

TESIS
QE 2000
DS

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION GERENCIA EDUCATIVA**

**ARTICULACIÓN ACADÉMICA ENTRE II Y III ETAPA DE EDUCACIÓN
BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA COLEGIO
“NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”.**

**Trabajo Especial de Grado que se presenta para optar al título de Especialista en
Educación mención Gerencia Educativa**

**Tutor: Prof. Wilfredo Angulo
Autora: Lic. Anna Di Iorio
C.I. V-6.544.525
Expediente N° 41968**

Caracas, Julio del año 2.000

CONTENIDO

	Pág
Introducción	1
CAPITULO I	
Contexto Nacional.....	3
Diagnóstico de la Realidad Venezolana	3
Cambios políticos	4
Crisis económica	5
Problemática social	7
La formación del docente ante la realidad educativa venezolana	9
Crisis en el sector educativo	14
CAPITULO II	
Marco teórico	20
Sistema	20
Características básicas del Sistema	20
Clasificación de los Sistemas	21
Diferencias entre sistema abierto y sistema cerrado	23
Conceptos básicos	23
Sistema Sociotécnico	24

Clasificación de los subsistemas organizacionales	26
Características de las organizaciones	28
Enfoque de Sistema	29
Elementos de un sistema social	32
Planificación Estratégica.....	33
Finalidad de la Planificación Estratégica	35
Atributos de la Planificación Estratégica	36
Planificación Estratégica del sector educativo	38
 CAPITULO III	
Situación Institucional	40
Ubicación geográfica de la Institución	40
Hermanas Carmelitas de Madre Candelaria	40
Características de las Instituciones Carmelitas	42
Historia de la Institución	42
Estructura Organizacional	46
Perfil del Directivo Carmelita	50
Perfil del Docente Carmelita	51
Personal Administrativo y Obrero	52
Características de los representantes	52
Las alumnas y el ambiente	53
Perfil del alumno Carmelita	53
Coordinación de III Etapa y Diversificado	59
Subsistemas que conforman la Institución	61

CAPITULO IV

Misión – Visión F.O.D.A.	64
Misión	65
Visión	65
Objetivos	66
F.O.D.A. de la Institución	66
Fortaleza	66
Oportunidades	67
Debilidades	67
menazas	68
Plan de intervención	69
Evaluación de los procesos	74
Conclusiones y Recomendaciones	76
Bibliografía	79

INTRODUCCIÓN

Adentrados en el siglo XXI, la conciencia de cambio de mundo y de sociedad es una realidad vivida y sentida por toda la sociedad venezolana. Los cambios profundos que se están dando hacen tremendamente difícil y complejo el planteamiento sobre el nuevo país que queremos.

Los venezolanos se enfrentan a diario a nuevos retos muchas veces no acordes con la realidad que viven: retos políticos, sociales y económicos que generan situaciones de inestabilidad y confusión. La educación no se excluye de estos retos. Los sistemas educativos necesitan enfrentar grandes cambios que los coloquen a la par de las más altas exigencias de la sociedad moderna. Cambios que puedan encaminar los planteamientos de una sociedad joven como la Venezolana, que exige respuestas convincentes y que se mueve a toda velocidad con los cambios tecnológicos que a diario se renuevan.

Es por esto, que el sistema educativo venezolano debe adecuarse a la realidad cambiante de nuestra sociedad, debe vivir, planificar y tomar decisiones con visión de futuro. Las estructuras educativas deben dejar el patrón del pasado y estructurarse con las exigencias del cambio

Mientras la educación no sea una real prioridad de Estado, cualquier intento por llevar adelante nuevos proyectos e innumerables soluciones serán intentos fallidos ante el gran vacío que enfrenta la educación en nuestro país, acompañado de graves problemas de índole político, que en la educación repercuten; de índole económico, que se hacen sentir en el sistema educativo, y de índole social porque son nada más y nada menos que nuestros niños los afectados.

Es interesante conocer como esta serie de problemas afecta el entorno educativo donde a diario se desenvuelven miles de jóvenes. Como el ambiente va actuando tácitamente en la formación de cada uno de estos adolescentes que se enfrentan a valores dados en el hogar y en la escuela con los antivalores cosechados y entregados por el ambiente donde se desenvuelven. La labor de la escuela es inmensa, insospechada. Es por ello que se necesita renovar la formación del docente, actualizar sus conocimientos y reconocer sus grandes méritos sin olvidar que nuestro progreso como nación, dependerá del progreso de nuestra educación.

CAPITULO I

CONTEXTO NACIONAL

1.- DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD VENEZOLANA

Los problemas de la educación en Venezuela deben verse en la complejidad del proceso histórico del país producido en los últimos cuarenta y cinco años. Las transformaciones aceleradas que ha sufrido nuestro proceso económico, han introducido la necesidad de nuevos comportamientos en el Estado y su gobierno de turno, sin el suficiente tiempo para que los venezolanos en general y no sólo el sector educativo, hayan podido asimilar que estamos frente a un proceso de transformación obligado.

Eran muy acentuados en nuestra sociedad, comportamientos con características tradicionales en lo que al costo de la vida y al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas se refiere. Los incrementos acelerados del mismo, en lo cual se reúnen diferentes elementos que van desde la dolarización, la devaluación de la moneda y el mercado hasta la especulación, han marcado parte de la crisis actual. La confianza en que el estado resolvía problemas de índole económico, con un crédito adicional ha llegado a su fin. El estado

paternalista que había siempre accedido a las más mínimas necesidades se encuentra ahora atado por vínculos internacionales que imponen condiciones y causan compromisos. La crisis se acrecienta a diario, notándose una serie de cambios en distintas dimensiones

CAMBIOS POLÍTICOS

El proceso de descentralización político-administrativo ha pretendido ser uno de los cambios más significativos que ha vivido Venezuela en los últimos años, con resultados positivos y alentadores en algunos casos y de pocos o dispersos resultados en otros. Desde el punto de vista educativo, la descentralización no ha cumplido su función ya que desde el nivel central siguen llegando todas las disposiciones, sin tomar en cuenta la realidad local. Vamos al caso de las escuelas donde los directores son escogidos desde el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, en la mayoría de los casos ajenos al entorno donde se van a desenvolver, desconocen sus problemas y realidades, es por ello que se presentan en numerosas oportunidades directores ineficientes y poco identificados con sus comunidades.

Son muchos los factores que han incidido en la problemática educativa como son la política de apertura, el empobrecimiento del país y la política mal usada, que más que entender las necesidades y prioridades nacionales, buscan los beneficios personales o del partido de turno. De hecho los argumentos y las decisiones en cuanto a políticas educativas se modifican de acuerdo a las disposiciones del nuevo gobierno sin tomar en cuenta las ventajas o desventajas

de lo que se venía aplicando; sin realizar estudios que sustenten cambios radicales, consultando a los maestros, pero tomando muy poco en cuenta sus opiniones, conscientes de que son ellos los que van a poner en marcha el plan a ejecutar.

Las continuas indecisiones sobre planes y políticas a aplicar crean incertidumbre. Los cambios de personal y el aumento de la burocracia hacen del Ministerio de Educación Cultura y Deporte uno de los entes más complejos y difíciles de gerenciar. Las acciones sindicales y por ende partidistas, convierten al gremio educativo en uno de los más conflictivos, donde para el logro de reivindicaciones de cualquier tipo utilizan las escuelas, los liceos y hasta los alumnos, mediante manifestaciones, huelgas y concentraciones gremiales finalizando con la aceptación de las mínimas demandas ya sean salariales o sociales.

CRISIS ECONÓMICA

El sector industrial, en la década de los 90, se ha caracterizado por la apertura económica y la globalización. De una industria protegida se ha pasado a una industria más competitiva para defender sus mercados en el país y el exterior. Esta política de apertura ha sido modificada paulatinamente. Existe una intensa campaña de desarrollo y de inversiones masivas sobre todo en los estados orientales, con el desarrollo de la orimulsión, el proyecto de gas Cristóbal Colón y la explotación de la faja petrolífera del Orinoco para el desarrollo de crudos pesados y extrapesados.

Por otra parte, el sector agrícola venezolano vive un tímido desarrollo, no sólo en término de productividad sino de reforma estructural en cuanto a eliminación de subsidios y de controles, mecanismos cambiarios y de precios, implementación de una serie de políticas y programas que ha creado una situación de confusión e incertidumbre.

El empobrecimiento del país, debido especialmente al precario desenvolvimiento de la economía del país en los últimos años es crítico. “De un país que en los años 70 invertía hasta un 25% de su PIB ha bajado a una cifra que oscila entre 10% y el 5%, con consecuencias directas en la caída del empleo. Según cifras de la OCEI, la pobreza en Venezuela disminuyó en 40.7% en 1.981 a 38.5 % en 1.990 y, posteriormente creció en 1.994, según el Ministerio de la Familia hasta un 44.7% ” (*Proyecto Educativo A.V.E.C. 1.999*)

Para 1.996, al promover el crecimiento del producto interno se abrió una serie de oportunidades para que la educación sirviera de vehículo de movilidad social porque se expandió y diversificó el empleo. “Por otra parte, a medida que se avanzó en el proceso sustitutivo de importaciones, los requerimiento tecnológicos se hicieron más complejos, con lo cual se incentivó la mano de obra calificada y con formación profesional. En la actualidad, el estancamiento económico ha provocado una fuerte contracción del empleo. Debido al aumento del desempleo y por ende de la pobreza, el estado venezolano se ha visto en la necesidad de adoptar nuevas políticas de desarrollo que tomen en cuenta la

articulación de la economía venezolana con la economía mundial” (*Educación en Venezuela 1.996*)

Es por ello que la globalización toma importancia, porque implica para países como Venezuela la necesidad de incorporación a los mercados mundiales buscando nuevos acomodos a las fuerza mundiales emergentes en forma de nuevos procesos de industrialización y de nuevas formas de relacionamiento económico con el mundo a partir de procesos de apertura e integración económica y comercial.

Frente a la crisis económica del modelo rentista urge la necesidad de buscar un nuevo tipo de comportamiento económico y social que permita un modelo de financiamiento de la economía que no esté sustentado en la renta petrolera, sino en el trabajo productivo interno, en la competencia tanto interna como externa con base en un modelo de regulación por el mercado, lo que abre la economía nacional a las fuerzas de la globalización y la interdependencia económica mundial. Se podría plantear entonces una economía de mercado que corrigiera su extrema dependencia con la renta petrolera y que pudiera competir a nivel mundial con ofertas exportadoras diversificadas utilizando su fortaleza como país petrolero.

PROBLEMÁTICA SOCIAL

Los índices de pobreza ha aumentado. La disminución del poder adquisitivo ha acelerado el deterioro de las condiciones de vida del venezolano.

Según datos aportados por el Dr. Méndez Castellano, de Fundacredesa y referidos por el Dr. Maza Zabala (1.997, Mayo 28) *Hacia la sociedad venezolana del Siglo XXI. El Nacional A/6.*, la estructura social venezolana se reparte entre el 1% de población muy rica, que comprende 220.125 personas agrupadas en 45.225 familias; el 7% de población con bienestar económico; el 11% de clase media, el 40% de pobreza relativa y 41% de pobreza crítica, todo lo cual configura una composición de la población de creciente pobreza que va empeorando año a año.

La pobreza extrema de la población es un ejemplo del fracaso del proyecto de país que tuvo su mejor expresión política en el Pacto de Punto Fijo donde la educación constituía uno de los pilares para formar ciudadanos participativos y útiles. Pero a esto no se le agregó en la práctica, la necesidad de enseñar a la población a no depender tanto del estado, a trabajar con eficiencia y calidad y a darle prioridades a las necesidades básicas de la familia.

De hecho, la insuficiente alimentación es el principal problema que enfrenta la educación en el país. Es fácil prever las consecuencias lamentables que ha traído a las poblaciones de menores recursos esta subalimentación crónica y crítica. Los niños de menores recursos no pueden rendir con la misma eficiencia de un niño que cuenta con su alimentación bien balanceada. La pobreza los ha llevado al extremo de dejar la escuela para ir en busca de trabajo o de cobijo en la calle, buscando alimento en los pipotes de basura situados en cualquier sitio de la ciudad.

No menos importante es el desempleo que a nivel internacional es considerado como indicador del deterioro de la sociedad y de la calidad de vida. “En Venezuela la masa de desempleados según cálculos realizados por consultores privados, asciende a 1.500.00 personas de todos los niveles, edades y educación, por lo que la pobreza crítica ha aumentado más del 66% y el deterioro de la calidad de vida ha traído como consecuencia la pérdida de oportunidades de acceso a los servicios esenciales que debe tener todo ser humano, tales como educación, salud, vivienda y seguridad social.” (Cordeiro 1.998)

LA FORMACIÓN DEL DOCENTE ANTE LA REALIDAD EDUCATIVA VENEZOLANA

Otro punto de interés, podríamos enfocarlo hacia la formación del docente. En la actualidad esta profesión ha sido muy desacreditada. Antiguamente el maestro era uno de los personajes más resaltantes de la sociedad venezolana. Ser maestro implicaba respeto, posición privilegiada, solidez económica y garantía de la enseñanza que se impartía. Lamentablemente esto se ha ido perdiendo hasta el punto que los que ingresan a las escuelas de educación de las distintas universidades en su mayoría son estudiantes que no han logrado entrar en otras carreras, por lo que utilizan esta como trampolín para ingresar a su carrera de preferencia. Esto ha traído como consecuencia el egreso de profesionales sin vocación y sin amor por el trabajo que realizan.

Lo bajo de la remuneración, no guarda proporción con las exigencias y las responsabilidades de la profesión docente, además de que esta no se valora socialmente. Al docente se le exige mucho, no sólo que sea maestro, que transmita conocimientos, actitudes y valores, sino que supla la carencia de otras instituciones declinantes como la familia.

El educador es clave en los cambios cualitativos. Si no se mejora su formación y se revalora su status, no se van a lograr los cambios que se desean en el sistema educativo. Los maestros no pueden quedarse con la formación de pregrado. Los cambios que se producen en todos los órdenes de la vida y particularmente en el mundo del conocimiento, así como la velocidad creciente con que ocurren, los obliga a una permanente actualización. Los maestros como intelectuales que deben ser, y la responsabilidad que tienen con sus alumnos y con la sociedad, deben dedicarse al estudio en forma permanente, actualizarse y adecuarse a las transformaciones generadas por el mundo y la sociedad.

En Venezuela se ha dado un fenómeno que se repite en la mayoría de los países subdesarrollados. Se educa a las élites de una manera eficiente y semieducamos o marginamos a las grandes mayorías, porque no se ha entendido que la palanca para el desarrollo no está en las élites sino en la sociedad toda. El Dr. Antonio Luis Cárdenas (1.997), así lo expuso en su ponencia en la Universidad de Oxford, "Sólo el 20% de la población disfruta de una educación de calidad, el otro 80% sigue recibiendo una educación verdaderamente deficiente", y así lo había afirmado la *Comisión Internacional para la Educación*

en el Siglo XXI (1.996) “El primer objetivo de los sistemas educativos debe ser disminuir la vulnerabilidad social de los niños procedentes de medios marginados y desfavorecidos, a fin de romper el círculo de la pobreza y la exclusión”

Educar a las masas debe ser el propósito y no meramente construir escuelas. ¿Para qué nos sirven las escuelas si no logramos retener a nuestros niños en ellas? Según la UNICEF, América Latina es la que exhibe el promedio más bajo de culminación de la educación primaria, y la que menos preparación le da a sus niños.

Venezuela no escapa de esta realidad porque nuestros maestros enseñan a decodificar y no a leer; a memorizar y no a comprender. No se ha ayudado a los docentes a ser creativos, a anticiparse a los problemas, a producir muchas ideas para solucionarlos, a presentar resultados de forma amigable. Las nuevas actitudes que debe generar y reforzar la educación requiere que en las escuelas se haga énfasis no en la imitación de modelos, sino en la invención; no en la pasividad y la docilidad, sino en la iniciativa y la creatividad, o sea una enseñanza adaptada al movimiento y complejidad.

Si el maestro del pasado llegara al presente, pensaría que casi nada ha cambiado en las escuelas. Nuestra educación ha permanecido estancada mientras el mundo cambió radicalmente. Nuestra educación es milenaria, no por lo aprendido sino por lo dejado de aprender. El modelo educativo venezolano es

el resultado de múltiples copias mal articuladas de sistemas antiguos de algunos países desarrollados.

Nuestra educación se ha convertido en una verdadera tortura y un total aburrimiento, tanto para el educador como para el educando. Debe lograrse por lo tanto una educación motivadora, que prepare para toda la vida por lo que es necesario comenzar por entender la situación educativa actual y para esto hace falta tener números que describan la realidad nacional. Sin estadísticas no se puede establecer prioridades y sin prioridades no se puede actuar correctamente. Sin embargo “según varios organismos internacionales, las cifras venezolanas son de las más retrasadas y poco confiables. Las estadísticas de Venezuela que aparecen en el Anuario Estadístico de la UNESCO son muchas veces más viejas que las de Afganistán, Haití o Ruanda. Otras veces las cifras son completamente falsas como las reportadas en 1.996 al Buró Internacional de Educación (B.I.E.) en Ginebra: 300 horas de clase semanales en III etapa y diversificado ... ¡ Cuando muchos liceos públicos a veces tiene 30 horas de clases al mes!” (*Cordeiro, 1.998*).

Tal es nuestra realidad que en Venezuela en 1.997, se comenzó con el Sistema Nacional de Medición y Evaluación del Aprendizaje y el Ministerio de Educación todavía no ha procesado los resultados de las primeras pruebas piloto. Un sistema de seguimiento y monitoreo de los logros educativos es imprescindible para entrar realmente en la revolución del conocimiento. La informática y las telecomunicaciones permitirán estandarizar las mediciones y

hacer más fácil las comparaciones internacionales, porque dentro del mundo de la globalización es imposible ocultar la realidad por mucho tiempo.

La educación del futuro debe responder más directamente a las comunidades, a las escuelas, a los padres y a los niños. La mejor manera de acercar la educación a la gente es a través de la descentralización.

Pero “la verdadera descentralización necesita la autonomía de las escuelas. Cada escuela debe trabajar con su comunidad para crear una personalidad y un proyecto propio que actúe como centros vitales y no como simples apéndices del aparato burocrático nacional. La descentralización tiene que llegar hasta entregar la propiedad y la administración de las escuelas a los municipios, los maestros y representantes “ (Cordeiro 1.998)

La educación debe ser prioridad de los gobiernos y preocupación mundial y así quedó establecido en el *boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe (1.990)* “ La educación para todos es un compromiso político basado en el consenso sobre la importancia y urgencia que tiene la educación para el futuro individual y colectivo de nuestras naciones; en el consenso de que la calidad de vida de los sujetos y los procesos de desarrollo económico, político, social y cultural dependen en gran medida, de los protagonismos que ellos pueden desempeñar en la construcción de sus destinos; en la voluntad política de enfrentar las circunstancias adversas concentrando acciones a nivel nacional e internacional.”

La mejor contribución que puede dar la educación es formar con la mayor calidad posible a las grandes mayorías populares y estos cambios comienzan en las aulas. Para lograr estos objetivos es necesario darle más autonomía a los planteles y mayor preparación y autoridad a los directores.

CRISIS EN EL SECTOR EDUCATIVO

El bajo rendimiento estudiantil, la repitencia y el abandono escolar, son temas en los que hay que profundizar cuando se habla de la crisis en el sector educativo. Según informes dados a conocer por la Profesora Norma Odreman, directora general sectorial de educación básica, media diversificada y profesional, “el promedio de notas de educación básica es de 11,5, la repitencia se estima en un 11% en la primera etapa y el abandono alcanza en sexto grado al 42% de los que ingresan primer grado seis años atrás.” Rodríguez I. (1.998, Agosto) *La reforma curricular reposa en los hombros de los maestros*. Movimiento Pedagógico, 18, 5-13

En Venezuela las causas de estas fallas hay que buscarlas en el mismo sistema. Duplá (1.999), en el folleto *La Educación en Venezuela* explica el por qué del bajo rendimiento estudiantil en Venezuela, señalando que en países desarrollados los días destinados a la educación superan los 180 días del sistema venezolano, con jornadas de permanencia del alumno en las escuelas de 8 horas como mínimo. En Venezuela las jornadas escolares son de 5 horas

diarias, lo que incide en el bajísimo rendimiento estudiantil, el poco tiempo que se le dedica al aprendizaje. “En el mejor de los años escolares o sea si se cumplieran los 180 días establecidos en la ley a razón de 5 horas diarias, se alcanzarían cifras de 900 horas dedicadas a aprender, pero sabemos que cada cinco años se pierde año y medio por razón de huelgas y paros en la educación oficial. Esto reduce el tiempo de escolaridad del alumno a un promedio de 600 horas de atención escolar.” (Duplá, 1.999)

La repitencia escolar es el otro problema que presenta el sistema educativo venezolano, asegurándose que la causa de esta no está sólo en el niño. Se ha demostrado en investigaciones recientes que en las aulas se utiliza el tiempo en actividades poco eficaces para el aprovechamiento en términos de aprendizaje y de internalización de actitudes críticas y responsables.

“Un total de 440.172 alumnos, o sea el 10,33 % de la matrícula total para 1.996-97 fueron repitientes.” (Duplá, 1.999) La repitencia se acumula en primer grado y séptimo grado. El choque inicial de la escolarización es muy fuerte para el niño y el inicio de la tercera etapa de educación básica marca una diferencia enorme para el alumno en cuanto a la atención más o menos personalizada de que ha disfrutado hasta sexto grado, el aumento en el número de materias y el cambio de ambiente físico. Todos estos factores inciden en el fracaso del alumno.

La deserción escolar por otra parte se ha convertido en un problema de índole nacional donde “en el curso de 1.985-1.986, en el primer grado ingresaron 607.652 alumnos; 5 años más tarde al comenzar el sexto grado se había reducido a 389.021, es decir 218.631 niños habían abandonado los estudios durante el camino, o sea 36% de abandono”. (*Proyecto Educativo A.V.E.C. 1.999*). Esta tiene diversas causas: “1.- causas de tipo social como la desnutrición crónica de algunos niños que le impiden producir el esfuerzo necesario para atender, entender y aprender; familia desarticulada que no proporciona vigilancia ni ambiente de aprendizaje; en las escuelas rurales necesidades de que los niños trabajen en las faenas agrícolas en determinadas épocas del año. 2.- Causas escolares, como son las instalaciones en mal estado, que hacen perder días de clases a los alumnos y estos terminan por dejar de asistir; maestros poco motivados; mal preparados insistentes y mal pagados; métodos de enseñanza que no logran hacer que el niño domine la lectura lo suficiente para entender e interesarse por el lenguaje de los libros de texto, por lo que son aplazado; repiten curso y terminan por abandonar las escuelas; en las escuelas rurales, dispersión de las viviendas, que obliga a los niños a recorrer distancias considerables; a esto se añade la discontinuidad y el desánimo que produce en los niños la ausencia reiterada de algunos docentes.” (*Duplá, 1.999*)

Vivimos en un país donde parece que es un privilegio terminar el sexto grado. La educación no llega a todos como lo establece la Constitución Nacional. Muchos de los que entran en el sistema educativo, lo abandonan antes de tiempo

o repiten grados, los que permanecen se sienten insatisfechos, los que terminan, no están preparados para defenderse en la vida.

“El sistema escolar venezolano no está logrando la conformación de la personalidad de sus egresados en relación con los valores y actitudes que la Constitución Nacional y la ley Orgánica de Educación establecen entre los grandes fines de la educación. Estos valores y actitudes tales como: la honestidad, el respeto, la solidaridad, el apego por el trabajo perseverante, el espíritu crítico , la creatividad, no están siendo estimulados por el sistema escolar” (*Plan de acción del Ministerio de Educación 1.995*)

El Ministerio de Educación Cultura y Deporte por su parte ha tratado de responder a esta situación con múltiples estrategias que apuntan a elementos de gran importancia dentro del sistema educativo y atiende a grandes necesidades a través de la reforma curricular, que busca hacer del aprendizaje una experiencia más cercana a las necesidades de los alumnos mediante la implementación y puesta en práctica del Proyecto Pedagógico Plantel . Con el se busca darla coherencia, pertinencia y autonomía pedagógica a las escuelas, pero, existen profundos desajustes en la asignación del presupuesto para educación con respecto al presupuesto global, su no equitativa distribución entre los niveles del sistema, en desventaja para con los niveles más bajos. Hay carencia de procedimientos para la rendición de cuentas y una ruptura de la relación entre el empleo del capital y calidad de educación. A todo esto se le suma el profundo proceso de transformación, expresado en la crisis del Estado-

nación, la globalización de la economía y el impacto de las nuevas tecnologías de información, tanto en las escuelas como fuera de ellas, ignorándose que en el ámbito escolar la misma no es privilegio solamente de uno de los niveles educativos del sistema. Por otra parte, se aprecia cada vez más lo que Juan Carlos Tedesco, en *La educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano* (1.998), califica como una falta de consenso en relación a cuáles son o deben ser las capacidades que requiere el desempeño del ciudadano para una sociedad que se transforma profunda y rápidamente y cuál debe ser el alcance de su difusión.

La calidad de la educación depende sobre todo de lo que se haga en las aulas. Las leyes y reglamentos que enmarcan la acción educativa, los planes y programas, los procesos de enseñanza y aprendizaje, son importantes, pero la verdadera acción pedagógica ocurre entre el maestro y el alumno. Por eso si logramos tener buenos maestros, lograremos tener buenos alumnos.

La escuela debe proporcionar una formación sólida, de alta calidad abstracta, capaz de saber interpretar procesos, inculcar una permanente actitud positiva hacia el autoaprendizaje.

Muchas han sido las reformas que se han implantado y que en un futuro se quieren implantar, quizás con buena intención pero que lamentablemente no responden a nuestra realidad educativa. Muchas han sido las propuestas con discursos alentadores y muchos sueños expuestos a la luz pública para lograr

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1.- SISTEMA

Sistema es “un conjunto dinámico y significativo de elementos físicos y/o materiales que interactúan entre sí, conformando un todo organizado y delineable, que sustenta su existencia en la conservación de sus relaciones para la realización rutinaria de transacciones destinadas a la realización de un objetivo común” (Ventocilla 1.998 “Un sistema en una organización es una serie de funciones o actividades que operan juntos para alcanzar el objetivo de la organización. Unas partes del sistema deben operar para apoyar a las otras” (Stoner, Freeman, Gilbert, 1.996)

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL SISTEMA

“Un sistema tiene dos características básicas:

- **Propósito u objetivo:** Todo sistema uno o varios propósitos u objetivos. Las unidades o elementos como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.
- **Globalismo o totalidad:** Todo sistema tiene una naturaleza orgánica por lo cual una acción que produzca cambio en una de las unidades del sistema muy probablemente producirá cambios en todas las otras unidades de este. En otras palabras cualquier estímulo, cualquier

unidad del sistema afectará a todas las demás unidades debido a la relación existente entre ellas. El efecto total de esos cambios o alteraciones se presentará como un ajuste de todo el sistema el cual siempre reaccionará globalmente a cualquier estímulo producido en cualquier parte o unidad.” (Chiavenato 1.997)

El término sistema se utiliza en sentido de sistema total. Los componentes necesarios para las operaciones de un sistema total se denominan subsistemas a su vez estos están formados por la reunión de nuevos subsistemas más detallados. El medio ambiente es el conjunto de todos los objetivos que dentro de un límite específico pueden tener algunas influencias sobre las operaciones del sistema.

CLASIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS

Chiavenato, (1.997) en su obra *Introducción a la teoría general de la administración*, explica que existe una gran variedad de sistemas y una amplia gama de tipología para clasificarlos de acuerdo con ciertas características básicas:

A.- En cuanto a su constitución los sistemas pueden ser físicos o abstractos

a.- Sistemas físicos o concretos, cuando están compuestos por equipos, por maquinarias y por objetos y cosas reales. En resumen, cuando están compuestos por la totalidad de los componentes físicos de un sistema. Pueden describirse en términos cuantitativos de desempeño.

b.- Sistemas abstractos, cuando están compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas. Aquí, los símbolos representan atributos y objetos, que muchas veces sólo existen en el pensamiento de las personas.

En realidad, hay una complementariedad entre sistema físico y sistema abstracto: Los sistemas físicos necesitan de un sistema abstracto para poder operar y desempeñar sus funciones. Los sistemas abstractos solamente se realizan cuando se aplican en algún sistema físico

B.- En cuanto a su naturaleza pueden ser cerrados o abiertos:

a.- Sistemas cerrados: Son los que no presentan intercambios con el ambiente que los rodea, pues son herméticos a cualquier influencia ambiental. Así los sistemas cerrados no reciben ninguna influencia del ambiente, y por otra parte, tampoco lo influyen. No reciben ningún recurso externo y no producen nada que sea enviado hacia fuera.

b.- Sistemas abiertos: Son los sistemas que presentan intercambios con el ambiente, a través de entradas y salidas. Los sistemas abiertos intercambian materia y energía regularmente con el ambiente. Son eminentemente adaptativos, es decir, para sobrevivir deben reajustarse constantemente a las condiciones del medio. Mantienen un juego recíproco con la fuerza del ambiente y la calidad de su estructura se optimiza cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa.

El sistema abierto mantiene un intercambio de transacciones con el ambiente y se conserva constantemente en el mismo estado a pesar de que la materia y la energía que lo integran se renuevan constantemente .

DIFERENCIAS ENTRE SISTEMA ABIERTO Y SISTEMA CERRADO

Existen diferencias fundamentales entre los sistemas abiertos y los sistemas cerrados:

Mientras el sistema abierto está en constante interacción dual con el ambiente y actúa como variable independiente y dependiente del ambiente, el sistema cerrado no interactúa con este.

El sistema abierto tiene capacidad de crecimiento, cambio, adaptación al ambiente y hasta autorreproducción, naturalmente bajo ciertas condiciones ambientales. El sistema cerrado no tiene esta capacidad, mas bien se encontrará siempre en su estado original o inicial. Es una contingencia del sistema abierto competir con otros sistemas, lo que no ocurre con el sistema cerrado.

CONCEPTOS BÁSICOS:

Para el mejor entendimiento de “Enfoque de Sistema” es necesario tener claros los siguientes conceptos:

- **Subsistema:** Son las partes que constituyen un sistema entero.

Además, cada sistema puede ser , a su vez, un subsistema de un todo

mayor. Ejemplo: Un departamento es un subsistema de una planta, que puede ser un subsistema de una empresa, o un subsistema de una industria.

- **Sinergia:** Sinergia significa que conforme los departamentos independientes de una organización cooperen e interactúen, resultarán más productivos que si cada uno de ellos actuara en forma aislada. Significa que el todo es mayor que la suma de sus partes. Ejemplo: En una pequeña empresa, habrá más eficiencia si todo su sistema se relaciona con un departamento único de finanzas, ya que ya que podrá llevarse un mejor y más directo control de estas.
- **Retroalimentación:** Es la clave para el control de un sistema. Conforme avanzan las operaciones del sistema, se les va entregando información a las personas indicadas, quizás a una computadora con objeto de evaluar el trabajo, y en su caso corregirlo.
- **Ambiente:** Todo aquello que rodea externamente una organización (o un sistema). Es el contexto dentro de la cual se halla inserta.

SISTEMA SOCIOTÉCNICO

Chiavenato, (1.998) afirma que algunos autores, conciben la organización como un sistema sociotécnico. Las organizaciones cumplen una doble función: técnica relacionada con la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas, con la ayuda de la tecnología disponible y social que se refiere a la manera de interrelacionar a las personas. El sistema social es una estructuración de

acontecimientos o sucesos más que de partes físicas, y por consiguiente no tiene una estructura separada de su funcionamiento. Está en constante interacción con su medio externo, del cual recibe insumos e información. El sistema técnico por su parte, depende de las necesidades, de las tareas que la organización ejecuta, los cuales cambian de acuerdo con los requerimientos de la empresa. La tecnología determina casi siempre las características de las personas que la organización necesita. Los conocimientos, la experiencia, la calificación personal, las habilidades y las destrezas son factores que dependen de la tecnología que la empresa utiliza. El sistema técnico no puede verse aisladamente, pues es responsable de la eficiencia potencial de la organización. Para operar un sistema técnico se necesita un sistema social compuesto de personas que se relacionan o interactúan profundamente. Ninguno de ellos puede mirarse de manera aislada sino en el contexto de la organización total.

El sistema sociotécnico lo constituyen tres subsistemas principales:

* Sistema técnico o de tarea: Incluye el flujo de trabajo, la tecnología involucrada, la infraestructura material, los desempeños que la tarea exige y algunas otra variables tecnológicas.

* Sistema social: Se relaciona en primer lugar con la cultura organizacional, con los valores y las normas y con la satisfacción de las necesidades personales. En el sistema social también están incluidos la organización informal, el nivel motivacional de los miembros y sus actitudes individuales.

* **Sistema gerencial o administrativo:** Implica la estructura organizacional, las políticas, los procedimientos y las reglas. Coordina y dirige los requerimientos externos, los recursos y necesidades del momento.

Las interacciones entre el sistema técnico y el sistema psicosocial en la organización afectarán y pueden ser un factor determinante de las relaciones entre la tecnología y la sociedad. En cualquier organización los objetivos, estructura, sistema psicosocial, y sistema gerencial son influidos por la localización del sistema técnico. Cualquier cambio en el sistema técnico tendrá repercusiones en los otros sistemas organizacionales.

“Además del subsistema gerencial existe el *subsistema Institucional* que tiene que ver con los problemas de las relaciones externas. Está localizado no en la gerencia sino en la junta directiva. Su función apunta a las relaciones con el gobierno, la comunidad y diversos sectores sociales y económicos.” (Carlos Dávila 1.996)

CLASIFICACIÓN DE LOS SUBSISTEMAS ORGANIZACIONALES

Kast y Rosensweig (1.986) propone una clasificación diferente de los subsistemas organizacionales, estos son: estructural, administración, técnico, de metas y valores y psico-social.

Subsistema Estructural: Consiste en la evaluación del modelo dinámico que establece la ordenación y asignación de funciones y tareas dentro de la organización con el objeto de detectar y precisar sus deficiencias

Subsistema Administrativo: Consiste en la identificación, precisión, descripción y evaluación del conjunto de normas, procesos, mecanismos y medios tanto formales como informales que se establecen entre las diferentes unidades organizativas. Representa el elemento central de la organización. Tiene una doble responsabilidad: asegurar relaciones equilibradas con el medio ambiente o entorno y armonizar sinérgicamente las interrelaciones entre los diferentes subsistemas de la organización.

El entorno suministra el marco de referencia dentro del cual funcionan las organizaciones. La tecnología es importante, con frecuencia está relacionada directamente a la estructura organizacional. El subsistema psicosocial proporciona la atmósfera interna para las operaciones diarias. El rol principal del subsistema administrativo es el de integrar las actividades a fin de alcanzar la misión y los objetivos estratégicos de la organización.

Subsistema Técnico: Constituye una evaluación de los diversos recursos técnicos, que dispone la organización, sea estos humanos infraestructura y tecnológico. El análisis del sistema técnico está dirigido a determinar las deficiencias, distribución y adecuación de los recursos. Tiene un impacto preponderante en la estructura organizacional, las relaciones humanas y el subsistema gerencial. Se refiere a los medios estandarizados para lograr un objetivo o resultado predeterminado. El subsistema técnico es uno de los

valores más importante en la organización compleja, pero de ninguna manera la única fuerza importante

Subsistema de Metas y Valores: Consiste en la determinación de los propósitos, criterios y formas de conducta y actuación que prevalecen en la organización, alrededor de los cuales se ha ido estructurando la cultura organizacional.

Subsistema Psicosocial: Consiste en la determinación de la forma de agrupación social dentro del complejo organizacional que constituye la organización y sus respectivos pesos relativos e intereses. Así mismo es necesario establecer los grupos antagónicos y afines para prever posibilidades de alianza, cooperación y conflicto. El subsistema psicosocial incluye: El clima organizacional con la motivación y el liderazgo y la comunicación informal. El subsistema psicosocial se ve afectado por los sistemas de valores de las personas, su responsabilidad, etc.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones poseen todas las características de sistemas abiertos

a.- Comportamiento probabilístico y no determinístico: Como todos los sistemas sociales, las organizaciones son sistemas abiertos afectados por cambios en sus ambientes, denominados variables externas. El ambiente no tiene frontera e incluye variables desconocidas e incontroladas.

b.- Las organizaciones como parte de una sociedad mayor constituida por partes menores: Las organizaciones se perciben como sistemas dentro de

sistemas. Los sistemas son complejos de elementos colocados en interacción que producen un todo. Como sistema la organización está continuamente sometida a un cambio dinámico y requiere de un equilibrio.

c.- Interdependencia de las partes: La organización es un sistema social con partes interdependientes e interrelacionadas. Comparte con los sistemas biológicos la propiedad de una intensa interdependencia de sus partes.

d.- Frontera o límite: Es la línea que sirve para demarcar lo que está dentro y lo que está fuera del sistema. Las organizaciones tienen fronteras que las diferencian de los ambientes. En el campo educativo, una escuela puede ser un sistema (si tiene objetivos), un distrito escolar y un programa de instrucción pueden serlo también. ¿Qué podemos hacer para asegurar que un sistema sea humano y pertinente? El uso del “enfoque de sistema”.

2.- ENFOQUE DE SISTEMA

Existen muchas definiciones de “enfoque de sistema” “Concepción de la organización como un sistema, unido y dirigido de partes interrelacionadas” (Stoner, Freeman, Gilbert, 1.996), “ Proceso mediante el cual se identifican necesidades, se selecciona problemas, se determinan los requisitos para la solución del problema, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen y aplican métodos y medios, se evalúan los resultados y se efectúan las revisiones que requiera todo o parte del sistema, de modo que se eliminen sus carencias.” (Kaufman, 1.983)

El enfoque sistémico como se emplea aquí es un tipo de proceso lógico de solución de problemas que se aplican para identificar y resolver importantes problemas educativos; es crucial para la planificación.

El enfoque sistémico es un instrumento y una manera de pensar, “es un instrumento de procesamiento para lograr de manera más efectiva y eficiente los resultados educativos que deseen, a la vez que un modo de pensar que subraya las determinaciones y soluciones.” (Kaufman, 1.983)

Del mismo modo que la ciencia y la metodología científica, son procesos, también los son la planificación y el enfoque sistémico para abordar los procesos de la educación. En consecuencia, los resultados del proceso dependen de la validez de los datos que se utilizan para identificar y resolver problemas educativos y de la objetividad del modo personal con que en la planificación se usa un enfoque sistémico y sus instrumentos afines.

Un enfoque sistémico debe hacer que la educación resulte humana. Tiene una importancia vital para el éxito de la educación el que se considere y preserve la individualidad de cada persona en el diseño y aplicación de cualquier proceso educativo funcional.

La planificación y los elementos de un enfoque sistémico se centra en el estudiante y aseguran que se atiendan o mantengan las ambiciones, dudas, esperanzas y aspiraciones de cada individuo.

“No hacer planes en absoluto o no planificar sobre las bases de necesidades y características individuales definidas, equivale a exponer, a deteriorar a las personas como también su felicidad, dignidad, fuerza y destreza. No obstante un enfoque sistémico es solamente un proceso de identificación y resolución de problemas educativos y puede ser funcional y válido a la medida que lo requieran o permitan las personas que lo empleen.” (Kaufman, 1.983)

Si se puede concebir la administración educativa como un proceso de soluciones de problemas que incluye planificación, diseño, implantación, control, evaluación y revisión, entonces el enfoque sistémico considerado como proceso de diseño puede ser un elemento verdaderamente útil para los directores y administradores de la educación.

La administración educativa utilizando el enfoque sistémico, se inicia con una evaluación de las necesidades educacionales. Nunca se exagera la importancia de iniciar el diseño de un sistema a partir de necesidades demostrables, evita la selección de soluciones antes de la identificación de los problemas. Así pues, la primera etapa de un proceso administrativo educacional denominado enfoque sistémico, consiste en la identificación de los problemas, basándose en necesidades observadas.

El proceso de evaluación de necesidades, ha identificado ya las discrepancias que deben resolverse basándose en las prioridades y ha

proporcionado los requisitos generales para un sistema educativo. Esos requisitos generales sirven como objetivos de misión y requisitos de realización para el diseño de sistemas. Mediante la comparación de ese enunciado del problema con las situaciones y los resultados que se experimentan en la actualidad, el planificador de sistemas podrá saber a dónde se dirige y cómo determinar si ha alcanzado sus objetivos.

3.-ELEMENTOS DE UN SISTEMA SOCIAL

Las organizaciones está formada por un sistema ambiental externo y un sistema interno de relaciones que son interdependientes. “Hay tres elementos en un sistema social:

a.- Las actividades : tarea que la gente desempeña

b.- Las interacciones: Ocurren entre la gente en el desempeño de esas tareas

c.- Los sentimientos: se desarrollan entre las personas

Estos elementos se refuerzan mutuamente, las actividades conjuntas conducen a interacciones y elementos comunes” (Kaufman, 1.983)

Al considerar a la institución un ejemplo de organización social, ideada y creada por seres humanos para cumplir una variedad de objetivos, se debe tener en cuenta que es un sistema en constante proceso de cambio para evolucionar y adaptarse mejor a las exigencias de la sociedad actual.

Se puede presentar a la institución como organización social con su sistema estructurado de relaciones humanas a través de:

1.- Metas y objetivos: Trazados por la organización como necesidad perentoria de rescatar y afianzar los valores humanos en las generaciones que se están formando.

2.- Una comunidad donde convergen características comunes a sistemas abiertos

4.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:

Para entender “Planificación Estratégica es necesario comenzar por conocer el concepto y las características de la “Planificación”

“La planificación es una forma concreta de la toma de decisiones que aborda el futuro específico que los gerentes quieren para sus organizaciones” (Stoner, Freeman, Gilbert, 1.996).

La planificación no es un solo hecho, con un principio y un final claro. Es un proceso continuo que refleja los cambios del ambiente en torno a cada organización y se adapta a ellos. Establece metas y elige los medios para alcanzar dichas metas.

Las organizaciones se administran de acuerdo con dos tipos de planes. Los planes estratégicos son diseñados por los gerentes de niveles altos y definen las metas generales de la organización. Los planes operativos contienen los detalles para poner en práctica, o implantar los planes estratégicos en las actividades diarias.

La planificación estratégica constituye una función esencial, quizás la más importante de la alta dirección de cualquier organización. Generalmente sólo se la reconoce como tal, cuando es realizada en forma consciente y explícita. Su propósito es precisamente evitar que las organizaciones estén a la deriva, a merced de acontecimientos futuros que puedan afectarlas profundamente y que pudieran haber sido previstos.

Con la planificación estratégica las organizaciones intentan alcanzar un mayor control de su desarrollo, dedicando tiempo y esfuerzo a prever, analizar y en general anticipar las consecuencias que puedan tener los cambios en el medio ambiente, buscando minimizar los efectos de aquellos negativos y ampliar las consecuencias de los que sean favorables.

“Hacer planificación es adoptar una actitud activa y previsiva frente al medio ambiente, tratando de evitar que los acontecimientos nos sorprendan sin tener el tiempo suficiente para reaccionar en forma adecuada oportuna y efectiva.” (Flores, 1.992)

Todas las organizaciones toman periódicamente decisiones que se pueden calificar de estratégicas. De alguna manera, estas decisiones surgen como producto de un complicado juego entre el ambiente externo más específico y relevante para cada organización y sus características internas. Obviamente esta relación entre la organización y su ambiente externo está significativamente influida por los propósitos últimos que ella persigue.

Por estrategia entonces es posible entender todas aquellas decisiones no rutinarias que las organizaciones toman en función de su medio ambiente relevante, de sus posibilidades internas y de sus propósitos generales.

Desde esta perspectiva es fácil entender las razones por las cuales se afirma que todas las organizaciones toman decisiones estratégicas, aun cuando a éstas no se las defina explícitamente como tales. Incluso en aquellas organizaciones que no han establecido un proceso de planificación, se toman, en determinados momentos, decisiones de tipo estratégico, con menor o mayor grado de conciencia, con mayor o menor grado de formalización y con mayor o menor éxito.

FINALIDAD DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planificación estratégica tiene como finalidad esencial hacer frente a la incertidumbre originada principalmente por los cambios del medio externo, hace uso de técnicas poco estructuradas y requiere creatividad y algo de

inspiración para tratar de optimizar la adaptación de la organización a los cambios externos.

“La planificación estratégica se puede definir como un proceso que permite a los dirigentes de una organización tomar decisiones sobre las mayores orientaciones de ésta, desde su misión hasta sus planes, tomando en consideración: a.- Los cambios ambientales b.- Las capacidades de la organización c.- Las prioridades” (Flores, 1.992)

ATRIBUTOS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- Se ocupa de cuestiones fundamentales. Da respuesta a preguntas como la siguiente: ¿En qué situación estamos y en qué programa deberíamos estar?
- Ofrece un marco de referencia para la planificación operativa y para las decisiones ordinarias.
- Supone un marco temporal más largo que otros tipos de planificación.
- Ayuda a orientar las energías y recursos de la organización hacia las actividades prioritarias.

Es una actividad de alto nivel, en el sentido que la alta gerencia debe participar activamente.

El proceso de planificación estratégica es sólo una parte, quizás la más conocida, de la actividad de planificación. El segundo tipo de planificación es la programación de actividades y asignación de recursos a nivel global de la organización, para asegurar el logro de sus metas -Planificación operativa-

La planificación estratégica es un método para definir el curso de acción que debe seguir una organización en un período dado, definir sus propósitos, sus objetivos y sus grandes metas y establecer las formas en que se van a asignar los recursos, de manera que la organización se mueva en el sentido deseado.

La planeación estratégica es vital en la mayoría de las empresas ya que:

a.- Los directivos pueden cumplir con sus responsabilidades en forma muy eficiente

b.- Exige al director que formule y conteste preguntas claves para su compañía.

c.- Simula el futuro en papel, experiencia que no sólo es relativamente económica sino que permite también a las empresas tomar mejores decisiones acerca de las medidas a ejecutar en cuanto a oportunidades y peligros futuros.

La planeación en sí aclara las oportunidades y peligros futuros de una empresa.

d.- Es una manera efectiva de considerar un negocio como sistema y así evitar la suboptimización de parte del sistema a costo de todo.

e.- Estimula el desarrollo de metas apropiadas de la compañía, los cuales a su vez son factores poderosos para la motivación de las personas.

f.- Proporciona una estructura para la toma de decisiones en toda la empresa.

g.- Proporciona una base para medir el desempeño de la empresa

h.- Señala a la alta dirección los asuntos claves y ayuda a establecer las prioridades adecuadas

i.- Tiene algunas limitaciones: los pronósticos en los cuales se basa, pueden estar equivocados; la resistencia interna puede reducir su eficacia; escasa y difícil; requiere de cierto tipo de talento que puede no existir en una empresa.

j.- La planeación estratégica no garantiza el éxito, pero considera todos los factores.” (Steiner, 1.986)

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO

La planificación en el sector educativo es la actividad permanente que conduce a la concepción de sistemas idóneos de producción de bienes y servicios educativos, a partir de información disponible sobre el desarrollo histórico de las variables educativas, demográficas, sociales, políticas y económicas pertinentes, con el propósito de satisfacer las necesidades y problemas, en los aspectos que son de su competencia y que demanda el país.

SITUACIÓN INSTITUCIONAL

CAPITULO III

SITUACIÓN INSTITUCIONAL

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INSTITUCIÓN

La Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen”, ubicada en la avenida América entre las avenidas Roosevelt y El Paseo en la Urbanización los Rosales de la parroquia civil San Pedro del Municipio Libertador (Ver croquis anexos 1-2-3), perteneciente al Distrito Escolar N ° 1, sector 1 C de la Zona Educativa N ° 1, es una institución privada sin fines de lucro subsidiada por el convenio Ministerio de Educación Cultura y Deporte – Asociación Venezolana de Educación Católica (A.V.E.C.) y regentada por la Congregación de Hermanas Carmelitas de Madre Candelaria o Carmelitas Venezolanas.

HERMANAS CARMELITAS DE MADRE CANDELARIA

De las Hermanas Carmelitas se puede reseñar que se trata de una institución religiosa nacida en Altigracia de Orituco a comienzos del siglo XX (1.903), como una respuesta a las necesidades sociales del momento enmarcado en la guerra Libertadora. Fue fundada por la Madre Candelaria de San José, mujer venezolana de grandes cualidades humanas y sentido social y Monseñor Sixto Sosa, también venezolano y preocupado por la realidad social de

Altagracia de Orituco, fue él quien tuvo la iniciativa de la fundación de un hospital con el que nace la Congregación de las Hermanitas de los Pobres de Altagracia de Orituco, como se le llamó al principio.

La Congregación comenzó su campo de acción con hospitales, pero dadas las circunstancias o necesidades de la época, fue extendiéndose con la apertura a otros apostolados, entre ellos ancianatos, vicarías, casa hogar y colegios.

En 1.925, debido a las dificultades de orden económico y normas eclesiásticas, se ve en la necesidad de anexarse a la Orden del Carmen, la cual hizo presencia en el país en el año 1.922 con la llegada de los primeros frailes a Porlamar, Estado Nueva Esparta. Con su anexión la Congregación tuvo que asumir la espiritualidad y Carisma del Carmelo sumándola a la suya, la cual era de servicio y amor a Dios manifestado en el hermano más pobre bajo el lema “ Dios es Caridad” y “Mi Dios y mi todo”.

El Carisma asumido es el de la contemplación y la acción, fundamentados en la espiritualidad Mariana y en el celo apostólico del Profeta Elías inspiradores de la Orden. Este Carisma de oración y acción, manifestados en la práctica de la fraternidad y servicio de la Iglesia con el Espíritu Misionero de sacrificio y entrega, es el que hoy procuran impartir en cada una de sus obras.

En la actualidad cuentan con 5 colegios (Cumaná 2, Caracas, La Fría y Maracaibo), 2 vicarías (Porlamar y Altagracia de Orituco), 2 casa hogar

(Altagracia de Orituco y Guanare), 2 ancianatos (Mérida y La Grita), 1 coordinación de pastoral juvenil (La Colonia Tovar) y 1 coordinación de pastoral (Puerto Rico). (Ver anexo 4)

CARACTERISTICAS DE LAS INSTITUCIONES CARMELITAS

- **Regentada por Religiosas actualizadas y preparadas para enfrentar los retos de la nueva Venezuela**
- **Basada en la filosofía y política de la A.V.E.C.**
- **Con opción preferencial por los de menos recursos**
- **Ofrecer una educación de excelencia donde se busque la integridad humano-cristiana de la persona. Centrado en los valores**
- **Ofrecer una educación que comprometa a la familia en los procesos del centro**
- **Ofrecer una educación abierta e inserta en la realidad nacional**
- **Ser centro de acción profética donde se anuncie la buena noticia y se denuncien las injusticias**
- **Ser instituciones que funcionen en clave de pastoral**
- **Con claros principios ajustados a los avances de la ciencia y la tecnología**

HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN

La Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” abrió sus puertas el 08 de Septiembre de 1.953 y las actividades escolares comenzaron el

16 de ese mismo mes. Se inicia con 220 alumnas provenientes en su mayoría de la zona de Los Rosales, Santa Mónica, Las Acacias, El Cementerio y El Valle. En ese primer grupo de alumnas estaban algunas en condición de internas o niñas de casa como eran identificadas por la comunidad religiosa y escolar del momento.

En un primer momento se ofrecieron: Kinder, primaria completa, primero y segundo año de bachillerato, y secretariado comercial. Dos años más tarde el colegio amplía su oferta y se abre la normal y el segundo ciclo de bachillerato.

Nos dicen las crónicas que la comunidad estaba organizada así:

Hna. Celina Salazar Directora; Hna. María Justa Salazar Superiora; Hna. María José Díaz Costurera; Hna. Camila Rojas Maestra de Kinder; Hna. Genoveva Martínez Cocinera y encargada del comedor, Hna. Rita Pérez Encargada del Transporte. La capellanía estaba a cargo del Padre Vidal Alvarez de la Congregación de los Agustinos, quien oficiaba la misa diariamente y prestaba atención espiritual a las niñas.

Dos años después el colegio se había convertido en una sólida institución. Por las tardes, funcionaba un turno gratuito de segundo a sexto grado, para las alumnas de escasos recursos económicos; se dictaban además cursos de corte y costura y de secretariado comercial. La escuela gratuita ostentaba el nombre de "Madre Candelaria" y registraba una matrícula de 200 alumnas.

Conscientes de que la buena marcha de una institución depende en gran medida de la calidad de su personal directivo, se puede decir que el Colegio "Nuestra Señora del Carmen" ha tenido la suerte de contar siempre con excelentes directoras desde sus inicios. A la Hna. Celina Salazar, a quien corresponde el honor de haber sido la primera (1.953), la sustituye la Hna. Concepción en 1.955, y a esta la Hna. María Justa el año siguiente (1.956). En 1.957 se encuentra de nuevo frente al cargo a la Hna. Concepción. En 1.958 se le confía a la Hna. Joaquina la responsabilidad de dirigir el instituto, hasta el año 1.960 cuando llega a la institución la Hna. María Luisa Boada, con la que el colegio entra en una etapa de acelerado crecimiento que lo lleva a ocupar un puesto de avanzada entre los institutos de su tipo en la capital.

En 1.967, en el colegio se suprimen los cursos de Normal. En Julio egresa la última promoción de Maestras. A partir de 1968, se da un notable crecimiento y mejoras de la institución, ya que se renueva parte de la dotación, se amplían los laboratorios, se acondiciona el auditorio, se lucha por mantener un excelente cuerpo de docentes de reconocida trayectoria educativa, lo que le da gran credibilidad y garantía de ingreso a la universidad a sus egresadas.

En el año 1968, se introduce la causa de beatificación de la Madre Candelaria, fundadora de la Congregación que regenta al colegio, religiosas que en todo momento han desarrollado una extraordinaria labor orientada a la formación de la juventud femenina de la comunidad, no sólo en el aspecto

intelectual, sino también, una especial atención a la formación moral y cristiana que las capacite para enfrentar la profunda crisis que vive el país.

A la Muerte de la Hna. María Luisa en el año 1.988, quien dirigió eficazmente la institución durante más de 20 años, llega a la dirección del plantel la Hna. Albina J. Mora M., actual Superiora General de la Congregación, quien emprende una insigne labor en la formación integral de las alumnas de la institución. Para el año escolar 1.990 – 1.991, se elimina la rama de Humanidades, debido al escaso número de alumnas que a ésta ingresaba. El colegio amplía nuevamente su visión de ayuda y apoyo al más necesitado, creando un centro de capacitación “Madre Candelaria”, para iniciar al personal docente y a los miembros de la comunidad que así lo desearan en el mundo de la informática.

De las aulas del plantel han egresado 38 promociones con un total de 1.477 bachilleres, logrando la mayoría de ellas ingresos exitosos a las distintas universidades del país. (Ver anexo 5)

En la actualidad la responsabilidad de dirigir la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen”, esta a cargo de la Hna. Evelín F. González H. Quien llega a la institución en Septiembre de 1.995, luego de cumplir una excelente labor en el Colegio “Padre Alcalá” de Cumaná, Estado Sucre, ocupando el cargo de Directora.

La Hna. Evelín González, reestructura la institución, creando nuevas dependencias administrativas, amplía el número de aulas y muestra notable preocupación por el clima escolar, procurando mejorar la estructura física y la dotación de los recursos y servicios estudiantiles. Su política gerencial es la búsqueda de la excelencia en la calidad educativa.

Entre sus inquietudes respecto a proyectos futuros, está la creación de la mención técnica, como otra opción a corto plazo, sobre todo a considerar por los estudiantes con pocas posibilidades de ingreso a la universidad y la prolongación de estudios en el plantel, de los niños varones inscritos en preescolar, en atención a sugerencias e inquietudes presentadas por los representantes, alumnas y a la misma realidad de la sociedad. En el presente año escolar 99-2.000 han sido inscritos en primer grado de Educación Básica los primeros tres varones con los cuales se le ha dado inicio a esta última inquietud.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Su organización es netamente piramidal, y su actual directora mantiene supervisión constante. Los distintos departamentos dependen de las directrices emanadas de la Dirección del Plantel aunque entre ellos existe comunicación y asesoramiento que permite un mejor logro de las metas que se trazan.

Todo el personal del plantel está integrado por 67 personas (Ver anexo 6), de las cuales 52 pertenecen al personal docente, incluyendo al personal directivo y coordinadores, 5 al administrativo y 9 al obrero.

El personal directivo, está conformado por dos religiosas, profesionales de la docencia, egresadas del Instituto Universitario Santa Rosa de Lima (IUSI), hoy Universidad Santa Rosa de Lima ubicada en Caracas donde se forman educadores con un perfil cristiano católico.

Existen cinco coordinaciones (Ver anexo 7): Registro, control y evaluación de estudio, coordinada por un profesor graduado; Seccional donde se llevan los controles de disciplina (asistencia, puntualidad y conducta) tanto de docentes como alumnado, esta coordinación está atendida por una Bachiller Docente de amplia experiencia, con 23 años de permanencia en el plantel; la coordinación de Preescolar y Básica I Etapa, está atendida por una Bachiller Docente con garantizada experiencia en el nivel de preescolar, ya que ejerció como supervisora en el sector oficial durante 15 años, es la responsable de velar por el buen funcionamiento del proceso enseñanza – aprendizaje en el nivel y etapa a su cargo en lo referente al desarrollo del diseño curricular y otras competencias del nivel; una coordinación de III etapa y diversificado atendida por una Licenciada en Educación egresada de la Universidad Católica Andrés Bello con 16 años de permanencia en la Institución y ex alumna de la misma por

lo que se siente ampliamente identificada con el plantel, y por último la coordinación de Pastoral atendida por una religiosa graduada, quien además tiene 26 años de servicio en la educación de la Congregación, lo que la acredita como una eficiente ejecutora de sus funciones en la pastoral religiosa del plantel.

También existen como unidades administrativas, Orientación y Difusión Cultural, atendida por una Técnico Superior Universitaria, Psicopedagoga, quien se encarga de los casos especiales de alumnas que presentan dificultades de aprendizaje o problemas de adaptación orientando según el caso o remitiendo a algún especialista, además se encarga de todo lo correspondiente a la parte recreativa, cultural y la labor social de las alumnas cursantes de segundo año de ciencias, la otra unidad administrativa es el Centro de Recurso para el Aprendizaje, atendido por una Bachiller Docente, funciona como centro de apoyo al docente de aula y alumnado en general. El resto del personal docente está distribuido según el siguiente cuadro:

NIVEL	DOCENTES/TITULO
PREESCOLAR	2 Licenciadas en Educación Preescolar 1 Técnico Superior en Educación Preescolar
I y II Etapa de Educación Básica	1 Docente no graduada 2 Bachilleres docentes 2 Técnicos Superiores en Educación Integral 7 Licenciadas en Educación y/o Profesores 1 Religiosa Profesora (E.R.E.)
III Etapa de Educación Básica	2 Docentes no graduados 13 Licenciados en Educación y/o Profesores 1 Religiosa no graduada (E.R.E.)
Diversificado	3 Docentes no graduados 6 Licenciados en Educación y/o Profesores

Cabe destacar que en la Tercera Etapa y Media Diversificada los docentes están ubicados en el nivel donde tengan mayor carga horaria, según lineamientos de la A.V.E.C.

A pesar de haber un considerable número de docentes no graduados (9), se puede afirmar que la mayoría de ellos están ampliamente capacitados para realizar su trabajo con eficiencia y calidad, ya que tres (3) tienen más de quince (15) años trabajando en la docencia, otra, estudia octavo semestre de educación

y diez (10) años de experiencia en la docencia, de los otros cinco (5), tres (3) son auxiliares de preescolar con algunos cursos sobre el nivel y los otros dos (2) son estudiantes universitarios, quizá si, con poca experiencia en la docencia pero con un gran dominio de las asignaturas impartidas.

De todo el personal docente, siete (7) son además representantes del plantel, en preescolar, básica y bachillerato.

Las características que se buscan en el personal directivo y docente de la institución, quedan descritas en el siguiente perfil:

PERFIL DEL DIRECTIVO CARMELITA

- Comprometido con el Evangelio
- Con Espíritu de Sacrificio y Misionero
- Sujeto a los lineamientos de la Iglesia y de la Congregación
- Profesionalmente competente
- Gerente eficaz y eficiente
- Abierto al cambio educativo. Actualizado y atento al cambio que vive el país
- Dispuesto a ser acompañante de los entes implicados en el proceso enseñanza-aprendizaje
- Organizado, comunicativo, firme, dinámico y seguro

- **Alegre, receptivo, cariñoso, afectivamente equilibrado y educado en el trato**
- **Maestro con vocación educadora, dispuesto a una formación permanente**
- **Capacidad para el trabajo en equipo y responsabilidad en el cumplimiento de su misión.**

PERFIL DEL DOCENTE CARMELITA

- **Cristiano practicante**
- **Identificado con la filosofía de la Congregación**
- **Profesionalmente competente**
- **Personalidad sana, con actitudes y valores humano- cristianos sólidos y con capacidad de liderazgo**
- **Abierto al cambio educativo, sensibilidad para la excelencia y creatividad en su quehacer cotidiano**
- **Autoestima elevada y conciencia de su vocación educadora**
- **Competencia e idoneidad profesional y con voluntad de mantenerse en formación permanente**
- **Capacidad para el diálogo, trabajo en equipo y responsabilidad en el cumplimiento de su misión.**

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO

El personal administrativo está conformado por cinco (5) personas:

1 Administradora, religiosa, bachiller docente y con más de 30 años de servicio como docente y administradora.

1 Auxiliar administrativo, bachiller en ciencias, con noveno semestre aprobado de Ingeniería en Computación faltándole solo la tesis para su grado.

2 Secretarias ambas bachilleres una en Ciencias y otra comercial. Una de ellas religiosa, la otra es representante del colegio y una recepcionista religiosa.

El personal obrero lo conforman 9 mujeres, todas con poca formación académica, a excepción de una que está terminando su bachillerato. De este grupo, una es representante del colegio.

Para la formación de los representantes ejecuta un plan de Escuelas para Padres coordinadas por la Escuela de Formación de la AVEC (EFAVEC), con la finalidad de “rescatar y subrayar el derecho-deber de los padres de familia a ser los primeros y principales educadores de sus hijos, ayudándolos a potenciar desde el hogar y a la luz de los valores del Evangelio, el proyecto de vida de cada hijo y a seleccionar los elementos más adecuados para su formación” (Proyecto Educativo A.V.E.C. 1.999)

CARACTERÍSTICAS DEL REPRESENTANTE

- **De principios cristianos**
- **Comprometido con la Institución**
- **Dispuesto a acompañar el proceso enseñanza-aprendizaje**
- **Abierto al diálogo**
- **Dispuesto al cambio**
- **De espíritu de entrega ante las necesidades de la institución**
- **Con alto sentido de responsabilidad**

LAS ALUMNAS Y EL AMBIENTE

Las alumnas de esta institución en la actualidad provienen en su mayoría de El Cementerio, El Valle, Coche, Los Rosales y Las Acacias. Aunque es un colegio subvencionado, la población estudiantil es heterogénea, ya que no todas las alumnas provienen de hogares de escasos recursos económicos, dada la política de la AVEC del aporte por mensualidades diferenciadas para ayuda de los más necesitados, la cual establece que el que más tiene, paga más. Esta aseveración es mal entendida por algunos representantes ya que ven en la institución la oportunidad de estudio para sus representadas en un colegio de prestigio a bajo costo, aunque económicamente puedan hacer un mejor aporte

PERFIL DEL ALUMNO CARMELITA

- Preocupado por su proceso de Fe y abierto a las exigencias del seguimiento de Jesús.
- Dinámico y activo, capaz de situarse en el mundo críticamente y de leerlo para descubrir su significado
- Renuente a aceptar la realidad actual como única posible y se empeña en su transformación.
- Capaz de descubrir la dignidad de la persona humana y de salir en su defensa, asumiendo con responsabilidad y equilibrio la capacidad de elección y decisión que caracteriza a la persona.
- Solidario, participativo, generoso, autocrático, abierto a todos los valores humanos y cristianos y en constante proceso de crecimiento integral
- Apasionado por el mundo de la cultura, cuestionador y cuestionante, inquieto por aprender.

En los actuales momentos el centro educativo atiende los tres primeros niveles de educación, a saber: Preescolar, Básica y Media Diversificada y Profesional en la mención ciencias. Cuenta con 900 alumnos y 25 secciones, tres (3) de preescolar, dieciocho (18) de básica (I, II y III etapa) y cuatro (4) secciones de diversificado, son dos (2) secciones por cada grado a partir del primer grado.

La matrícula estudiantil está conformada según se refleja en el siguiente cuadro:

Niveles	Alumnas Año 98 – 99	Alumnas Año 99 – 2.000
Preescolar I	27	36
Preescolar II	39	38
Preescolar III	39	42
////////////////////	////////////////////	////////////////////
1 ° Grado "A"	33	41
1 ° Grado "B"	32	42
2 ° Grado "A"	29	38
2 ° Grado "B"	30	38
3 ° Grado "A"	38	29
3 ° Grado "B"	37	31
////////////////////	////////////////////	////////////////////
4 ° Grado "A"	39	39
4 ° Grado "B"	40	38
5 ° Grado "A"	31	41
5 ° Grado "B"	30	41
6 ° Grado "A"	36	28
6 ° Grado "B"	37	29
////////////////////	////////////////////	////////////////////
7 ° Grado "A"	35	42
7 ° Grado "B"	33	42
8 ° Grado "A"	34	30
8 ° Grado "B"	32	30
9 ° Grado "A"	35	31
9 ° Grado "B"	30	32
////////////////////	////////////////////	////////////////////
1 ° de Cs. "A"	38	30
1 ° de Cs. "B"	40	34
2 ° de Cs. "A"	23	35
2 ° de Cs. "B"	23	37

Tal como se presenta en el cuadro, podría considerarse que existe una disparidad entre la política de formar en la excelencia y la formación que realmente se pueda estar dando en algunos cursos, dado el elevado número de

casi un 27% del alumnado en el primer curso de la III etapa, aun a pesar de ser alumnas en su mayoría provenientes del mismo plantel.

- **El personal religioso, se muestra poco receptivo a los cambios e iniciativas educativas propiciadas por la Dirección, situación que se evidencia en el escaso interés demostrado y la poca disposición mostrada en las actividades distinta de su labor cotidiana.**
- **A pesar de la constante y esmerada preocupación de la institución por hacer de la escuela un clima de acogida, donde la alumna se sienta totalmente identificada, no se logra ese impacto, cuesta hacer posible la integración eficiente de hogar – escuela – comunidad.**

Por todo lo expuesto, y siguiendo alguna de las propuestas o estrategias presentados en el plan de acción del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, consideramos como urgente la necesidad de trabajar desde un compromiso con el proyecto educativo del plantel, pero de una manera participativa, donde se involucre a cada sector que conforme la comunidad: Alumnos, docentes, representantes, comunidad circundante, partiendo por supuesto del diagnóstico real de la institución, revisando el actual proyecto, reglamento interno y otras normativas.

Al considerar la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” como un ejemplo de organización social, nos basamos en los supuestos teóricos del “Enfoque de Sistema”, el cual plantea la obligatoriedad de realizar los

estudios de cada organización social, teniendo siempre en cuenta la interdependencia de ésta con el suprasistema ambiental que les rodea.

Se percibe el ambiente de trabajo de la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” como un sistema abierto, porque intercambia información, energía y materiales con su medio. Se presenta la interacción existente entre la institución y el suprasistema ambiental, haciendo referencia tanto al medio general como al medio específico. Entendiendo el medio general como aquel que afecta a todas las organizaciones en una sociedad, mientras que el medio específico es aquel que afecta directamente a las organizaciones individuales.

En cuanto a los límites organizacionales de la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen”, se observa que al considerarlo un sistema abierto tiene límites permeables en el interior y un suprasistema más amplio, aunque cuando se trata de sistemas sociales, es más difícil determinarlos porque estos sistemas sociales, no tienen límites físicos precisos. El sistema social es una estructuración de acontecimientos o sucesos más que de partes físicas, por consiguiente no tiene una estructura separada de su funcionamiento. Esta organización Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” está integrada por personas que contribuyen a su condición de ser abierta y a la permeabilidad de sus límites. Las personas por lo general no permanecen estáticas en un solo lugar, se desplazan entre el medio ambiente y la

organización laboral y por ende la visión de cada individuo es diferente, lo que conlleva a la adaptabilidad y aceptación de normas propias de la Institución.

Es un sistema técnico porque se sirve de la tecnología para el logro del proceso enseñanza-aprendizaje, materiales, equipos audiovisuales e innovaciones vía internet.

Es un sistema social porque la institución se basa en valores y normas que la identifican y la distinguen de otras instituciones. Sus alumnos son instruidos bajo la filosofía carmelita.

COORDINACIÓN DE TERCERA ETAPA Y DIVERSIFICADO

Si entendemos por sistema “ *Un conjunto dinámico y significativo de elementos físicos y/o materiales que interactúan entre sí, conformando un todo organizado y delineable, que sustenta su existencia en la conservación de sus relaciones para la realización rutinaria de transacciones destinadas a la realización de un objetivo común*” (Ventocilla, 1.998), podemos definir la coordinación de III etapa de la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” como un sistema, ya que él depende de diversos factores que interactúan entre sí y se nutre de todos los elementos necesarios para el logro de un objetivo común.

La coordinación de III etapa y diversificado, como puede observarse en el organigrama, depende directamente de la Dirección del Plantel pero se

encuentra interrelacionada con los departamentos de Seccional, Registro, Control y Evaluación y Educación Religiosa Escolar (E.R.E.)

Con el Departamento de Seccional coordina todo lo relativo a las inasistencias y conducta de las alumnas pertenecientes a esta etapa ; con el departamento de Registro Control y Evaluación analiza el rendimiento de los cursos y atiende aquellos que lo ameritan, con el Departamento de Pastoral, coordina actividades extra cátedra que luego son ejecutadas o llevadas a cabo por Difusión Cultural.

El objetivo general del departamento es la elaboración, coordinación, control y evaluación de proyectos relacionados con la III etapa y diversificado.

Lo conforman 24 docentes y un jefe de departamento quien a su vez es docente de sociales de séptimo, octavo grado y primero de ciencias en las materias de Historia de Venezuela e Historia Universal.

Sus funciones son:

- Distribuir las cátedras de los diferentes docentes
- Entrenar al personal en las actividades propias requeridas por el departamento
- Orientar al docente para la entrega de planes de lapso

- **Mantener informado al personal docente de los cambios y lineamientos emanados de la Dirección del Plantel**
- **Promover cursos de actualización docente**
- **Analizar con el departamento de registro, control y evaluación los casos de asignatura con alto índice de alumnas aplazadas**
- **Tramitar recaudos administrativos.**

5.- SUBSISTEMAS QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN

La institución se encuentra localizada en una zona netamente residencial pero tiene a pocas cuadras avenidas principales como la Roosevelt y la Nueva Granada. Se ha caracterizado desde sus inicios por la excelente disciplina y la formación en valores morales y cristianos. Existen normas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno del Plantel, donde se establecen desde pequeñas sanciones como llamadas de atención hasta sanciones graves como retiro del colegio por tres días, esto varía de acuerdo al motivo que dio lugar a la sanción, pero ellas siempre están amparadas por Resoluciones del Ministerio de Educación.

En cuanto al personal docente, también está establecido en el Reglamento sanciones por faltas graves como inasistencia injustificada, agresión verbal o física a alumnos o compañeros, estas faltas según su gravedad serán conversadas con el profesor a través de los coordinadores, hasta llegar a las

instancias superiores, y leves como retardos en la entrega de recaudos, puntualidad en la entrada a las aulas de clase, etc.

Cuenta con todos los recursos técnicos y de servicios necesarios para el logro del proceso enseñanza aprendizaje de la tercera etapa y diversificado. Puede adaptarse a todos los cambios y requerimientos exigidos por la dirección del plantel

En el caso concreto la Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen” se observa la interrelación de todos los subsistemas para conformar un todo funcional:

Subsistema de Metas y Valores: Son los provenientes de las influencias del medio social, sobre cada una de las personas que conforman el conjunto de objetivos y valores propios de la coordinación. Desde la coordinación se deben impulsar los tres aspectos básicos: Compromiso humano-cristiano, educación democrática y espíritu crítico y creador.

Subsistema técnico: Cada uno de los individuos pertenecientes a la coordinación tiene la capacidad, preparación e interés para fomentar en las alumnas el sistema de metas y valores de la institución, todo esto enmarcado en el proceso enseñanza-aprendizaje, mediante la comunicación constante con los docentes y las alumnas.

Subsistema Psicosocial: Se espera lograr un trabajo en equipo donde cada uno de los miembros del personal desarrollen sus actividades de manera coordinada para lograr el fortalecimiento de valores

Subsistema Estructural: La Institución está dividida en una estructura jerárquica, permitiendo comunicación fluida y directa . Aunque la información y disposiciones llegan directamente de la Dirección existe un canal abierto para el diálogo entre esta y los subsistemas que lo conforman.

Subsistema Administrativo: Se establecen objetivos y se desarrollan planes de trabajo bajo la supervisión de la coordinación. Se intenta lograr el fortalecimiento de los valores humanos en los docentes, mejorar su nivel académico e involucrarlos en actividades culturales y deportivas.

F.O.D.A. DE LA INSTITUCION

CAPITULO IV

MISION VISION F.O.D.A.

F.O.D.A DE LA INSTITUCIÓN.

Conscientes de que nuestra misión estará siempre condicionada por la circunstancia histórica, en cuanto a su aquí y ahora, resulta conveniente y necesario, mantener un estudio o análisis actualizado de la realidad que identifica y define la institución; sólo desde esta perspectiva de conocimiento y actualización de la obra podremos potenciar su servicio de excelencia educativa.

Es por ello que se hace necesario analizar la situación evidenciada en la institución a través de la matriz F.O.D.A., Fortalezas y Debilidades que forman parte del contexto interno de la organización en este caso de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen y las Oportunidades y

Amenazas del entorno organizacional es decir la influencia del medio en la institución y cómo ella a su vez puede generar cambios en su ambiente.

MISION:

La institución está destinada a la formación integral de las jóvenes desde una conciencia cristiana, basada en los principios éticos, intelectuales y morales, capacitándolas para integrarse y desempeñar el papel que les toca vivir en una sociedad dinámica y cambiante, contribuyendo así al desarrollo de una nueva Venezuela.

La Unidad Educativa Colegio “Nuestra Señora del Carmen”, traza su misión para los tres primeros niveles educativos: Preescolar, Básica y Media-Diversificada, desarrollando consecuente y sistemáticamente el desarrollo integral y la formación cultural en el área del ser y del saber.

VISION:

Dadas las satisfacciones alcanzadas desde la misión trazada, la institución tiene clara conciencia de que necesita actualizar su compromiso de servicio que responda a las exigencias de la sociedad según la característica determinante de la época, el cambio. Desde esta perspectiva la institución se ha planteado la meta de ofrecer un servicio de autentica excelencia en los diferentes

niveles de acción educadora evangelizadora que se caracterice por ofrecer a cada uno de sus miembros: Alumnos, docentes, representantes y comunidad en general una formación actualizada, intelectual y espiritual que les capacite a enfrentar los nuevos retos de la sociedad y a darse generosa y solidariamente en la construcción de un nuevo país con un espíritu cristiano, democrático, participativo y abierto al cambio.

OBJETIVO:

Desarrollar una educación integral, que promueva la excelencia, con visión de futuro, como elemento dinamizador del cambio, fundamentada en los valores evangélicos, que promueva la justicia, el trabajo, la participación, la solidaridad, y la organización, que se adapte a las exigencias de la época y responda a los signos de nuestros tiempos.

FORTALEZAS DE LA INSTITUCIÓN:

- Existencia de un proyecto de plantel con objetivos y metas trazadas según filosofías e ideales del M.E. , A.V.E.C. y Congregación
- Poder de convocatoria de la Institución dada su trayectoria histórica en la comunidad
- Instalaciones adecuadas, dotadas y actualizadas de acuerdo a las exigencias de los nuevos tiempos.

- Acompañamiento de la Dirección del plantel en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Poder de convocatoria por las características de líder de la actual Directora del Plantel

OPORTUNIDADES DE LA INSTITUCIÓN

- Cursos de actualización docente apoyados por el M.E. y la escuela de formación de A.V.E.C.
- Localización de la Institución en una zona residencial con todos los servicios públicos necesarios y cercana a vías de acceso primarias (Av. Roosevelt y Av. Nueva Granada)

DEBILIDADES DE LA INSTITUCIÓN:

- Bajo índice académico de las alumnas de 7mo. grado de Educación Básica
- Alto grado de repitencia de las alumnas de 7mo. grado de Educación Básica.
- Deficiencia por parte de las alumnas en materias de comprensión lectora, habilidad verbal y razonamiento lógico matemático.
- Carencia de innovación metodológica durante el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Inconsistencia en la filosofía institucional y la práctica cristiana del personal que labora en el plantel.

- **Falta de credenciales académicas de algunos docentes no graduados que permitan su autorización para el ejercicio de la profesión docente a pesar de su idoneidad profesional.**
- **Falta de disponibilidad en el servicio educativo y apoyo en las actividades programadas de parte del personal religioso que labora en la institución**

AMENAZAS DE LA INSTITUCIÓN:

- **Inestabilidad política y económica del país**
- **Incertidumbre en cuanto a las nuevas disposiciones emanadas del M.E. en la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación**
- **Mal uso de la red de información (Internet) por parte del alumnado, ya que invierten mal el tiempo y desvirtúan la información.**
- **Representantes permisivos y tolerantes ante el comportamiento y bajo rendimiento de sus representadas**
- **Elevado número de alumnos por aula por exigencias de A.V.E.C.**
- **Diferente modalidad de evaluación, en la II etapa de Educación Básica (Cualitativa) y en la III etapa (Cuantitativa)**

**PLAN DE
INTERVENCIÓN
AÑO ESCOLAR 2.000-2.001**

PLAN DE INTERVENCIÓN

La Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen, no escapa de realidad venezolana, por el contrario forma parte de los tantos institutos de educación básica cuya principal preocupación es el bajo rendimiento y el alto índice de repitencia de las alumnas de séptimo grado de Educación Básica

Aunque con la reforma curricular se pretende lograr que el niño de II etapa de Educación Básica sea menos dependiente de su maestro y más dependiente de los libros esto no se ha logrado en su totalidad. Se presentan choques entre la dedicación casi personalizada del maestro de II etapa y las exigencias del profesor de la III etapa; entre el tener un maestro dedicado por completo a un mismo grupo y los diferentes docentes por materia, cada uno con metodologías y estrategias distintas; entre un ambiente de aula donde el centro lo ocupa el niño y sus experiencias con el proyecto pedagógico de aula y un medio donde el profesor es el que más habla, es la autoridad y el que dirige el proceso educativo; entre la evaluación cualitativa de II etapa que orienta en el proceso de adquisición de nuevas habilidades y aprendizaje y la evaluación cuantitativa de la III etapa, donde lo sumativo prevalece sobre lo formativo.

Todo esto hace que el paso de II a III etapa de Educación Básica sea difícil en la vida de un estudiante. Por todo lo descrito es necesario plantearnos como institución las siguientes interrogantes:

¿Cómo lograr que las alumnas de II etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen ingresen a la III etapa preparadas para superar las exigencias de este nivel?

¿Cómo lograr que los docentes de II y III etapa de Educación Básica articulen los programas y asuman criterios comunes de exigencias?

¿Contribuyen los representantes de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen a que las alumnas de III etapa asuman con responsabilidad su compromiso en el proceso enseñanza-aprendizaje?

OBJETIVOS

- **Innovar mecanismos docentes administrativos que contribuyan a superar el bajo rendimiento y el alto índice de repitencia de las alumnas de séptimo grado de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen.**
- **Reorientar las propuestas curriculares a efecto de asegurar la continuación del proceso de formación del educando al pasar de II a**

**la III etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio
Nuestra Señora del Carmen**

- **Analizar las posibles causas que originan el bajo rendimiento académico de las alumnas de séptimo grado de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen**

- **Diseñar un plan de acción que estimule el interés de las alumnas de II y III etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen por las materias de comprensión lectora, habilidad verbal y razonamiento lógico-matemático.**

Para dar respuesta a estas interrogantes es necesario la elaboración de un Plan de Intervención. Cuando esta acción se enmarca en la Planificación Estratégica, se da por supuesto el análisis de todos los elementos y factores que componen la matriz F.O.D.A., es decir se conoce el sistema, los subsistemas, el medio y sus influencias. Todo esto hace posible analizar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y seguidamente jerarquizar esas debilidades tomando en cuenta la importancia de cada una de ellas con su entorno, cuando buscamos estrategias estas deben estar orientadas no sólo a convertir las Debilidades en Fortalezas de un subsistema, sino que a su vez estas fortalezas se transformen en oportunidades que contribuyan a superar obstáculos organizacionales.

Las debilidades deben jerarquizarse de acuerdo a su complejidad, se realizarán actividades tomando en cuenta el tiempo establecido cónsono con la dificultad que este represente.

Tomando en cuenta un pequeño estudio realizado entre 16 docentes de II y III etapa de Educación Básica de la institución se presentan 3 proyectos que pueden ponerse en práctica para tratar de ayudar a solucionar las Debilidades que se presentan en la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen, específicamente en la Coordinación de III etapa de Educación Básica y a su vez trabajar estrechamente con las demás instancias del plantel, para no sólo buscar soluciones para la coordinación, sino ayudar a que las Amenazas de la institución se conviertan en poco tiempo en Fortalezas.

Se realizó una lista de Debilidades y se comenzó un estudio para determinar cual de ellas era la que más frecuentemente se presentaba y afectaba a mayor población. Las debilidades se jerarquizaron como sigue:

DEBILIDADES	JERARQUÍA
1.- Bajo índice académico de las alumnas de séptimo grado de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen	2
2.- Alto grado de repitencia de las alumnas de séptimo grado de Educación Básica a pesar de éxito demostrado en la II etapa	3
3.- Desinterés de las alumnas de II y III etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen por materias de comprensión lectora, habilidad verbal y razonamiento lógico-matemático	1

Se encontró que la Deficiencia por parte de los alumnos en materias de comprensión lectora, habilidad verbal y razonamiento lógico matemático era el mayor problema no sólo en la III etapa sino en el resto de los alumnos de media diversificada y que afecta por lo tanto en todas las asignaturas, ya que el que no sabe interpretar y razonar difícilmente puede conocer algo tan abstracto como matemática, física, química y biología o sintetizar y analizar temas literarios o fenómenos sociales. A su vez esta debilidad genera las dos subsiguiente en jerarquía que son el bajo rendimiento y la alta repitencia en 7mo. grado de Educación Básica, por lo que se hace necesario elaborar un proyecto que involucre II y III etapa de educación básica para que se logre una articulación

entre estos dos niveles y tratar de darle solución a una problemática que se ha venido repitiendo en los últimos años en la institución y aunque han sido muchas las alternativas no se han logrado resultados satisfactorios.

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS

Según Stussledeam y Shunkfield (1.995), la evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

La evaluación incluye 3 etapas: Proceso, Resultado e Impacto

Proceso: Se basa en las actividades a desarrollar y la comprobación del plan . Pretende mantener informado en forma continua al personal que desarrolla la actividad para luego informar del desarrollo del programa a diferentes entes. Se utilizan los recursos materiales y humanos adecuados y sirve de guía para modificar y explicar el plan

Producto: Valora, interpreta y juzga los logros de un programa. Debe incluir una valoración de los efectos a largo plazo y asegura hasta que punto el programa ha satisfecho las necesidades del grupo al que pretende servir. Analiza juicios acerca del éxito del programa y pretende compararse con otros proyectos. Valora periódicamente hasta que punto los que participan en el programa afectan y son capaces de desempeñar sus funciones.

Impacto: Es un punto innovador. Pretende estudiar su aplicación en otras áreas.

Proyecto: Refuerzo de las áreas de lengua y matemática de las alumnas de II y III etapa de Educación Básica

Meta: Disminuir en las alumnas las deficiencias de comprensión lectora, habilidad verbal y razonamiento lógico-matemático

Actividades	Unidades de Medida	Responsable	Cronograma												Recursos Materiales	Costo			
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D					
- Reunión con los docentes de las áreas de lengua y matemática para elaborar programa de refuerzo.	Programa	- Hna. Evelín González - Prof. Anna Di Iorio												X				Refrigerio	Bs. 20.000
- Talleres de comprensión lectora y habilidad verbal	Taller	- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo - Prof. Anna Di Iorio		X		X										X		- Material de reproducción - Material didáctico	180.000 Bs. c/u x 3 = 540.000 Bs
- Talleres de razonamiento lógico-matemático	Taller	- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo - Prof. Anna Di Iorio				X										X		- Material de reproducción - Material didáctico	180.000 Bs. c/u. X 2 = 360.000 Bs.

Actividades	Unidades de medida	Responsables	Cronograma												Recursos Materiales	Costos		
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Olimpiadas de lengua y matemática	Informe	<ul style="list-style-type: none"> - Hna. Evelín González - Hna RosalbaCastillo - Prof. Karina Cohen 						X									<ul style="list-style-type: none"> - Material reproducción - Refrigerio 	de 50.000 Bs.

Proyecto: Inducción a los docentes de III etapa de Educación Básica en los programas de II etapa		Meta: Instruir a los docentes de III etapa de Educación Básica en la ejecución de los proyectos de aula																
Actividades	Unidades de Medida	Responsable	Cronograma												Recursos Materiales	Costo		
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
- Jornada de reflexión para docentes de II y III etapa de Educación Básica sobre la necesidad de fortalecer la formación de las alumnas de la II etapa.	Jornada	- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo											X				- Material de reproducción - Refrigerio	Bs. 80.000
- Discusión en Consejo General de Profesores sobre los resultados de la jornada	Informe	- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo - Prof. Anna Di Iorio												X			- Refrigerio	50.000 Bs.
- Elaboración de un documento donde se expliquen los resultados obtenidos	Documento	- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo - Prof. Anna Di Iorio													X		- Material de reproducción	20.000 Bs.

Actividades	Unidades de medida	Responsables	Cronograma												Recursos Materiales	Costos	
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
- Exposición en Consejo General de Profesores de los resultados obtenidos	Exposición	- Prof. Anna Di Iorio												X		- Refrigerio	50.000 Bs.

Proyecto: Incorporación de especialistas de las áreas de lengua y matemática en los proyectos pedagógicos de aula

Meta: Lograr adecuada interacción entre alumnas y docentes que intervendrán en la formación académica de las alumnas de séptimo grado de Educación Básica

Actividades	Unidades de Medida	Responsable	Cronograma												Recursos Materiales	Costo		
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
- Talleres de motivación para las alumnas que ingresan a III etapa de Educación Básica.	- Taller	- Hna. Evelín González - Prof. Anna Di Iorio								X		X					- Material de reproducción - Facilitador	Bs. 150.000 c/u x 2= 300.000 Bs.
- Desarrollo de contenidos programáticos de lengua y matemática por docentes especialistas	- Informe	- Hna. Evelín González - Prof. Anna Di Iorio				X							X		X		- Material de reproducción - Material didáctico	20.000 Bs.
- Discusión en Consejo General sobre resultado de la experiencia		- Hna. Evelín González - Hna. Rosalba Castillo - Prof. Anna Di Iorio					X							X	X		- Refrigerio	20.000 Bs. Cada consejo = 60.000 Bs.

Actividades	Unidades de medida	Responsables	Cronograma												Recursos Materiales	Costos		
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
- Informe que resuma los resultados obtenidos	Informe	- Prof. Luis Hernández - Prof. María Valera - Prof. Anna Di Iorio						X									- Material de reproducción - Refrigerio	40.000 Bs.

Evaluación del plan de Intervención que facilite la articulación entre II y III etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen

Proceso	Producto	Impacto
<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades programadas en cada uno de los proyectos como talleres, reuniones, jornadas, discusiones y elaboración de documentos <p>Podrá comprobarse la ejecución del plan observando mayor motivación e integración del personal docente y alumnas de la tercera etapa de Educación Básica</p> <p>Se mantendrá información constante con el personal docente, alumnos y representantes sobre todas las actividades realizadas referente al proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El plan de intervención a evaluar debe producir resultados a corto plazo, los cuales se espera que correspondan al alcance de las metas formuladas. Se pondrá en práctica el próximo año escolar 2.000-2.001. - Mediante jornadas con el personal docente y las alumnas se pretende constatar hasta que punto el proyecto logró cubrir las expectativas de los entes involucrados y responder a las metas trazadas tanto por la institución como por los responsables de la ejecución. - Se buscará también conocer los logros y las fallas del proyecto, redactando un informe detallado de los efectos deseados y no deseados. 	<p>Dada la novedad del proyecto, se aplicará en otras instituciones pertenecientes a la congregación de Hermanas Carmelitas de Madre Candelaria</p>

Evaluación del plan de Intervención que facilite la articulación entre II y III etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen

Proceso	Producto	Impacto
<p>- Se utilizarán los recursos humanos y materiales necesarios para la ejecución del plan. Este cuenta con el apoyo y el visto bueno de la Dirección y la Administración del Plantel</p> <p>Mediante circulares se mantendrá informado a la comunidad de cualquier cambio que se realice en el cronograma de actividades pautadas para tal fin</p> <p>Se utilizarán cuestionarios y encuestas para las consultas respectivas</p>	<p>-</p> <p>- La evaluación se realizará en pequeños grupos o en forma individual.</p> <p>- Los instrumentos a aplicar responden a los estándares de logros definidos para cada una de las actividades realizadas</p>	

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La educación tiene relación directa con los valores culturales de un pueblo, su estructura social, sus normas y la ideología que los sustenta.

Esta relación no es imaginaria ni mecánica sino que se inserta en un proceso que viene dado por los mismos valores de la sociedad. Este proceso es un fenómeno muy rico y complejo, un hecho de múltiples variables, un conjunto de elementos con dinámica integral y particular muy propia, sometidos a leyes y condiciones.

Planificar la educación supone indudablemente estudiar un proceso que requiere logro de metas y objetivos con el fin de lograr ajustes o cambios dentro del proceso que se está observando, integrando el medio externo, que es el actor principal de este proceso. Cambios sociales, políticos, económicos y culturales infieren de manera directa en el proceso de planificación, aunque hay que reconocer que los cambios sociales son los que le afectan más directamente. ya que desemboca en fuerzas y movimientos sociales, que generan transformaciones.

Pero para que estas tan anheladas transformaciones se den, deben estar sustentadas por la planificación educativa, para que sea ella quien a través de la educación logre cambios y los desarrollos de la sociedad que tanto se requieren.

La educación debe ser estudiada como un sistema complejo, ya que tiene a su alrededor una diversidad de elementos variables, que perduran en el tiempo. Así es nuestro sistema educativo amplio por la flexibilidad que en él se manifiesta; perdurable, porque aunque se han modificados criterios del proceso enseñanza aprendizaje esta sigue respondiendo a necesidades aparentes existentes o presentadas por el momento en el transcurso del tiempo; poco planificado, porque sabemos que la educación en nuestro país gira entorno a un grupo político o a un partido y nunca toma en cuenta las necesidades de la sociedad. La innovación parece ser la bandera que se alza cada cierto período por cambios gubernamentales; y escasamente supervisado ya que lamentablemente las directrices emanadas siempre son desviadas y nadie responde por tantos errores que de tener una buena planificación podrían resolverse a tiempo.

La Unidad Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen, no puede considerarse perfecta pero es una Institución que por su trayectoria ha tratado de mantenerse entre las mejores de su tipo. Son muchas las debilidades existentes, unas conocidas y otras detectadas a raíz de tanta investigación para la realización de este proyecto, que nos dará luz suficiente para solventar

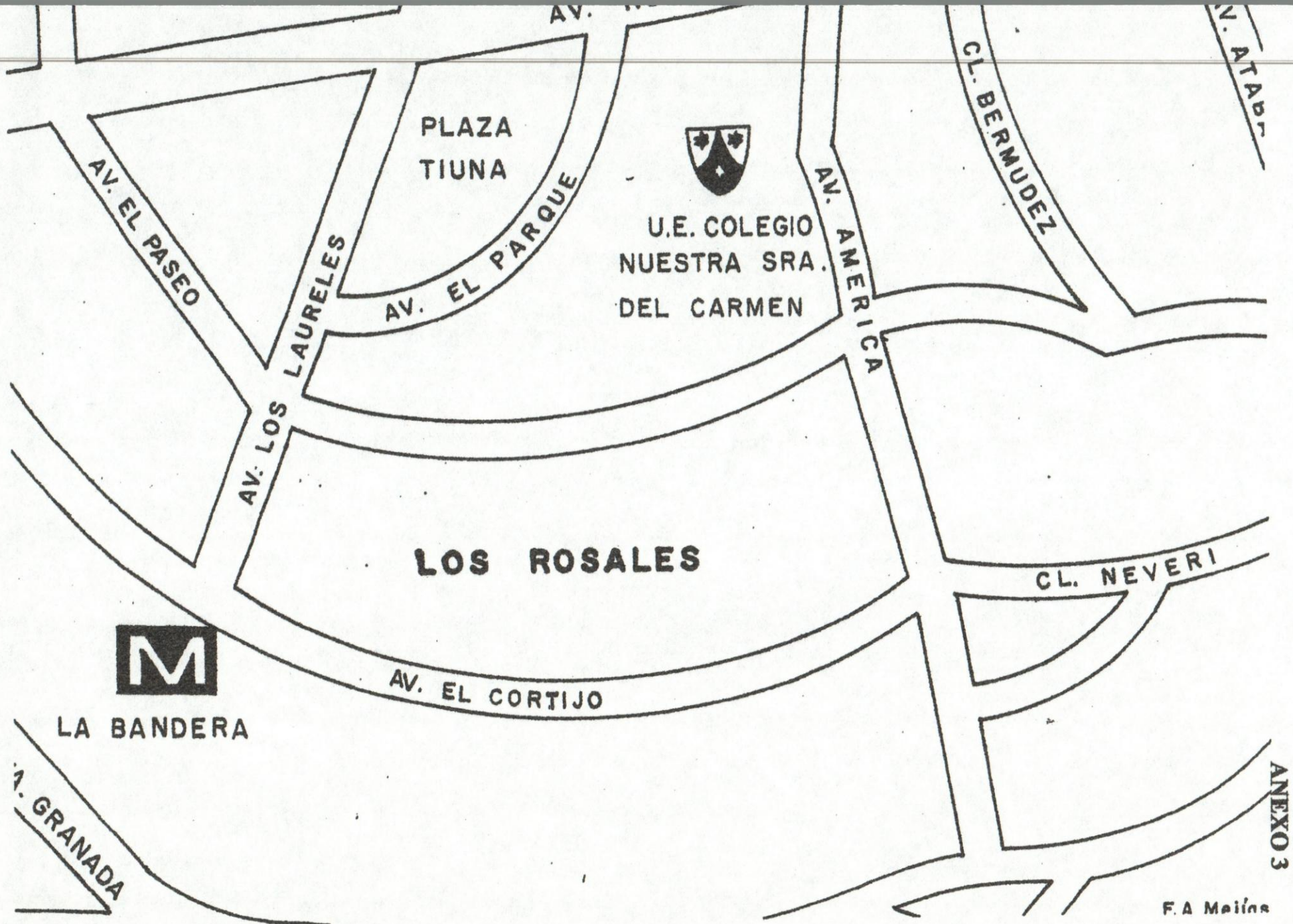
situaciones que la desvían de su meta principal que es la búsqueda de la excelencia educativa

Debe mantener su misión hacia una educación adaptada al cambio de los tiempos, abierta a las inquietudes de la sociedad cambiante a la cual se enfrenta a diario.

Este proyecto sigue abierto y aunque su plan de acción se centra en el año escolar 2.000-2.001, se seguirá estudiando y estructurando tomando en cuenta las debilidades detectadas.

Son muchos los proyectos y metas que a raíz de este estudio se han ido planificando para lograr la excelencia no solo educativa sino gerencial y congregacional, que se adapte a las necesidades y exigencias del momento sin olvidar los principios y filosofía de la Congregación de las Hermanas Carmelitas de Madre Candelaria.

Anexos



Ubicación Geográfica - Nivel Micro-Urb. Los Rosales - Av. América y el Paseo

OBRAS DE LA CONGREGACION DE HERMANAS CARMELITAS DE MADRE CANDELARIA.

OBRA	CIUDAD	SERVICIOS
Casa Madre	Caracas	Casa Central y residencia de Hermanas mayores
Ancianato "Santísima Trinidad" y Postulante	Mérida	Atención médica, medicinas, alimentación, vivienda, afecto y acogida. Casa de Formación
Casa Hogar "Nuestra Señora de Coromoto"	Guanare	Suministro de vivienda, vestido, alimento, educación y orientación a niñas carentes de recursos y en estado de abandono
Casa Hogar "Madre Candelaria"	Altagracia de Orituco	Protección y cuidado a menor en situación de abandono. Atención médica. Formación religiosa
Grupo Juvenil "Madre Candelaria"	Margarita	Formación moral, integral y religiosa a grupo de jóvenes. Retiros, Animación Misionera
Dispensario "Madre Candelaria"	Maracaibo	Atención Médico-Odontológica a niños, jóvenes y adultos del barrio San Isidro. Catequesis a sectores del barrio
Casa Hogar "Nuestra Señora del Carmen" y Noviciado	Caracas	Atención, suministro de alimentos medicinas, vestuarios, vivienda y educación a grupo de niñas carente de recursos. Casa de Formación
Ancianato "San José"	La Grita	Atención médica, medicinas, alimentación, vivienda, vestido, acogida, recreación y terapia ocupacional a las ancianas residentes
Grupo "Madre Candelaria"	Colonia Tovar	Acompañamiento a un grupo juvenil y de oración. Reuniones semanales para formación humano espiritual.
Coordinación de catequesis parroquial	Ciales Puerto Rico	Catequesis escolar en los campos y coordinación de la catequesis parroquial
Unidad Educativa Colegio "Nuestra Señora del Carmen"	Cumaná	Educación, Catequesis Sacramental
Escuela Hogar "Padre Alcalá"	Cumaná	Educación, Catequesis Sacramental
Unidad Educativa Colegio "Nuestra Señora del Carmen"	Caracas	Educación, Catequesis Sacramental
Escuela Básica "Monseñor Sixto Sosa"	La Fria	Educación, Catequesis Sacramental
Preescolar "Madre Candelaria"	Maracaibo	Educación

ALUMNAS EGRESADAS

AÑO ESCOLAR	ALUMNAS		
	CIENCIAS	HUMANIDADES	NORMAL
61-62	09	04	--
62-63	08	05	28
63-64	12	15	27
64-65	11	11	19
65-66	11	13	24
66-67	11	13	20
67-68	12	08	--
68-69	19	07	--
69-70	21	08	--
70-71	22	08	--
71-72	18	11	--
72-73	19	08	--
73-74	20	08	--
74-75	24	11	--
75-76	23	14	--
76-77	30	14	--
77-78	31	14	--
78-79	39	08	--
79-80	20	12	--
80-81	16	14	--
81-82	20	08	--
82-83	20	10	--
83-84	18	07	--
84-85	15	07	--
85-86	15	16	--
86-87	25	05	--
87-88	12	11	--
88-89	10	10	--
89-90	43	09	--
90-91	46	--	--
91-92	54	--	--
92-93	54	--	--
93-94	65	--	--
94-95	71	--	--
95-96	62	--	--
96-97	58	--	--
97-98	62	--	--
98-99	44	--	--

		PERS. RELIGIOSO								PERS. SEGLAR								RESUMEN PERSONAL				TOT.
		M				F				M				F				L/P	TS	BD	NG	
		L/P	TS	BD	NG	L/P	TS	BD	NG	L/P	TS	BD	NG	L/P	TS	BD	NG					
A.-DIRECTIVO Y COORDINADOR	DIRECTOR				01												01				01	
	SUB-DIRECTOR				01												01				01	
	COORDINADOR				01				01				01		02		02		02		05	
TOTAL PERS. DIR. Y COORDINAD.					03				01				01		03		02		02		07	
B.- DOCENTES	PREESCOLAR												02	01			02	01			03	
	EDUC. BAS. (1°)													01	01			01	01		02	
	EDUC. BAS. (2°)				01									01			01	01			02	
	EDUC. BAS. (3°)												01			01	01			01	02	
	EDUC. BAS. (4°)												02				02				02	
	EDUC. BAS. (5°)												01		01		01		01		02	
	EDUC. BAS. (6°)												02				02				02	
	EDUC. BAS. (7°)								02				03				05				05	
	EDUC. BAS. (8°)								02				02				04				04	
	EDUC. BAS. (9°)								02		02	02					04			02	06	
	MED. DIV. Y PRO								01		02	05				01	06			03	09	
	SOLO EDUC. FÉ				02															02	02	
	ORIENTADORES												01				01				01	
	AUX. PREESCOLAR							02									01			03	03	
OTROS(DOC. BIB.)														01				01		01		
TOTAL PERSONAL DOCENTE					02	01		02	07		04	21	03	03	03	2	03	03	11	46		
C.- ADMINISTRAT.	ADMINISTRADORA						01											01		01		
	SECRETARIAS						* 01							* 01				02		02		
	AUX. ADMINIST.									* 01								01		01		
	RECEPCIONISTA							01												01		
TOTAL PERSONAL ADMINIST.							02	01		01				01				04	01	05		
D.- OBRERO																09			09	09		
TOTAL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OBRERO (A+B+C+D)																				67		
NÚMERO DE DOCENTES, SEÑALADOS COMO NO GRADUADOS QUE ESTÁN ESTUDIANDO DOCENCIA																				01		

A

B

C
D

ANEXO 6

- (*) Bachilleres Mención: Mercantil y Ciencias.
- L/P: Licenciados o Profesores, TS: Técnicos Superiores, BD: Bachilleres Docentes, NG: No Graduados

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- CARDENAS C. Antonio L. (1977) Una practica educativa de Venezuela Ministerio de Educacion Caracas
- 2.- CARDENAS C. Antonio L. (1976) Los roles del siglo XXI Ministerio de Educacion Caracas
- 3.- CASABLANCA, Juan Carlos (1977) El sistema educativo de Venezuela Editorial de la Universidad de los Andes
- 4.- Comité de Planeación del Poder Ejecutivo Nacional (1977) Educación en Venezuela. Problemas y soluciones (1977)
- 5.- Características educativas. Proyecto estratégico nacional (1979) Editorial Nueva Imagen Caracas
- 6.- CORDOBA, José L. (1978) De la escuela a Venezuela Ediciones Celta Venezuela
- 7.- CHAVENATO, Huberto (1974) Administración de centros educativos Mc Graw Hill Colombia
- 8.- CHAVENATO, Huberto (1977) Introducción a la teoría general de la administración Mc Graw Hill Colombia
- 9.- DAVILA, Carlos (1976) Teoría organizacional y administración Mc Graw Hill Mexico
- 10.- DEPLA, Francisco Javier (1979) La educación de Venezuela Fundación Centro Educativo Caracas
- 11.- Evaluación de proyectos educativos (1979) CINFERPLAN Caracas
- 12.- FLORES, Victor (1976) Planificación educativa CINFERPLAN Caracas

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 13.- FLORES GALLEGUILLO, Luís (1.995) Planificación y formulación de proyectos educativos, U.N.A. Caracas.
- 14.- FREMONT E. KAST. ROSENZWEIG (1.986) Administración en las organizaciones Mc. Graw Hill Mexico.
- 15.- Informe anual de P.D.V.S.A. 1.998 Caracas
- 16.- KATZ, D R. KAHN (1.972) Psicología social de las organizaciones Edit. Trillas México.
- 17.- KAUFMAN, Roger (1.983) Planificación de sistemas educativos Editorial Trillas México
- 18.- Movimiento pedagógico (1.998) Fe y Alegría Maracaibo
- 19.- Proyecto Educativo A.V.E.C. (1.999) Editorial Jamer
- 20.- Planificación y política. Guía de gestión estratégica corporativa. Una propuesta metodológica. (1.991) Publicación de IVEPLAN N° 1.
- 21.- SOSA, Sixto y Candelaria de San José (1.976) Ejemplos y enseñanzas Editorial Claret Barcelona
- 22.- STEINER, George A. (1.986) Planeación estratégica. Lo que todo director debe saber. Editorial Continental Mexico.
- 23.- STONER, FREEMAN, GILBERT (1.996) Administración Prentice Hall Mexico.
- 24.- STUSSLEDEAM, Daniel SHINKFIELD, Anthony (1.995) Evaluación Sistemática guía teórica y práctica Edit. Paidos España
- 25.- TEDESCO, Juan Carlo. (1.998) La Educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano Editorial Movimiento Pedagógico. Caracas
- 26.- VENTOCILLA, E. El pensamiento de Sistema. Programa de Liderazgo y Visión. Ediciones CEDICE. Caracas