionario.

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Ruiz (2002), Para medir variables psicoeducativas o actitudes, es necesario probar empíricamente que los instrumentos que medirán las

variables son válidos. Cuando se estudia la validez de un instrumento, se necesita saber cuáles características se deben considerar. la validez de un instrumento se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de propiedad que se desea medir. Los resultados de la validez permiten al investigador tomar decisiones importantes en relación con la versión definitiva de dicho instrumento.

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad se aplicará la fórmula del coeficiente “Alfa CRONBACH” citado por Balestrini (1997) como “la capacidad que tiene el instrumento para dar los mismos resultados en repetidas aplicaciones, al relacionarse al promedio de las varianzas por preguntas” (p.172).



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**



**SUPERVISIÓN GERENCIAL PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
DE LAS ACTIVIDADES DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA “ANTONIO JOSÉ DE
SUCRE” EXTENSIÓN CARACAS.**

Autora

Arias Yuleima

CI: 12.564.527.

Tutora:

Martínez Saelda

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Desarrollar La Planificación Estratégica De Las Actividades Docentes Del Instituto Universitario De Tecnología “Antonio José De Sucre” Extensión Caracas.

Objetivos específicos

Diagnosticar la supervisión gerencial en la planificación estratégica de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas.

Caracterizar que tipo de planificación es la utilizada en las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas.

Diseñar una propuesta de Supervisión Gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentes.

Operacionalización de las variables

Objetivo General

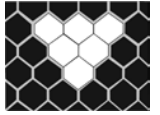
Desarrollar la planificación estratégica de las actividades docentes del
Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión
Caracas.

Cuadro 4

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumentos
Supervisión Gerencial	Administrativa.	Funciones	1	Encuesta	Cuestionario
		Funciones técnico-administrativo.	2		
		Funciones técnico-docente.	3		
	Gerencial	Planificación	4		
		Control	5		
		Evaluación	6		
		Toma de decisiones	7		
		Dirección	8		
		Comunicación	9		
		Relaciones humanas	9		
Planificación Estratégica	Organizacional	Sujeto	10	Encuesta	Cuestionario.
		Objeto	11		
		Objetivos	12		
		Estrategias	13		
		Medios	14		
		El querer	15		
		Eficacia	16		
		Tiempo			
	Social	espacio			
		plan	17		
		proyectos	18		
		herramientas	19		
		lineamientos	20		
		asesoramiento	21		
		programas	22		
		modelo normativo	22		
		cronogramas	23		
		seguimientos			
			24		
			25		



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL



Estimado

(a): _____

Confiando en su experiencia profesional, me dirijo a usted a fin de que pueda validar los instrumentos, que se presentan a continuación:

Instrucciones:

- Marque con una (x) en la categoría de escala según su criterio de validación.
- Las categorías de validación de cada ítem van desde Bueno (B); Regular (R) y Deficiente (D).
- Puede hacer las correcciones donde crea pertinente a fin de mejorar la calidad del instrumento.

ITEMS	CONTENIDO			PERTINENCIA			PRECISIÓN			CLARIDAD DEL LENGUAJE		
Criterio	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: _____ C.I: _____

ESPECIALIDAD: _____ FIRMA: _____

FECHA: _____ OBSERVACIONES GENERALES-----



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL



ESTIMADO (A):

El instrumento a implementar en la presente investigación va dirigido a los 1 docentes fijos y contratados del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” Extensión Caracas, para constatar si se aplica la supervisión Gerencial en la Planificación Estratégica de sus actividades en el proceso de enseñanza a los estudiantes de las Diferentes Carreras que imparte la Institución.

Es por ello que el instrumento a utilizar en la presente investigación es el cuestionario con preguntas policotómicas con el objetivo de obtener la información necesaria para la problemática planteada. En este mismo orden de ideas es importante señalar que la información será tratada de modo confidencial y sólo tendrá importancia a efectos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y responda con sinceridad los ítems que a continuación se presentan por favor responda una sola alternativa. Para cada alternativa coloque una (x) en la que considere pertinente a su situación gerencial.

Alternativas: **SIEMPRE, ALGUNAS VECES, NUNCA.**

Cuestionario para el Docente

Nº	Usted como docente del I.U.T.A.J.S del Extensión Caracas considera que:	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	Son necesarias las funciones en materia de Planificación estratégica para las actividades de los docentes.			
2	Recibe formación sobre las funciones técnicas administrativas en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes.			
3	Recibe formación sobre las funciones técnicas docentes en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades.			
4	Conoce la planificación estratégica que se aplica en el IUTAJS.			
5	El gerente educativo se apoya en los mecanismos de control como medio efectivo para su función como gerente.			
6	Los coordinadores evalúan a los docentes a través de la planificación de sus actividades.			
7	El proceso de toma de decisiones es esencial para la Planificación Estratégica de las actividades de los docentes.			
8	El gerente educativo dirige la Planificación de las actividades de los docentes.			
9	En la organización interviene el sujeto para el proceso de Planificación. (Políticas, técnicas y la ejecución).			
10	La organización interviene el objeto para el proceso de Planificación. (Planificación nacional, regional o sectorial).			
11	Conoce los objetivos para la Planificación de las actividades de los docentes.			
12	Considera la aplicación de estrategia para la Planificación de las actividades de los docentes.			
13	Se ajustan los medios para la Planificación de las actividades de los			

	docentes.			
14	Los docentes expresan la superación de las dificultades en el proceso de la Planificación de las actividades (el querer).			
15	Es pertinente la eficacia en los docentes para la Planificación de las actividades de los docentes.			
16	El gerente educativo de la organización planifica con tiempo y espacio la Planificación actividades de los docentes.			
17	Considera necesario una propuesta de un plan para la planificación de las actividades de los docentes.			
18	Ha participado como docente en proyectos para el mejoramiento de la Planificación de las actividades de los docentes.			
19	Obtiene las herramientas para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes.			
20	Conoce los lineamientos para la realización de la Planificación estratégica de los docentes.			
21	Recibe asesoramiento del coordinador de escuela sobre los lineamientos para la Planificación de los docentes.			
22	Recibe los programas de las asignaturas que se dictan en el I.U.T.A.J.S.			
23	El I.U.T.A.J.S. a través del modelo operativo actualiza los programas de las asignaturas.			
24	Presentan cronograma de actividades para los docentes a través del modelo normativo.			
25	Realizan seguimientos de la Planificación de las actividades de los docentes.			

Fuente: La Autora 2014.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se analizan y se interpretan los datos obtenidos en las encuestas realizadas, para verificar el alcance de los mismos, dentro de la investigación, con esta interpretación se dará respuesta a los objetivos planteados y a la posible solución al planteamiento del problema descrito en su capítulo. En esta fase de análisis e interpretación, se introducirá los criterios que orientan los procesos, se introducirán los criterios que orientan los procesos de codificación y tabulación de los datos; así como también la gráfica y análisis de los resultados obtenidos.

Codificación de los Datos

Para Tamayo (2010) codificar es “clasificar todos los datos con base en las variables independientes relacionadas con la investigación, es decir, todas las manipulaciones que deberán hacerse con los datos numéricos de tales variables para descubrir los resultados de estas manipulaciones una vez manipulados y obtenidos los resultados, se realizara un análisis de datos para compararlos con las hipótesis propuestas (p.87). Esta investigación se codificó los actos obtenidos de las encuestas realizadas, esta clasificación se realizó en cifras numéricas las cuales permitieron la cuantificación de las respuestas arrojadas por la muestra encuestada.

La Tabulación

Para Balestrini (2002) señala la tabulación, está relacionada con los procedimientos técnicos en el análisis estadístico de los datos, que permite determinar el número de casos de esta masa de datos, referidos a las diferentes categorías. (p.174). Una vez codificados los resultados de las

encuestas se procede a tabular los mismo, para así conocer las cifras obtenidas de las encuestas realizadas.

La Graficación

Sabino Carlos (2002) comenta “la graficación es una actividad que consiste en expresar visualmente los valore numéricos que aparecen en los cuadros. Su objetivo es permitir una compresión global rápida y directa de la información que aparece en cifras” (p128) según esta definición puede deducirse que la graficación es la que permite visualizar los datos numéricos derivados de la investigación, el grafico a utilizar para la descripción de los resultados es el grafico de la torta, el cual indica la versión de partes de un todo y sus proporciones en porcentajes.

Análisis de los Resultados

Seltiz, C. (2010) define como análisis e interpretación de los resultados lo siguiente: “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcione respuestas a las interrogantes de la investigación” (Pág. 430). El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumir y poder considerar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. El propósito de este análisis es reducir los datos de manera que se pueda comprender su interpretación para que tenga relación con el problema planteado.

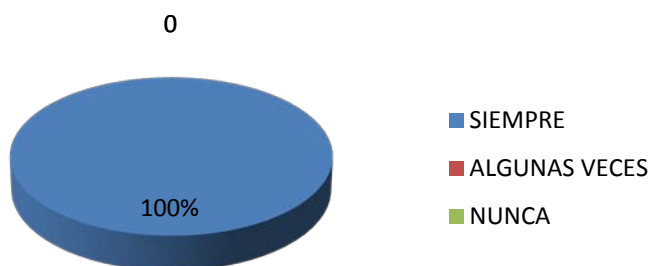
En este capítulo se analizan y se interpretan los datos obtenidos en las encuestas realizadas, para verificar el alcance de los mismos, dentro de la investigación, con esta interpretación se dará respuesta a los objetivos planteados y a la posible solución al planteamiento del problema descrito en su capítulo. La encuesta consta de una breve explicación del objetivo a alcanzar con su aplicación, las instrucciones y veinticinco (25) preguntas, con cuatro (4) opciones cada una para responder la que consideren correcta según el criterio del encuestado.

Pregunta Nro. 1 ¿Son necesarias las funciones en materia de Planificación estratégica para las actividades de los docentes?

Cuadro 5 Funciones

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	175	100%
ALGUNAS VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 1 Funciones



Análisis: En el gráfico anterior se puede apreciar que el 100% de la muestra encuestada manifestó que siempre son necesarias las funciones en materia de Planificación estratégica para las actividades de los docentes, sin embargo en la Institución, existen las planificaciones, la investigación de enfoca hacia la supervisión de estas actividades se puedan dar cumplimiento a los objetivos planteados. Y todos los que integren la organización conozcan los lineamientos para la planificación de las actividades y existan unificación de criterios y los programas tengan continuidad en las evaluaciones.

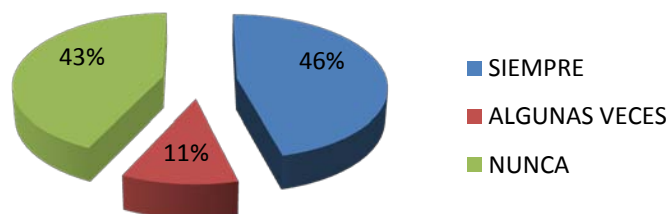
Pregunta Nro. 2 ¿Recibe formación sobre las funciones técnicas administrativas en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes?

Cuadro 6 Funciones técnicas

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	80	46%
ALGUNAS VECES	20	11%
NUNCA	75	43%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 2 Funciones técnicas



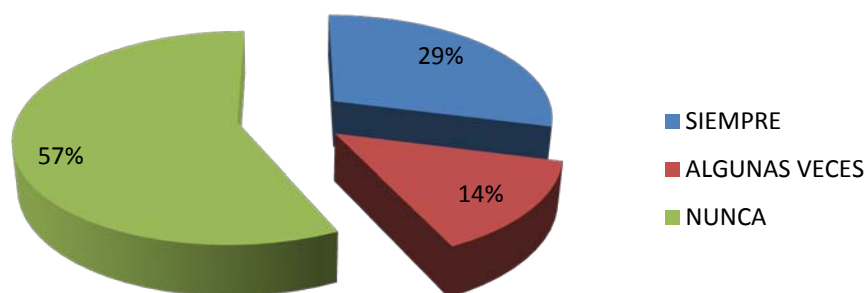
Análisis: En el grafico anterior se puede apreciar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada que la muestra entre los docentes fijos y contratados, señalan que el 46% de los docentes reciben formación técnicas administrativas en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes, sin embargo el 43% manifestó que algunas veces recibieron esta formación técnica administrativa, mientras que el 11% de los docentes encuestados (contratados) reflejo que nunca recibieron este tipo de formación en materia de supervisión. En tal sentido las respuestas indicadas se enfocan hacia los docentes fijos con más de 08 años de servicios a la Institución, mientras que el resto son docentes con menos de 5 años de servicios entre ellos pocos recibieron formación y el resto es personal contratado que son los que están actualmente presentando esta problemática.

Pregunta Nro. 3 ¿Recibe formación sobre las funciones técnicas docentes en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades?

Cuadro 7 Funciones técnicas docentes

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	50	29%
ALGUNAS VECES	25	14%
NUNCA	100	57%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014 Gráfico 7 Funciones técnicas docentes



Análisis: En el gráfico anterior se puede apreciar que el 57% de la muestra encuestada conformada por docentes fijos y contratado del IUTAJ, manifestaron que nunca Recibe formación sobre las funciones técnicas docentes en materia de Supervisión para la Planificación estratégica de las actividades, ya que existen los lineamientos, pero la Institución no realiza la inducción correspondiente antes y después del semestre con el propósito de evaluar los resultados, mientras que el 29% en su permanencia si recibieron en su momento de ingreso la inducción y los programas con los lineamientos para la planificación de las actividades y el resto que equivale a un 14% manifestaron que en algún momento recibieron una breve inducción.

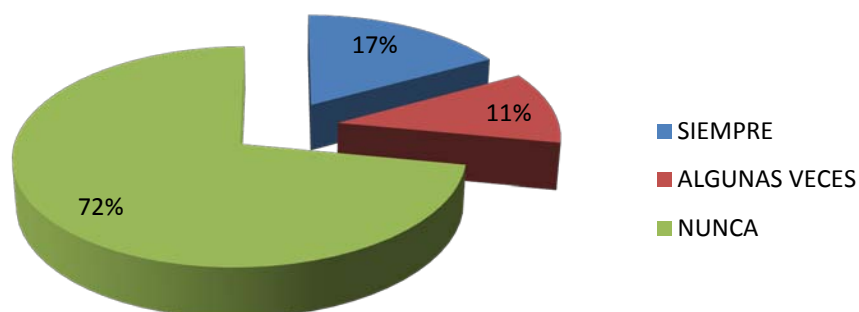
Pregunta Nro. 4 ¿Conoce la planificación estratégica que se aplica en el IUTAJIS?

Cuadro 8 Planificación estratégica

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	17%
ALGUNAS VECES	20	11%
NUNCA	125	72%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 4 Planificación estratégica



Análisis: En el gráfico anterior se puede apreciar que el 72% de la muestra encuestada manifestó que nunca han Conocido la planificación estratégica en las actividades de los docentes que se aplica en el IUTAJIS, el incumplimiento de los objetivos de los programas no se llevan a cabo con la debida supervisión del sub-director académico, mientras que el resto del porcentaje correspondiente se enfoca hacia el inicio de su permanencia se realizaban supervisión de aulas a con el propósito de llevar la secuencia a través de la planificación de las actividades.

Pregunta Nro. 5 ¿El gerente educativo se apoya en los mecanismos de control como medio efectivo para su función como gerente?

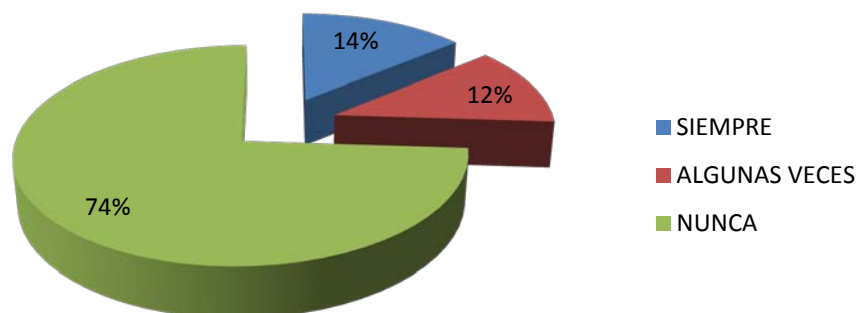
Cuadro 9 Mecanismos de control

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	25	14%
ALGUNAS VECES	20	12%
NUNCA	130	74%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 2

Mecanismos de control



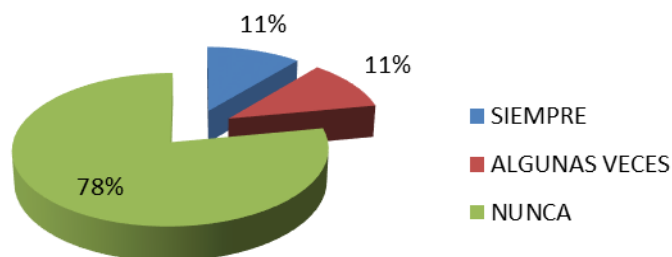
Análisis: En el gráfico anterior se puede apreciar que el 74% de muestra encuestada los docentes manifestaron que el gerente educativo nunca se ha apoyado en los mecanismos de control como medio efectivo para su función como gerente, y el resto del porcentaje restante manifestó que anteriormente se realizaban el control de las actividades de los docentes para realizar la continuidad de su contrato dentro de la institución. En tal sentido esta investigación dará los aportes necesarios para contribuir a una mayor supervisión de las actividades que realizan los docentes a través de los contenidos programáticas.

Pregunta Nro. 6 ¿Los coordinadores evalúan a los docentes a través de la planificación de sus actividades?

Cuadro 10 Evalúan a los docentes

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	11%
ALGUNAS VECES	20	11%
NUNCA	135	78%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 6 Evalúan a los docentes



Análisis: en este grafico se puede observar que la muestra encuestada el 78% manifestó que nunca los coordinadores evalúan a los docentes a través de la planificación de sus actividades, el 11% manifestó que algunas veces los coordinadores de escuela supervisan la planificación de los docentes, el 11% restante indico que nunca han sido supervisados, en tal sentido es evidente que la supervisión ha existido en épocas, y esto se enfoca hacia la coordinación académica al gerente como tal que algunos cumple su rol y otros no.

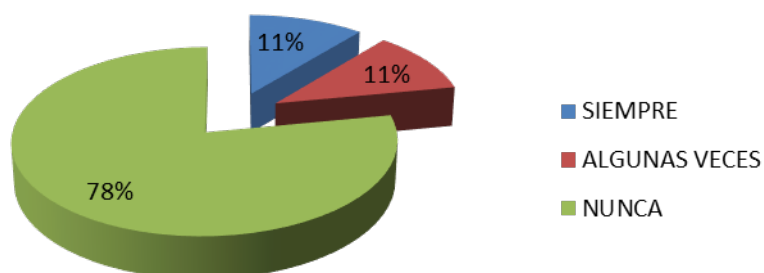
Pregunta Nro. 7 ¿El proceso de toma de decisiones es esencial para la Planificación Estratégica de las actividades de los docentes?

Cuadro Nro. 11 Toma de decisiones

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	11%
ALGUNAS VECES	20	11%
NUNCA	135	78%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 7 Toma de decisiones



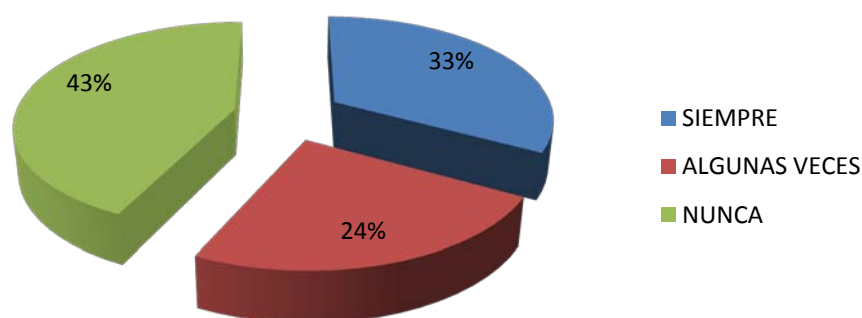
Análisis: En el gráfico se puede observar que el 78% de la muestra encuestada manifestó que nunca el proceso de toma de decisiones es esencial para la Planificación Estratégica de las actividades de los docentes, el 11% manifestó que algunas veces el proceso de toma de decisiones es esencial para la Planificación Estratégica de las actividades de los docentes y el resto que equivale al 11% indicó que nunca el proceso de toma de decisiones es esencial para la Planificación Estratégica de las actividades de los docentes, estas respuestas son evidentes que el personal no conoce el proceso de las tomas de decisiones dentro de la Institución.

Pregunta Nro. 8 ¿El gerente educativo dirige la Planificación de las actividades de los docentes?

Cuadro 12 gerente educativo

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	58	33%
ALGUNAS VECES	42	24%
NUNCA	75	43%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora. (2014). Gráfico 8 Planificación de las actividades



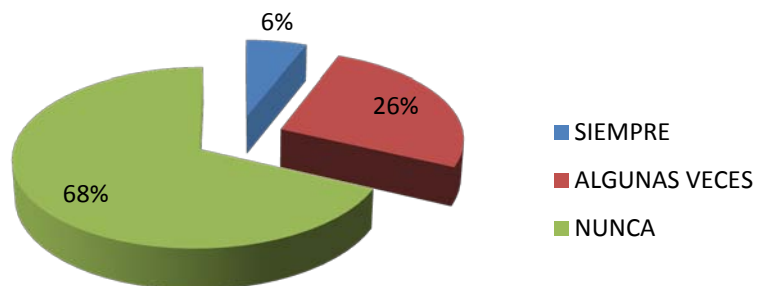
Análisis: esta pregunta es una de las más importantes ya que se enfoca hacia la gerencia educativa como lo es el subdirector académico quien es el indicado para planificar las actividades docentes el 43% la muestra encuestada manifestó el gerente educativo nunca dirige la Planificación de las actividades de los docentes, el 33% indico que siempre el gerente educativo dirige la Planificación de las actividades de los docentes y el 24% manifestó que el gerente educativo dirige la Planificación de las actividades de los docentes, en conclusión la investigación se enfoca hacia el rol del supervisor como gerente educativo que en conjunto con los coordinadores de escuela se deben supervisar la planificación de las actividades docentes.

Pregunta Nro.9 ¿En la organización interviene el sujeto para el proceso de planificación (políticas, técnicas, y la ejecución.)?

Cuadro 13 El sujeto

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	6%
ALGUNAS VECES	46	26%
NUNCA	119	68%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora. (2014)Gráfico 09 El sujeto



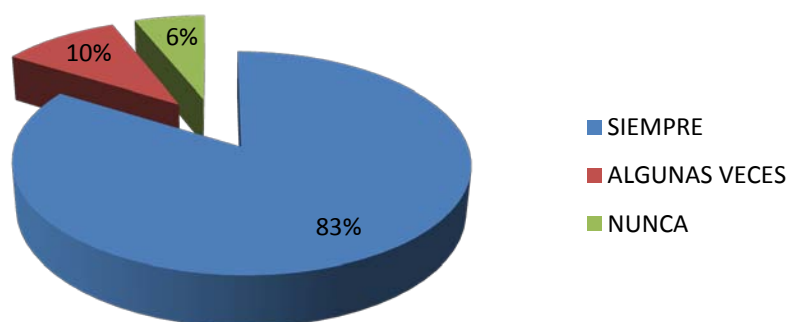
Análisis: El 68% de la muestra encuestada indico que nunca la organización interviene el sujeto para el proceso de planificación (políticas, técnicas, y la ejecución.) el 26% indico algunas veces la organización interviene el sujeto para el proceso de planificación (políticas, técnicas, y la ejecución.) y el 6% manifestó que siempre la organización interviene el sujeto para el proceso de planificación (políticas, técnicas, y la ejecución.) En conclusión las políticas, técnicas, existen pero son pocas las veces que se ejecuta por falta de supervisión.

Pregunta Nro.10 ¿La organización interviene el objeto para realizar la Planificación. (Planificación nacional, regional o sectorial)?

Cuadro 14 Interviene el objeto para realizar la Planificación

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	147	83%
ALGUNAS VECES	18	10%
NUNCA	10	6%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 9 Interviene el objeto para realizar la Planificación.



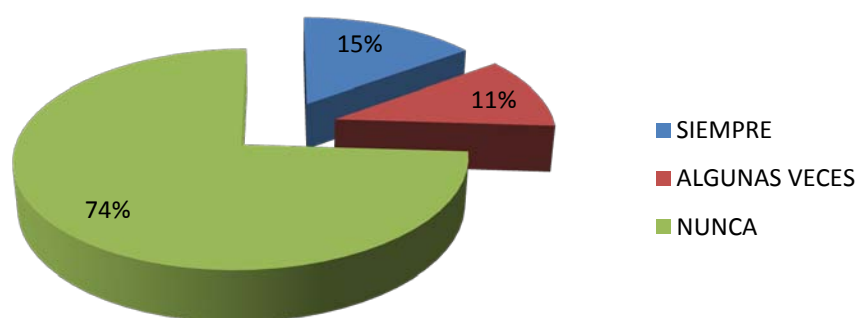
Análisis: El 83% de la muestra encuestada manifestó que siempre la organización interviene el objeto para realizar la Planificación. (Planificación nacional, regional o sectorial), el 10% algunas veces La organización interviene el objeto para realizar la Planificación. (Planificación nacional, regional o sectorial) y el resto del 6% que nunca la organización interviene el objeto para realizar la Planificación. (Planificación nacional, regional o sectorial). Esto se enfoca hacia las bases legales ante el Ministerio de educación universitaria con los que son los parámetros para el ejercicio de la educación a través de sus Instituciones. En lo cual existe la planificación según su estructura organizativa y educativa.

Pregunta Nro. 11 ¿Conoce los objetivos para la Planificación de las actividades de los docentes?

Cuadro 15 Objetivos para la Planificación

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	15%
ALGUNAS VECES	19	11%
NUNCA	130	74%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 11 Objetivos para la Planificación



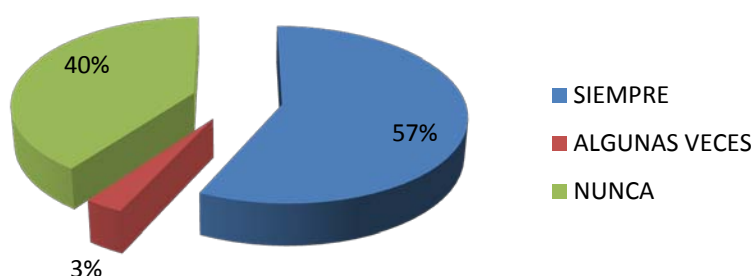
Análisis: El 74% de la muestra encuestada manifestó nunca han conocido los objetivos para la planificación de las actividades de los docentes, el 15% manifestó que siempre han conocido los objetivos para la Planificación de las actividades de los docentes, el 11% indicó que algunas veces conocieron los objetivos para la Planificación de las actividades de los docentes. En conclusión toda la organización debe conocer los objetivos ya que es una labor en conjunto para poder lograrlo hay que trabajar en equipo.

Pregunta Nro. 12 ¿Considera necesario estrategias para la Planificación de las actividades de los docentes?

Cuadro 16 Estrategias para la Planificación

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	100	57%
ALGUNAS VECES	5	3%
NUNCA	70	40%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 11 Estrategias para la Planificación



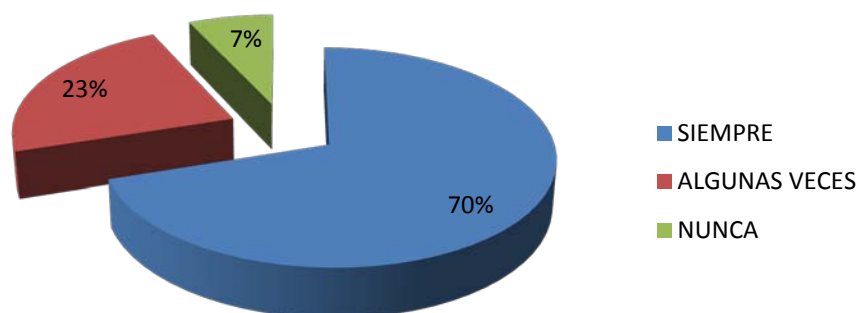
Análisis: El 57% de la muestra encuestada manifestó que siempre consideran necesario estrategias para la Planificación de las actividades de los docentes, el 40% manifestó que algunas veces consideran necesario estrategias para la Planificación de las actividades de los docentes y el 3% que nunca consideran necesario estrategias para la Planificación de las actividades de los docentes. En consideración a estos resultados la planificación estratégica de las actividades docentes es de suma importancia estrategia son acciones para mejorar el aprendizaje educativo.

Pregunta Nro. 13 ¿Se ajustan los medios para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes?

Cuadro 17 Medios para la Planificación estratégica

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	7%
ALGUNAS VECES	40	23%
NUNCA	123	70%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 12 Medios para la Planificación estratégica



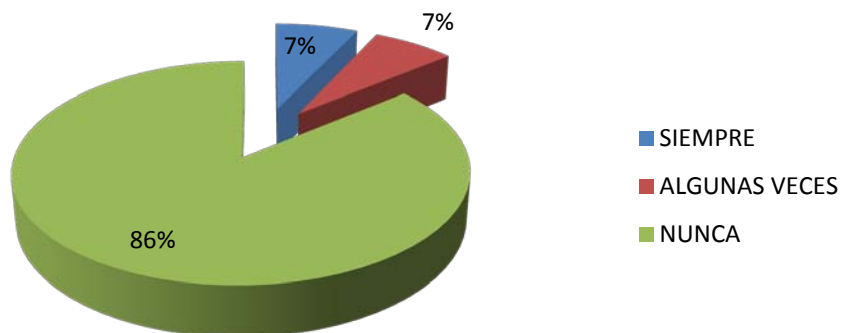
Análisis: El 70% manifestó que siempre se ajustan los medios para la planificación estratégica de las actividades de los docentes, el 23% indicó que algunas veces se ajustan los medios de para la planificación estratégica de las actividades de los docentes y el 7% manifestó que nunca se han ajustado para la planificación estratégica de las actividades de los docentes, en conclusión la institución tiene las herramientas necesarios para realizar la planificación de los docentes solo se debe enfocar hacia la supervisión.

Pregunta Nro. 14 ¿Los docentes expresan la superación de las dificultades en el proceso de la Planificación de las actividades (el querer)?

Cuadro 18 Superación de las dificultades

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	7%
ALGUNAS VECES	13	7%
NUNCA	150	86%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 16 Superación de las dificultades



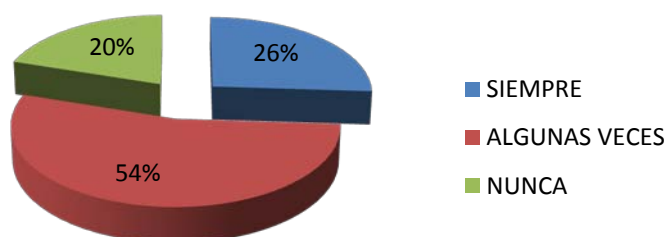
Análisis: El 86% de la muestra encuestada manifestó que nunca los docentes expresan la superación de las dificultades en el proceso de la planificación de las actividades (el querer), el 7% manifestó que en algunas veces si la expresan y el resto que nunca la han expresado, en la Institución la mayoría de los docentes fijos, son personas jubiladas que tienen otros ingresos y los contratados duran poco tiempo.

Pregunta Nro. 15 ¿Es pertinente el logro de la eficacia en los docentes para Planificar las actividades de los docentes?

Cuadro 19 eficacia

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	45	26%
ALGUNAS VECES	95	54%
NUNCA	35	20%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 17 pertinente el logro de la eficacia en los docentes



Análisis: El 54% de la muestra encuestada manifestó que algunas veces es pertinente el logro de la eficacia en los docentes para planificar las actividades de los docentes, el 26% indicó que siempre han tenido el logro de la eficacia y el 20% indicaron que nunca lo han tenido. Cada quien es libre de expresar su eficacia en el desempeño de sus labores quizás algunos los practican y otros no.

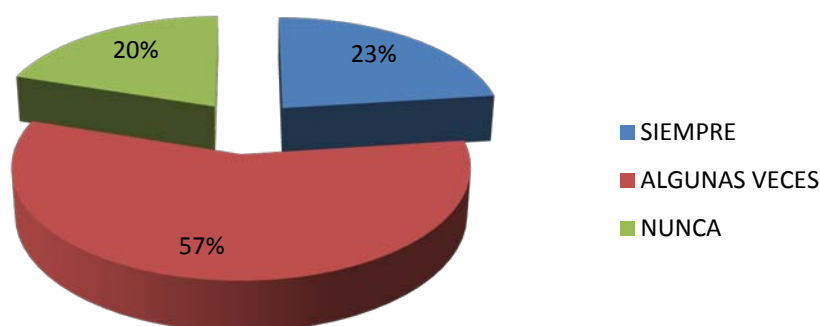
Pregunta Nro. 16 ¿El gerente educativo de la organización planifica con tiempo y espacio la Planificación actividades de los docentes?

Cuadro 20 El gerente educativo

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	40	23%
ALGUNAS VECES	100	57%
NUNCA	35	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 18 El gerente educativo



Análisis: El 57% manifestó que algunas veces el gerente educativo de la organización planifica con tiempo y espacio la Planificación actividades de los docentes, el 23% indicó que algunas veces el gerente educativo de la organización planifica con tiempo y espacio la Planificación actividades de los docentes y el 20% indicó que nunca el gerente educativo de la organización planifica con tiempo y espacio la Planificación actividades de los docentes. Es indispensable que el gerente educativo y los coordinadores se reúnan y planifiquen todas las actividades del nuevo semestre.

Pregunta 17 ¿Considera necesario una propuesta de un plan para la planificación estratégica de las actividades de los docentes?

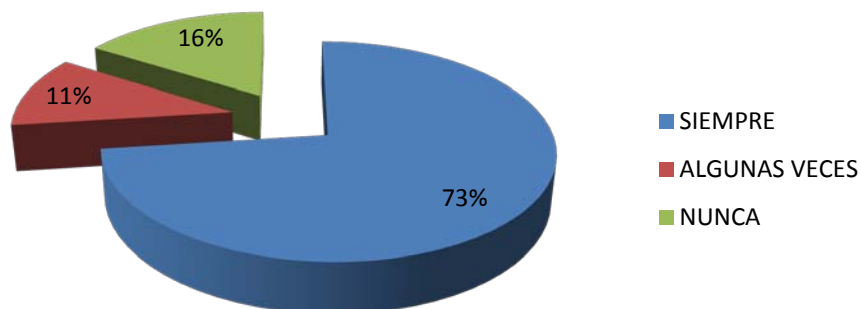
Cuadro 21 Propuesta

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	127	72,5%
ALGUNAS VECES	20	11, 4%
NUNCA	28	16%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora. 2014.

Gráfico 20

Propuesta



Análisis: el 73% de la muestra encuestada manifestó que siempre han considerado necesario una propuesta de un plan para la planificación estratégica de las actividades de los docentes, el 16% indicó que nunca se dan las propuestas y el 11% algunas veces. Las propuestas son excelentes para toda organización.

Pregunta Nro. 18 ¿Ha participado como docente en proyectos para el mejoramiento de la Planificación de las actividades de los docentes?

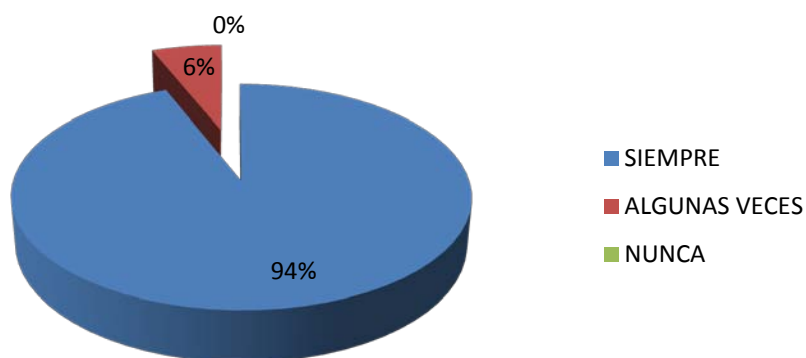
Cuadro 22

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	165	94%
ALGUNAS VECES	10	6%
NUNCA	0	0%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014.

Gráfico 16

Toma de decisiones



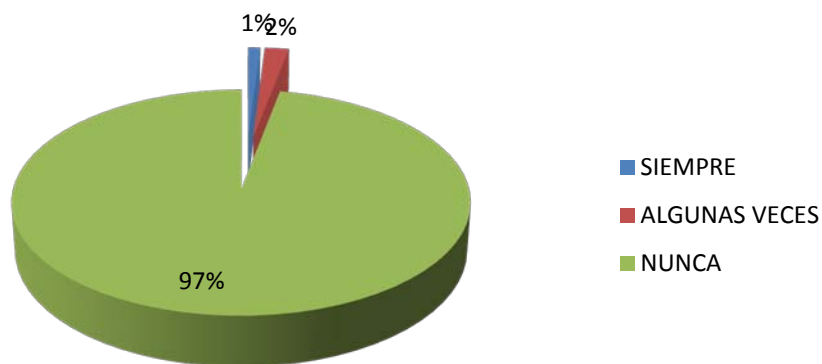
Análisis: el 94% de la muestra encuestada manifestó que siempre han participado como docente en proyectos para el mejoramiento de la Planificación de las actividades de los docentes, y el 6% indicó que no. En conclusión estos proyectos no han pasado de quedar en reuniones y en físico sin tener resultado alguno.

Pregunta Nro. 19 ¿Obtiene las herramientas para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes?

Cuadro 23 Herramientas

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	1%
ALGUNAS VECES	3	2%
NUNCA	170	97%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 18 herramientas



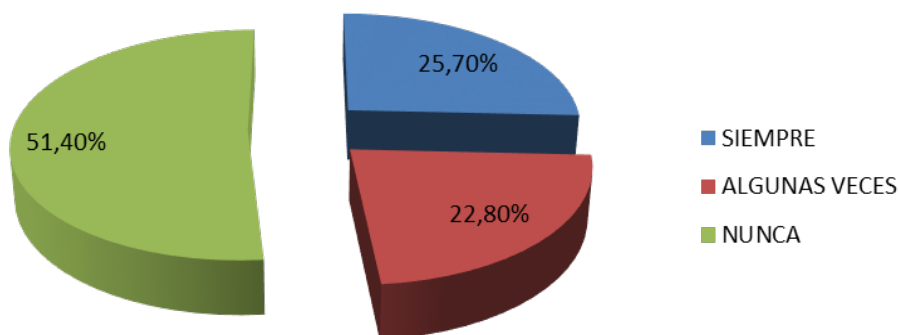
Análisis: el 97% de la muestra encuestada manifestó que nunca han obtenido las herramientas para la Planificación estratégica de las actividades de los docentes el resto indicó que siempre las han obtenido. En conclusión toda organización debe tener sus herramientas laborales.

Pregunta Nro. 20 ¿Conoce los lineamientos para la realización de la Planificación estratégica de los docentes?

Cuadro 24 Lineamientos

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	45	25,7%
ALGUNAS VECES	40	22,8%
NUNCA	90	51,4%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 19 lineamientos



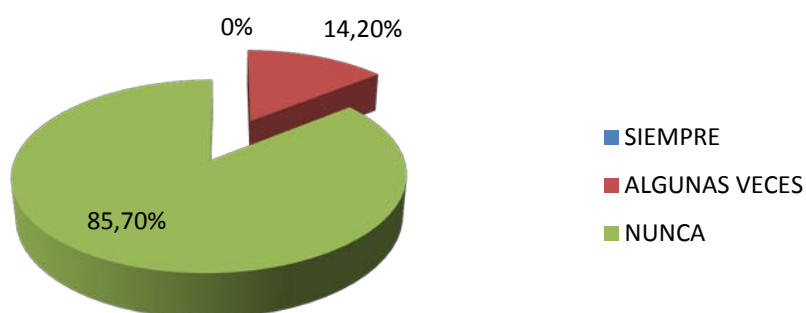
Análisis: El 51,4% de la muestra encuestada manifestó que nunca han conocido los lineamientos para la realización de la Planificación estratégica de los docentes, 25% manifestó que siempre han conocido los lineamientos para la realización de la Planificación estratégica de los docentes y el 22,8% indicó que algunas veces han conocido los lineamientos. En conclusión los lineamientos han existido siempre lo que se requiere es que se planifique y se supervise a través de una planificación estratégica.

Pregunta Nro. 21 ¿Recibe asesoramiento del coordinador de escuela sobre los lineamientos para la Planificación de los docentes?

Cuadro 25 Asesoramiento del coordinador

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
ALGUNAS VECES	25	14,2%
NUNCA	150	85,7%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 20Asesoramiento del coordinador



Análisis: El 85,7% de la muestra encuestada manifestó que nunca han recibido e asesoramiento del coordinador de escuela sobre los lineamientos para la planificación de los docentes, el 14,2% indico que algunas veces han recibido asesoramiento del coordinador de escuela sobre los lineamientos para la Planificación de los docentes. Es obligación de los coordinadores de escuela dar los lineamientos a los docentes con el fin de planificar sus actividades.

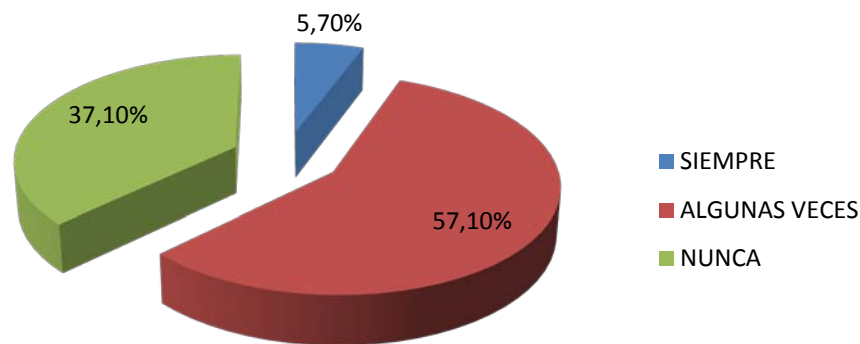
Pregunta Nro. 22 ¿Recibe los programas de las asignaturas que se dictan en el I.U.T.A.J.S.?

Cuadro 26 Programas

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	5,7%
ALGUNAS VECES	100	57,1%
NUNCA	65	37,1%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014 Gráfico 21

Programas de las asignaturas



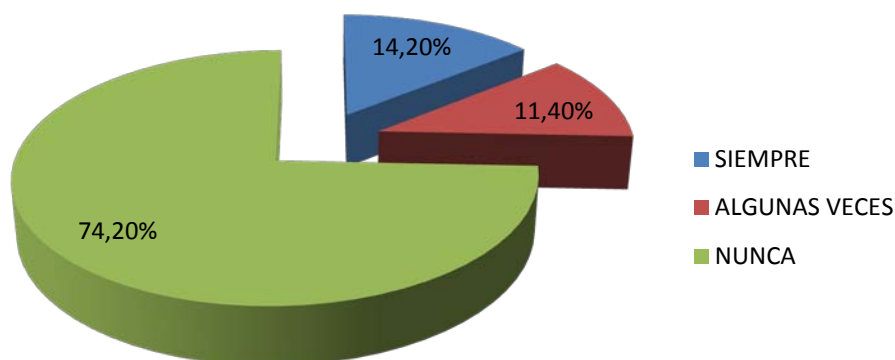
Análisis: el 57% de la muestra encuestada que algunas veces han recibido los programas de las asignaturas que se dictan en el I.U.T.A.J.S, el 37% indico que nunca lo han recibido, y el 5,7% indico que si en su momento lo recibieron. En conclusión los programas es el contenido programático de las materias asignadas el docente debe cumplirlo y distribuirlo según sea el área y con sus conocimientos mejorar su proceso de aprendizaje.

Pregunta Nro. 23 ¿El I.U.T.A.J.S. a través del modelo operativo actualiza los programas de las asignaturas?

Cuadro 27 Modelo Operativo

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	25	14,2%
ALGUNAS VECES	20	11,4%
NUNCA	130	74,2%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014 Gráfico 22 Modelo operativo



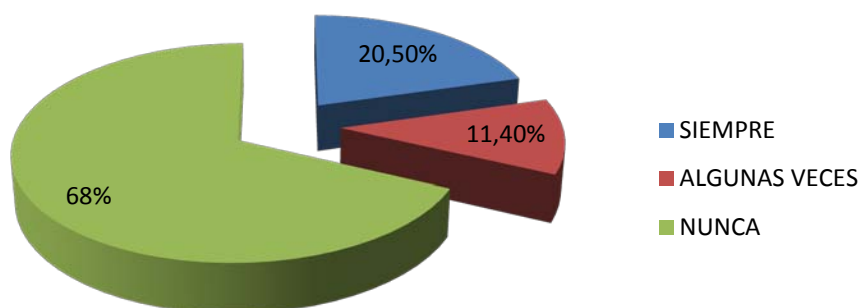
Análisis: El 74,2% manifestó que nunca el I.U.T.A.J.S. a través del modelo operativo actualiza los programas de las asignaturas, el 14,2% manifestó que siempre han actualizado los programas, el 11,4% indicó que algunas veces sin embargo, los programas siguen siendo los mismos sin tener sugerencias ni aportes de los docentes.

Pregunta Nro. 24 ¿Presentan cronograma de actividades para los docentes a través del modelo normativo?

Cuadro 28 Cronogramas

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	36	20,5%
ALGUNAS VECES	20	11,4%
NUNCA	119	68%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 23 Cronogramas



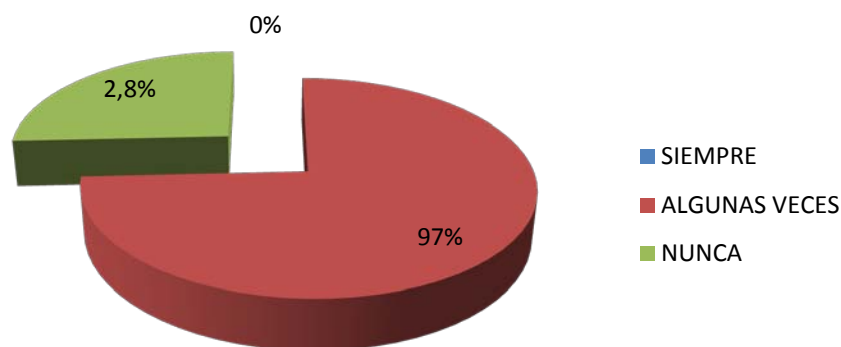
Análisis: El 68% de la muestra encuestada manifestó que nunca han presentan cronograma de actividades para los docentes a través del modelo normativo, el 20,5% indico que algunas veces presentan el cronograma de actividades y el 11,4% indico que siempre lo han presentado. Se puede considerar la supervisión en la entrega y el cumplimiento de la planificación de los docentes con el propósito de evaluar al docente y al alumno en su proceso de aprendizaje.

Pregunta Nro. 25 ¿Realizan seguimientos de la Planificación de las actividades de los docentes?

Cuadro 29 Seguimientos

CATEGORIAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
ALGUNAS VECES	5	2,8
NUNCA	170	97,1%
TOTAL	175	100%

Fuente: La Autora 2014. Gráfico 24 Seguimientos de la Planificación



Análisis: El 97% de la muestra encuestada manifestó que nunca han realizado seguimientos de la planificación de las actividades de los docentes, el 2,8% indicó algunas veces realizaron seguimiento de la planificación de las actividades de los docentes, sin embargo la supervisión está definida en los manuales de normas y procedimientos que están en la Institución. La investigación se enfoca hacia la planificación de las actividades de los docentes, pero es importante resaltar el efecto que presenta el desconocimiento de los manuales que deben existir en la Institución, esto quiere decir, que no existe unificación de los criterios en el enfoque de los cumplimientos de los objetivos de la Institución. Por tal sentido, se realiza un diagnóstico de necesidades para determinar la situación entre las debilidades se pueden mencionar los manuales de normas y procedimientos, programas, actualizaciones de los programas, perfiles de cargos, puesto de cargos, entre otros.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Si una organización aspira a permanecer sana debe plantearse objetivos realistas. La planificación está comprometida en la fijación de los objetivos de la organización y en las formas generales para alcanzarlos. La opción frente a la planificación es la actividad aleatoria, no coordinada e inútil. Los planes efectivos son flexibles y se adaptan condiciones cambiantes. Debe hacerse notar que ni la planificación estratégica ni la operativa es un esfuerzo ocasional si se quiere que sea efectiva y logre los resultados deseados. Más bien es un círculo continuo que nunca debe terminar en una organización; debe ser vigilada periódicamente, revisada y modificada de acuerdo con los resultados internos, y externos y los eventos.

La planificación cumple dos propósitos principales en las organizaciones: el protector y el afirmativo. El propósito protector consiste en minimizar el riesgo reduciendo la incertidumbre que rodea al mundo de los negocios y definiendo las consecuencias de una acción administrativa determinada. El propósito afirmativo de la planificación consiste en elevar el nivel de éxito organizacional. Un propósito adicional de la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. Se ha dicho que la planificación es como una locomotora que arrastra el tren de las actividades de la organización, la dirección y el control. Por otro lado, se puede considerar a la planificación como el tronco fundamental de un árbol imponente, del que crecen las ramas de la organización, la dirección y el control. Sin embargo, el propósito fundamental es facilitar el logro de los objetivos de la empresa. Implica tomar en cuenta la

naturaleza del ámbito futuro en el cual deberán ejecutarse las acciones planificadas.

Los gerentes por lo general buscan desarrollar una labor agregada a las mismas ideas, de acuerdo a ellas existen factores que imposibilitan este comportamiento, cuales son los patrones de conducta que representan para supervisar las actividades que no entorpezcan la labor gerencial.

Ahora bien la investigación en su propósito de facilitar herramientas factibles de ser aplicadas en los procesos gerenciales administrativos y pedagógicos, ve en la ética un comportamiento que debe ser asumido por el gerente, que le sirva de guía al momento de actuar y tomar decisiones que involucren a todo el recurso humano bajo su responsabilidad. Dentro de este marco, la supervisión en los distintos niveles jerárquicos debe asumir el proceso de planificación como inherente a su propia misión, a la vez que es responsable de la forma de asunción de los planes en las instancias subalternas, y de su permanente orientación, lo que implica una continua toma de decisiones propia y una canalización del proceso de toma de decisiones en las instancias dependientes para adecuarse a las líneas de acción del Ministerio de Educación y a las realidades regionales, municipales y locales.

Para el primer objetivo se diagnosticó la supervisión gerencial en la planificación estratégica de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas. En este sentido se aplicó una matriz FODA dejando en evidencias las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la institución siendo un mayor porcentaje la debilidad en los recursos económicos de los docentes tanto fijos como contratados, no obtienen ningún beneficio alguno con que es la remuneración salarial. En el segundo objetivo se caracterizó que tipo de planificación es la aplicada en la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José

de Sucre Extensión Caracas. Dando respuesta a este objetivo se determinó que el tipo de planificación es la normativa en el desarrollo de los contenidos programáticos, la comunicación entre el subdirección académica, los coordinadores de escuela y los docentes que para el desarrollo de esta investigación es el corazón de la actividad del aprendizaje y factor fundamental para la formación de nuevos profesionales del área.

Para el tercer objetivo se diseñó de la propuesta en la supervisión gerencial para la planificación estratégica de las actividades docentes del Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas. Se determinó la propuesta en diseñar estrategias para la supervisión gerencial en la planificación de las actividades de los docentes y se debe considerar que el coordinador de la subdirección académica ante que toda la gerencia educativa debe tener como coordinador de la subdirección académica un docente profesional del área no un Ingeniero de sistema Segundo debe velar por que se equipó de trabajo sea especializado en cada área, el trabajo debe ser equipo y por último el subdirector académico y los coordinadores deben planificar las actividades en conjunto con los docentes.

La planificación es un proceso continuo que refleja los cambios del ambiente en torno a cada organización y busca adaptarse a ellos. Uno de los resultados más significativos del proceso de planificación es una estrategia para la organización. A nivel de dirección dentro de la Institución no existe una planificación actualizada de las actividades tales como la inducción, planificación, evaluación, control, seguimiento de la planificación de los docentes en este caso es por semestre, el proceso continuo de evaluación según sus semanas y las estrategias aplicadas para el proceso de enseñanza, no hay continuidad en los objetivos, un seguimiento y acompañamiento pedagógico a los docentes en cuanto a los programas de las diferentes asignaturas que imparte como docente de aula.

RECOMENDACIONES

Con base a la propuesta el Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre Extensión Caracas. Se realizaron las siguientes recomendaciones.

Realizar una evaluación institucional donde participe el personal docente, utilizando herramientas como el análisis FODA, desarrollado en la propuesta de la investigación. Al director siga mejorando la aplicación de los indicadores y delegue la autoridad y responsabilidad a sus coordinadores. Motivar al personal en el trabajo que realicen y ofrezca confianza en sí mismo, para desarrollar un ambiente armónico y productivos.

Reforzar las funciones administrativas básicas en el proceso de supervisión, planificación y crear un sistema de información gerencial con el objeto de registrar información.

Divulgar los resultados de las mejoras con el fin de que puedan ser aplicados los correctivos a las debilidades encontradas y manejar técnicas grupales con el objeto de desarrollar las características de las actividades docentes.

Realizar capacitación de mejoramiento profesional, desarrollar habilidades y destrezas en diferentes contextos y planificar las actividades de los docentes con tiempo. (Antes de iniciar semestre).

Realizar reuniones periódicas entre los coordinadores de escuela y los docentes., supervisión del aula y comparar los objetivos del contenido programático con los objetivos que dicta el profesor y Mantener una comunicación profesional con los docentes.

Supervisar el control de actividades de los docentes con los alumnos. En materias específicas de mayor demanda.

Realizar reuniones continuas para mejorar las estrategias de enseñanza de los contenidos programáticos manteniendo los lineamientos del ministerio de educación.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

**SUPERVISIÓN GERENCIAL DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA DE
LAS ACTIVIDADES DOCENTES DEL INSTITUTO UNIVESRITARIO DE
TECNOLOGIA “ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” EXTENSIÓN CARACAS.**

Autora: Yuleima Arias

Tutora: Saelda Martínez

INTRODUCCIÓN

Para La Supervisión Gerencial De La Planificación Estratégica De Las Actividades Docentes Del Instituto Universitario De Tecnología “Antonio José De Sucre” Extensión Caracas. Como organización educativa capaces de aprender y enseñar, son los que innovan, anticipan cambios, están colocadas a modificar y se impacientan por educarse de sus propios errores. Con la idea anterior, se puede decir, que todo cambio requiere de una cultura tiempo, que la organización pueda estar a la mira, estimar, plantear e realizar áreas de aprendizaje, donde se realicen expertas de mandato y se crea como proceso el aprendizaje. El cambio educativo y la mejora deben ser una consecuencia del comprensión fundado por los propios docentes a través de su conocimiento, ya que el cambio educativo se basa en la acción y reflexión. La presente propuesta surge como respuesta a los resultados y análisis de los cuestionarios aplicados al personal docente, del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” extensión Caracas del Estado Miranda. Estas consecuencias junto con la investigación teórica mostrada en el Capítulo II, que acceden a las elaboraciones para la construcción de la propuesta de la supervisión gerencial de la planificación Estratégica.

Para el desarrollo de la propuesta, se establece una estrategia es un incorporado de colocaciones que, en forma establecida, muestran vías necesarias para lograr soluciones anticipadamente están definidas. De otra manera, es lo concerniente, al cómo se va a llegar a los objetivos y las metas propuestas en la Supervisión Gerencial y la Planificación Estratégica con lo antes expuesto, se considera responder a unas estrategias de supervisión: planificadas, objetivas, sistemáticas, críticas, orientadoras, flexibles y resolutivas. Donde el supervisor escucha, orienta y acompaña con la finalidad de establecer un clima de confianza con el supervisado, de forma que puedan pensar juntos de manera productiva, para detectar las fallas y proponer las alternativas de solución en forma oportuna.

De esta manera, si se quiere lograr transformación, debe existir un esfuerzo por cambiar las condiciones de aprendizaje y las condiciones internas de los centro con el objetivo de conseguir las metas educativas más eficientes, ya que, si se lleva a la práctica todos los planes y proyectos, cambiará las condiciones y el funcionamiento del centro y para esto tiene que haber cambio de cultura, apoyo de la administración educativa, compromisos, entre otros, con la finalidad de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Modelo de Gestión

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar una propuesta de Supervisión Gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentes Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” extensión Caracas del Estado Miranda.

Objetivo Específico

Definir las estrategias de supervisión gerencial, dirigidas al personal directivo Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” extensión Caracas del Estado Miranda.

Justificación de la Propuesta

La supervisión es un proceso interno, intacto y obligatorio que admite realizar o corregir diligencias técnicas-administrativas-docente, con el propósito de instituir la calidad de beneficio eficaz en cuanto a compromiso, puntualidad, desarrollo o formación previas a la producción de la planificación estratégica. En tal sentido, la supervisión gerencial contribuye a la obtención de investigación real e imparcial para el ejercicio óptimo de los docentes, tomando las de decisiones para corregir las insuficiencias que se hallen

dentro de la institución educativa. Asimismo, definir las estrategias de supervisión gerencial dirigidas al personal directivo para optimizar el proceso de planificación estratégica del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” extensión Caracas del Estado Miranda.

Alcances de la propuesta

A través delDiseño una propuesta de Supervisión Gerencial como un instrumento para la planificación estratégica de las actividades de los docentesInstituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre” extensión Caracas del Estado Miranda.

Se pretende:

- Corregir los métodos con ejecución de nuevas estrategias supervisión que optimicen las actividades técnico-administrativo-docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje, con el fin de lograr los objetivos de la institución educativa.
- Motivar a los docentes de representación tal que conozcan a mayor profundidad sobre los procesos de planificación estratégica, con el fin, de que logren desplegar diligencias con el apoyo de la supervisión gerencial.
- Modificar, mediante el progreso de estrategias de supervisión gerencial que puedan ser desarrolladas por el personal de coordinadores de escuela las reuniones respondiendo el perfeccionamiento en la disposición de la educación.
- Unir, los métodos en el proceso de planificación estratégica para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y atender las insuficiencias e intereses de la institución educativa y el personal estudiantil.
- Promover el compromiso entre los docentes dentro del espacio de reuniones, para que desarrollen instantes creativos de instrucción, que les consientan expresar sus intranquilidades, dudas o nuevos aportes antes, durante y después del proceso de planificación

Fundamentación de la Propuesta

Fundamentar, es partir de una serie de principios para elaborar, establecer o crear una cosa. Es sustentar, sobre la base de información objetiva. En ese sentido, la propuesta se fundamenta sobre el análisis de los resultados que se expresan en el Capítulo IV de la presente investigación, del cual se desprende una serie de conclusiones y recomendaciones. En atención a las dos (2) variables de investigación, Supervisión gerencial y la planificación estratégica.

Para el desarrollo de la investigación en este capítulo se realiza la propuesta para la supervisión gerencial de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre”. Según Matus (1977) menciona la planificación estratégica en los siguientes términos: Para realizar la planificación estratégica se tiene que conocer que necesitamos planificar con el fin de conocer los argumentos a favor, tener medición del futuro el presente y el pasado con el futuro, hay que prever las posibles predicciones, tener reacción a lo que pueda ocurrir, mediación entre el conocimiento y la acción y sobre todo coherencia global entre las acciones.

En definitiva para el proceso de planificación estratégica es la apreciación de la situaciónEl diseño normativo y prospectivo, el análisis y formulación estratégica, la táctica operacional.

La apreciación de la situación

Consiste en la identificación la situación problemática, descripción de los problemas para precisar su significado, distinción y desagregación de sus causas y consecuencias, confección del árbol de problemas identificación de los actores.

Identificación la situación problemática

Con base al primer objetivo de la investigación diagnosticar la supervisión gerencial en la planificación de las actividades de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre”. Es la

detección de una amenaza o una oportunidad, como el estudio de búsqueda de alternativas para resolver el problema. Se aplicó una matriz foda, que conforman las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta la organización. Para la investigación se realizó a través de resultados obtenidos en el instrumento aplicada a la muestra en estudio con el propósito de dejar aportes para la propuesta.

MATRIZ FODA IUTAJS

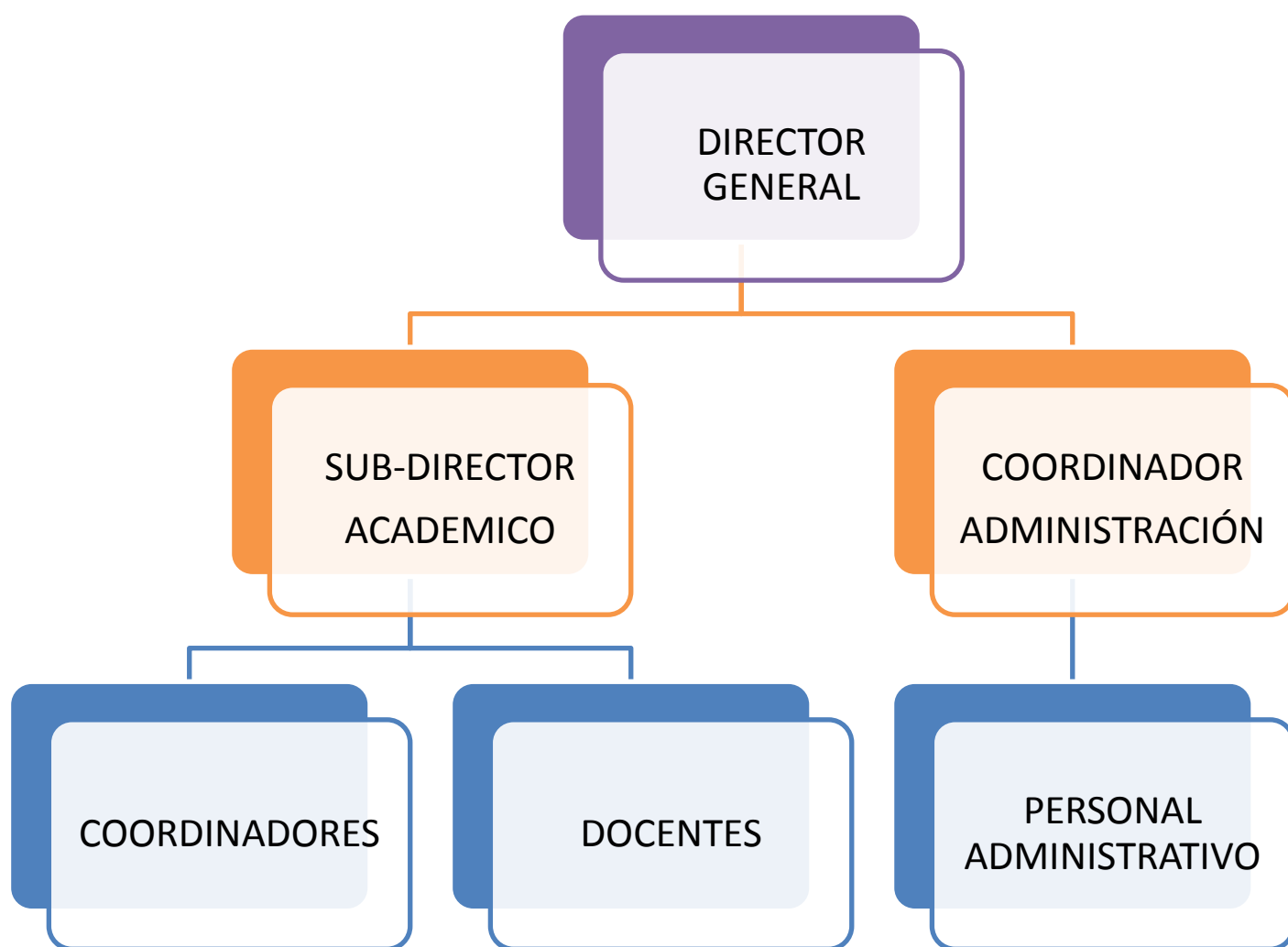
FORTALEZAS (INTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> • Personal docente calificado (egresados UCV). • Tecnología actualizada • áreas técnicas (laboratorio, mecánica, diseño, dibujo, entre otros). • Menor matrícula en el sector educativo privado. • servicios tecnológicos. 	OPORTUNIDADES (EXTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> • 21 sedes a nivel Nacional • Prestigio Educativo. • Áreas tecnológicas • áreas Administrativas. • oportunidad a sus egresados. • cursos externos a sus docentes
DEBILIDADES (INTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios Sociales • Supervisión al Docente • Planificación de las actividades • comunicación docente-subdirector académico 	AMENAZAS (EXTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo laboral • actualización de contenidos programáticos. • transporte • inseguridad

Fuente: La Autora 2014.

Diseño Normativo Y Prospectivo

Establecimiento del objetivo de gran visión, misión valores compartidos.

Diseño del árbol de objetivos, análisis y formulación estratégica, definición de Objetivos y Metas, diseño de escenarios:

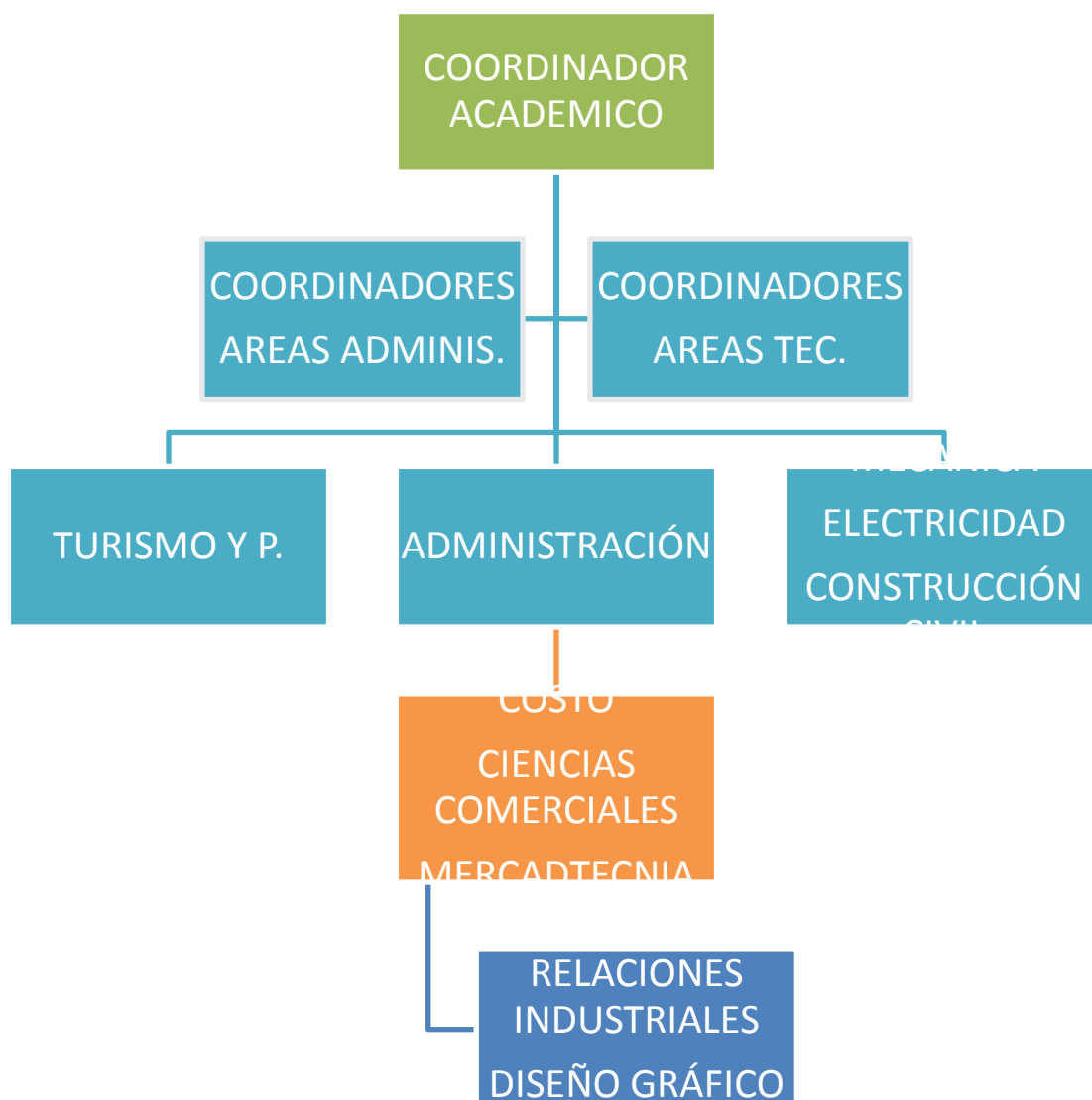


ORGANIGRAMA DEL IUTAJs

FUENTE: Recursos humanos IUTAJs.

COORDINACIÓN ACADEMICA

Fuente: Recursos humanos IUTAJ.



Observaciones: el coordinador de cada escuela debe establecer comunicación plena con el personal docente y los alumnos con el propósito de evaluar el desarrollo del contenido programático.

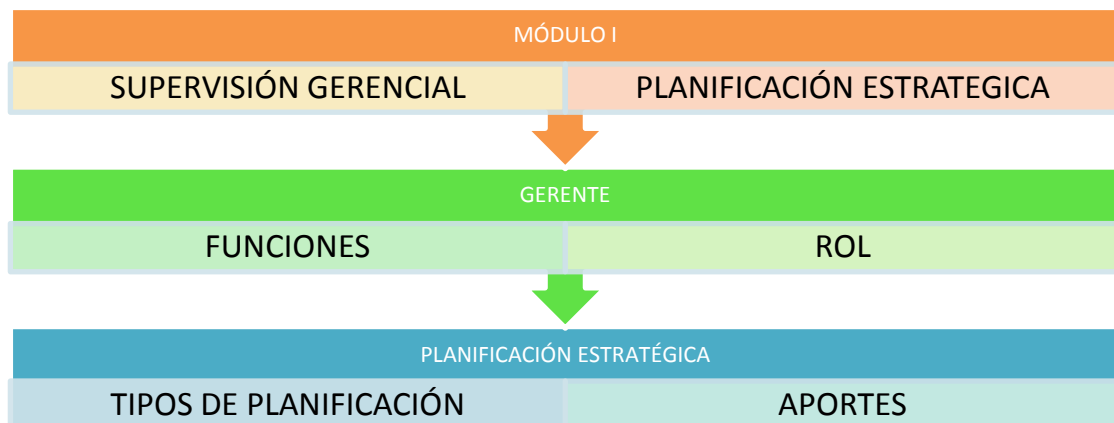
El análisis y formulación estratégica

Diseño de la estrategia y cursos de acción (actores, operaciones, medios estratégicos, tiempo), análisis de factibilidad (política, económica, organizativa, tecnológica, entre otros.) Programación (establecimiento del orden temporal y el ámbito espacial de los proyectos y acciones), presupuestación (asignación de recursos a los programas, proyectos y acciones de acuerdo con las prioridades del plan) Organización y personal (reorientación de los dispositivos orgánicos y de capacidades humanas hacia la estrategia).

Táctica Operacional

Establecimiento de la agenda, puesta en marcha de las operaciones del curso de acción seleccionado, incorporación a la agenda de las modificaciones, recalcular comienzo del momento explicativo de la fase táctica operacional. Como lo cita el autor la propuesta se realiza en cuatro (04) módulos siguiendo el proceso de planificación:

MÓDULO I



MÓDULO II

ESTRATÉGIA

Charlas y talleres sobre Planificación estratégica de las actividades docentes

Objetivo	Actividad	Tiempo
Explicar la importancia de la planificación estratégica de las actividades de los docentes dentro de la institución y los resultados obtenidos en la gestión.	Participación de los coordinadores y subdirector académica en la supervisión gerencial como estrategia para mejorar las actividades técnico-administrativo-docente.	Ocho (04) horas académicas.

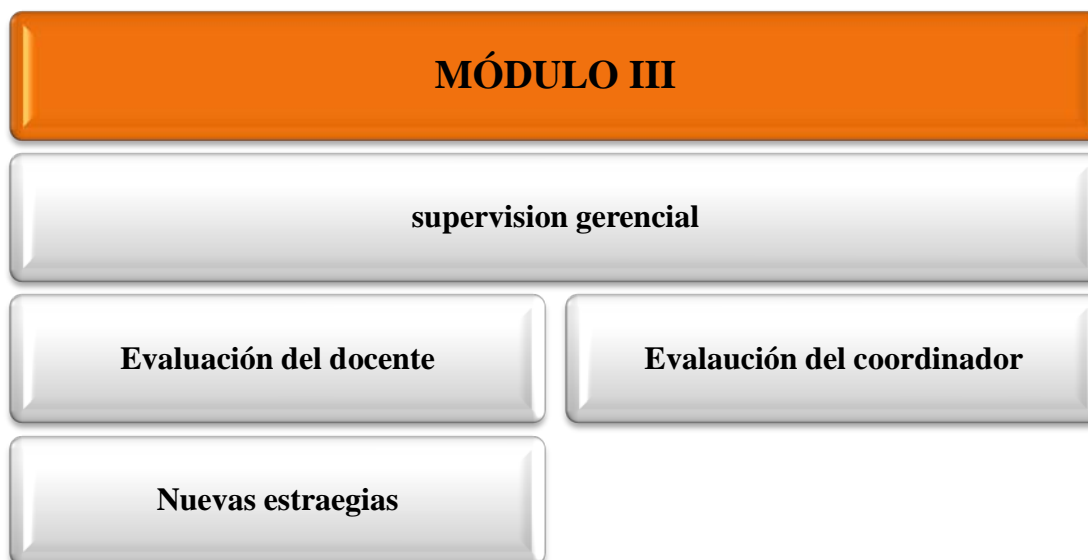
Objetivo

Explicar la importancia de la planificación estratégica de las actividades de los docentes dentro de la institución y los resultados obtenidos en la gestión.	
Actividad	Tiempo
Participación de los coordinadores y subdirector académica en la supervisión gerencial como estrategia para mejorar las actividades técnico-administrativo-docente.	Cuatro (04) horas académicas.



MÓDULO II

ESTRATEGIA		
Charlas y talleres para dar a conocer las normativas en los procesos de supervisión educativa y planificación por proyectos.		
<p>Objetivo</p> <p>Realizar charlas y talleres dirigidas al personal docente, con el fin de dar a conocer las orientaciones, lineamientos y normativas sobre los procesos supervisión educativa y planificación por proyectos.</p>	<p>Actividades</p> <p>Cumplimiento de las normativas. Seguimiento y control en la ejecución de los proyectos. Elaboración de los proyectos en función de los objetivos de la institución. Reuniones periódicas para evaluar los objetivos logrados.</p>	<p>Tiempo</p> <p>Cuatro (044) horas académicas.</p>



- Objetivo
- Estimular y orientar a los docentes con el fin de perfeccionar los procesos de enseñanza-aprendizaje y planificación estratégica.
- Actividades
- contenido programático

Determinación de Recursos

En cuanto a los recursos necesarios, se tomará en consideración la situación institucional, los recursos humanos, materiales y económicos, tal como se detalla a continuación:

Estudio de Factibilidad

La factibilidad de la propuesta antes descrita fue dividida en aspectos que a juicio de la investigadora son relevantes para su ejecución exitosa: El Análisis costo-beneficio, permite buscar las diferencias entre los costos y los beneficios en expresiones monetarias y así poder determinar si es eficaz la ejecución de los módulos de supervisión gerencial con énfasis en la planificación estratégica. Es importante destacar, que con esta propuesta, se beneficiará todo el personal docente del Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de sucre” ya que incidirá en las actividades técnico-administrativo-docente y concretando una articulada planificación por estratégica. En definitiva, el costo-beneficio de la propuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2008). *Desempeño por Competencias*, Evaluación 360ª. Ediciones Granica S. A. Buenos Aires.

Álvarez, J. (2005). *Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir*. Ediciones Morata. Madrid.

Arias (2006) el proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica, 5ª Edición. Epísteme. Caracas. Venezuela.

Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.

Bar, G. (1999). *Perfil y Competencias del Docente en el Contexto Institucional Educativo*. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Disponible en: <http://www.oei.es/de/gb.htm> .

Briggs (2000) Instrucción y Supervisión Mc. Granhill Barcelona España.

Castellano, B. Hercilio Y Vadell Hermano. Caracas, diciembre de 1990. El Oficio del Planificador.

Camus, Guillermo. *Administración Integral en la Empresa*. (2001) Ed. Trillas, México, 183

Caruci, F. (2008). *Planificación Estratégica por Problemas: Un Enfoque Participativo*. Caracas: Fundación Escuela de Gerencia Social.

- Castellano, H. (2008). *La Planificación*. (Segunda Edición). Caracas: CENDES.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente. (2000). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N° 36.860 (extraordinaria), Diciembre.

- Corredor, J. (2004). *La Planificación. Nuevos Enfoques y Proposiciones para su Aplicación el Siglo XXI*. Caracas: Vadel Hermanos Editores.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Crosby, P. y Gilmore (2000) Liderazgo El Arte De Convertirse En Ejecutivo. México McGraw Hill.

Daft Richard L.; MarcicDorothy (2006). Introducción a la administración, Ed. Thompson, México, p. 573.

darling, I. (2000). *desarrollo de un enfoque sistémico para evaluar la docencia y fomentar una enseñanza eficaz*. en pensamiento educativo. revista de investigación educacional latinoamericana. 49 (2). 1-20.

dessler, g. (2001). *administración de personal*. pearson educación. méxico.

fernández, j. (2008). *valoración de la calidad docente: el profesorado. un modelo de evaluación curricular*. editorial complutense s.a. madrid.

fernández p., m. (1992). *enfoques metodológicos fundamentales en la investigación educativa*. disponible en: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/documentos%20y%20libros/evaluacion/curso%20de%20evaluacion.htm>. [consulta: 2010, diciembre 02].

Guevara, E. Apuntes Críticos a la Economía Política. La Habana: Centro de Estudios Che Guevara.

Fundación Este País “México ante el Reto de la Economía del Conocimiento” (2008) México, Fundación Este País. p. 110.

Gareth R. Jones, Jennifer M. George. Administración Contemporánea. Ed, MCGRAW_HILL. 2006.

George Steiner. Planeación estratégica. Ed, CECSA. 2006.

GoldefederGuitela y AGUIRRE Eduardo. Planificación y Administración. Editorial Trillas.

González E.; Leyva L.; Ruiz C. Rescate de Empresas en Crisis. (1995) International Thomson Editores 1995, México, 2008.

Gutierrez (2005) planificación y organización. Ed, MCGRAW_HILL. 2006.

Henry, Sisk y Mario Sverdlik (1979) Gerencia Organizacional.

Melinkoff, V. Ramón. 1990. Caracas. Los Procesos Administrativos. Editorial Panapo C. A.

- Hitt, Ireland, Hoskisson. Administración estratégica. Ed, CENGAGE.2008.
- Hitt, Michael A.;Black Steward J.; Porter Lyman W. (2006). Administración. Ed. Pearson. México. p. 736
- Hicks, Phillip E. Ingeniería Industrial y Administración. (2005) Ed. Cecs. México, p. 479.
- Hernando, M. (2004). La Evaluación de Proyectos y Programas. En R. Perea. (Dir), *Educación para la Salud Reto de Nuestro Tiempo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A. (pp. 261-283)
- Hurtado, J. (2008). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sytal.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 5.929. Caracas-Venezuela.
- Koontz (2000) Liderazgo Mexico McGraw-Hill.Larroca, Héctor A.; Barcos, Santiago J.; Narvaez, Jorge L.; Fainstein, Héctor N; Franco, Jorge A; Núñez, Graciela A. Que es Administración. (2002) Ed. Macchi. Argentina. p.393.
- Martínez Pedrós Daniel; Milla Gutiérrez Artemio. (2005). La elaboración del Plan Estratégico y su Implantación a través del Cuadro de Mando Integral. Ed. Altair. España, p.366.
- Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson. Administración Estratégica. Ed, Thomson. 2004.
- Matus, C. ¿Qué es la Planificación de Situaciones? Cuadernos de la Sociedad Venezolana de Planificación N° 147-149.
- Merani (1979) Evaluación y Programas. México McGraw-Hill
- Milla Gutiérrez, Artemio; Martínez Pedrós, Daniel. La Elaboración Del Plan Estratégico Y Su Implantación A Través Del Cuadro De Mando Integral. Ed, Altair, 2005.
- Molins, M. (1991) Introducción a la Planificación General. Caracas: Ediciones FACES.

Pinto L (2003) formación en Coaching empresarial y el desempeño de una empresa de servicios.

Ruiz (2003) La educación como centro Educativo. Printice Hall Hispanoamérica S.A.

Rodríguez C. (2003) el deber de la educación básica en Venezuela. Ediciones Fe y Alegría Caracas.

Sierra Pereiro Miguel, NamesnymVallespir Alicia, PapetsiTotosaus Pere. Marketing Aplicado a frutas y Hortalizas. (2002). Ed. Junta de Andalucía, España, p. 195.

Stanton, William J.; Etzel, Michael J; Walker Bruce J. Fundamentos de Marketing. (2000) Ed. McGraw Hill. México. P. 707.

Ordoñez, R. (2009). Manual del Supervisor, Director y Docente. Caracas: Printer Venezuela.

Tannembaun (2000) Psicología de la organización laboral. Continental. S.A. México.

Piaget, J. (1952). *Psicología y Epistemología*. Buenos Aires:Embecé.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2000). Decreto N° 1.011 de fecha 4 de Octubre de 2000, Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario.

Tamayo y Tamayo, M (2002) La organización Efectiva Mc.Graw-Hill. México.

Terry y Franklin (2002) La organización efectiva. Mc. Graw-Hill México.

Wills (1999) Técnicas Supervisoras. Editorial Diana. Argentina.