



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MATURIN “ANTONIO LIRA ALCALÁ”
MATURÍN, ESTADO MONAGAS



**FACTORES QUE INCIDEN EN LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE
GUÍAS DE ORIENTACIÓN ESTRATEGICA DURANTE LA SUPERVISIÓN,
QUE AYUDEN AL PERSONAL DOCENTE EN EL C.N.F.B “LOS COCOS”,
MUNICIPIO MATURÍN DEL ESTADO MONAGAS, A MEJORAR LA
CALIDAD DE LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Elizabeth Mendoza
Ci: 13.248.320

TUTORA:

Dra. Carmen Velásquez
Ci: 8.837.412

MATURÍN, MARZO DEL 2022



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MATURÍN "PROFESOR ANTONIO LIRA ALCALÁ"
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN GENERAL DE POSTGRADO
MATURÍN ESTADO MONAGAS



ALGUNAS REFLEXIONES EN RELACIÓN A LA PRÁCTICA DE LA SUPERVISIÓN
ESCOLAR Y SU INCIDENCIA EN LA ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN
EDUCATIVA DE LOS DOCENTES. CASO ESTUDIO: C.B.N.F. "LOS COCOS"
MUNICIPIO MATURÍN EDO. MONAGAS.

Autor: ELIZABETH JOSEFINA MENDOZA BOLÍVAR

Tutor: DRA. CARMEN VELASQUEZ

Trabajo de Grado de Maestría en GERENCIA EDUCACIONAL, Aprobado en
nombre de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de
Maturín Antonio Lira Alcalá, el día 06 de Julio del año dos mil veintidós.

MSc. YAMILÉS SALAZAR
C.I. 9.893348

MSc. ANABELLE RODRIGUEZ
C.I. 13.915.926

Dra. CARMEN VELÁSQUEZ ORTIZ
C.I. 8.654.162
(Tutor-Coordinador)

ÍNDICE GENERAL

	Pp.
INTRODUCCIÓN	03
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	06
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la Investigación.....	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	16
La Planificación.....	16
Planificación Educativa.....	17
La Planificación y su relación con la Organización de Instituciones Educativas.....	19
Principios que Fundamentan la Planificación.....	20
La Planificación dentro del Ámbito Educativo.....	21
Supervisión Educativa.....	22
Funciones del Supervisor.....	23
Bases Legales.....	24
Definición de Términos.....	31
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Enfoques y Tipos de Investigación.....	33
Diseño de Investigación.....	34
Población Objeto de Estudio.....	35
Muestra Seleccionada.....	35
Técnica e Instrumento de Recolección de Información.....	36
Operacionalización de Variables.....	37
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	39
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	53
Recomendaciones.....	55
Bibliografía.....	57
Anexos.....	61

INTRODUCCIÓN

El supervisor educativo, en cualquier parte del mundo, debe ser un medio de comunicación entre las autoridades educativas y los miembros que integran las instituciones de enseñanza. En tal sentido, sirve de enlace entre ellos. La supervisión, es una de las labores más importantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin supervisión podría no cumplirse con los objetivos organizacionales, pues a través de ella se visualizan las fortalezas y debilidades de la institución. Ahora bien, en nuestro país, el supervisor educativo debe encargarse de gestionar el buen funcionamiento de las instituciones educativas, no sólo realizando visitas periódicas al aula si no haciendo un buen trabajo en su planificación estratégica donde debe estar incluido la participación continua en la praxis pedagógica del docente.

Cabe señalar que la planificación es sinónimo de previsión, eficacia y economía con relación al desarrollo de actividades que deben llevarse a cabo a cualquier momento de la vida, personal, profesional y social. Por consiguiente, también es importante, puesto que permite conocer a donde se quiere llegar y lo que se pretende lograr en un tiempo determinado. Esta debe enfocarse con visión total y a la vez específica de los elementos que participan en el proceso educativo.

Asimismo, se puede inferir que la planificación es un proceso de todos ya que permite determinar las necesidades básicas del alumno, docentes y directivos, además de los propósitos, intereses, fines y metas de la institución, todo ello con la finalidad de tomar decisiones en relación con los objetivos que se incluirán en la planificación. En este sentido, es pertinente resaltar en la medida que sea posible que la planificación debe ser real para la conducción efectiva del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Igualmente, la planificación del supervisor es vista desde este punto de la intervención pedagógica como un método que los docentes deben

realizar, considerando al alumno como un ser activo, procesador de información, que posea competencias cognitivas para aprender y solucionar problemas. El papel del docente se orienta en el sentido de apoyar al alumno para que este aprenda a aprender y a pensar. Por lo tanto se debe saber seleccionar y organizar las experiencias didácticas para lograr esos fines.

Sobre la base de estas ideas, la supervisión educativa debe considerar el establecer una planificación con el objeto de desarrollar procedimientos en bases a las necesidades de la institución escolar a través de un diagnóstico que generen una matriz de opinión según las técnicas de investigación social que le permita determinar cuáles son las posibles soluciones con respecto al manejo de contenido de los objetivos planteados en la educación.

Al mismo tiempo la supervisión educativa se debe convertir en una función profesional de los centros escolares y servicios educativos. Así mismo verificar el correcto funcionamiento de los planteles impulsando el desarrollo de los profesionales y de las organizaciones. Igualmente, caracterizar las posibles soluciones que conduzcan al logro de los objetivos aportando orientaciones para mejorar la educación.

De lo antes expuesto; se considera que el tren directivo en su función de supervisores deben conocer las necesidades básicas de la institución para cumplir con los procedimientos requeridos en la elaboración de planes con una visión de lo que se desea lograr; determinar los objetivos para luego escoger la acción que se debe aplicar y que sea factible en proceso.

De acuerdo a la nueva Reforma Educativa la visión general es hacer un cambio educativo y que se concreten en acciones pedagógicas basadas en la investigación y en la participación del colectivo, docentes y comunidad; la idea de esta gestión es lograr una integración de institución y comunidad, adecuando los Intereses de los niños y adolescentes de acuerdo a los requerimientos del país. La Construcción de un proyecto está basada a través de etapas, supuestas en práctica y obliga a la comunidad a trabajar en

equipo, la planificación metodológica de los proyectos implica una transformación pedagógica donde los entes involucrados estarán en constante interrelación. Por esta razón, la praxis pedagógica del personal docente, amerita de entrega, compromiso, pertenencia, conocimientos, actualización, entre muchos elementos, que conlleven a una educación de calidad.

En tal sentido, el propósito de la investigación es Diagnosticar los factores que inciden en la falta de implementación de guías de orientación estratégica durante la supervisión, que ayuden al personal docente en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas, a mejorar la calidad de la planificación educativa. En este trabajo de investigación se contemplaran los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: Se aborda **EL PROBLEMA**, aquí se dará a conocer el problema a estudiar, las interrogantes, sus objetivos, general y específicos, como su justificación.

CAPÍTULO II: Se presenta el **MARCO TEÓRICO**, que contiene algunos antecedentes que indica el estado del tema de investigación, las bases teóricas, legales que fundamentarán la investigación y la definición de términos.

CAPÍTULO III: Se describe el **MARCO METODOLÓGICO**, en él se contempla el tipo, diseño, la población, muestra, la técnica e instrumento de recolección de la información y operacionalización de las variables.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS. Tipo de Análisis y Presentación de los Resultados.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.
Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Según Arias F. (2012) El problema “consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder” (p.41). Por tal motivo para poder entender la problemática a estudiar y encontrar una solución a la misma, en el presente capítulo, se desarrollará el Planteamiento del Problema, Objetivo General, Objetivos Específicos, Justificación e Importancia de la Investigación.

Planteamiento del Problema

Desde los inicios de la humanidad, el hombre ha sentido la necesidad de planificarse tanto individual como colectivamente, por ello se puede decir que, 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 y definiendo las consecuencias de una acción administrativa determinada. El propósito afirmativo de la planificación consiste en elevar el nivel del éxito organizacional. Un propósito adicional de la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. Y es que, la planificación es como una locomotora que arrastra el tren de las actividades de la organización, la dirección y control.

Es por ello que, la sociedad en la que se desenvuelve el mundo actual necesita de la buena educación que se debe impartir en las instituciones escolares y tal situación depende en gran medida de la planificación educativa que han de realizar los docentes el cual es un hecho real que debe estar presente y con calidad de actuar en cada espacio de las actividades productivas del hombre, no obstante, se hace notar con gran preocupación el

desinterés de los docentes de llevar a cabo una planificación efectiva, debido a la falta de conocimiento que poseen en la elaboración de la misma. Morales, R. (2016), dice que:

La educación tiene como misión indudable la preparación del hombre para que afronte apropiadamente las exigencias del entorno propio... para el logro de esta misión la educación debe dirigir su acción hacia el suministro de conocimientos y desarrollo de habilidades, conductas aptitudes y valores. (p. 106).

Con tal planteamiento se puede corroborar que todo hombre necesita de estar educado para poder así formarse como ser social que evoluciona con el mundo que lo rodea y por ende necesita de una educación de calidad en donde el tenga todas las oportunidades de adquirir todos sus conocimientos de forma integral en el cual él sea capaz de alcanzar todos los objetivos que se plantee pese a esto, es inquietante conocer casos en la sociedad del mundo actual que quienes dirigen y ejercen la docencia no están preparados para ejecutar un proceso de planificación y por ende mucho menos de educar. Al respecto, Laurencó (2017) señala que:

Uno de los problemas más serios de la educación de América Latina es la escasez de personas debidamente preparadas para las funciones de planeamiento, dirección general y control de los servicios escolares, lo cual se debe en gran parte a la falta de una carrera profesional perfectamente definida que corresponda a esas actividades. (p.24)

Por lo cual, se puede decir que, la situación de la planificación educativa en América Latina es crítica, no sólo por los eventos políticos que afectan directamente el sistema educativo, sino por la ausencia del personal calificado para llevarla a cabo. Se plantea generalmente la ocupación de puestos de responsabilidad y administradores que no necesariamente saben de educación. Lo cual hace que lo planifiquen sin tomar en cuenta, realmente los procesos educacionales que ella implica.

Es evidente que en Latinoamérica muchas instituciones educativas presentan problemas, donde los docentes utilizan metodologías tradicionales que no se adaptan a las particularidades del medio ni a las necesidades y características de los alumnos, que los limita a aprender por sí mismos y a resolver en forma dinámica las dificultades que se les presentan, así se hace necesario que el docente proporcione enseñanzas acordes con los nuevos paradigmas que conciben al maestro como un líder, el cual debe promover la calidad educativa y la productividad de cualquier sociedad.

Razón por lo cual la función supervisora de los sistemas educativos latinoamericanos, pareciera estarse conduciendo inadecuadamente en lo referente al proceso gerencial que desarrollan, los cuales están desarticulados con las exigencias de lo planteado por la reforma educativa actual. Por lo cual Alcántara, J. (2017), explica que:

La supervisión educativa debe ser entendida como un instrumento definitivo para que todo el proceso educativo se encamine asertivamente a la construcción de un ciudadano en armonía con las necesidades que solicita la nueva sociedad, estableciendo las condiciones idóneas que abastezcan a los cambios que una determinada situación educativa demande. Esta a su vez, está obligada a brindar los elementos que impulsen el crecimiento profesional de los docentes pero sobre todo en aquellos que cumplan la función de supervisores. (p.62).

De tal manera, que para que se pueda cumplir lo mencionado por éste autor, la formación teórico-práctico del docente debe ser mucho más amplia y eficaz que el mero rol administrativo, guiándolo a la focalización de sus debilidades y fortalezas; y orientando su faena supervisora hacia una función interactivo e integral en donde la comunicación eficaz, la motivación, el liderazgo, la cooperación y la integración sean los propulsores que den rienda a una planificación docente que este apegado a los requerimientos del sistema escolar.

Bajo este contexto, es necesario señalar que, Venezuela carece de un círculo de actualización y capacitación sistemática para los docentes en servicio. Las escuelas públicas no cuentan con libros para consultas, existe un divorcio con la comunidad del entorno; en consecuencia, se produce la formación de ciudadanos no deliberantes y participativos, incapaces de comprender y operar para modificar la situación de vida y trabajo, con deseos por el cambio abocados a la solución de problemas y la excelencia del medio laboral.

La carencia de un efectivo sistema de supervisión de administración escolar y del proceso educativo contribuye a la ineficiencia de la gestión. En consecuencia, no se facilitan los procesos de participación al nivel de los planteles y por ende la autonomía en cuanto a la gestión, organización y enseñanza, la supervisión que se tiene, posee fiscalizadoras que contribuyen a distorsionar el proceso de la planificación y por ende a la educación.

Por lo cual, la supervisión tiene un carácter retrógrado, obsoleto e ineficaz, su práctica fiscalizadora, punitiva y coaccionadora, imposibilita su misión como responsable de conducir, orientar, asesorar, controlar y evaluar los cambios y transformaciones necesarias para el mejoramiento de la calidad educativa. La supervisión venezolana es inversa en la rutina administrativa, sin ejercer liderazgo en el trabajo mancomunado, mediante procedimientos gerencial que permitan la retroalimentación personal. Tomando en cuenta este planteamiento se puede decir que, al estar fallando en la práctica pedagógica, la formación de valores está fracasando en la supervisión educativa.

Siguiendo este orden de ideas, en el Estado Monagas el proceso de la planificación y supervisión educativa no se realizan en forma permanente y organizada, solo se cumplen visitas a las oficinas principales y plantas físicas de las instituciones para luego elaborar informes que no van más allá de los archivos; la supervisión posee una serie de problemas los cuales indican lo descontextualizado que está la educación, por lo que surge la necesidad de

fortalecer la supervisión con la incorporación de guías y estrategias dirigidas al personal docente con el objetivo de elaborar la planificación educativa actualizada y ajustada a los requerimientos de la zona educativa del Estado Monagas. Bajo esta perspectiva Navarro (1997) citado por Figuera (2014) afirma que:

Se observar que la supervisión y planificación del sistema escolar venezolano se ve caracterizado por un alto pragmatismo y la ausencia de proyectos estratégicos que apuntan hacia los grandes cambios estructurales, no se evidencia un compromiso de renovación en él, no hay nivel de participación de la sociedad y de la comunidad en el desarrollo y desenvolvimiento de las instituciones. (p.78).

La falta de una buena gerencia en la parte de la supervisión puede ser consecuencia del no seguimiento de las políticas educativas, como capacitar y actualizar a los gerentes, en vista de que todo gobierno de turno elabora sus propias estrategias y utiliza las del gobierno entre la escuela y sus sectores, al respecto se expresa que:

El Ministerio del Poder Popular para la Educación, ha elaborado currículos y resoluciones, dirigidas a orientar las funciones directas y supervisadas, donde se titula entre ellos el manual de administración del currículo para la escuela básica, que incluye todos los aspectos relacionados con tales procesos...esos instrumentos no han sido suficientes, debido a que la situación de depresión económica del país, se ha manifestado en la última década en todos los sectores de la sociedad. (p.5-6).

Al no ofrecer una educación de calidad, todos los sectores de la sociedad se ven afectados, tomando en cuenta la importancia que tiene para el desarrollo social del individuo, de allí la necesidad de reformular o replantear las estrategias hasta ahora puestas en práctica para lograr la transformación que tanto se quiere.

Esta problemática, se ve reflejada en el C.N.F.B. “Los Cocos” Municipio Maturín del Estado Monagas, en la cual la situación es bastante acentuada

en vista de que los supervisores creen que su labor se limita a dar órdenes y velar porque los demás trabajen y no toman las riendas como deben ser, por otro lado, a los docentes no se les suministra guías de orientación y manuales durante las supervisiones, lo que impide en gran parte la ejecución de la planificación pedagógica y la calidad de la educación.

En dicha institución, los supervisores dificultan la capacitación y actualización del personal docente en el área de planificación y además impiden adaptar guías de supervisión a las condiciones institucionales del municipio; no brindan a los docentes asistencia para resolver los problemas que se les presenten, como mejorar la técnica de enseñanza, analizar el material de trabajo y lograr una buena didáctica en las exigencias de la supervisión actual.

Esta situación ha ocasionado la apatía y desinterés de los docentes en cuanto a la elaboración de la planificación, se ha desarrollado una deficiente comunicación efectiva entre los miembros de la institución, existe una falta de elaboración de guías y manuales de orientación por parte del supervisor para mejorar la planificación de sus supervisados, creándose así el desinterés por parte de algunos docentes en la búsqueda de mejoramiento intelectual y académico. Aunado a esta situación, está el hecho de que, muchos docentes se sienten desmotivados debido a su situación económica y laboral y se ausentan de forma continua de su quehacer educativo y realizan las planificaciones solo por salir del paso, sin tomar en cuenta a los padres y representantes en la mayoría de las veces. Por tal motivo, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el proceso de planificación educativa en el C.N.S. Los Cocos, Municipio Maturín del Estado Monagas?

¿Cuáles son las fallas que presenta el el proceso de planificación educativa?

¿Cómo es el grado de cumplimiento de los supervisores respecto a la orientación del docente sobre la manera de planificar?

¿Qué oportunidades de capacitación y actualización académica se les ofrece al personal docente?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diagnosticar los factores que inciden en la falta de implementación de guías de orientación estratégica durante la supervisión, que ayuden al personal docente en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas, a mejorar la calidad de la planificación educativa.

Objetivos Específicos

1. Analizar el proceso de planificación educativa en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas.
2. Detectar las fallas que presenta en el proceso de planificación educativa.
3. Verificar el grado de cumplimiento de los supervisores respecto a la orientación del docente sobre la manera de planificar.
4. Examinar las oportunidades de capacitación y actualización académica ofrecida al personal docente por parte de la supervisión del circuito escolar.

Justificación de la Investigación

Esta investigación se considera relevante porque plantea una serie de alternativas de solución que permitirá lograr la optimización de la planificación educativa a través del fortalecimiento de las supervisiones. En tal sentido, será muy importante ya que, se logrará lo siguiente:

Para los Estudiantes:

- Les ayudará a elevar su rendimiento escolar.
- Favorecerá un aprendizaje significativo, de manera que el estudiante pueda desarrollar sus potencialidades.

- Aprender a colaborar con el cuidado y conservación de la escuela.
- Establecer una relación más sólida con sus representantes, intercambien opiniones e ideas durante su desarrollo.
- Los estudiantes serán más espontáneos, críticos y hábiles.

Para los Docentes:

- Conocer las funciones que realmente deben cumplir en beneficio de la educación integral de los alumnos.
- Laborar en un clima armónico y de participación colectiva.
- Impulsar la planificación y promover la participación de todos los autores para aproximarse a los niveles comunitarios.
- Actualizar de manera permanente sus conocimientos.
- Conocer los principios que rigen la supervisión de su institución.

Para los Padres y/o Representantes:

- Servirá para sensibilizarlos acerca de la importancia del cumplimiento de sus funciones en la educación integral de sus hijos.
- Fomentar su participación y cooperación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Fortalecer una actitud positiva para la convivencia familiar, escolar, social, haciendo posible un ambiente agradable de paz.
- Fomentar la cooperación y trabajo en equipo.

Para los Directivos:

- Controlar, evaluar y aprobar programas de creativities especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Organizar y aprobar el cronograma de actividades del año escolar.
- Evaluar el desempeño del personal.
- Generar un clima de participación y trabajo en equipo con el director del plantel.
- Conocer sus funciones como buen funcionario de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Según, Arias, F. (2012): “El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. (p.106). Ahora bien, para profundizar más en la problemática a estudiar, esta sección estará conformada de la siguiente manera: Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Bases Legales y Definición de Términos.

Antecedentes de Investigación

Los principales trabajos de investigación que guardarán relación con este trabajo son: Anabel Hurtado (2015) de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, realizó un Trabajo de Grado de Maestría titulada: Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar” Naguanagua Estado Carabobo. El cual tuvo como objetivo general proponer un Plan Estratégico como Herramienta para Fortalecer la Gestión Educativa en la E.T “Simón Bolívar “Naguanagua Estado Carabobo. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva de campo, no experimental, modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo constituida por 106 docentes y la muestra 23 docentes .Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert, con alternativa de respuesta policótomica: (Siempre, Algunas veces y Nunca), el cuál fue sometido a juicio de expertos para su validación y se verifico su confiabilidad a través de la aplicación de la fórmula alfa de Cronbach, que arrojó resultado de 0,82 lo que confirmo que el instrumento es altamente confiable.

Se evidenció que existen debilidades en cuanto a la aplicación de las funciones gerenciales de parte de los directivos, no toma en cuenta los aportes de los docentes para elaborar la planificación, muy pocas veces delegan y escuchan propuesta, en lo que respecta a las actividades planificadas escasamente se la hace seguimiento y control. El personal no está identificado con la misión, en este sentido se sugiere capacitación en las áreas administrativa, gerencia y supervisión, los directivos se avoquen a implementar prácticas participativas de planificación, promover un liderazgo transformacional y establecer objetivos reales y alcanzables. Lo que se recomendó, dotarse de estructura, equipos y materiales que proporcionen un clima armonioso, cómodo y seguro, así como afianzar la comunicación a través de medios que permitan el flujo de comunicación ascendente y participativa.

En tal sentido, Ana Rosa Salas (2016) del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV-Maturín) realizó un Trabajo de Grado de Maestría titulada: Propuesta para mejorar a través de talleres de actualización docente la Planificación como Proceso Educativo en los Institutos de Educación Inicial del Circuito 4 del Municipio Maturín del Estado Monagas, el cual tuvo dos objetivos, uno de ellos enfocados en diagnosticar las causas y factores que obstaculizan la Planificación como Proceso Educativo en los institutos de Educación Inicial del Circuito 4 del Municipio Maturín del Estado Monagas; y el otro objetivo estuvo dirigido en diseñar una propuesta para mejorar a través de Talleres de Actualización Docente la Planificación Docente. La investigación fue de tipo cuali-cuantitativa, bajo la modalidad de campo, trabajo con una población de 49 docentes, 23 directivos y 85 representantes a los cuales les aplicó un cuestionario que contuvo 30 preguntas abiertas y cerradas.

La autora llegó a la conclusión de que muchos docentes tienen una forma de planificar las actividades escolares de forma desorganizada y sin incluir la participación de los padres y representantes en las actividades programadas,

con lo cual se dejaba de lado, la participación de los representantes en el quehacer escolar de sus representados. A los cuales se les recomendó realizar talleres de actualización para que conocieran las nuevas formas de planificar trabajando en conjunto con los padres y representantes.

De igual manera, Zoritz Brito (2017) del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV-Maturín) realizó un Trabajo de Grado de Maestría titulada: Propuesta para mejorar la Supervisión Educativa a través de Estrategias Metodológicas en las Escuelas Básicas del Circuito 5 del Municipio Maturín, Estado Monagas. El cual tuvo como objetivo realizar un diagnóstico para conocer las fallas en la Supervisión Educativa a través de las Escuelas Básicas del Circuito 5 Del Municipio Maturín, Estado Monagas, para aplicar un plan de acción para mejorar la Supervisión Educativa. La investigación fue de tipo Campo, bajo la modalidad de proyecto factible. El esquema de investigación fue holístico inductivo. Se trabajo con una muestra de 90 docentes, 21 directivos, 89 estudiantes y 88 representantes.

De lo cual concluyó que, hay docentes que ejercen cargos de supervisores educativos sin tener la preparación y conocimientos necesarios sobre como llevar a cabo dicho proceso, lo que ha ocasionado confusión entre los docentes supervisados a la hora del acompañamiento pedagógico. Por lo cual, la autora decidió aplicar un plan de acción el cual contemplaba los contenidos y talleres necesarios para actualizar a la población docente en general, tanto a los que ejercen cargos de supervisores como los que no.

Bases Teóricas

La Planificación

Se considera a la planificación como la más fundamental de las funciones, porque de ella parten las demás. Al respecto Gutiérrez (2006) señala que: “Durante la planificación la organización debe determinar,

cuando se apropiado, aspectos como los objetivos de calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto” (p.96). Por ello, planear es pues, decidir de antemano que hacer, como hacerlo, cuando y quién debe llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar esa meta de la manera más fácil, eficiente, eficaz y barata posible.

Para Chiavenato (2000): “La planificación es el proceso que realiza el supervisor escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos” (p.74). Por ello se hace necesaria la planificación de los supervisores para que haya una clara instrucción de los pasos a seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo y obtener el logro de metas y objetivos planteados que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos, este proceso de planificación conduce o mantiene al supervisor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan a su alrededor y saber con anticipación como abordarlos.

Esta planificación además, permitirá determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos, es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión, una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal, todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

De esta manera construir una cultura ganadora en la que todos los actores den el todo por el todo y haciendo esa gran visión suya estableciendo de otro modo las escuelas o liceos en las cuales se desarrolle el individuo con un pensamiento colectivo crítico.

Planificación Educativa

La planificación educativa es la rama o disciplina especializada de la planificación, cuyo centro de atención es el hecho educativo, se encuentra

diversificada de acuerdo al momento en que se realiza; anual, mensual o por lapso. Según Ander-Egg (2005) señala que:

La planificación educativa es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización de un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tiene el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una (s) situación (es) elegidas como deseables, mediante el uso eficiente de recursos escasos o limitados (p.14).

Bajo esta perspectiva, la planificación educativa se convierte en un método de selección de alternativas que permiten optimizar la relación entre los instrumentos aplicados y los objetivos a lograrse.

Según Skitsnert (2004). “La fundamentación teórica de la planificación comprende diversos aspectos, los cuales deben ser considerados, para profundizar en todos y cada uno de los elementos funcionales y estructurales relacionados con este importante proceso educativo”. (p. 13). Desde el punto de vista de la administración educativa, el docente juega un papel preponderante en el proceso enseñanza – aprendizaje, de allí que al hacer una buena planificación contribuya a la formación integral del alumno, con visión futurista de acuerdo a lo planteado en la Ley Orgánica de Educación.

En tal sentido, Matheus (2005), plantea: “Planeación es un proceso continuo y sistemático de análisis y discusión para solucionar una “dirección” que guíe el cambio situacional y producir acciones que le construyan variabilidad, venciendo la resistencia incierta y activa de oponentes”. (p. 127). El aprendizaje ocurre bajo una serie de condiciones individuales tales como, interés, motivación, actitud, aptitud, capacidad cognitiva, se requiere activar toda esa capacidad en el ambiente exterior, es decir, en las circunstancias externas que contribuyen el proceso de enseñanza, por lo tanto, es tarea específica del docente, la planeación y la organización para producir el aprendizaje.

La Planificación y su relación con la Organización de Instituciones Educativas

Siendo la planificación una fase mediante el cual se analizan, se detectan y prevén necesidades existentes en el centro educativo, se formulan objetivos coherentes con la filosofía y la política nacional, donde se establecen los medios y secuencia de acciones indispensables para lograrlos y se seleccionan los elementos y recursos que estas acciones implican.

La planeación desde el punto de vista educativo es un proceso complejo que comprende desde una visión total del sistema educativo, la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, los propósitos y finalidades que señala el Plan de la Nación en el sector educativo, hasta los detalles de ubicación, funcionamiento y desarrollo de las situaciones de aprendizaje en el plantel.

La fase de planificación establece las previsiones para formar e informar a todos los recursos humanos que intervienen en el proceso administrativo y ofrecen así mayor racionalidad en la toma de decisiones, ante las múltiples alternativas que la sociedad puede ofrecer.

Al respecto, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012) señala que: “La planificación educativa se refiere a las acciones propuestas en relación a los recursos humanos, técnicos docentes, administrativos y legales del proceso administrativo” (p.02). De esta manera, la planificación es una acción mental e intelectual y práctica que le permite al dirigente reflexionar sobre las previsiones que deben tomarse para administrar un centro educativo.

Desde el punto de vista institucional la planificación no debe ser vista como un documento contentivo de ideas de los actores educativos, sino verse como proceso que prevé acciones a seguir donde debe existir un inicio, desarrollo y fin, y que al mismo tiempo pueda generar otras opciones que puedan aprovecharse y expresarse ordenadamente con los esfuerzos,

los recursos, espacios y el tiempo de todos los elementos que intervienen en el proceso.

Principios que Fundamentan la Planificación

Toda institución debe regirse por principios, ya que no se pueden tomar decisiones importantes sin antes planificar los pasos a seguir y de esa manera se evitan las improvisaciones. En tal sentido, Melinkoff (1975) citado por Figuera (2014), señala que los principios a considerar en una planificación son:

- **Racionalidad:** Se requiere el establecimiento de objetivos claros y precisos, encuadrados en el contexto de la realidad. Significa la utilización de los recursos para alcanzar, no sólo una buena efectividad, sino una máxima eficiencia.
- **Previsión:** En los planes deben definirse los lapsos en que se desarrollarán las diferentes actividades, y señalar además, con qué recursos se cuenta para su realización.
- **Unidad:** En muchos casos de la planificación se deriva una serie de planes, programas, proyectos, entre otros, los cuales requieren de una integración orgánica, armónica y coherente con la intención de obviar la duplicidad de esfuerzos y el uso indebido de los recursos.
- **Flexibilidad:** Se caracteriza por la adaptabilidad de los planes a los cambios que se presentan en el transcurso de su ejecución, lo que es muy dado en el hecho educativo, por su intenso dinamismo.
- **Continuidad:** Este consiste en un proceso consecutivo, es decir, una vez trazadas las metas (logradas o no) deben formularse unas nuevas y de este modo se manejan con mayor efectividad los recursos, y así garantizar la eficiencia de los planes.

- **Inherencia:** La planificación es inherente al hecho educativo, se hace necesaria para alcanzar los fines, objetivos y metas de la educación.
- **Comparabilidad:** Señala las bases para la elaboración de los planes futuros dado que, es necesario para un control efectivo de los mismos.
- **Participación:** Comprende el recurso humano que labora en la realización del plan, y de lo cual depende notablemente su aceptación y éxito. (p.27).

Estos principios constituyen la esencia de la planificación, ya que fijan objetivos con el propósito de alcanzarlos en el menor tiempo posible y utilizará la menor cantidad de recursos, para el logro de dichos objetivos y posteriormente formularse otros. Por eso se dice que a través de la planificación se puede prever los futuros acontecimientos y seleccionar los medios más efectivos para alcanzar las metas.

La Planificación dentro del Ámbito Educativo

La planificación dentro del modelo educativo debe ser con atención en la diversidad, por tal razón el maestro debe, según el Ministerio de Educación, apoyar su labor diseñándola estratégicamente con la participación de todos y cada uno de los involucrados en este proceso. Para ello, es primordial conocer aspectos relacionados con la planificación educativa.

Retomando lo expresado arriba, se puede entender que la planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado. La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de la planificación educativa, el Diccionario Enciclopédico de Educación (1997), señala: “Toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez del plan general de desarrollo económico y social del país..” (p.605). Es decir, la planeación de las instituciones educativas y del docente son la forma directa de lograr los fines generales de la nación en materia educativa.

Supervisión Educativa

La palabra supervisión tiene diversos significados, cada autor la define de acuerdo a su experiencia, necesidades y propósitos. Es así como Texido (1997) considera que por su propio origen es una disciplina de carácter científico-tecnológico, ya que no solo analiza las situaciones sino que trata de aportar soluciones, diseña, propone y en algunos casos interviene. Tomando en consideración que su objetivo último será siempre la mejora del sistema educativo en todos sus aspectos.

La supervisión educativa según este autor no es más que un método que pretende investigar las diferentes circunstancias que se presentan y no solo eso, sino que trata en lo posible de buscarle soluciones a través de planteamientos, con el único fin de perfeccionar la educación en todos sus ámbitos.

Un concepto de supervisión que merece destacarse es el expresado por Imideo Nerici (2009) quien señala que: “La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza-aprendizaje” (p.05). Ante lo expresado es importante destacar que la supervisión dentro de las instituciones escolares no es vista como un proceso de orientación hacia el personal, por el contrario, es percibido como un proceso de seguimiento y hasta de presión hacia los profesionales de la educación, lo que dificulta que los docentes corrijan sus fallas y debilidades, evitando de tal forma su perfeccionamiento en el área de enseñanza-aprendizaje. También, vale la pena destacar la definición que aporta el autor González Armando (2011), el cual dice que:

La supervisión escolar, es una de las funciones de la Educación Sistemática y como tal constituye un proceso orgánico y continuo a lo largo del cual se van utilizando adecuadamente los recursos y

materiales para alcanzar en forma eficiente los objetivos educativos. (p.03).

Por lo cual, la función administrativa del supervisor es la de estar preparado para orientar verdaderamente a la administración de la educación, a través de la unidad operativa bajo su responsabilidad, empleando métodos que exija la participación de directivos en forma activa. La preparación del supervisor en este caso se manifiesta por las habilidades y destrezas que posea para las tareas de carácter administrativo que debe cumplir a lo largo de la acción supervisora, así como también los conocimientos específicos que se necesitan para realizar una correcta orientación administrativa.

Funciones del Supervisor

Los supervisores docentes deben ser docentes especializados y entrenados, con tareas muy específicas, que formen parte del cuerpo directivo en el nivel respectivo o en la institución docente. De tal manera que, entendida así la función puedan desempeñar la tarea a cualquier nivel y especialmente manteniéndose en permanente contacto con los maestros o profesores.

Al respecto Mosley y otros (2005) refieren que entre las funciones del supervisor son también “la selección de metas y de cursos futuros de acción. Incluye también la toma de decisiones idóneas para lograr los resultados deseados” (p.09). Por lo tanto, un supervisor en sus funciones debe programar su trabajo estableciendo prioridades, dirigir o delegar funciones procurando que estas sean claras, específicas y completas, controlar y evaluar constantemente para detectar en qué grado se están obteniendo los objetivos que se han planteado, en tal caso tomar medidas correctivas para que subsanen todos los problemas y desarrollar sus propias aptitudes y habilidades constantemente, así como estimular a los docentes y directivos a desarrollar también dichas destrezas.

Bases Legales

La planificación y supervisión como base fundamental para el desarrollo eficiente del sistema enseñanza-aprendizaje, se encuentra fundamentada legal y jurídicamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación y la Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 62. Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica. (p.34).

Este artículo expresa que, toda persona tiene el derecho de involucrarse de todas las formas, de manera directa o indirecta en los asuntos públicos, ya que a través de ésta, se logra la efectividad en el desarrollo, dominio, control y evaluación de la gestión pública para el interés de la sociedad.

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la 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. (p.92).

Este artículo establece que la educación es un derecho humano y un deber del Estado. Uno de sus fines, es desarrollar el potencial de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad, lo cual tiene una cierta importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante porque garantiza su permanencia y su participación activa en el mismo. Es importante destacar que, para lograr el desarrollo integral del individuo en su proceso de enseñanza y aprendizaje es necesaria la armonización entre los diversos mecanismos de planificación, evaluación y control como principio básico del hecho educativo.

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde la maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. (p.93).

Este artículo hace referencia a la formación integral de sus ciudadanos, física y mentalmente para vivir en sociedad, con todas las implicaciones que ellos encierran, es evidente que el gerente educativo debe estar formado de acuerdo a estos principios, debe internalizar y promoverlos a las personas que ejerce mayor influencia. El desempeño gerencial es el recurso idóneo para lograr los objetivos que vayan en función de alcanzar una efectividad en el sistema.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Artículo 19. El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y la presente Ley. (p.21).

Estos artículos permite deducir que el personal directivo de una institución educativa, por ser la representación del máximo ente gubernamental debe cumplir con principios de honestidad, eficiencia, eficacia, rendición de cuentas y responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y apego a las leyes, afín de garantizar el buen desempeño de su gestión así mismo debe estar al servicio de la comunidad educativa, esto quiere decir, que la gerencia educativa debe velar por efectiva gestión educativa, promoviendo en lo posible una planificación eficiente, la integración y participación de la colectividad en el proceso educativo. A fin de involucrarlos en la educación de sus representados.

Artículo 38. 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. (p.41).

El Estado establecerá servicios y programas de mejoramiento y profesionalización permanente; así como un régimen de estímulo y facilidades para quienes deseen realizar los estudios que le permitan optar

para las nuevas credenciales académicas. Este señalamiento expresa que los educadores deben reunir una serie de requisitos indispensables para el desempeño de sus funciones. Deben ser funcionarios con una excelente preparación académica y clara conciencia de sus hechos. Asimismo, estarán actualizándose permanentemente, en función de los avances científicos y tecnológicos que generan los cambios en el sistema educativo.

Artículo 43: El estado formula y administra la política de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela familia-comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. Se realizará en las instituciones, centros, planteles y servicios educativos dependientes del Ejecutivo Nacional, Estatal y Municipal, de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en los distintos niveles y modalidades para garantizar los fines de la educación consagrados en esta Ley. La supervisión y dirección de las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa, signada por el acompañamiento pedagógico. (p.36).

De lo cual se infiere que, el Estado Venezolano, asume la supervisión educativa de una forma auténtica, integradora, social, culta, metódica y muy persistente, con el propósito de guiar y mejorar el proceso de educación y a la vez lograr integrar a la escuela, familia y comunidad de acuerdo a los niveles y modalidades de la educación. En fin, la supervisión educativa no es más que orientar a las instituciones para que se conduzcan hacia la integración de todos sus miembros y aspectos, pero esto solo se obtendrá si existe realmente un buen acompañamiento pedagógico y no un seguimiento y presión hacia los docentes como suele suceder generalmente.

Artículo 72: “La supervisión educativa constituirá un proceso único e integral, cuya organización, metodología y régimen técnico y administrativo deberán estar acorde con los diferentes niveles o modalidades del sistema

educativo”. (p.63). Al analizar la norma se descubre que los procedimientos deben ser adecuados y en función de las necesidades y expectativas de cada nivel y modalidad de la educación. Esto permite deducir que el supervisor debe ser un profesional que tenga un alto nivel de conocimientos técnico-pedagógicos. Si se parte del hecho de que éstas varían de acuerdo a los avances alcanzados, entonces su preparación académica es indispensable, su formación debe ser permanente para poder desempeñar un proceso único e integral que haga sentir los efectos positivos en el sistema.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2003)

Artículo 5: Los docentes que se desempeñen en los niveles de educación básica y media diversificada y profesional y en las modalidades del sistema educativo, estarán obligados a enseñar a sus alumnos el uso de las diversas técnicas pedagógicas de aprendizaje y de investigación que determine el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (p.39).

De acuerdo a lo que determina el Ministerio de Educación, señala que los especialistas de la docencia que laboren tanto en los niveles de la Educación Básica como la Media, Diversificada y Profesional tendrán el deber y la obligación de impartir a sus estudiantes las enseñanzas y conocimientos referente a las distintas metodologías del aprendizaje que conciernen a lo pedagógico y a lo de investigación.

Artículo 150: La supervisión educativa es una función pública de carácter docente, mediante la cual el Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, garantiza el logro de los fines previstos en la Constitución, en la Ley Orgánica de Educación y demás instrumentos normativos en materia educativa, así como la correcta aplicación de las políticas del Estado venezolano para el sector educación. (p.79).

Este artículo hace referencia a que la supervisión debe ser obligatoria, es el mecanismo que permite el cumplimiento a la función educativa y

mantener una clara visión de las situaciones que se puedan presentar en una escuela y así orientar a tiempo en busca de soluciones, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle como debe ser, por estas razones, el director como supervisor nato, está en la obligación de realizar las evaluaciones del desempeño profesional de los docentes en una forma continua.

Artículo 151: “La función supervisora se cumplirá en los planteles, cátedras y servicios de los distintos niveles y modalidades del sistema educativo”. (p.79). Ante lo expresado se puede decir que, la supervisión educativa se llevará a cabo en todas las instituciones del estado, tanto públicas como privadas, así como también en todos sus niveles y modalidades del sistema educativo.

Artículo 152: 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. (p.79).

Se a la supervisión como tal, se debe cumplir en una forma amplia y general de manera que su alcance llegue a todo el sistema, a excepción del nivel superior, por ser regido por una ley especial.

Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (2007)

Artículo 54. Obligación del padre, de la madre, representantes o responsables en materia de educación. El padre, la madre, representantes o responsables tienen la obligación inmediata de garantizar la educación de los niños, niñas y adolescentes. En consecuencia, deben inscribirlos oportunamente en una escuela, plantel o instituto de educación, de conformidad con la ley, así

como exigirles su asistencia regular a clases y participar activamente en su proceso educativo. (p.100).

En relación a lo expuesto en este artículo, se expresa que es responsabilidad de los padres, representantes y responsables involucrarse de manera directa en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus representados. Es su deber y obligación inscribirlos en su debido momento en conformidad con la ley en una escuela, plantel o institución educativa. De igual manera, es deber de sus padres, representantes y responsables, solicitarles que participen de manera continua en dicho proceso.

Artículo 55. Derecho a participar en el proceso de educación. Todos los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho a ser informados e informadas y a participar activamente en su proceso educativo. El mismo derecho tienen el padre, la madre, representantes o responsables en relación al proceso educativo de los niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo su Patria Potestad, representación o responsabilidad. (p.101).

En este artículo se establece que todos los niños, niñas y adolescentes deben gozar al derecho pleno de estar notificado y tener participación activa en su proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir deben ser protagonista de su proceso educativo. También tienen el derecho de estar bien informados, los padres, representantes y responsables.

Artículo 56: Derecho a ser respetados y respetadas por los educadores y educadoras. Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser respetados y respetadas por sus educadores y educadoras, así como a recibir una educación, basada en el amor, el afecto, la comprensión mutua, la identidad nacional, el respeto recíproco a ideas y creencias, y la solidaridad.(p.102).

Ante lo señalado se expresa que, los docentes tienen el deber de respetar en todos los aspectos a los niños y adolescentes, que se encuentren adscritos a cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Definición de Términos

Agenda de supervisión: Plan de sesiones de supervisión que muestra el nombre del empleado, fecha, hora y contenido de las futuras sesiones. Esta agenda es utilizada con el objeto de planificar y comunicar a los empleados tales actividades (Microsoft Encarta, 2015).

Aprendizaje: Proceso por el cual los seres vivos adquieren una forma conductual que cambia o modifica una estructura previa en su naturaleza. (Microsoft Encarta, 2015).

Capacitación: Preparación para el trabajo técnico o clasificado. (Operacional). (Microsoft Encarta, 2015).

Capacitación formal: Curso de instrucción que tienen objetivos específicos de aprendizaje y que se realiza fuera del trabajo regular (Microsoft Encarta, 2015).

Currículum: Expresión latina que significa la carrera o curso de la vida. Hoja o cuaderno de servicio (Microsoft Encarta, 2015).

Educación: Es la actividad destinada al desarrollo del conocimiento de valores morales y de la comprensión requerida en todas las actividades de la vida. (Microsoft Encarta, 2015).

Eficiencia: Capacidad para lograr los objetivos propuestos con el mínimo esfuerzo y el menor costo posible, utilizando adecuadamente los recursos disponibles (Microsoft Encarta, 2015).

Estrategias: Métodos que la organización va a usar para suministrar servicios y desarrollar actividades para lograr sus objetivos. (Tellez, 1.998, p.120).

Gerencia: Es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tienen 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. (Microsoft Encarta, 2015).

Orientación: es un proceso sistemático continuo e integral, que tienen como propósito fundamental, en el campo educativo, brindar asistencia a toda la comunidad educativa y primordialmente a los educandos, para que puedan adaptarse al entorno y resolver satisfactoriamente los diversos problemas que deben afrontar. (Márquez, 1.999, p. 47).

Planificación: Proceso integral que propone una nueva actitud hacia el futuro mediante la aplicación de normas, que incluyan la razón organizacional, la relación de actores antagónicos, la cualidad del proceso y las perspectivas del cambio. (IVEPLAN, 1.991, p.83).

Supervisión Educativa: es un proceso continuo y dinámico cuyo objetivo primordial es el de contribuir al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de una empresa educativa, en función de sus fines, por medio de un plan definido de acción desarrollado mediante el establecimiento de unas buenas relaciones humanas. (Chacón, 2.006, p.34).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según Arias, F. (2012): “El marco metodológico del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado”. (p.110). Por tal motivo, este capítulo está conformado por una serie de aspectos los cuales van a orientar el desarrollo del trabajo de investigación entre ellos se destacan: Tipo y Nivel de Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información, y Operacionalización de las Variables.

Enfoques y Tipos de Investigación

Para el desarrollo de este estudio se realizó una investigación de campo, lo cual permitió obtener los datos directamente de la realidad y se contó con la presencia de las personas a entrevistar en el sitio donde se encuentra insertado el problema. Al respecto, Arias, F. (2012) define la investigación de campo como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p.31).

Desde esa perspectiva, se parte de la premisa de que se observa el fenómeno tal como acontece en su ambiente natural, es decir, se basa en datos primarios obtenidos de la realidad detallando la problemática situacional en forma concreta.

En tal sentido, la presente investigación de acuerdo con los objetivos planteados, se ubicó en éste diseño de campo debido a que se pretendió Diagnosticar los factores que inciden en la falta de implementación de guías

de orientación estratégica durante la supervisión, que ayuden al personal docente en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas, a mejorar la calidad de la planificación educativa. La presente investigación cumple con estas características, en virtud que se obtendrán los datos directamente de la realidad de los empleados y las empleadas de la empresa estudiada.

En cuanto al enfoque, la investigación fue de carácter cuantitativo. Por su parte, Cerda (2014) expresa que el enfoque cuantitativo:

Se asocia con el acto de asignar números de acuerdo con reglas, objetos, población, muestras, sucesos o fenómenos. Toda propiedad que es capaz de aumentar o disminuir se vincula con el concepto de `cantidad`... los expertos de que en sentido estricto, lo que se mide son los indicadores de las propiedades de los objetos, sucesos o fenómenos, o sea las propiedades manifiestas y observables (p. 46).

El precitado autor, considera que los aspectos más relevantes en la investigación o método cuantitativo son que, permite la enumeración y la medición, que son consideradas como condición necesaria. Por lo que, la medición debe ser sometida a los criterios de confiabilidad y validez, permitiendo el uso de las matemáticas y todas aquellas entidades que operan en torno a ella.

Diseño de Investigación

El diseño de estudio de este trabajo se ubica dentro del modelo de investigación descriptiva, Arias, F. (2012), señala que la investigación descriptiva consiste en:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24).

Los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel descripción representativa del fenómeno estudiado a partir de sus características. Se trabajó bajo este tipo, ya que permitió Diagnosticar los factores que inciden en la falta de implementación de guías de orientación estratégica durante la supervisión, que ayuden al personal docente en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas, a mejorar la calidad de la planificación educativa.

Población Objeto de Estudio

La población o universo, se refiere a la audiencia, la cual será afectada por las conclusiones que se obtengan en la integración. Según Arias, F. (2012):

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. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p.81).

Se puede decir, de acuerdo a lo expresado, que en la población están inmersas las personas, institucionales o casos involucrados en la investigación, que poseen características comunes y los resultados los afectarán directamente. En este caso la población estuvo conformada por: 1 Director, 1 Sub-director y 8 Docentes.

Muestra Seleccionada

Aquí se procede a definir y conseguir el tipo de muestreo que ha sido seleccionado para ser aplicado en las investigaciones, para ello se utilizó el probabilístico aleatorio simple. Al respecto Castro Y. (2001) señala que: “El muestreo probabilístico se caracteriza por el hecho de que se conoce la probabilidad que tiene cada uno de los sujetos que conforman la muestra” (p.81). Se deduce de esta cita, que la muestra es una parte de la población que se selecciona para aplicarle el instrumento de recolección de datos.

Al considerar que el tamaño de la suma de la población a estudiar es muy pequeño, no es necesario utilizar el muestreo aplicado, por cuanto al universo de la población es menor 100 sujetos, es decir 1 Director, 1 Sub-director y 8 Docentes. Por lo cual se utilizó la totalidad de la población a estudiar.

Técnica e Instrumento de Recolección de Información

La elaboración de estos instrumentos de recolección de información fue fundamentada a través de los objetivos específicos y el Marco Teórico Referencial del Problema planteado. Una vez operacionalizadas las variables, se procedió a construir un instrumento para ser aplicado a la muestra seleccionada. Al respecto, Sabino (2002) refiere que:

La técnica de análisis a utilizar será la encuesta junto con el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Con la encuesta, se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo; sacar las conclusiones que se corresponden con los datos recogidos (p.71).

A través de ella los sujetos de estudio proporcionan información sobre sus opiniones, actitudes o sugerencias. En consecuencia, fue necesaria la utilización de un instrumento, como el cuestionario, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio. Al respecto, Balestrini M. (2006) expresa:

El cuestionario es considerado un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizar en relaciones al problema estudiado. (p. 138).

La utilización del cuestionario fue de gran ventaja ya que proporcionó información sobre un mayor número de personas en un periodo bastante

breve. Además, permitió obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos necesarios de la investigación. De la construcción del instrumento va a depender la adecuación de éste a las necesidades de la investigación, lo cual se refleja en la validez del instrumento.

Operacionalización de Variables

En este proceso se hace énfasis en seleccionar variables, ítems e indicadores, siendo éstos los más utilizados por la investigación educativa. Las variables son indispensables en los procesos de investigación porque a través de ellas se identifican las características básicas de lo que se investiga y están sujetas a medición y control. La operacionalización de las variables se situaron desde una perspectiva amplia a una particular, posible de ser medida. En tal sentido Ander (1984) dice que:

La función de la operacionalización de las variables es permitir al investigador diseñar un conjunto de estrategias y procedimientos apropiados para medir los alcances y efectividad de cada una de las variables intervinientes (previamente definidas) en el proceso de investigación que se desarrolla (p.52).

De lo cual se puede decir que, las variables constituyen los elementos fundamentales que intervienen en el problema, de allí la importancia de su operacionalización para así medir la efectividad.

Operacionalización de Variables

Objetivos Específicos	Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Analizar el proceso de planificación educativa en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas.	Proceso de Planificación	Consiste en conocer de qué manera se lleva a cabo el proceso de planificación, así como también los elementos tomados en cuenta para ello.	Elementos tomados en consideración	Desarrollo integral de todas las actividades.	1
				Padres y representantes.	2
Detectar las fallas que presenta en el proceso de planificación educativa.	Fallas de Planificación	Son las fallas que presenta la planificación docente, antes y durante su ejecución.	Problemas en la planificación	Problemas de información desde la dirección del plantel.	3
				Apatía por parte de algunos docentes.	4
				Falta de conocimiento.	5
				Comunicación eficaz.	6
Verificar el grado de cumplimiento de los supervisores respecto a la orientación del docente sobre la manera de planificar.	Cumplimiento de la Supervisión	Consiste en determinar si el supervisor está cumpliendo con su función orientadora hacia los docentes, sobre su praxis.	Función orientadora	Experiencia laboral.	7
				Orientación al docente.	8
				Motivación al mejoramiento continuo.	9
				Frecuencia de las supervisiones.	10
Examinar las oportunidades de capacitación y actualización académica ofrecida al personal docente por parte de la supervisión del circuito escolar.	Actualización Docente	Son los programas, cursos y talleres de actualización que se les ha ofrecido a los docentes para mejorar su praxis.	Mejoramiento profesional	Cursos.	11
				Talleres.	12
				Seminarios.	13

Fuente: La Autora (2022).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los datos en base a la información obtenida de las personas encuestadas, según Bavaresco (2006) “Es en esta parte donde entra lo subjetivo del investigador, pero con racionalidad y lógica, no imaginar lo irreal, por cuanto le resta seriedad al trabajo”. (p.133). Básicamente es exponer los resultados tal y como están planteados dentro de la investigación, utilizando la sensatez en todo momento, ya que el análisis del mismo serán los que indique, las conclusiones pertinentes para llegar a un consenso determinado y así mostrar la percepción que poseen el personal que laboran en la institución.

Luego de recolectar la información a través de la técnica de la encuesta, apoyado en un cuestionario conformado por diez (10) ítems, con una serie de alternativas, se procedió a la interpretación y análisis de los resultados para así obtener los objetivos de la investigación, a través de distribución de frecuencias, posteriormente se tabularon los resultados obtenidos.

CUADRO N° 1

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: Durante la planificación docente ¿Se toma en cuenta el desarrollo integral de todas las actividades?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	8	80%
A veces	2	20%
Nunca		
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En el presente cuadro se puede observar que, el 80% de los encuestados dijeron que durante su planificación siempre tomaban en cuenta el desarrollo integral de todas las actividades y el 20% restante dijeron que lo tomaban en cuenta a veces. De lo cual se puede decir que, la mayoría de los docentes toman en cuenta el desarrollo de todos los contenidos escolares, sin embargo, hay docentes que presentan fallas en su planificación ya que solo toman en cuenta algunos contenidos. Por lo que, Prieto, L. (2016) expresa que:

La planificación educativa se basa en gran parte en el trabajo por proyectos ya que se permite integrar y hacer significativo y relevantes los aprendizajes habitualmente dispersos y abstractos en el trabajo escolar. A su vez, éste le confiere sentido al trabajo y cohesiona al grupo que lo realiza y participa en él; y elaborarlo conlleva a considerar aspectos importantes así como el uso de estrategias e instrumentos al momento de diseñar y plantear las actividades (p.82).

Entonces, la planificación debe tener propósitos y exigencias definidas, además de pertinencia social para que se logre involucrar a todos los participantes y esto se deberá también al desenvolvimiento y eficacia con la que actúe el docente, las actividades motivadoras e innovadoras que desempeñe considerando que dichas actividades deben transmitir valores y aprendizajes significativos de manera tal de contribuir a fortalecer y mejorar el ámbito educativo, así como la comunidad y sociedad.

CUADRO N° 2

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Se involucra a los padres y representantes en las actividades planificadas?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	3	30%
A veces	2	20%
Nunca	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En el presente cuadro es evidente que el 30% de los encuestados dijeron que siempre involucran a los padres y representantes en las actividades planificadas, 20% opinaron que a veces los involucraban, no obstante, el 50% restante dijeron nunca lo hacía. Por lo cual se puede decir que, hay docentes que no toman en cuenta a los padres y representantes en las planificaciones, dejándolos por fuera, lo cual ha traído repercusiones negativas en la participación de dichos representantes en la educación de sus hijos e hijas.

Por lo cual, Díaz. M. (2017) señala “La necesidad de promocionar la participación de los padres, ha ido creciendo de manera sistemática con el pasar de los años y cada vez son más los docentes que incluyen en su planificación a los padres y representantes” (p.31). Por lo tanto, para lograr que los padres de familias, lleguen a participar, es preciso poner en práctica un plan de trabajo sistemático que gradualmente los involucre en los compromisos escolares que los hijos adquieren en su formación y de ser posible que ayuden en la planificación escolar.

CUADRO N° 3

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Usted considera que hay problemas de información desde la dirección del plantel a la hora de elaborar la planificación del docente?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	4	40%
A veces	4	40%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

Respecto a si hay problemas de información desde la dirección del plantel a la hora de elaborar la planificación del docente, se puede observar que, el 40% de los encuestados dijeron que siempre lo ha habido, 40% opinaron que hay problemas a veces, sin embargo, el 20% restante señalaron que nunca ha ocurrido este tipo de problemas. De lo cual se infiere que, en la institución estudiada hay problemas de información, lo cual dificulta mucho la elaboración y cumplimiento de la planificación del docente.

En tal sentido, García M. (2019) señala que: “Es muy importante que las informaciones fluyan correctamente desde la dirección de un plantel, para que el docente sepa con certeza los aspectos a tomar en cuenta a la hora de planificar” (p.145). Lo expresado por este autor es muy relevante ya que, él indica que, para que haya una buena planificación, tiene que haber una excelente comunicación, en el cual los directivos expresen con claridad los aspectos claves a tratar en las planificaciones de los docentes.

CUADRO N° 4

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Existe apatía por parte de algunos docentes en cuanto a las planificaciones?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	3	30%
A veces	3	30%
Nunca	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En relación a la pregunta formulada, se puede observar que, el 30% de los encuestados dijeron que siempre ha existido apatía por parte de algunos docentes en cuanto a las planificaciones, otro 30% señalaron que ha existido a veces, no obstante, el 40% restante dijeron que nunca ha existido apatía. De lo cual se infiere que, en la institución estudiada hay docentes apáticos a quienes no les importa mucho su forma de planificar ya sea correcta o no, lo cual puede traer como consecuencia que no se cumplan con los objetivos educativos planteados.

En tal sentido, García, M. (2019) explica que “Hay docentes que se sienten muy apáticos a la hora de planificar debido a que, no se sienten incentivados, ni motivados para seguir con su labor, esto debido a factores sociales, culturales, profesionales y principalmente por el factor económico”. (p.164). Por lo cual se puede decir, que esa apatía que sienten muchos docentes a la hora de realizar sus planificaciones, tienen que ver por lo general por el factor económico ya que, muchos de ellos no son remunerados suficientes, como sucede acá en Venezuela, por lo que, muchos de ellos tienen que realizar otras actividades para obtener un ingreso adicional.

CUADRO N° 5

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Hay docentes que presentan poco conocimiento en cuanto a cómo se debe realizar una planificación?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	1	10%
A veces	2	20%
Nunca	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

Se puede apreciar en este cuadro que, el 10% de los encuestados dijeron que siempre ha habido docentes que presentan poco conocimiento en cuanto a cómo se debe realizar una planificación, 20% señalaron que a veces hay docentes que presentan estas fallas, sin embargo, la gran mayoría, es decir, el 70% dijeron nunca ha habido docentes con esta problemática. Por lo que se puede decir, que aunque hay docentes con un amplio conocimiento sobre cómo se debe planificar, existen algunos docentes que no saben cómo hacerlo, por lo cual es menester de los supervisores realizar las orientaciones necesarias durante el acompañamiento pedagógico.

Gutiérrez J. (2017) señala que: “En muchas instituciones educativas laboran docentes que aunque tienen una gran ética educativa, no tienen claro la manera correcta de planificar sus actividades ya que lo hacen de manera apresurada y no se incluyen todos los elementos de enseñanza”. (p.28). Lo expresado por este autor, es una realidad que se vive diariamente en las instituciones del país ya que, si bien es cierto que hay docentes que tienen una amplia trayectoria y preparación académica, también lo es el hecho de que, algunos de esos docentes, no saben como realizar una planificación eficaz de las actividades escolares, de manera que se pueda lograr prontamente los objetivos planteados.

CUADRO N° 6

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿La comunicación entre los miembros del plantel es eficaz?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	3	30%
A veces	4	40%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

Es evidente en el presente cuadro que, el 30% de los encuestados dijeron que la comunicación entre los miembros del plantel siempre ha sido eficaz, 40% señalaron que a veces era eficaz, mientras que el 30% restante señalaron que nunca ha sido eficaz. De estas opiniones se infiere que, la comunicación en el C.N.F.B “Los Cocos”, no es muy eficaz, lo cual puede ser una de las causas principales por lo cual en esta institución, haya fallas en la planificación. En acotación a esto, Centeno, A. (2014) refiere que:

La comunicación es de vital importancia en la organización educativa, donde las relaciones del director con todos los miembros de la misma sean precisas y motivadoras. Sin embargo el acto comunicativo en una institución educativa debe adquirir un matiz formal y cumplir con determinados principios que aseguren que el mensaje no sea tergiversado o se desvirtúe durante el proceso, es por ello que debe estar perneado de claridad para transmitir el mensaje y ser comprendido por el receptor e integridad para mantener el respeto y la armonía dentro. (p.31).

Según lo anterior, la actitud y la actuación del personal directivo y de los docentes deberían estar dirigidos hacia la unidad de fuerzas y esfuerzos en el devenir de la gestión escolar; si no hay comunicación no podría haber interacción o integración, esto constituye la base para asumir con responsabilidad y éxito cualquier gestión.

CUADRO N° 7

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Considera usted que sus supervisores cuentan con suficiente experiencia laboral?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	5	50%
A veces	3	30%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En relación a la pregunta formulada, se puede apreciar que, el 50% de los encuestados dijeron que los supervisores siempre han contado con suficiente experiencia laboral, 30% dijeron que a veces tenían experiencia, no obstante, un 20% señalaron que los supervisores nunca han poseído suficiente experiencia laboral. De lo cual se infiere que, aunque los supervisores que realizan las orientaciones a los docentes tienen un amplio conocimiento en su materia, hay docentes que no comparten esa opinión, tal vez debido a discrepancias o diferencias de opiniones entre los mismos. Al respecto, Jaime Grinber (2017), afirma que:

Es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamientos y de acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos ya experimentar y a evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas cuidadosas, confiables y estimulantes, que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizajes, donde se avance en la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. (p.115).

Esto explica, la necesidad de cuidar la designación de los dirigentes educativos, que responda de manera efectiva a las diferentes carencias que demanda la institución para la cual administra. Por ende, debe ser un profesional con un amplio conocimiento al quehacer educativo y tener las habilidades de proporcionar soluciones acertadas a los problemas de la institución.

CUADRO N° 8

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Considera usted que durante las supervisiones los docentes son orientados correctamente?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	5	50%
A veces	2	20%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

Es evidente en este cuadro que, el 50% de los encuestados dijeron que los docentes siempre son orientados correctamente durante las supervisiones, 20% señalaron que a veces ocurría, sin embargo, el 30% restante dijeron que nunca han sido orientados como tal. Por lo cual se puede decir que, los supervisores no están cumpliendo a cabalidad con su función ya que, hay docentes que manifiestan inconformidad a la hora de ser orientados y esto podría ocasionar fallas en la praxis del docente. En este sentido Trogliero (2018) afirma:

La escuela de hoy necesita un nuevo modelo de supervisión. Para conseguirlo será imprescindible atender no solamente a su formación académica, sino también a su personalidad, su capacidad de conducción y de manejo de las relaciones que le permitirá canalizar las inquietudes e iniciativas de las personas que integran el grupo humano. (p. 77)

Lo mencionado por este autor expresa que, este proceso permitirá nuevas acciones a cumplir y modificar dentro de la realidad educativa, el clima existente en las instituciones para que no afecte a los participantes, por ello la supervisión deberá promover procesos e intercambios de comunicación, ayuda mutua y establecer un clima organizacional adecuado que canalice las potencialidades, liderazgo, participación, desarrollo y crecimiento de la comunidad.

CUADRO N° 9

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Los docentes son motivados al mejoramiento continuo durante las supervisiones?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	6	60%
A veces	3	30%
Nunca	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En este cuadro, es evidente que, el 60% de los encuestados dijeron que los docentes siempre son motivados al mejoramiento continuo durante las supervisiones, 30% señalaron que a veces son motivados, sin embargo, el 10% señaló nunca lo ha sido. De estas opiniones se infiere que, los supervisores a veces fallan al motivar a los docentes, lo cual no debería ser ya que para lograr el buen docente que se desea, los supervisores tienen que saber como motivar e incentivar a los docentes en cuanto a su mejoramiento profesional.

En ese sentido, Pallares M. (2021), se refiere a la formación permanente del docente como: “Un proceso de aprendizaje continuo, el cual se proyecta más allá de las necesidades específicas de capacitación que implica alguna innovación curricular” (p.12). Desde esta perspectiva, se comprende que la formación permanente se encuentra orientada hacia la transformación adoptada por el docente para mejorar su labor buscando superar las deficiencias y rutinas presentadas dentro su acontecer educativo; por tanto, se considera necesario desarrollar, mantener y fortalecer las competencias básicas que adquiere el docente a través de su formación académica.

CUADRO N° 10

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿Las supervisiones se realizan con frecuencia?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	2	20%
A veces	2	20%
Nunca	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

Se puede apreciar en este cuadro que, el 20% de los encuestados dijeron que las supervisiones siempre se realizaban con frecuencia, otro 20% señalaron que a veces lo hacían, no obstante el 60% restante dijeron que nunca se hacen con frecuencia. De estas opiniones se interpreta que, hay problemas en la frecuencia de las supervisiones en el C.N.F.B “Los Cocos” por lo que esta situación ha dado lugar para que algunos docentes planifiquen sin la debida orientación y posibles correcciones ante las deficiencias que pudieran tener. Al respecto, Pallares M. (2021) expresa que:

Los docentes deben ser supervisados con frecuencia para lograr que los mismos, cumplan que lo estipulado por el Ministerio de Educación y corregir las posibles deficiencias que éstos presenten, de no ser así, se caería en la improvisación a la hora de planificar las actividades escolares (p.35).

Por lo cual se puede decir que, para evitar que los docentes realicen improvisaciones en sus planificaciones, es necesario que los mismos sean orientados con frecuencias durante las supervisiones y de paso hacerles de su conocimiento las innovaciones constantes que ocurren con el currículo educativo.

CUADRO N° 11

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿A los docentes se les ofrece cursos de mejoramiento personal y/o profesional?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	3	30%
A veces	4	40%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En relación a la pregunta formulada, se puede observar que, el 30% de los encuestados dijeron que a los docentes siempre se les ofrecen cursos de mejoramiento personal y/o profesional, 40% dijeron que a veces se les proporcionaban, no obstante 30% dijeron que nunca se los han ofrecido. De lo cual se infiere que hay docentes a los cuales no se les ha ofrecido la posibilidad de mejorar su praxis a través de cursos de mejoramiento.

Al respecto, Rojas E. (2019) refiere que: “Todo docente está en la obligación de profesionalizarse constantemente con el objeto de mejorar su labor como docente y para ello requiere realizar una serie de cursos de actualización y demás estudios que le permitan lograrlo”. (p.100). Por lo cual es de vital importante importancia que el docente mejore su praxis educativa actualizándose constantemente, para poder ofrecer soluciones a los desafíos que confronta en su quehacer educativo.

CUADRO N° 12

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿A los docentes se les ofrece talleres de mejoramiento personal y/o profesional?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	3	30%
A veces	4	40%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En este cuadro se puede observar que, el 30% de los encuestados dijeron que a los docentes siempre se les ofrecen talleres de mejoramiento personal y/o profesional, 40% dijeron que a veces se les proporcionaban, sin embargo, 30% dijeron que nunca se los han ofrecido. Al igual que en el cuadro anterior se puede decir que, hay docentes que sienten cierto malestar ya que no se les brinda la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, solo a pocos se les ofrece esta posibilidad. En tal sentido, Pallares M. (2021) señala que:

Todo docente está en la obligación moral de realizar durante el transcurso de su carrera, diversas especializaciones, cursos o cualquier tipo de estudios que les permitan mejorar profesionalmente y estar a la par con las innovaciones educativas para no caer en la ambigüedad. (p.29).

De lo cual se puede decir que, todo docente no debe ser conformista, sino que debe profesionalizarse cada día más, con el objeto de ofrecer a sus estudiantes una educación de calidad cónsona con las exigencias de la sociedad en cuanto a las innovaciones en general.

CUADRO N° 13

Distribución Absoluta y Porcentual de respuestas referidas al planteamiento: ¿A los docentes se les ofrece seminarios de mejoramiento personal y/o profesional?

ALTERNATIVAS	FREC. ABSOLUTA	FREC. PORCENTUAL
Siempre	4	40%
A veces	4	40%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas. Por: Elizabeth Mendoza

En relación al presente cuadro se puede observar que, el 40% de los encuestados dijeron que, a los docentes siempre les han ofrecido seminarios de mejoramiento personal y/o profesional, 40% opinaron que se los ofrecían a veces, pero el 20% restante dijeron todo lo contrario. De lo cual se infiere que hay pocos docentes a los cuales se les ofrece la posibilidad de asistir a seminarios y a otros no, habría que realizar una indagación más profunda con los directivos para saber las causas de ello. A lo cual, Quintero F. (2015), señala que:

Señala que la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor. (p.81).

Por lo cual se puede decir, la capacitación docente o formación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Después de haber tabulado las opiniones emitidas por las personas encuestadas, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1. La mayoría de los docentes toman en cuenta el desarrollo de todos los contenidos escolares, sin embargo, hay docentes que presentan fallas en su planificación ya que solo toman en cuenta algunos contenidos.
2. Hay docentes que no toman en cuenta a los padres y representantes en las planificaciones, dejándolos por fuera, lo cual ha traído repercusiones negativas en la participación de dichos representantes en la educación de sus hijos e hijas.
3. En la institución estudiada hay problemas de información, lo cual dificulta el cumplimiento de la planificación del docente.
4. Existen docentes apáticos a quienes no les importa mucho su forma de planificar lo cual ha traído como consecuencia el no cumplimiento de los objetivos educativos planteados.
5. Algunos docentes poseen un amplio conocimiento sobre cómo se debe planificar, sin embargo hay otros que no saben cómo hacerlo.
6. La comunicación en el C.N.F.B “Los Cocos”, no es muy eficaz, lo cual ha sido una de las causas principales de las fallas en la planificación

7. Aunque los supervisores que realizan las orientaciones a los docentes tienen un amplio conocimiento en su materia, hay docentes que no comparten esa opinión, tal vez debido a discrepancias o diferencias de opiniones entre los mismos.
8. Los supervisores no están cumpliendo a cabalidad con su función ya que, hay docentes que manifiestan inconformidad a la hora de ser orientados y esto podría ocasionar fallas en la praxis del docente
9. Los supervisores a veces fallan al motivar a los docentes, lo cual no debería ser ya que para lograr el buen docente que se desea, los supervisores tienen que saber como motivar e incentivar a los docentes en cuanto a su mejoramiento profesional.
10. Ocurren problemas en la frecuencia de las supervisiones en el C.N.F.B “Los Cocos” por lo que esta situación ha dado lugar para que algunos docentes planifiquen sin la debida orientación y posibles correcciones ante las deficiencias que pudieran tener
11. A algunos docentes no se les ha ofrecido la posibilidad de mejorar su praxis a través de cursos de mejoramiento.
12. Hay docentes que sienten cierto malestar ya que no se les brinda la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, solo a pocos se les ofrece esta posibilidad.
13. A muy pocos docentes se les da la oportunidad de asistir a seminarios y a otros no.

RECOMENDACIONES

Para de lograr la implementación de guías de orientación estratégica durante la supervisión, que ayuden al personal docente en el C.N.F.B “Los Cocos”, Municipio Maturín del Estado Monagas, a mejorar la calidad de la planificación educativa, es necesario realizar lo siguiente:

Los Docentes:

- Realizar la planeación curricular tomando en cuenta los grupos con que se trabajará, su entorno, dando relevancia a las posibilidades del centro educativo y a los recursos digitales que posibiliten la integración de todos en el diseño de las actividades, a los valores y ejes transversales y a los diversos actores relacionados, que pueden ayudar a la profundidad en la calidad del aprendizaje, basados en la innovación y en una visión global de la realidad educativa.
- Considerar cuál es la forma más adecuada para trabajar con los estudiantes, pensando en actividades que podrían convertir el conocimiento en algo cercano e interesante para un grupo, dentro de un determinado contexto.

Supervisores:

- Reunir periódicamente a todo el personal directivo y docente para informar sobre las directrices a desarrollar.
- Promover jornadas de actualización, cursos y talleres con personal calificado en el área para enseñar a los docentes como se elabora realmente una planificación educativa en la educación bolivariana y el proceso educativo del nuevo republicano, cuales son los criterios a

utilizar a la hora de planificar, qué utilidad tiene en la formación de las y los estudiantes y cuál es la importancia que esta reviste para el desarrollo y mejor funcionamiento de la Buscar la integración de los padres y representantes en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

- Utilizar la comunicación escrita para mantener informado a todo el personal que supervisa.
- Reconocer periódicamente en forma verbal y escrita los logros alcanzados por los docentes.
- Reflejar en informes lo observado, destacando las debilidades y fortalezas encontradas.
- Comparar durante un lapso de tiempo determinado lo programado versus lo logrado para realizar las pertinentes correcciones.
- Realizar de manera regular y periódica los procesos de supervisión en el aula a fin de reconocer las fallas y retroalimentar.
- Saber escuchar y aceptar las ideas y sugerencias de los docentes.
- Conformar equipos de trabajo en el cual se involucre al personal docente, directivos, padres y representantes para atender los posibles problemas que se susciten en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Agéluíz (2004). Planificación y Supervisión de Establecimientos Educativos. Módulo Institucional. CIPPSV-Maturín. Venezuela.

Anabel Hurtado (2015) de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, Maestría titulada: Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar” Naguanagua Estado Carabobo.

Ana Rosa Salas (2016) del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV-Maturín) Maestría titulada: Propuesta para mejorar a través de talleres de actualización docente la Planificación como Proceso Educativo en los Institutos de Educación Inicial del Circuito 4 del Municipio Maturín del Estado Monagas.

Ander-Egg (1984). Introducción a las Técnicas de Educación de la Investigación Social.

Ander-Egg (2005). Debates y Propuestas sobre la Problemática Educativa. Algunas Reflexiones sobre los Retos del Futuro Inmediato. Homosapiens. Argentina.

Alcántara, J. (2017) Técnicas de Supervisión para Mejorar Escuelas. México. Editorial la Vrilla.

Arias F. (2012) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica”. Editorial Episteme. Caracas-Venezuela.

Bavaresco, Auro (2006). Proceso Metodológico de la Investigación, (Como hacer un diseño de investigación). 5ta Edición. Editorial de la universidad del Zulia, EDILUZ. Maracaibo – Venezuela

Balestrini M. (2006). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. Consultores Asociados.

Bello, B. (2000) Filosofía de las Ciencias de la Educación.

Castro (1990). Fundamentos Filosóficos y Psicológicos de la Educación Venezolana. Cuaderno Lagoven. Caracas-Venezuela.

Castro Y. (2001) Desarrollo Cognitivo (Módulo Institucional) UNA. Caracas-Venezuela.

Centeno, Ana (2014) Técnicas de la Supervisión para Mejores Escuelas". 4ta, Edición. México. Editorial Trillas.

Cerda, H. (2014). *Elementos de la Investigación*. Bogotá Colombia. Ediciones Quirón-Sypal.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860. (Extraordinaria). Diciembre 30. Caracas. Venezuela.

Chacón, (2.006) Un Enfoque Humanístico de la Supervisión. Caracas. Editorial Ministerio de Educación.

Chiavenato (2000). Administración de los Recursos Humanos. McGraw-Hill. México.

Díaz. M. (2017) Introducción a la Teoría Administrativa. 3ra Edición. Valencia. Venezuela.

Diccionario Enciclopédico de Educación (1997). Ediciones Gánica. Barcelona España.

Enciclopedia Didáctica Interactiva. Microsoft Encarta, (2015).

Equipo Técnico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012). Maturín Estado Monagas.

Figuera (2014) Propuesta Educativa para Mejorar la Supervisión de los Directivos y Alcanzar la Calidad de la Educación Bolivariana en las Escuelas Nacionales del Distrito Escolar N° 03 Sector Escolar 8-B Municipio Maturín del Estado Monagas.

García Magalis (2019) investigación para la Universidad del Zulia, Cabimas Estado Zulia, denominada "La supervisión en el acompañamiento al docente en las "Escuelas Básicas Zulianas de Avanzada del Circuito Escolar No. 3

González Armando (2011) Los Procesos Administrativos y la Administración Escolar. Editorial Discolar S.R.L. Caracas Venezuela.

Gutiérrez (2006) Técnicas De La Supervisión Para Mejores Escuelas. 4ta, Edición. México. Editorial Trillas.

Gutiérrez Joseph (2017) Nuevas Perspectivas Curriculares En La Educación. 2da. Edición INDE. Barcelona España.

Imideo Nerici (2009) Hacia una Didáctica General Dinámica. .Buenos Aires. Editorial Kapeluz

Jaime Grinber (2017) Técnicas de Supervisión para Mejorar Escuelas. México. Editorial la Vrilla.

Laurenco (2017) Análisis Diagnóstico para un Nuevo Diseño Curricular en el Sistema Educativo Venezolano. Instituto Experimental Libertador. Caracas.

Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009)

Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (2007) Gaceta Oficial (5.859 Extraordinaria) 10/12/2007

Manual de Tesis de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador, (2006)

Márquez, (1999). Administración Escolar. Segunda Edición. Caracas Venezuela Editorial Biosfera S/F.

Matheus (2005) Planificación Educativa. Editorial Scott. Argentina

Morales, R. (2016) Principios de administración. Quinta edición. Editorial Continental s.a de c.v. México.

Mosley y otros (2005) Supervisión, la Práctica del Empowerment. Desarrollo de Equipos de Trabajo y su Motivación. 6ta Edición. Editorial Thomson Editores.

Navarro (1997) Los Venezolanos Inteligentes. Candidus. Caracas Venezuela.

Pallares María (2021). Mejoramiento continuo de las Prácticas Educativas: Aproximación Teórica de la Formación del Docente Moderno. Sinopsis Educativa. Revista venezolana de investigación.

Prieto, L. (2016). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo México. 8va Edición.

Quintero F. (2015). Liderazgo Docente en Acción. Material Impreso "El Macaro" Sede del Proyecto Interamericano del Libro de Texto.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, Gaceta Oficial N° 5.662 Extraordinario, del 24/09/2003.

Rojas Ernesto (2019) Hacia una visión prospectiva de la gerencia y supervisión educativa. Investigación y Postgrado, vol.26.

Sabino (2002), Pasos para Realizar una Tesis. Editorial Panapo. Caracas.

Skitsnert (2004). Planeación y Estrategias Innovadoras. Bogotá: RAM Editores

Texido (1997) Nuevas Perspectivas Curriculares En La Educación. 2da. Edición INDE. Barcelona España.

Trogliero (2018) La Municipalización de los Supervisores de Educación. Editorial La Zuliana. Maracaibo. Estado

Vera; L (2015) La Investigación Cualitativa. Universidad Interamericana de Puerto Rico. Recinto de Ponce.

Zoritz Brito (2017) del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV-Maturín) Maestría titulada: Propuesta para mejorar la Supervisión Educativa a través de Estrategias Metodológicas en las Escuelas Básicas del Circuito 5 del Municipio Maturín, Estado Monagas.

.

ANEXOS



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MATURIN “ANTONIO LIRA ALCALÁ”
MATURÍN, ESTADO MONAGAS



CUESTIONARIO

Reciba un cordial saludo en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de conocer por intermedio de un cuestionario, su opinión sobre una investigación titulada: FACTORES QUE INCIDEN EN LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE GUÍAS DE ORIENTACIÓN ESTRATEGICA DURANTE LA SUPERVISIÓN, QUE AYUDEN AL PERSONAL DOCENTE EN EL C.N.F.B “LOS COCOS”, MUNICIPIO MATURÍN DEL ESTADO MONAGAS, A MEJORAR LA CALIDAD DE LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

El cuestionario que se le hace llegar tiene una finalidad exclusivamente didáctica, porque mediante sus valiosas respuestas son de carácter confidencial, lo cual permitirá conocer la información necesaria para la realización de este estudio. Agradezco su sinceridad y, gentileza para con este propósito

Gracias por su colaboración

Elizabeth Mendoza

INTRUCCIONES

A continuación se le mostrará una serie de preguntas para que seleccione dentro de las respuestas alternativas, SÓLO 1(una) que considere refleja su opinión, marcando con una equis (X):

N°	ÍTEMS	Siempre	A Veces	Nunca
1	Durante la planificación docente ¿Se toma en cuenta el desarrollo integral de todas las actividades?			
2	¿Se involucra a los padres y representantes en las actividades planificadas?			
3	¿Usted considera que hay problemas de información desde la dirección del plantel a la hora de elaborar la planificación del docente?			
4	¿Existe apatía por parte de algunos docentes en cuanto a las planificaciones?			
5	¿Hay docentes que presentan poco conocimiento en cuanto a cómo se debe realizar una planificación?			
6	¿La comunicación entre los miembros del plantel es eficaz?			
7	¿Considera usted que sus supervisores cuentan con suficiente experiencia laboral?			
8	¿Considera usted que durante las supervisiones los docentes son orientados correctamente?			
9	¿Los docentes son motivados al mejoramiento continuo durante las supervisiones?			
10	¿Las supervisiones se realizan con frecuencia?			
11	¿A los docentes se les ofrece cursos de mejoramiento personal y/o profesional?			
12	¿A los docentes se les ofrece talleres de mejoramiento personal y/o profesional?			
13	¿A los docentes se les ofrece seminarios de mejoramiento personal y/o profesional?			