

TESIS
GE2001
B44

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LOGRAR EL EJERCICIO DE UNA
FUNCIÓN GERENCIAL EFICIENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“NICANOR BOLET PERAZA”**

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

Autora: Matilde Bejarano

Asesora: Rosario Orta

Caracas, noviembre de 2001

ÍNDICE GENERAL

Índice de Gráficos.....	i
Índice de Tablas.....	ii
Introducción.....	01.
Marco Referencial.	
Sistemas Organizacionales en el paradigma de la complejidad.....	17
Planeación Estratégica.....	23
Abordaje de las Organizaciones Educativas desde esta base conceptual.....	26
Método	
Diseño y tipo de Investigación.....	29
Unidad de Intervención.....	30
Sujetos de estudio.....	32
Procedimientos.....	32
Instrumentos.....	33
Análisis Institucional.	
Descripción del entorno específico del sistema.....	35
Identidad de la organización.....	36
Estructura del sistema.....	37
Recursos humanos docentes.....	39
Los Docentes.....	39
Personal administrativo.....	43

Personal obrero.....	45
Los alumnos.....	48
Recursos tecnológicos.....	49
Recursos Financieros.....	50
Relaciones internas y externas	50
Base Legal.....	52
Presupuesto.....	53
Dinámica organizacional.....	53
Autonomía.....	54
Relaciones dialógicas.....	55
Dominio de la organización.....	57
Diagnóstico Estratégico	
Prioridades Institucionales	64
Análisis de problemas.....	65
Equipo docente desmotivado.....	66
Deterioro de la planta física.....	68
Falta de atención integral al alumnado.....	69
Plan de Intervención	
Misión y Visión.....	73
Identificación del Proyecto.....	74
Objetivos y metas.....	74
Población beneficiaria.....	75

Estrategia.....	75
Duración del Proyecto.....	75
Plan operativo del Proyecto.....	76
Diseño y evaluación.....	77
Factibilidad y viabilidad	
Recursos humanos.....	79
Recursos financieros.....	79
Recursos tecnológicos.....	80
Viabilidad.....	80
Bibliografía.....	81
Anexos.....	85
Anexo A (Base de Datos).	
Anexo B (Ubicación Geográfica).	
Anexo C (Documentos Legales).	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 (Edad del Personal Docente).....	40
Gráfico N° 2 (Sexo del Personal Docente).....	40
Gráfico N° 3 (Estudios de Postgrado del Personal Docente).....	41
Gráfico N° 4 (Años de Servicio del Personal Docente).....	42
Gráfico N° 5 (Antigüedad del Personal Docente en la Institución).....	42
Gráfico N° 6 (Edad del Personal Administrativo).....	43
Gráfico N° 7 (Años de Servicio del Personal Administrativo).....	44
Gráfico N° 8 (Antigüedad del Personal Administrativo en la Institución)	44
Gráfico N° 9 (Estudios Superiores del Personal Administrativo).....	45
Gráfico N° 10 (Sexo del Personal Obrero).....	46
Gráfico N° 11 (Edad del Personal Obrero).....	47
Gráfico N° 12 (Años de Servicio del Personal Obrero).....	47
Gráfico N° 13 (antigüedad del Personal Obrero en la Institución).....	48
Gráfico N° 14 (Secciones por Cursos).....	49

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 (Competencia del Sector Público).....	13
Tabla N° 2 (Número de Cursos por Niveles).....	36
Tabla N° 3 (Recursos Humanos).....	37

BASE DE DATOS

Tabla N° 1 (Discriminación del total de Alumnos).....	3
Tabla N° 2 (Personal Docente).....	4
Tabla N° 3 (Clasificación Académica del Personal Docente).....	6
Tabla N° 4 (Personal Administrativo).....	8
Tabla N° 5 (Personal Obrero).....	9
Tabla N° 6 (Ambientes de Aprendizaje).....	9
Tabla N° 7 (Oficinas Administrativas).....	10
Tabla N° 8 (Horario de Clases – mañana -).....	11
Tabla N° 9 (Horario de Clases – tarde -).....	12
Tabla N° 10 (Estudio Socioeconómico).....	12
Tabla N° 11 (Promedio de los Alumnos).....	13
Tabla N° 12 (Fundadores).....	13
Tabla N° 13 (Informantes Claves).....	14
Organigrama.	

INTRODUCCIÓN

Hoy, en tiempo de crisis del Estado-Nación, de globalización de la economía de fuerte impacto de las nuevas tecnologías de la información, la educación entendida como la actividad a través de la cual se produce y distribuye el conocimiento, debe redimensionar su importancia político social. En este contexto, las diadas democracia – participación y escuela - comunidad se constituyen en ejes del debate. Esta relevancia se deriva no sólo de los desafíos didácticos vinculados a la comprensión de procesos sociales de gran complejidad, sino a la pérdida de la capacidad socializadora de la escuela y la necesidad de redefinir sus contenidos adecuándolos a la existencia de nuevos lazos y demandas sociales, lo cual se convierte en una cuestión socio-política que debe ser resuelta por el conjunto de los actores sociales. Tedesco (1996)

El énfasis puesto en estos aspectos ha revelado además, la urgencia de revisar los principios filosóficos que sustentan el quehacer educativo, el rol asumido por educadores y educandos, la necesidad de ampliar sus espacios de participación y comunicación, así como la importancia de los procesos de orden simbólico, culturales y afectivos implicados. En fin, la necesidad de evaluar la concepción del ser humano y de la sociedad que deseamos la capacidad efectiva de participar en la definición de su futuro.

¿Qué referentes éticos pueden guiar la discusión y el abordaje de una problemática de tal complejidad?. ¿Cuál espacio social permite repensar y reconstruir los procesos educativos?

Tal vez la respuesta la encontremos en los orígenes del sistema educativo, el cual respondió en el momento de su creación a los requerimientos políticos de construcción de la democracia y de los Estados Nacionales.”Este sistema, especialmente en su base, sería responsable de difundir contenidos, valores y normas de conducta destinados a crear vínculos sociales basados en el respeto a las leyes y la lealtad a la nación, por encima de las pertenencias culturales o religiosas particulares” (Tedesco, 1996).

Es desde y hacia la democracia que debería apuntar la transformación del sistema educativo. Ubicados en ese contexto se destacarán tres aspectos que establecen las condiciones de ciudadanía. La escuela como espacio de constitución del sujeto individual y colectivo (Educando para la ciudadanía). El concepto de ciudadanía está relacionado desde su origen con el derecho de inserción de los individuos en instancias decisivas de su sociedad. Santos (1996) caracterizando la sociedad liberal, destaca que ésta se define por una tensión entre la subjetividad individual de los miembros de la sociedad civil y la subjetividad del Estado, donde el principio de ciudadanía funciona como mecanismo regulador. En este sentido la ciudadanía, al mismo tiempo que limita los poderes del Estado también universaliza e iguala la singularidad de los sujetos, facilitando la regulación social.

Es necesario concebir la ciudadanía más allá de la concepción jurídica del término, la cual la restringe a la cuestión de los derechos y deberes. Es decir, se trata de extender la ciudadanía a otras dimensiones de la actuación del sujeto en su entorno social y no sólo aquellas que tengan que ver con una relación inmediata con los mecanismos burocráticos del Estado. Esto plantea interrogantes como, ¿Cómo generar las condiciones para que las personas se constituyan efectivamente en ciudadanos y puedan ejercer plenamente esa condición? ¿Cuál es el rol de la educación en ese proceso?

Podría pensarse que el acceso a la escolarización, constituiría, en principio la aspirada ciudadanía. Sin embargo, se puede preguntar qué porcentaje de la población infantil accede a la escuela básica y si la permanencia de los niños en las escuelas cumple efectivamente ese papel. Freire (1994) apuntaba que aprender a leer y escribir no basta para el ejercicio pleno de la ciudadanía, ni tampoco el acceso a la educación remite necesariamente a la formación de ciudadanos.

Esta relación entre ciudadanía y educación requiere revisar el modelo pedagógico tradicional que no favorece la participación y en ocasiones constituye un obstáculo al acceso del ciudadano a su plena madurez y al ejercicio de sus libertades. Igualmente, algunas prácticas educativas producen una fragmentación de la identidad del sujeto al negar su referentes éticos, físicos, étnicos y simbólicos. Lo cual supone una significativa ruptura ética (Esté, 1996).

En este sentido, algunos autores (Nuernberg, A y Zanella, A, 1998), reivindican la función que tiene la escuela de educar al ciudadano en su condición de sujeto. Ello implica un diseño curricular que permita reflexionar sobre problemáticas del contexto socio político y económico en el cual se inserta la escuela. Es decir, la ciudadanía debe ser vivenciada en el salón de clase, como experiencia del ejercicio de derechos y deberes institucionalizados, elementos fundamentales en la promoción de la ciudadanía en el contexto de la escolarización formal.

En este sentido la ciudadanía se constituye en un problema de orden filosófico para toda práctica educativa. Esto implica el reconocimiento de los significados del trabajo pedagógico y la posibilidad de transformar la escuela y el aula de clase en espacios de constitución de los sujetos, a través de las relaciones sociales y de la proporción de significados producidos en este contexto. La promoción de ciudadanía pasa por el establecimiento de relaciones democráticas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, constituyéndose educador y educando en sujetos activos del proceso.

La escuela como centro de producción colectiva de conocimiento, es precisamente uno de los más grandes desafíos de la educación actual, pues se sabe que el sistema escolar se ha aislado significativamente del ámbito sociocultural. Frente el dinamismo del cambio social, la escuela ha mantenido una estructura rígida y estática. Por esto la escuela debe repensarse en el nuevo contexto sociocultural y político. El rol de la escuela y su capacidad socializadora debe ser redefinido a la luz

de una visión que conciba el proceso educativo en términos integrales, en sociedades cada vez más globalizadas.

En este proceso de cambio, la escuela aparece como un centro generador de información y conocimiento sobre su comunidad y esta se constituye en un ámbito de investigación – intervención para la escuela, lo cual enriquece su proyecto pedagógico. La escuela se convierte así en un extraordinario centro de referencia en cuanto a información sobre la comunidad. Mantener proyectos y actividades de investigación en la comunidad, es para la escuela relativamente más sencillo que para cualquier otro agente debido a su inserción natural en ella, su conexión con la familia y su recurso profesional y humano. De esta forma, la escuela puede compartir esta información con instituciones que intenten desarrollar programas o intervenciones comunitarias, facilitando el proceso de desarrollo de la comunidad y desarrollando alianzas con otras instituciones tanto públicas como privadas a los efectos de incorporar servicios, programas y recursos que atiendan diferentes necesidades detectadas en la comunidad.

A hora bien el trabajo comunitario sobre todo en los contextos de comunidades populares, suele desarrollarse a partir de grupos organizados dentro de estos mismos contextos. Son estos grupos quienes desarrollan el trabajo intentando radiar su acción hacia el resto de la comunidad.

La participación de la comunidad en el ámbito educativo no se define únicamente a través de la administración de los recursos financieros y humanos de la escuela, de la autogestión a nivel local o la representación en las asambleas escolares u otra instancia, sino también por el diseño de proyectos educativos comunes.

Las dificultades confrontadas por los procesos de democratización en Venezuela y el resto de países en América Latina, así como la influencia que los programas de ajuste y orientación neoliberal han ejercido sobre dicho proceso ha sido un tema largamente discutido.

Se habla de crisis de legitimidad, de gobernabilidad, de representatividad. Crisis de las instancias institucionales y sus sistemas representativos a la que no escapan los ciudadanos quienes permanecen al margen, o en movimientos particulares, acusando el repliegue de la acción política en la vida local.

No obstante, el cuestionamiento al modelo de democracia representativa y la exigencia de mayores niveles de representación y participación de parte del ciudadano común, que se da actualmente en Venezuela en el marco de cambios socio – político, releva las potencialidades de una acción colectiva y el reto de transformaciones educativas donde la construcción y legitimación social de conocimiento apunte a la formación ética y ciudadana como eje político estratégico.

En el proceso de transformación social y política que está viviendo el país es imperativo una nueva educación. Dentro de esta visión, las comunidades educativas se asumen como estrategia fundamental en la construcción y fortalecimiento del proceso educativo. La educación que queremos, debe dar respuesta a los requerimientos de producción material en una perspectiva humanista y cooperativa, del mismo modo, formar en la cultura de la participación ciudadana y de la solidaridad social.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela define la acción del estado como un proceso de corresponsabilidad entre gobierno- sociedad, para desarrollar la educación que demanda el nuevo país. Esta educación se fundamenta en un modelo conceptual sustentado en el planteamiento, donde la comunidad, los docentes y los alumnos se encuentren para construir una educación contextualizada, flexible, con contenidos programáticos que puedan dar cuenta de la diversidad de sujetos y donde los horarios se adecuen a las necesidades específicas. En tal sentido la nueva carta magna puntualiza: “El Estado, con participación de la familia y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley”. (Art. 102)

Siendo la educación un asunto de ciudadanía, le corresponde a la institución pública del sector, crear los mecanismos e instancias necesarias, con la finalidad de promover y facilitar la participación ciudadana para ejercer el derecho y el deber de decidir sobre los asuntos públicos de la educación.

Se espera que la escuela se convierta en el centro del quehacer comunitario. Una escuela donde se materialice la prefiguración de la nueva sociedad, vinculada a la vida de su contexto local; donde se articulen los múltiples procesos productivos y de trabajo; se conecte con experiencias organizativas de bases las cuales ejerzan directamente la democracia, se asocien a proyectos alternativos de salud, identidad, cultura que, mediante la recuperación colectiva de su historia, descubra y preserve sus raíces, tradiciones, valores y luchas nacionales

Desde esta perspectiva la nueva educación se fundamenta en un proceso de construcción de la comunidad, cuyo proceso de participación se soporta en la comunidad educativa, la cual deberá comprometerse con la escuela contextualizada y útil a las demandas ciudadanas

Para salir adelante se debe apoyar en elementos claves como: el desarrollo de la gente, ya que se ha comprobado que el crecimiento económico conforma una base material, para la satisfacción de las necesidades humanas, sin embargo, el logro de las satisfacciones de esas necesidades depende en buena medida de la distribución de los recursos entre la gente y de las oportunidades que se les ofrezcan.

Sin desarrollo social paralelo, no habrá desarrollo económico satisfactorio. El desarrollo social es deseable por sus múltiples implicaciones en el perfil de la sociedad, sin esa base los progresos económicos que deben procurarse imprescindiblemente carecerán de sustentabilidad. Tópicos como educación, salud

nutrición entre otros no son gastos sino inversiones de muy alta rentabilidad. Los países que han asignado recursos a estos campos manejándolos con eficiencia están cobrando réditos muy importantes en término de progreso, y ventaja competitiva. Factores como la calidad de los recursos humanos de un país y la inteligencia de sus instituciones, influirán fuertemente en los procesos de globalización. En el caso de educación forma fundamental de acumulación de capital, la inversión en mejoras, perfeccionamiento de sus instituciones tienen efecto multiplicadores sobre el desarrollo. La experiencia indica que gerenciar la excelencia en el campo social es un problema de alta complejidad y en consecuencia debe dársele prioridad. Delors (1996).

En Venezuela se aprecia claramente que no hay relación automática ente el crecimiento económico y el desarrollo humano. En la Historia reciente hay períodos que marcaron altas tasas de crecimiento sin que ellas fuesen acompañadas con índices satisfactorios de desarrollo humano; específicamente sin que se hayan logrado mejoras a nivel educativo. Esto se puede explicar, entre otras razones, porque no ha habido políticas claras y persistentes hacia el desarrollo humano.

En los últimos años ha existido una reacción ciertamente negativa del escaso desarrollo humano sobre el crecimiento, como consecuencia de la caída de la inversión en educación, salud y nutrición lo que ha conducido que la población venezolana sea en este tercer milenio, menos saludable, no suficientemente educada y

mal nutrida. Lo más grave es que se requiere grandes esfuerzos para detener esos deterioros y revertir las tendencias.

En consecuencia es importante que se fortalezca la relación entre el crecimiento del ingreso y el desarrollo humano, lo que depende entre otros factores; lograr mayor equidad en virtud de que en la medida que sea más igualitaria la distribución del ingreso; mayores probabilidades habrá de que el crecimiento del ingreso se traduzca en el mejoramiento del nivel de vida de las personas y mejorar la productividad del gasto social con especial énfasis en los servicios sociales básicos. Ofrecer ingresos, orientando los planes hacia la generación de empleo.

El punto de partida para las actividades de desarrollo está dada por las condiciones sociales. Ellas deben determinar las prioridades cuando estas condiciones sociales están signadas por carencias y afectadas por desigualdades, entonces debe reducirse las carencias y eliminar las desigualdades. Es por ello por lo que en Venezuela, como en muchos otros países subdesarrollados, los objetivos más apremiantes para el desarrollo son: La pobreza, las enfermedades, las necesidades de educación y de medios sostenibles de sustentos, el medio ambiente y la seguridad.

El principal activo de un país es su población, su gente. Por eso, cuando existen desigualdades manifiestas, ese activo tiende a desvalorizarse y se corre el riesgo de crear rupturas inseparables. El desarrollo se ha definido en función del bienestar de la población.

Una política eficaz y sostenible requiere de una estructura física sólida que se nutra de crecimiento económico, de la estabilidad macroeconómica y de una opción política de la sociedad o en materia de equidad y superación de la pobreza. (Aedo 1996).

La educación contribuye al desarrollo humano en todos sus aspectos, pero esta educación debe estar relacionada en la misma proporción que el factor ingreso y calidad de vida.

Las inversiones son importantes y necesarias para estimular el crecimiento económico, pero crecimiento no es sinónimo de desarrollo. Se puede crecer pero no alcanzar desarrollo y menos aún cuando el crecimiento se obtiene sacrificando al ser humano. De hecho los esfuerzos para el crecimiento pueden anularse si no van acompañados con una apropiada inversión en desarrollo humano.

La inversión que hace Venezuela en educación no es suficiente, si es que se requiere responder a las exigencias del mundo del conocimiento, de la información y de la globalización. Para que el ser humano esté plenamente desarrollado, debe cubrir una serie de expectativas tales como: una vida larga y saludable, poder adquirir conocimiento y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso.

En países en los cuales la competitividad y la equidad han ido de la mano, impulsándose recíprocamente, ha habido una ganancia adicional, la inserción a contribuido a ampliar el mercado interno y fortalecido la tendencia al desarrollo humano. En América latina ha ocurrido lo contrario la inserción se ha hecho a expensas del mercado interno y en detrimento del desarrollo humano.

Venezuela puede y debe alcanzar mejores niveles de desarrollo humano para lo cual es menester adoptar correctivos de políticas y de enfoque así como utilizar más adecuada mente los recursos humanos y materiales. En este sentido, se tiene presente que para ser posible el desarrollo humano se requiere una relación entre los sectores públicos y privados.

El principal objetivo de una política orientada hacia el desarrollo humano es facilitar a las personas la satisfacción de sus necesidades. El componente participativo es esencial, esta perspectiva supone un cambio en las relaciones estado sociedad. El estado no puede seguir siendo el proveedor exclusivo de protección y de subsidio ni definir de manera unilateral. Se precisa de una mayor carencia entre los niveles de decisión política y las necesidades; así como el compromiso de éstas a participar activamente en la gestión de los problemas, establecer sus necesidades y la forma adecuada y equitativa de satisfacerla.

Es indispensable reestructurar el presupuesto para liberar recursos que se dediquen a gastos no prioritarios. Reasignar los gastos sociales y vigilar el

comportamiento del gasto público. El elemento esencial del éxito de cualquier proyecto es la asignación de responsabilidades. En este sentido es absolutamente necesario asignar apropiadamente las responsabilidades de cada administración, organización o institución sea pública, privada, empresarial o comunitaria, como medio de estimular la participación popular la evaluación y la vigilancia.

Tanto la responsabilidad como las estimaciones de costo y las previsiones presupuestarias oficiales o privadas son elementos imprescindibles para la viabilidad y para la obtención de recursos externos de cooperación en todas sus formas.

La vía más adecuada para lograr el desarrollo humano es a través de un consenso de todos los actores sociales.

No existe progreso si hay exclusión social, Junto al deterioro de los indicadores económicos y sociales, colapsan también las instituciones. Por consiguiente la escuela no escapa a esta situación. Se puede ver como esta Venezuela ubicada en la última posición en competencia del sector público en un rango de 1 a 59.

Tabla N° 1: Competencia del sector público

1) Singapur	27) Alemania
2) Vietnam	29) USA
3) Francia	36) España
4) Bulgaria	38) México

5) Irlanda	39) Brasil
16) Taiwán	41) El Salvador
17) Canadá	44) Perú
18) Rusia	48) Chile
22) Austria	53) Colombia
26) Israel	59) Venezuela

Variable	Posición
Competencia del Sector Público	59 de 59
Estabilidad Institucional	58 de 59
Independencia del Sistema Judicial	58 de 59
Imparcialidad de las Cortes	57 de 59
Efectividad de la Policía	56 de 59

Como se puede apreciar, en variables críticas relacionadas con la calidad de las instituciones, Venezuela aparece en el último lugar de la muestra de países seleccionados, que incluye todos los continentes.

Sin embargo, a pesar de los diversos problemas que se presentan en el país a nivel educativo en estos dos últimos años, se ha logrado la ampliación de la cobertura en los diferentes niveles y modalidades del sistema y entre otros logros están:

- Capacitación docente en áreas de matemáticas, ciencias naturales, tecnología, lengua, ciencias sociales, en el nuevo diseño curricular.
- Se realizaron talleres en las escuelas bolivarianas sobre relaciones interpersonales e higienes de los alimentos.
- Se crearon centros de informática y telemática.
- Atención de los alumnos a través del programa alimenticio escolar (PAE).
- Jornadas de asistencias pedagógicas a supervisores, directores y promotores pedagógicos de planteles urbanos y rurales de educación especial, inicial y básica.
- Capacitación y actualización de los docentes en servicio para mejorar su desempeño profesional y sus condiciones laborales.
- Jornada de actualización a los docentes sobre problemas fronterizos, identidad nacional, estado y seguridad, y defensa.
- Dotación de mobiliarios a las escuelas rehabilitadas de la planta física.
- Acceso y uso de internet como establece el decreto 825 de la presidencia de la República.

La crisis que atraviesa la sociedad venezolana, amerita que las personas involucradas en el proceso educativo busquen alternativas viables, que conduzcan a aminorar los diversos problemas que a diario se presentan en las instituciones escolares venezolanas.

La comunidad educativa como institución idónea, que dentro de la escuela reviste gran importancia, debe ser aprovechada en la institución escolar tomando en cuenta las atribuciones que le han sido asignadas.

En este sentido, acercarse a la realidad de las instituciones escolares, implica analizar sus diversos aspectos administrativos y funcionales; esto es, como se cumplen los procesos y principios de la gestión educativa, determinar cuales son las causas que se vinculan con la calidad de ejecución y organización y en función de las recomendaciones y conclusiones que se deriven del estudio y análisis de la situación problemática, se plantearán mejoras que permitan optimizar la gestión de la institución es estudio.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

Sistemas Organizacionales en el Paradigma de la Complejidad

El proceso real de las Organizaciones se presentan en forma distinta de lo que había sido anteriormente, es decir, un proceso lineal, simplista. Actualmente se manifiesta en forma desordenada, ya que existen fuerzas con múltiples fuentes y diversos caminos.

La Organización existe en un medio interno de relativo desorden, diversidad e incertidumbre. Se presentan diversos problemas enmarcados por la situación social, política y económica que se vive actualmente. En Venezuela y muy específicamente en Caracas Distrito Capital, los problemas que se han estado presentando últimamente en las instituciones educativas, tales como: violencia, droga, maltrato de los niños, niñas y adolescentes, urge la búsqueda de soluciones, esta situación es recurrente no solo en Venezuela, sino también en otros países latinoamericanos.

Ahora bien desde el punto de vista teórico sobre el funcionamiento de las Organizaciones Sociales, el paradigma de la complejidad advierte sobre las vinculaciones que se establece entre la percepción y la realidad que se estudia. La variedad e interacción, se usa como criterio para lo complejo de la Organización. La complejidad se refiere a la existencia de una variedad de conductas posibles, aún frente al impacto exterior.

La complejidad se manifiesta porque coexisten el orden y el desorden. En las Instituciones Educativas se observan las tensiones derivadas de los conflictos internos. La presencia del poder también muestra tendencias opuestas, sin que provoque la discontinuidad de los procesos de las Organizaciones, más bien pueden ser factor movilizador hacia nuevas zonas de estabilidad.

Bajo el paradigma de la complejidad, la explicación del cambio Organizacional debe buscarse en la parte interna del propio sistema, que no responde siempre de la misma manera. Es importante conocer el impulso inicial de las realimentaciones que tiene un efecto amplificador sobre los diversos estados de la Organización. Puede decirse que debido a la influencia entre variables, un cambio en un elemento del sistema se difunde o se neutraliza.

Se considera determinante la variedad de los enlaces entre sus componentes, sus determinaciones recíprocas, así como el hecho de desplegar su variedad en el

tiempo. Será necesario aceptar en estos sistemas la existencia de procesos de razonamiento informal, como el juicio y la intuición; los estados futuros del sistema estarán algunas veces apuntalados por evidencias que son emergentes del devenir y no de explicaciones científicas. Etkin (1995)

Cada individuo de la Organización desde las posiciones más básicas hasta las posiciones gerenciales y ejecutivas, tienden a ser vistos entonces como un conjunto complejo de dimensiones psicosociales cuyo crecimiento armónico está en estrecha relación con la optimización de su desempeño laboral. Pareciera que su conducta y sus cualidades humanas condicionaran el alto grado de actividad profesional. Tales componentes de ese sistema integrado que es el hombre en la Organización son pues, altamente subjetivos o intra personales. Allí están involucrados procesos tales como el concepto que la persona tiene de si misma. La auto imagen, su propia valoración y estima como individuo, su estilo de relación con los demás. Etkin (1995)

Asimismo son aspectos primordiales de ese conjunto sus expectativas, propósitos, aspiraciones y metas personales y profesionales, su actividad como miembro de una comunidad en la cual se integra a redes de apoyo social, su propia historia, sus necesidades y valores, sus recursos y limitaciones, su confianza en si mismo, sus actitudes y reacciones frente al cambio, y sus habilidades para enfrentar creativamente la incertidumbre y el conflicto. Toda esa complejidad conductual esencialmente psicológica, está presente en el hombre y en la mujer de hoy.

En todos los procesos de cambio hay aspectos técnicos, es decir, lo que se refiere a la administración, a la ingeniería y a los recursos materiales para el cambio, o sea lo que atañe a las personas involucradas en cualquier proceso de innovaciones. El manejo efectivo de un programa de transformación exige la atención de varios aspectos. Actividades tales como la creación de un nuevo ambiente de trabajo, la presencia de un nuevo líder, la asignación de nuevos roles del equipo, la introducción de una nueva tecnología, la implantación de un nuevo sistema de trabajo o de una nueva política. Etkin (1995)

En otro sentido la poli casualidad de los fenómenos organizacionales se basa en las relaciones entre factores organizacionales y las múltiples condiciones e intereses que actúan en cada ocasión. La Organización funciona en varias dimensiones de donde deriva la heterogeneidad del sistema. El nuevo paradigma debe priorizar las interacciones de carácter continuo o estable en que participa cada elemento de la Organización. No es factible sostener que existe una decisión individual y hegemónica como fuente del poder porque actúan distintos participantes. Sí se acoge al Precepto Constitucional, caso específico de las Instituciones Educativas Venezolanas, la participación de la comunidad y del entorno educativo debe formar parte en la Organización. Esa participación parte fundamental del sistema democrático, debe ser primordial en este paradigma.

La Organización es un fenómeno de clausura porque procesa los impactos externos según sus propias coherencias internas, es decir, según la manera que está constituida Etkin (1995). La noción del tiempo en la Organización se utiliza en la descripción con diversos motivos:

- a) Para identificar el momento en que ocurrió o habrá de ocurrir algo, por ejemplo los datos sobre la fundación de la Organización.
- b) Para dar idea comparativa de la duración de un proceso desde su inicio hasta su culminación, como el ciclo lectivo en una escuela.
- c) Para definir una serie o cronología, un encadenamiento de eventos que muestra el orden temporal de los procesos y que permite ubicar el lugar de cada componente en un orden mayor; por ejemplo, para mostrar cómo la Organización a crecido a través del tiempo.
- d) Como función de distribución, es decir, la cantidad de sucesos u objetos que caen dentro de un lapso de tiempo.

En las Organizaciones también existe un tiempo que ellas mismas elaboran y con el cual operan en el espacio de sus actividades. Por ejemplo, el final de lapso del año académico. Uno de los elementos de la viabilidad de las Organizaciones es precisamente la congruencia en las relaciones entre sus tiempos internos. La existencia de la Organización no será demostrando que los tiempos de sus ciclos son congruentes; en este sentido, la administración de Organizaciones es un conjunto de conceptos y políticas que buscan esa congruencia entre los tiempos internos y externos. Esta búsqueda se ubica en el dominio denominado de los propósitos.

Los procesos o actividades que componen los ciclos son recursivos en el sentido que no hay ruptura y no se distingue el estado final. Son ejemplos de tiempos internos en las Instituciones Educativas la duración de un proyecto de investigación (proyecto pedagógico de aula, proyecto pedagógico de plantel). El tiempo externo es el tiempo de la incertidumbre en la medida que la Organización funciona, para ella el problema está resuelto. En la Organizaciones, el tiempo es considerado como un recurso que interviene en los procesos productivos, se utiliza como un marco de referencia a las decisiones de las actividades de planeamiento y control y se puede ver en un corto, mediano y largo plazo.

El paradigma de la complejidad que se utiliza en el estudio de autoorganización considera a los objetivos institucionales como el resultado de los cambios entre las partes. Los objetivos pueden cambiar, ser definidos de múltiples maneras y representar intereses de diferentes grupos internos y del entorno.

Planeación Estratégica

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas, y desarrolla planes detallados que aseguran la implementación de las estrategias y así obtiene los fines buscados.

Steiner (1986): “El proceso de determinar los mayores objetivos de una organización, políticas y estrategias que gobernarán la adquisición, uso y disposición de los recursos para realizar esos objetivos”.

Se ocupa de cuestiones fundamentales. Da respuesta a preguntas básicas como las siguientes: ¿En qué negocio estamos y en qué negocio deberíamos estar?. Es original, porque constituye la fuente u origen para los planes específicos subsecuentes, es el marco de referencia general para toda la organización, no define lineamientos detallados . Su parámetro principal es la eficiencia.

La planeación estratégica es importante para el crecimiento y bienestar a largo plazo de la organización, proporciona un marco de referencia para la actividad organizacional, que pueda conducir a ésta a un mejor funcionamiento y a una mayor sensibilidad ante una ambiente cambiante.

La planificación estratégica ayuda a desarrollar un concepto bien definido de la organización y posibilita formular los planes y actividades que la acerquen a las metas.E

El planeamiento estratégico ha recibido múltiples definiciones, Kotler y Murphy (1981) lo definen como un proceso que tiene como propósito relacionar de manera efectiva la institución con las oportunidades cambiantes del ambiente para asegurar el éxito.

En general, el planeamiento estratégico supone adoptar un conjunto de decisiones que van a determinar el futuro de la institución. El proceso total incluye tanto la formulación como la implementación de la estratégica. Para crear un plan estratégico en organizaciones pequeñas, medianas y grandes Steiner (1986) propone seguir los siguientes pasos:

- a. Cuidadoso análisis de su ambiente actual y el de un futuro cercano, para identificar oportunidades y amenazas.
- b. Identificar los principales recursos de la institución.
- c. Formular nuevas metas a alcanzar.
- d. Desarrollo de estrategias para alcanzar las metas y selección de la más efectivas en materia de costos.

Estudio del ambiente. El planeamiento estratégico se aparta del exclusivo análisis de variables internas de la organización. Este análisis del contexto ayuda a la institución a tomar decisiones acerca de donde colocar los recursos para beneficiarse de las tendencias y obtener una ventaja sobre la competencia.

El ambiente externo incluye una serie de variables. Entre ellas se puede mencionar las condiciones tecnológicas, legales, políticas, económicas, demográficas, ecológicas y culturales que pueden ser potencialmente relevante a la organización.

Análisis de amenazas. Kotler y Murphy (1981) definen amenaza como “un desafío derivado de una tendencia desfavorable o una perturbación específica del ambiente que puede conducir, en ausencia de una acción deliberada el estancamiento, declinación o fin de una organización.

Análisis de oportunidades. El análisis de oportunidades es potencialmente más importante que el análisis de las amenazas, ya que, cuando se manejan exitosamente las amenazas la institución puede permanecer intacta, pero no se desarrolla, mientras que manejando sus oportunidades de manera exitosa la institución puede dar grandes pasos hacia delante.

Análisis de recursos. Después de un análisis del ambiente la institución debe iniciar un análisis de sus recursos, es decir, de sus puntos fuertes y de sus carencias. Lo recomendable para una organización es perseguir metas, oportunidades y estrategias, congruentes con sus recursos y evitar aquellas donde sus recursos parecen bastante escasos. Los principales recursos de una institución son: recursos humanos, capacidad financiera y facilidades físicas. Los recursos humanos son los profesores, los administradores, el personal no docente.

Después de un análisis del ambiente y de los recursos de la propia organización se tendrá el marco necesario y el estímulo para pensar en la visión institucional. La misión es la principal razón de existir de la organización. Tiene que ver con la función que cumple en la sociedad y con su carácter y filosofía básica.

Objetivos. Declarada la misión, cada institución tiene que avanzar hacia el desarrollo de objetivos. Los objetivos son el punto final al que se dirige todo. Deben especificar los resultados que se esperan lograr y siempre deberán guiarse por la misión que la institución quiere cumplir Hampton (1989).

Abordaje de las organizaciones educativas desde esta base conceptual

Desde una perspectiva global, se observa que los cambios se han iniciado y profundizado en la empresa privada y en los países desarrollados. En el caso de la educación, el proceso ha sido más lento y en muchos casos no ha arrancado, debido a múltiples razones. La educación es un sistema abierto y en consecuencia, mantiene una interacción permanente con su medio. Es decir, debe adaptarse al cambio y la tarea es buscar un nuevo estilo de gerencia en ese campo. Venezuela está inmersa en un proceso que afecta las actividades políticas, económicas y sociales. Se espera que en pocos años las escuelas diseñen y pongan en práctica un modelo gerencial que respondan a las necesidades internas y a las expectativas de su entorno.

El sistema educativo venezolano no escapa de los diversos conflictos que están sacudiendo el mundo globalizado, por eso hablar de un cambio educativo no implica tener sólo un buen sistema gerencial, sino que debe haber unas prácticas en esos espacios de formación llamados escuelas, donde maestros, estudiantes y directivos, es decir la comunidad cambien completamente su visión con respecto a lo que es educación.

Estos cambios no se dan sólo con instrucciones emanadas del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, sino con cultura, es decir la práctica de todos los días. El modo de entender el trabajo en las aulas y el currículo, el modo de entender a los estudiantes (Lanz 2001). Mientras los paradigmas obsoletos no desaparezcan de las mentes de las personas, no hay instrumento legal alguno que produzca cambios verdaderos en lo que se llama sistema educativo. Este complejo proceso tiene que ser considerado, discutido y reflexionado.

En muchos casos las organizaciones existen, en un medio interno de relativo desorden, diversidad e incertidumbre; además de esto la presencia del poder también muestra tendencias contrarias. En situaciones de crisis o conflictos, el paradigma de la complejidad plantea la necesidad de no quedarse en el aislamiento de los síntomas o causas locales. Por esto es necesario aceptar en los sistemas de complejidad, la existencia de procesos de razonamiento informal, como el juicio y la intuición. Las predicciones en relación a los estados futuros del sistema, estarán muchas veces apuntalados por dichas evidencias endeables, que son emergentes del devenir y no de

explicaciones científicas surgidas de un razonamiento riguroso corroborado por la experiencia

Para concluir se amerita un trabajo en equipo con visión futurista, donde con una planificación estratégica y desde el paradigma de la complejidad se realice un buen estudio ya que los cambios están dados a nivel Mundial, Latinoamericano y específicamente Venezuela debe prepararse para tal fin. Para salir adelante se necesita apoyarse en el desarrollo de la gente (Educación). En el fortalecimiento de las instituciones, crecimiento económico, combate a la pobreza; todo esto debe estar dirigido por una gerencia eficiente.

CAPÍTULO II

MÉTODO

Diseño y tipo de investigación

El diseño de la investigación utilizado en este plan de intervención es el de proyecto factible, al respecto el Manual de trabajo de grado de especialización, maestría y tesis doctorales (1998) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (U.P.E.L.) señala que “el proyecto factible consiste en la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social”.

Para ello se realizó una investigación de campo que permitió conocer las debilidades y fortalezas de los actores que conforman la población objeto de estudio, y así sugerir alternativas que contribuyan a fortalecer los aspectos positivos detectados y a subsanar las debilidades.

Por lo antes expresado, y dado que el trabajo se realizó en una institución oficial del Municipio Libertador del Distrito Capital, se establecieron relaciones y

asociaciones con el objeto de obtener la mayor cantidad de datos lo más cerca posible de la realidad, para esto se combinó la investigación de campo y descriptiva.

Unidad de intervención

La Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza, nace por iniciativa del Ministerio de Educación en 1.971. En aquel tiempo en la zona de Ruperto Lugo Catia, hacia falta una institución a nivel de bachillerato ya que la demanda de estudiantes que egresaban de la primaria en el sector era alta.

En vista de esta necesidad se crea la institución. La directora y el grupo de docentes fundadores iniciaron la primera inscripción en la Escuela Ciudad de Barcelona, porque de ella era la mayor población de estudiantes (ver fundadores en base de datos “Tabla N°12).

Por no tener una infraestructura adecuada comienza en un viejo edificio de 2 plantas, ubicado en el sector, con veinte cursos de primer año, funcionó en esta edificación hasta el período 1.976- 1.977, cuando se mudan al frente donde se había construido un edificio para tal fin. La institución empezó como un ciclo básico común, es decir, solo se daba clases a primero, segundo y tercer año.

La asignatura áreas de exploración se dictaba en el Colegio San Ramón Nonato, ya que los talleres en esa institución eran adecuadas para las asignaturas (Metales, Madera, Dibujo y Hogar). Por problemas de inseguridad, se trasladan las clases de áreas de exploración al Nicanor Bolet Peraza.

En el período 1.987-1.988 por necesidad del sector se crea el ciclo diversificado, con la mención Administración de Personal, para esto se convierten dos séptimos grados (primer año) a primero de administración. En 1.988-1.989 se hace la conversión de un octavo y de un noveno a segundo de administración, para ello se hizo necesario especialistas en el ramo.

Esta investigación se lleva a cabo gracias a la información dada por: una docente, dos secretarias y una obrera activas en la institución.

La autora, por sus años de servicios (22 años), es una informante clave. También se tuvo acceso a los archivos y documentos, gracias a la colaboración de la secretaria de la dirección.

Actualmente se atiende a: séptimos, octavos y novenos grados, es decir, tercera etapa de educación básica y al diversificado en mención de administración de personal; de donde han egresados 13 promociones.

El índice actual de los alumnos que egresan de la básica es de un 40%, con un promedio de 12 puntos y de los que egresan del diversificado es un 90%, con un promedio de 13 puntos.

Desde el punto de vista socioeconómico, un 89% de los representantes son de oficio del hogar , un 9% tiene salario mínimo y sólo un 2% es profesional.

Sujetos de estudio

La presente investigación está conformada por 3 miembros del Personal Directivo, 57 Docentes, 12 miembros del personal administrativo, 16 obreros y 1010 alumnos los cuales juntos con los padres y representantes, son los sujetos beneficiarios directos en este plan de intervención.

Procedimiento

Para llevar a cabo esta propuesta fueron desarrolladas las siguientes fases:

- 1.- Análisis institucional de acuerdo con el modelo propuesto por Etkin.
- 2.- Diagnóstico estratégico: instrumentos e informantes, establecimiento de prioridades.
- 3.- Análisis de problemas.
- 4.- Diseño del plan de intervención.

El análisis institucional proporciona una base para completar un proceso de la planeación estratégica en todas sus fases, desde la misión hasta la formulación de planes y presupuestos.

El diagnóstico estratégico identifica las diferentes estrategias posibles para alcanzar el objetivo.

El análisis de los problemas sirven de orientación para conseguir una posible intervención, consiste en el establecimiento de las relaciones causa-efecto entre los factores negativos de una situación existente. Con este análisis se pretende identificar los obstáculos reales, importantes y prioritarios para los grupos implicados.

Diseño del plan de intervención. Con este diseño se recogen los resultados y efectos (impactos) del proyecto durante su ejecución o una vez finalizada esta, con el fin de reorientar o formular recomendaciones que sirvan de orientación a proyectos similares en un corto, mediano o largo plazo.

Instrumentos

Para el diseño de este plan de intervención se realizó una búsqueda de información a través de los archivos de la institución, y algunas entrevistas con informantes claves, luego se hace una investigación al nivel interno y externo, para ello se aplica el instrumento matriz DOFA al 50% de los docentes, herramienta importante en la formulación de estrategias que conduce al desarrollo de 4 tipos de ellos:

- ❖ Fortaleza.
- ❖ Debilidades.
- ❖ Oportunidades.
- ❖ Amenazas.

Además de la matriz DOFA, se aplicaron los instrumentos plan operativo y el diseño de evaluación.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Descripción del Entorno Específico del Sistema

El sistema objeto de intervención, es la “Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza”, la cual está ubicada en la calle real de Ruperto Lugo Catia, del Municipio Libertador Distrito Capital. Esta institución se encuentra a tres cuadras de la estación del Metro Gato Negro, cerca del parque del oeste, del museo Jacobo Borges y de la sede rectoral de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (U.P.E.L.). En el entorno de este plantel, se encuentran un módulo policial, un módulo de salud y muchas empresas en la que realizan sus pasantía los alumnos del segundo de diversificado. También existen otras instituciones educativas tales como Ciudad de Barcelona, Gustavo H. Machado, Miguel Antonio Caro y Luis Ezpelosin, entre otras.

Identidad de la Organización

La Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza es una institución oficial que se origina por iniciativa del Ministerio de Educación, en respuesta a la necesidad del sector, ya que los estudiantes de la escuela básica Ciudad de Barcelona son zonificados a esta institución en el séptimo grado. Se inició en un viejo edificio ubicado en la zona. Fue en 1975 cuando se construyó la actual sede, la cual consta de dos plantas y un sótano, una cancha deportiva, una cantina, una plaza, dos patios centrales y un garaje. Actualmente la institución tiene treinta años de fundada y ha sido dirigida durante este tiempo por tres directoras.

Desde su creación en 1971 hasta 1987 se mantuvo como un ciclo básico común, es decir, sólo existían primero, segundo y tercer año. Fue en el período 1987-1988 cuando se crea el diversificado. Actualmente la institución está formada por nueve séptimos, cinco octavos, seis novenos, cuatro primeros de Administración y cuatro segundos de Administración.

Tabla N° 2: Número de cursos por niveles

CURSOS	CANTIDAD
7mo.	9
8vo.	5
9no.	6
1° Adm.	4
2° Adm.	4

La institución está dividida en dos turnos: el turno de la mañana que se inicia a las 7:00 a.m. hasta las 12:50 p.m. y el turno de la tarde inicia a la 1:00 p.m. y termina a las 5:20 p.m.; la hora de clase es de 40 minutos.

El personal de la Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza está constituida por: 60 docentes, 12 personal administrativo, 16 personal obrero y 1010 alumnos.

Tabla N° 3: Recursos humanos

ALUMNOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OBREROS
1010	60	12	16

Estructura del Sistema

En el instituto funcionan nueve Departamentos docentes: Castellano y Literatura, Matemática y Física, Ciencias Sociales, Educación Artística, Inglés, Biología-química y Educación para la salud, Educación para el trabajo, Educación Física, Áreas Profesionales y/o pasantías. También están la coordinación N° 1, que comprende la seccional de los séptimos tanto del turno de la mañana como el de la tarde, la coordinación N° 2 la seccional de los octavos y novenos y la coordinación N° 3 atiende al diversificado (ver organigrama en la base de datos).

El Departamento de evaluación es el órgano encargado de coordinar el proceso de evaluación escolar en las diferentes áreas y asignaturas que se cursan en el plantel; así como el registro de los resultados conforme a los planes formulados al efecto en cada nivel y asignatura. En este departamento se fijan los lineamientos fundamentales para la elaboración de los distintos tipos de evaluación: los calendarios de pruebas finales de lapso, de revisión y diferidos. Supervisa el cumplimiento por parte del docente, de los objetivos y actividades previstas en el Plan de Evaluación, fijan las fechas de los Consejos de curso y llevan las estadísticas del rendimiento estudiantil.

El Departamento de Control de Estudio, es el órgano encargado del registro y control del alumnado debidamente inscrito en el plantel. Elabora y envía al Ministerio de Educación Cultura y Deportes, las planillas de matrícula inicial, final y modificación de las mismas. Además las planillas de participación de pruebas finales, de revisión, diferidos y de materia pendiente. Entrega certificado de notas, Certificado de Educación Básica y los Títulos de Bachiller.

El Departamento de Áreas Profesionales y Pasantías se centra, en los procedimientos y actividades dirigidas al asesoramiento de los alumnos cursantes del último año del ciclo diversificado y profesional. Está a cargo de un profesor tiempo completo, sin horas docente, quien establece contacto con organismos públicos y privados, para la admisión de las pasantías de los alumnos de esta institución.

De los Jefes de Seccional. Las seccionales son los órganos encargados de velar por la disciplina y el acatamiento de las disposiciones legales y reglamentarias dentro del plantel en las esferas de sus respectivas competencias. Controlan la puntualidad de profesores y alumnos; citan y atienden personalmente a los representantes de aquellos alumnos que presenten problemas de conductas y/o rendimiento.

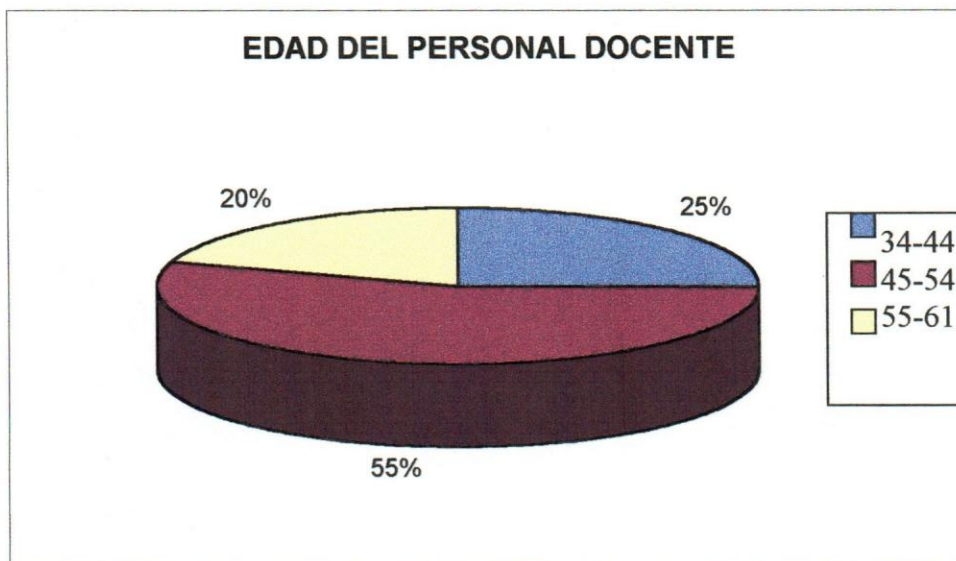
El departamento de orientación es el encargado de sistematizar la orientación educativa, vocacional profesional, a objeto de lograr el máximo aprovechamiento de las capacidades, aptitudes y vocación de los educandos. Están subordinados a la dirección del plantel con quien planifica y coordina sus actividades.

Recursos Humanos

Los Docentes

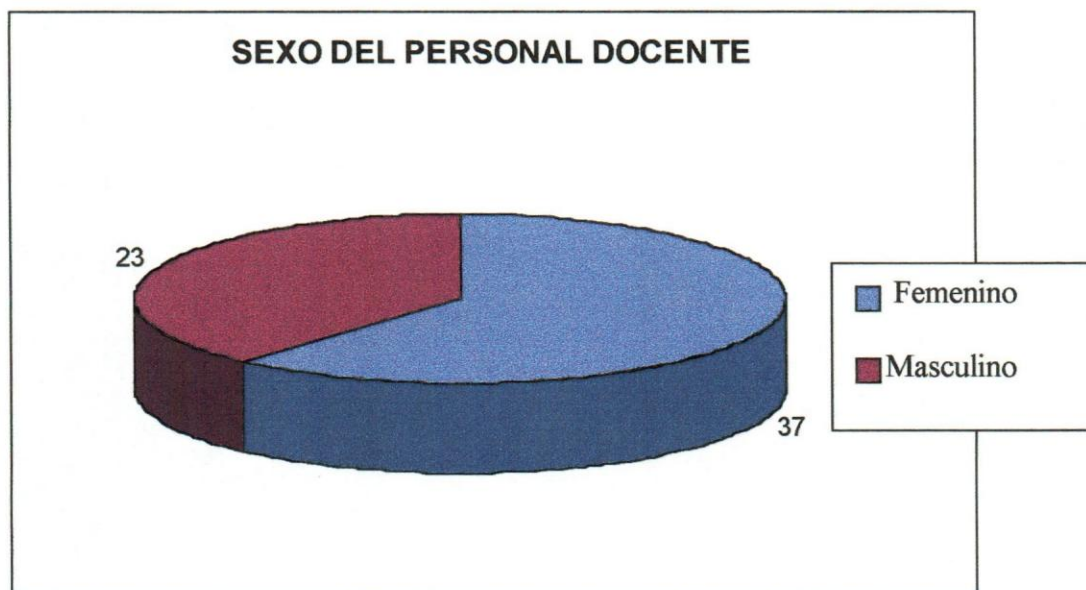
Son los actores claves del proceso enseñanza aprendizaje, la institución consta de sesenta docentes de los cuales tres forman parte del personal directivo, tres del departamento de orientación, doce son coordinadores y 42 docentes activos en aulas. A continuación presentamos una especificación de los docentes.

Gráfico N° 1



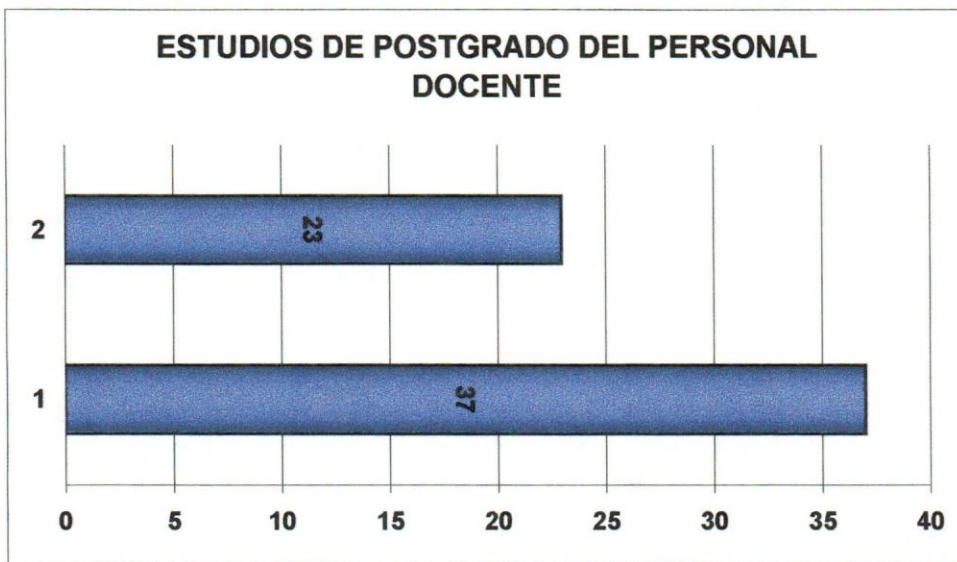
Se observa en el gráfico que un 20% del personal docente está en proceso de jubilación

Gráfico N° 2



En el personal docente el sexo femenino predomina al masculino

Gráfico N° 3



1. NO
2. SI

Además de los estudios de postgrado que se observan en la gráfica anterior, ver en la base de datos una tabla que indica la configuración académica del personal docente. (ver en la base de datos tabla N° 3, pág. 6-8).

Gráfico N° 4

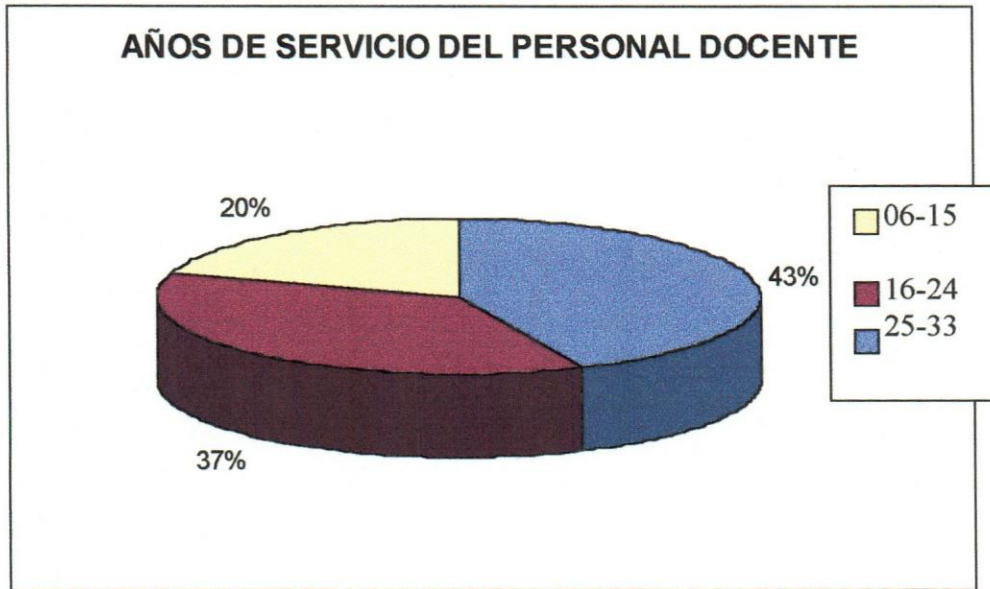
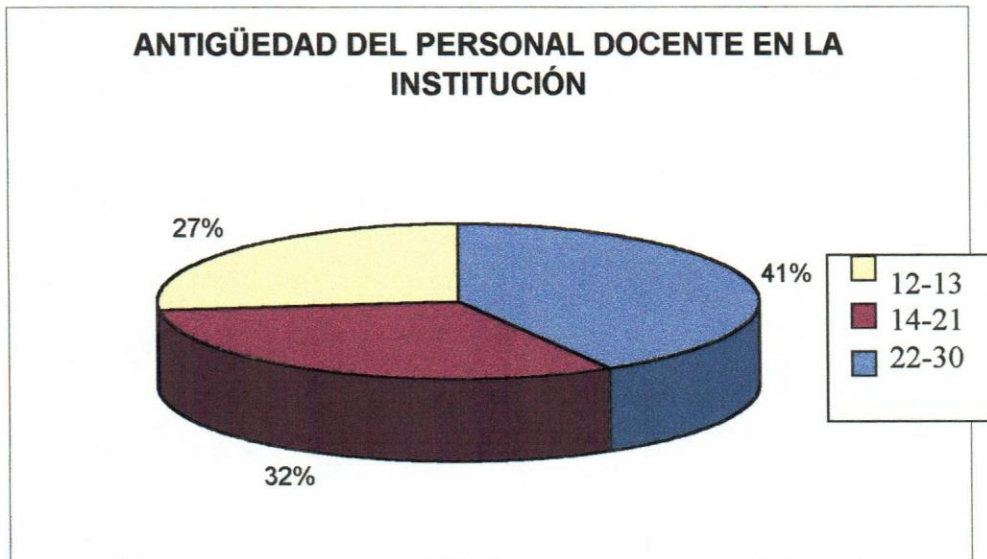


Gráfico N° 5



En estas gráficas se puede observar que alrededor del 40% de los docentes están en proceso de jubilación.

Personal Administrativo

Este personal está directamente subordinado en su relación de trabajo al jefe del departamento al cual está asignado; no obstante su jefe para todos los efectos legales es el director del plantel. Le corresponde acatar las instrucciones emanadas tanto de su superior inmediato como del personal directivo, de conformidad con las especificaciones del cargo que desempeñen. Deben vigilar, conservar y salvaguardar los documentos, bienes e intereses de los que estén encargados por razón de sus funciones.

Además del personal de secretaría, también forma parte del personal administrativo, la auxiliar de biblioteca.

Gráfico N° 6

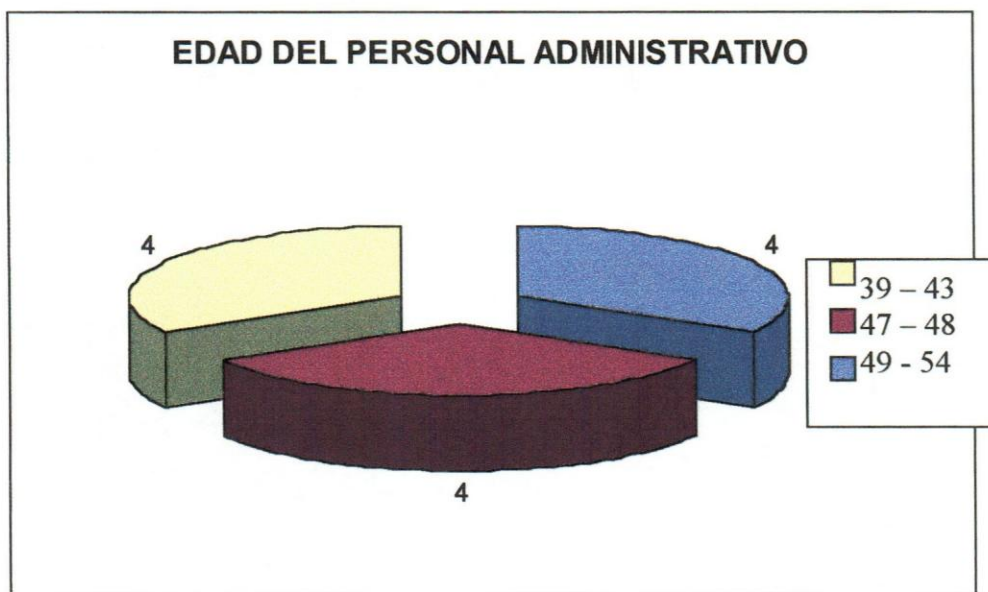


Gráfico N° 7

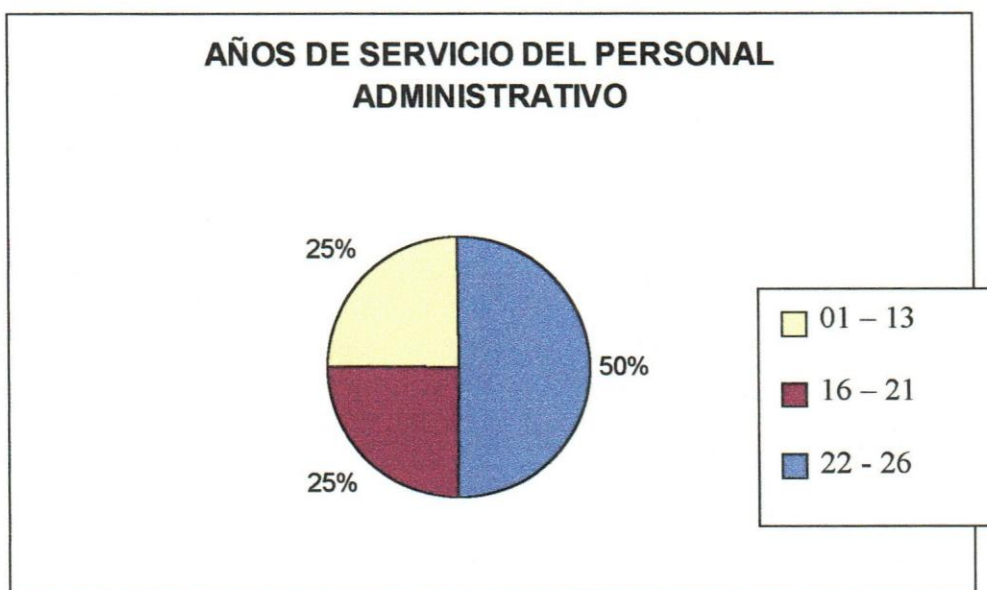


Gráfico N° 8



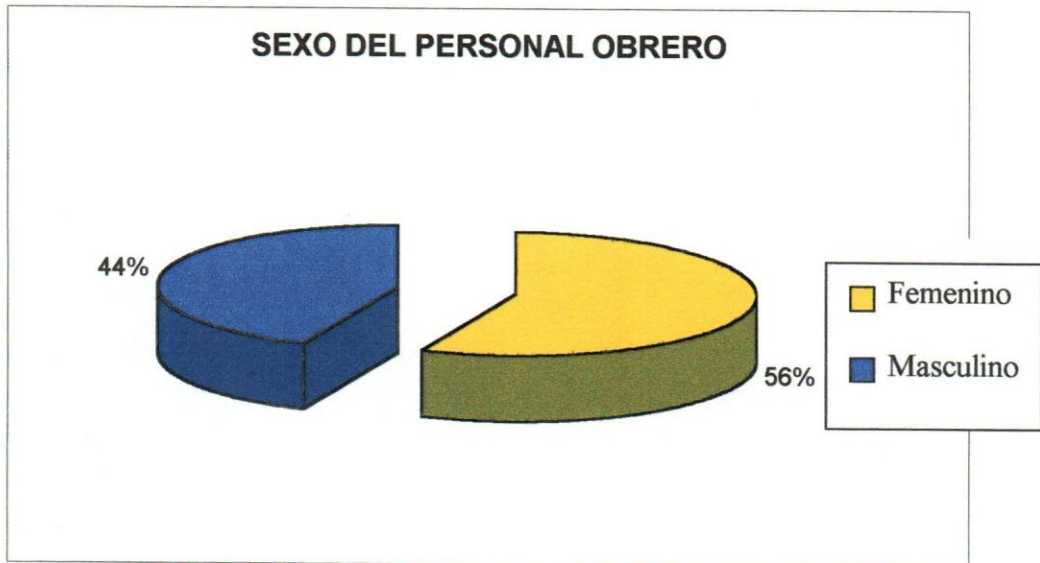
Gráfico N° 9



Personal Obrero

Esta formado por los aseadoeres, porteros, mensajeros, encargado de mantenimiento y el operador del multígrafo. Se encargan de cumplir las funciones inherentes a su cargo dentro de su horario de trabajo. En el ejercicio de sus funciones, están subordinados a la Sub-dirección Administrativa.

Gráfico N° 10



Un 56% del personal docente es de sexo femenino.

Gráfico N° 11

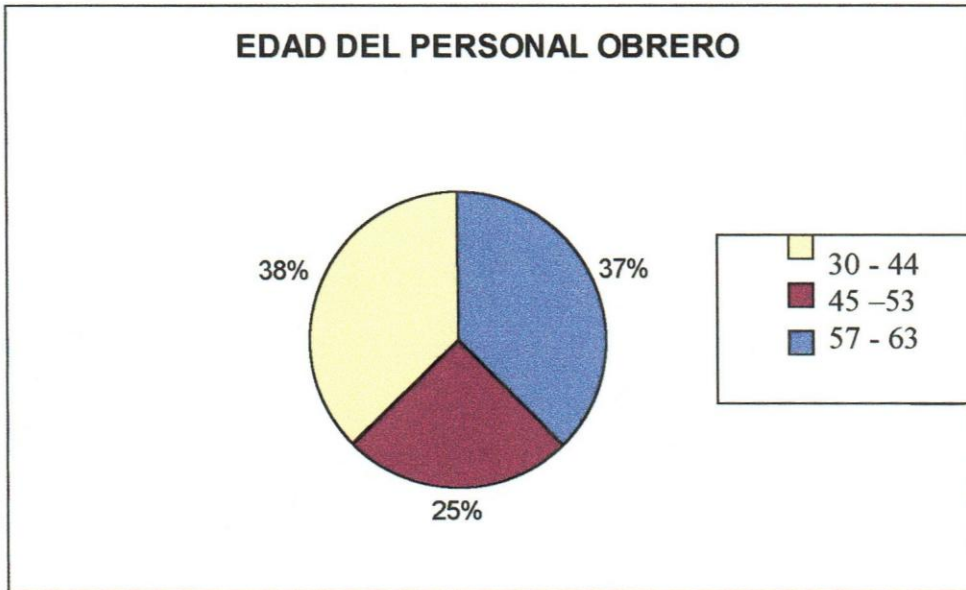
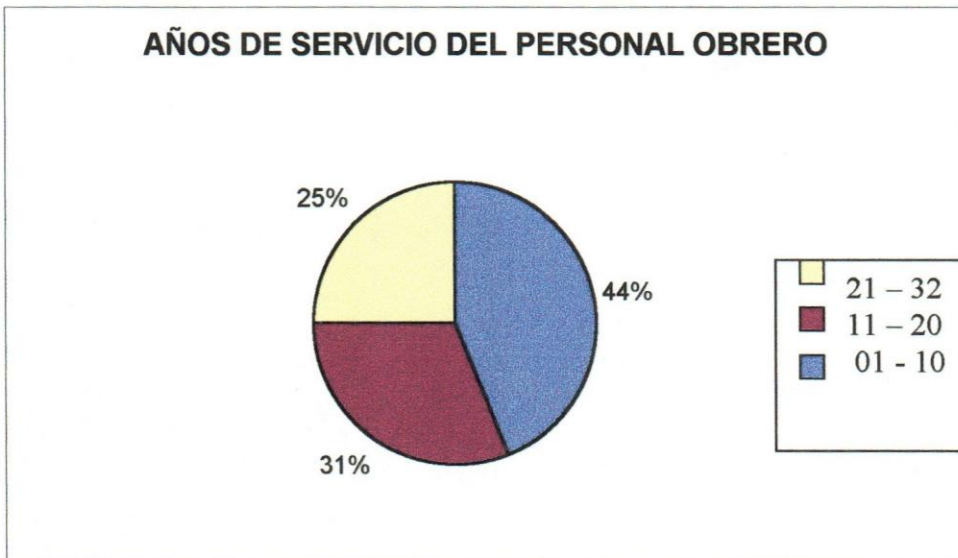
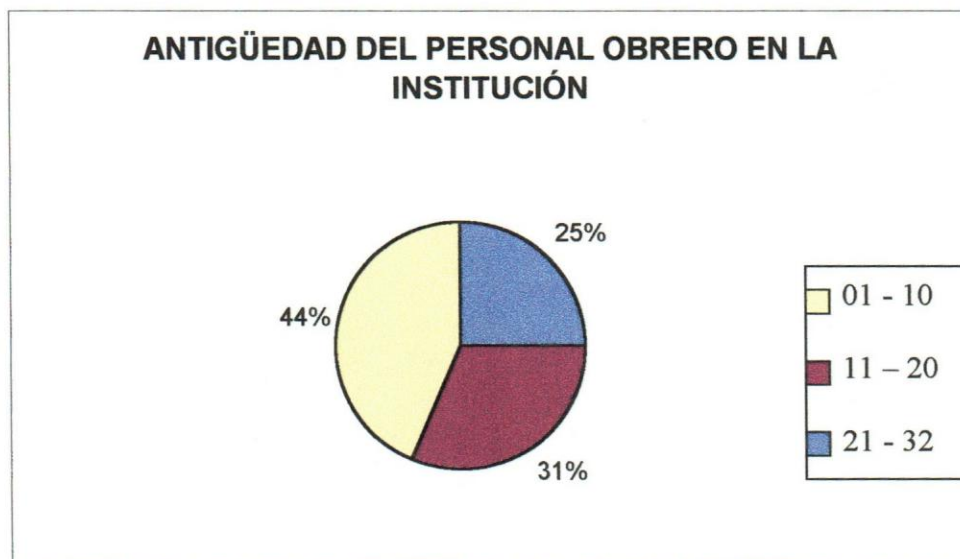


Gráfico N° 12



Se observa que un 18% del personal obrero está en proceso de jubilación.

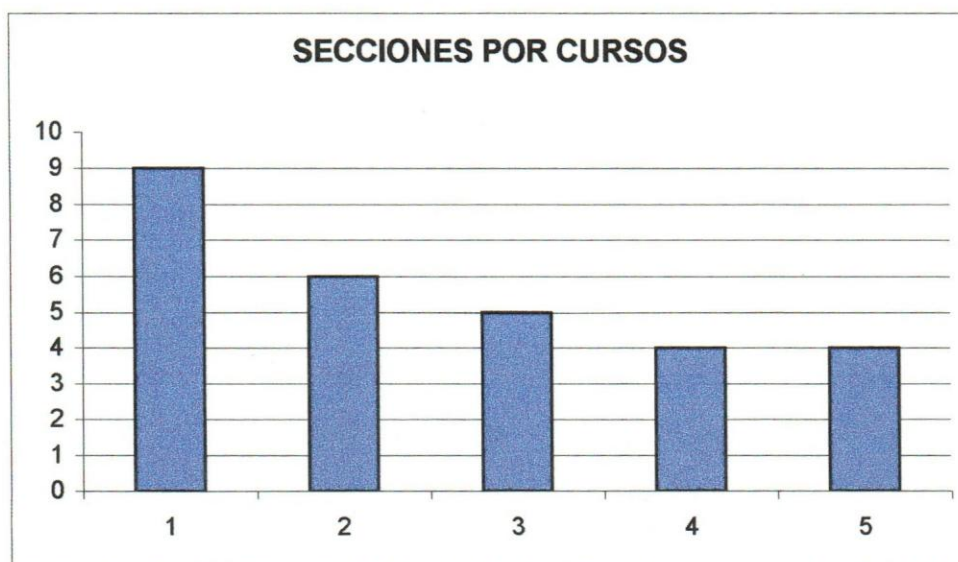
Gráfico N° 13



Los Alumnos

El alumnado del plantel esta integrado por los jóvenes legalmente inscrito. Dependen de las coordinaciones a las cuales están adscritos, es decir, el básico tiene sus seccionales por cursos (7-8-9) y el diversificado también tiene su coordinación.

Gráfico N° 14



1. SÉPTIMO.

2. OCTAVO.

3. NOVENO.

4. PRIMERO DE DIVERSIFICADO.

5. SEGUNDO DE DIVERSIFICADO.

Se puede observar que a medida que aumentan los cursos, disminuye el número de secciones.

Recursos Tecnológicos

La institución sólo tiene tres computadoras una en la dirección, una en departamento de control de estudio y otra en el departamento de evaluación .En el

departamento de inglés hay un aparato reproductor. Se hace necesario un laboratorio de computación para los alumnos.

Recursos Financieros

Por ser una institución oficial, el pago del personal se hace a través del Ministerio de Educación Cultura y Deportes. Este Ministerio también aportó a la institución Bs. 8.000 por cada alumno, en total Bs. 8.080.000.00, que fueron distribuidos en: Papelerías, artículos de oficina, arreglos de carpintería y herrería, y otros. Debido a que el Ministerio prohibió el pago de matrícula a los representantes, la institución no tiene suficientes finanzas.

A continuación se presenta la relación del monto percápita:

Relación Percápita = costo / N° de alumnos

RP = 8.080.000/ 1010 = 8000

Relaciones Internas y Externas

Para el buen desarrollo organizacional, las instituciones educativas deben tener buena relación con su medio interno y externo. La relación en la Unidad Educativa “Nicanor Bolet Peraza” es buena aunque en algunos casos falla un poco la comunicación.

Con respecto a las relaciones externas, existe una buena relación con la Universidad Central de Venezuela (U.C.V.), a través del proyecto Samuel Robinson que permite el ingreso a los alumnos a esta institución. La U.P.E.L. invita a talleres y foros.

Con el módulo de salud hay una estrecha relación, la cual está coordinada por el departamento de orientación, se hacen eventos intra y extra escolar. Las empresas privadas también prestan colaboración a la institución al permitir la pasantía de los estudiantes de segundo de diversificado.

El departamento de Educación Física realiza actividades deportivas inter cursos, también con colegios del entorno educativo, estas actividades se realizan en la semana del liceo.

Todos los lunes a las 7:00 a.m. y a la 1:00 p.m. se canta el himno nacional, con los alumnos y profesores, actividad dirigida por el departamento de sociales. En el departamento de inglés la coordinadora da asesoría a aquellos alumnos que la solicitan, casos especiales, alumnos con materia pendiente o con bajo rendimiento. El departamento de evaluación y control de estudio siguen su ritmo de calendarios y notas de exámenes durante los tres lapsos.

Las coordinaciones o seccionales tanto de la mañana como de la tarde se encargan del control de asistencia de los alumnos y profesores, además canalizan problemas de conducta.

En la semana del liceo se realizan exposiciones coordinadas por el departamento de arte, en esta fecha se condecora al personal docente, administrativo, obrero y alumnado. Esta actividad es coordinada por la dirección de la institución y la sociedad de padres.

Base legal

Las instituciones educativas venezolanas oficiales y privadas se rigen por las siguientes normas:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ley de educación y su reglamento (en revisión).
- Reglamento de la profesión docente.
- Contrato colectivo.
- Resolución 751 (en revisión).
- Ley del trabajo.
- Ley de carreras administrativas.

Presupuesto

La unidad educativa “Nicanor Bolet Peraza” es una institución oficial que atiende estudiantes de la tercera etapa básica (7mo, 8vo y 9no) y al diversificado en la mención de administración de personal. Su presupuesto depende del aporte del Ministerio de Educación Cultura y Deportes, quien paga el salario a todo el personal docente, administrativo y obrero, además Bs.8.080.000. que corresponde a 8000 por alumno, por otro lado se reciben Bs. 100.000 mensuales por 10 meses que proporciona la cantina, también se recaudan Bs. 20.000 de colaboración de algunos representantes lo cual da un total de Bs. 9.100.000

Dinámica Organizacional

Desde 1971 cuando se crea la institución hasta 1987 se mantuvo como un ciclo básico común es decir sólo existían desde primero hasta tercer año, fue en el período 1987-1988, 16 años después, cuando se crea el diversificado con la mención Administración de Personal. Para el cambio a diversificado, se hizo necesario un personal docente especialista en el ramo, actualmente se continua con la misma mención de la cual han egresado 13 promociones.

En sus inicios, existió un departamento de difusión cultural y actividades complementarias, que se encargaba de centralizar y coordinar todas las actividades cuyo objetivo era la propagación y difusión de aquellas manifestaciones culturales

que tenía lugar en el plantel , tales como folklore, teatro y otras que le eran asignadas, así como la coordinación de todas las actividades complementarias.

Estas actividades no se realizan en estos momentos, porque por jubilación en la institución se han perdido una serie de recursos humanos los cuales no han sido sustituidos hasta el momento .Se espera el cumplimiento del reglamento de la profesión docente artículo 57 :

Todos los cargos de la carrera docente serán provistos mediante concursos de méritos o de méritos y oposición, según el caso, en la forma y condiciones establecida en la ley orgánica de Educación en el presente reglamento y en las normas que al efecto dicte la autoridad educativa competente.

Autonomía

Por ser una institución oficial dependiente del Ministerio de Educación Cultura y Deportes es muy poca la autonomía que posee, sin embargo el personal directivo toma decisiones en la distribución del personal a los distintos departamentos y coordinaciones, elabora los horarios, planifica proyectos con los otros miembros de la comunidad educativa entre otros. Sin embargo como en la institución existe un número tanto del personal docente, administrativo y obrero con muchos años en ésta, le da un arraigo permitiéndole libertad y autonomía en muchos casos.

Relaciones Dialógicas

Entre la Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza y la Fundación para el Mejoramiento de la enseñanza y de la ciencia (CENAMEEC), hay una estrecha relación a través de la participación de los alumnos en las olimpiadas petroleras venezolanas, en el marco del programa de educación petrolera de Venezuela S.A. PDVSA..

Es una actividad académica que resulta muy motivante para los alumnos. Su desarrollo extracurricular permite que participen estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado. El objetivo es contribuir al enriquecimiento de la cultura petrolera y descubrir individuos con potencial, detectados mediante su desempeño en competencias intelectuales relacionadas con el tema petrolero. Se seleccionan veinte alumnos por cada curso para conformar un grupo máximo de sesenta alumnos; para la escogencia se sugiere el empleo de criterios académicos.

La Universidad Central de Venezuela, a través del Proyecto Samuel Robinson esta en contacto directo con la institución, dándole oportunidad a los estudiantes al ingreso de esta casa de estudio. También la Universidad Central invita a talleres, foros, seminarios y cursos sobre gerencia, la Ley Orgánica de Protección de Niño y del Adolescente (LOPNA), entre otros temas.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador invita a los docentes de la institución a participar en diversos eventos tales como: foros, talleres, seminarios, etc.

El Ministerio de Educación Cultura y Deporte y la zona educativa del Distrito Capital convoca a los docentes de la institución para que participen en diversas actividades programadas por estos entes.

Los estudiantes de segundo de administración realizan sus pasantías en diferentes empresas públicas y privadas, lo que permite una relación con la institución.

El departamento de orientación está en constante relación con el módulo asistencial ubicado al lado de la institución a través de la planificación de diversos eventos con tópicos como drogas, embarazo precoz , violencia juvenil, maltrato del niño y el adolescente. También la trabajadora social del departamento de orientación se relaciona con las otras trabajadoras sociales del distrito N°. 5 planificando y coordinando eventos en común, como el caso de la participación en la sociedad anticancerosa en el diseño de afiches no fumar donde un alumno de octavo grado de esta institución ganó el primer premio.

El departamento de educación física organiza eventos intercurros y extracursos, teniendo una estrecha relación con otras instituciones del sector y de otras zonas fuera del entorno educativo.

Entre el personal directivo, docente, obrero, administrativo y alumnado, la relación es buena, aunque en algunos casos falla un poco la comunicación.

Dominios de la Organización

A los efectos del análisis de la organización, los elementos que definen la situación en estudio pueden agruparse en tres dominios: el dominio de las relaciones entre sus integrantes, el de los propósitos y el de las capacidades existentes.

Dominio de las relaciones

En la U.E.N. "Nicanor Bolet Peraza, los departamentos docentes tienen sus jefes o coordinadores, los cuales están en constante relación con los docentes adscritos a cada departamento, éstos deben entregar una serie de recaudos que exigen el departamento de Evaluación y la subdirección docente. Las coordinaciones o seccionales están en contacto con los docentes, alumnado, personal administrativo y obrero.

Dominio de los propósitos

Las acciones internas de la institución se orientan hacia el logro de un laboratorio de computación, ya que tiene el espacio físico y el recurso humano disponible para esta actividad. También está dentro de esos propósitos un comedor para el almuerzo del estudiantado, persona administrativo y obrero. Se considera pertinente la aplicación del almuerzo escolar, por cuanto la institución por falta de espacio físico presenta un horario de clases donde los jóvenes y también los docentes, muchas veces permanecen en la institución desde la 7:00 a.m. hasta las 6:00 p.m. En tal sentido un programa de almuerzo escolar sería ideal en este caso.

El programa social estaría planificado a través de un proyecto donde la dirección, departamento de orientación, personal docente, administrativo, obrero, alumnado y comunidad educativa como un solo equipo conlleven al desarrollo de este programa.

Para ejecución del mismo pueden intervenir: el Ministerio de educación, las Alcaldías y algunas empresas privadas. Todas mancomunadamente trabajando para un solo fin. En la medida en que se invierte y manejan con eficiencia los recursos necesarios, en esa misma medida, veremos los resultados a corto y mediano plazo. Esto contribuiría a mejorar la calidad de la educación, evitar la deserción y en consecuencia influiría en el rendimiento escolar.

En este proyecto los representantes participarían activamente en la elaboración de los alimentos, para evitar consecuencias (caso de merienda intoxicada), la directora junto con un grupo de docentes y administrativos supervisarán el manejo de dichos alimentos.

Para que el programa funcione eficientemente, deben presentarse informes diarios y de esa manera subsanar algunas fallas, con el fin de alcanzar las metas previstas.

De las capacidades existentes

La infraestructura de la institución es acorde para el proceso escolar y en ella existe una biblioteca, docentes especialistas, mobiliarios, tres computadoras, una cancha deportiva techada, coordinadores de departamentos docentes, jefe del departamento de evaluación, del departamento de control de estudio, dos orientadoras, una trabajadora social, etcétera.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

Para la realización de esta propuesta, se aplicó el instrumento DOFA al 50% de los docentes, quienes siguieron las instrucciones de la autora, una vez recavado el material se procedió a seleccionar y validar el contenido, los cuales arrojaron la información que se presenta a continuación.

Matriz DOFA U.E.N. "Nicanor Bolet Peraza"

		1	2
F O R T A L E Z A S	- Conocimiento y preparación de un grupo de docentes (de 60 docentes que posee la Institución, 26 tienen estudios de postgrado = 34%).	X	
	- Buena infraestructura, es decir, planta física en condiciones envidiables al compararla con otras de la zona.		X
	- Calidad Humana del alumnado, personal docente, administrativo y obrero.		X
	- Departamento de orientación y trabajo social en beneficio de la Institución.	X	
	- Participación activa de la Comunidad Educativa.		X
	- Biblioteca acorde a la especialidad.		X

ESCALA: 1= Fortaleza mayor
 2= Fortaleza menor

Matriz DOFA U.E.N. "Nicanor Bolet Peraza"

		1	2
	- Falta de Gerencia con carácter y determinación.	X	
D	- Población estudiantil que ingresa con carencias alimenticias y cierto grado de desnutrición.		X
E	- Inexistencia de laboratorios de computación, recurso indispensable en la mención que se cursa.	X	
B	- Ausencia de bebederos de agua potable.	X	
I	- Deterioro de la calidad de vida del personal docente y obrero.		X
L	- Falta de liderazgo del personal directivo.	X	
I	- Inasistencia reiterada de algunos miembros del personal docente.	X	
D	- Indisciplina del alumnado.		X
A	- Deserción escolar.		X
D	- Bajo rendimiento estudiantil.(Promedio de 11 puntos)	X	
E	- Embarazo precoz. (Las alumnas se ausentan por condiciones de salud perdiendo clases y pruebas)		X
S			

ESCALA: 1= Debilidad mayor
 2= Debilidad menor

Matriz DOFA U.E.N “Nicanor Bolet Peraza”

		1	2
O P O R T U N I D A D	- Un módulo de servicio de salud al lado de nuestra Institución, que nos permite utilizar primeros auxilios en caso de emergencias, planificar campañas de prevención en el área de salud física y mental, canalizar casos de maltrato familiar, abuso sexual, etc.	X	
	- Fácil acceso al metro de Caracas, lo cual facilita el traslado de alumnos y docentes para visitas a museos, parques, salas de cine, trabajos de campo, etc.		X
	- Aprovechamiento del museo Jacobo Borges y del parque del oeste con fines didácticos y de esparcimiento.		X
	- Participación en olimpiadas petroleras (CENAMEC).		X
	- Oferta de talleres por parte de organizaciones oficiales de educación superior U.P.E.L., UCV.	X	
	- Participación en el proyecto Samuel Robinson, el cual permite el ingreso a los estudiantes a la UCV.	X	
	- Juegos deportivos intercursos con otras Instituciones.		X
	- Empresas privadas que aceptan como pasantes a los estudiantes de la Institución.	X	
	- Alta demanda de ingreso a nivel diversificado y profesional.		X

ESCALA: 1= Oportunidad mayor
2= Oportunidad menor

Matriz DOFA U.E.N “Nicanor Bolet Peraza”

		1	2
	- Contaminación ambiental y sónica.	X	
A	- Por la ubicación del plantel, considerada zona roja, hay tráfico de drogas, armas, atracos reiterativos en las adyacencias de la Institución.		X
M			
E	- Alto índice de delincuencia juvenil.		X
N	- Estructura familiar decadente.	X	
A	- El nivel educativo de la población circundante.	X	
Z	- Salas de video, juegos de azar que absorben gran parte de nuestra población de jóvenes que se ausentan de clase sin justificación alguna.		X
A			

ESCALA: 1= Amenaza mayor
2= Amenaza menor

PRIORIDADES INSTITUCIONALES

Aplicada la ponderación y la frecuencia a las debilidades, resultaron los siguientes problemas prioritarios.

- ❖ Ejercicio gerencial deficiente.
- ❖ Desmotivación en el equipo docente.
- ❖ Deterioro de la planta física.
- ❖ Falta de atención integral al alumno.

Estos problemas resultaron de la fusión de varias debilidades.

ANÁLISIS DE PROBLEMA

Ejercicio Gerencial Deficiente

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUÉ?	Ejercicio predominantemente administrativo.	Falta de formación del equipo directivo.	-Programa de formación en ejercicio. -Participar en todos los talleres que se realicen sobre gerencia	Programa de formación en ejercicio.
¿CÓMO?	Realizando trabajos administrativos.	Es el método que siempre han realizado	- Realizando actividades pedagógicas. -Realizando actividades de supervisión y control.	Realizando actividades pedagógicas.
¿DÓNDE?	En la dirección de la institución.	Porque es el lugar de trabajo del personal directivo.	-En la institución. - En la UPEL.	En la UPEL.
¿CUÁNDO?	En cada lapso.	Porque es la fecha propuesta por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.	-Durante todo el año escolar. -En el primer lapso	Durante todo el año escolar.
¿QUIÉN?	La Directora	Porque la Directora es la que decide en esta materia.	-Directora. -Los Subdirectores. - Todo el Personal Directivo	Todo el personal directivo.

Equipo Docente Desmotivado

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUÉ?	-Reconocimiento por antigüedad.	-Se considera que es un buen método resaltar la antigüedad.	-Hacer talleres. -Involucrar la sociedad de padres en los reconocimientos. -Inscribir a los docentes en concursos de eficiencia. -Reconocimiento por méritos académicos y desempeño.	Reconocimiento por méritos académicos y desempeño.
¿CÓMO?	Por escrito y medallas.	Por tradición.	-Oral. -En la asamblea. -A través del periódico escolar. -En carteleras.	En carteleras.

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿DÓNDE?	Patio central.	Único espacio apropiado.	-Casa de la cultura. -Auditorio de la U.P.E.L. -Biblioteca de la institución. -Patio central.	Patio central.
	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿CUÁNDO?	Una vez al año (en la semana del liceo)	Fecha del natalicio de Nicanor Bolet Peraza.	-Día del maestro. -Fin de año escolar. -Semana del liceo	Semana del liceo.
¿QUIÉN?	-Personal Directivo. -Sociedad de padres. -Departamento de orientación.	Son quienes planifican estas actividades.	-Involucrar a los alumnos. -Miembros relevantes de la comunidad. -Docentes.	Personal Directivo junto con la Sociedad de padres, docentes y delegados de cursos.

Deterioro de la Planta Física

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUÉ?	-Se pintan las aulas de clases. -Se reparan los pupitres. -Se limpia y mantiene la plaza.	-Porque están en malas condiciones. -Por descuido.	-Pintar el resto de las instalaciones. -Colocar bebederos. -Arreglar los pizarrones. - Campaña de concientización educativa para cuidar y mantener las áreas de la institución.	Campaña de concientización educativa para cuidar y mantener las áreas de la institución.
¿CÓMO?	-Por equipos de trabajos. - Por cursos.	Porque de esta forma puede ser canalizado por los profesores guías.	-Plan Bolívar 2000. -FEDE. -Fundaescolar.	FEDE
¿DÓNDE?	En las instalaciones de la institución.	Porque son estas instalaciones las que necesitan ser rehabilitadas.	En todas las instalaciones de la institución.	En las adyacencias de la institución..
¿CUÁNDO?	Al finalizar el año escolar.	Porque se escogen a los alumnos de 5to. año, para que cumplan la labor social que les corresponde.	-Al concluir cada lapso. - Al finalizar el año escolar.	Al concluir cada lapso.

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUIÉN?	Los alumnos de 5to. año y otros alumnos de la institución.	Porque los alumnos de 5to. año deben cumplir su labor social.	-Otros alumnos. -Docentes. -Representantes. -Obreros. -Los alumnos de 5to año. - Alumnos, docentes, representantes, y obreros.	Alumnos, docentes, representantes, y obreros.

Falta de Atención Integral al Alumnado

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUÉ?	-Bajo rendimiento académico. - Alto índice de deserción. - Bajo nivel de nutrición.	Los alumnos ingresan con bajo rendimiento académico, bajo nivel de nutrición, además los diversos problemas familiares y sociales permite la deserción escolar.	- Talleres de conocimiento. -Cursos de computación. -Implementación de un almuerzo escolar.	Implementación de un almuerzo escolar.

	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿CÓMO?	Atención personalizada a través del departamento de orientación.	Porque es el departamento de orientación el encargado de canalizar esta situación	- Departamento de orientación. - Departamento de orientación junto con el módulo de salud.	Departamento de orientación junto con el módulo de salud.
¿DÓNDE?	-En el departamento orientación de la institución.	Porque es el lugar adecuado para tal fin.	- En la institución. - Departamento de orientación coordinado con el módulo de salud.	Departamento de orientación coordinado con el módulo de salud.
¿CUÁNDO?	Durante el año escolar.	Porque son actividades previstas para realizarse durante el año escolar.	-Durante el año escolar. - En el primer lapso.	Durante el año escolar.
	MÉTODO ACTUAL	RAZONES	OPCIONES	MEJOR SOLUCIÓN
¿QUIÉN?	-Los alumnos con problemas de rendimiento. -Los alumnos desnutridos.	Porque son las personas que ameritan ser atendidas por los problemas que presentan	- Los alumnos con problemas. - Los representantes. - Los alumnos con sus representantes.	Los alumnos con sus representantes.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTERVENCIÓN

Introducción

El buen funcionamiento de una institución educativa, depende en gran parte de la actuación del director, quien tiene que ser un verdadero gerente; entendiéndose la gerencia como un arte, donde se deben utilizar y coordinar productivamente los recursos. En estos tiempos de crisis, de nuevo impacto de la tecnología y de globalización, se hace necesario un gerente con cualidades y conocimiento; que responda eficientemente a las exigencias que demanda la sociedad actual. Es necesario un gerente responsable, que establezca prioridades, analítico, mediador y tome decisiones ya que de estas funciones gerenciales depende el desarrollo del proceso educativo.

Los gerentes tienen la función de dirigir, orientar, guiar, supervisar y evaluar las instituciones; y para esto requieren de una preparación altamente calificada. Deben ser profesionales capaces de ejercer un liderazgo, que les permita influir en el comportamiento de los subalternos para mejorar su rendimiento laboral, ejerciendo un

trabajo de acción constante que tenga como fin obtener el alcance de los objetivos con mayor eficiencia, estableciéndose fases conectadas entre sí, que en su conjunto conformen un todo administrativo: La planificación, la organización, la coordinación, el control, la supervisión y la evaluación. A partir de este hecho los gerentes educativos deben realizar una función gerencial adecuada que permita contribuir al incremento de la calidad del proceso educativo en forma óptima.

Se busca abordar en esta intervención, una función gerencial eficiente de los directivos de la U.E.N. “Nicanor Bolet Peraza”. En este sentido, se hace necesario el conocimiento del manejo de los recursos materiales y técnicos del personal docente administrativo y obrero, en la búsqueda de los logros de los objetivos educacionales producto del trabajo armoniosamente integrado entre sus miembros.

Con base a lo anteriormente indicado la investigación se centra en lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en la U.E.N. “Nicanor Bolet Peraza”, con la finalidad de conocer los niveles de efectividad con que se desarrolla y los problemas que el director confronta al respecto.

Por tal efecto se hace necesario abordar una investigación descriptiva en un estudio de caso en la cual se recolecta información tanto de los directivos en calidad de gerente, como de los docentes, alumnos, personal administrativo y obrero. Si bien la investigación no es del todo completa, tiene el propósito de contribuir en una

iniciativa para la ejecución de futuras investigaciones y que los productos aquí obtenidos sirva de insumo para abordar aspectos de la función gerencial.

MISIÓN Y VISIÓN

En el período escolar 1998-1999 en un taller sobre filosofía de gestión, dirigido por la dirección del plantel, donde participaron el personal directivo y un gran número de docentes, se discutió y analizó la visión y misión que se presenta a continuación.

Institución: U.E.N “Nicanor Bolet Peraza”

	MISIÓN	VISIÓN
F I L O S O F Í A D E G E S T I Ó N	<p>Somos una Institución Educativa Oficial, ubicada en Ruperto Lugo, Catia, donde se completa la tercera etapa de la Educación Básica y se forman Bachilleres con la mención Administración de Personal, capaces de incorporarse en el mercado de trabajo y de proseguir estudios a nivel superior. Esto es posible mediante el seguimiento de los programas elaborados por el M.E.C.D y los planes de clase de Docentes especializados en cada área; empleando los recursos técnicos, materiales y humanos existentes, así como otros proporcionados por la comunidad y el apoyo de la empresa privada que permite el período de pasantía. Todo esto contribuye a que nuestros jóvenes participen activamente en la vida democrática y se incorporen de manera efectiva al desarrollo del País.</p>	<p>En el siglo que se inicia y antes de tres años, queremos ser reconocidos como la mejor Institución Educativa del Oeste de la Ciudad, dirigida al logro de la excelencia. Donde se formen los jóvenes mejor capacitados en el área de Administración de Personal, aptos para proseguir estudios a nivel superior. Para alcanzarlo se cuenta, con un personal calificado para quienes la excelencia en el trabajo sea su guía permanente, con mejores recursos técnicos, materiales y humanos, dentro de una buena planta física.</p>

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Plan de Intervención para lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en la Unidad Educativa Nacional “Nicanor Bolet Peraza”

Justificación

Por la experiencia vivenciada por la autora, y una vez aplicado el instrumento DOFA al 50% de los docentes de la U.E. “Nicanor Bolet Peraza”, ponderada, validada y analizada, se pudo constatar una serie de irregularidades presentes en la institución, tales como: La falta de gerencia con carácter y determinación, población estudiantil que ingresa con cierto grado de desnutrición, la ausencia de bebederos de agua potable, la inasistencia reiterada de algunos miembros del personal docente, el bajo rendimiento estudiantil y la deserción escolar, entre otros. Estos problemas se han venido presentando en los últimos cinco años.

Por todo lo antes expuesto se considera pertinente, la intervención de la institución, con el fin de buscarle solución a los problemas que la aquejan, y así evitar conflictos mayores en un corto o mediano plazo. Por esto urge la intervención con el objeto de acometer y resolver los problemas planteados

Objetivos y Metas

Objetivo: Lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en los directivos de la unidad educativa “Nicanor Bolet Peraza”.

Metas:

- Motivar al equipo docente incluyendo al directivo, en la búsqueda de un mejor desempeño de sus funciones durante todo el año escolar.
- Rehabilitar la planta física en un lapso de 12 meses.

- Darle atención en forma integral al estudiantado durante el año escolar.

Población Beneficiaria

Los beneficiarios en este proyecto serán:

- 1010 alumnos.
- 950 representantes.
- 60 docentes.
- 12 Personal Administrativo.
- 16 Personal Obrero.
- La comunidad educativa en general.
- El entorno.

Estrategia

Presentado el proyecto a la dirección de la institución, analizado y discutido en consejo técnico, se convoca a un consejo general extraordinario del personal de la institución (docentes, administrativos, obreros y delegados de cursos), de donde se toma la decisión de poner en práctica la intervención. El cual se realizará en varias fases:

- Formación de comisiones e información general.
- Planificación y organización de trabajo.
- Ejecución.
- Control y evaluación.

Duración del Proyecto

El proyecto está previsto para iniciarse en el lapso octubre 2001- julio 2003

Plan Operativo del Proyecto

Nombre del proyecto: Plan de intervención para lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en la Unidad Educativa “Nicanor Bolet Peraza”.

Meta: Motivar al equipo docente incluyendo al directivo en la búsqueda de un mejor desempeño de sus funciones, durante todo el año escolar.

Actividad	Unidad de medida	Meses en que se realiza	Responsables	Recursos	Monto (Bs)
Analizar el diagnóstico actual de la institución con participación del equipo docente y directivo.	Informe	Diciembre 2001	Personal directivo departamento de orientación	Papel tinta	20.000
Realizar talleres de: autoestima y crecimiento personal	Certificado e informes	julio y septiembre 2002	Departamento de orientación contrata especialista.	-Refrigerios -Gasto de papel -Honorarios a especialista	80.000 200.000 100.000
Curso de actualización docente sobre motivación al logro.	Jornadas de clases Constancias	Primer trimestre del 2002	-Equipo directivo. -U.P.E.L.	Refrigerios, gastos de papel, recursos audiovisuales	Los gastos serán asumidos por la U.P.E.L.
Previa evaluación del desempeño docente, se hacen reconocimientos por méritos	Documentos, diplomas, medallas	enero y junio 2002	Directivos y la sociedad de padres.	Diplomas medallas y botones	120.000

Diseño de Evaluación

Evaluación de resultados del Plan de Intervención

Proyecto: Plan de Intervención para lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en la Unidad Educativa Nacional “Nicanor Bolet Peraza”

1.Evaluación de Procesos:

Las actividades programadas serán evaluadas mediante un monitoreo permanente y sus resultados se resumirán en un informe.

2.Evaluación de resultados:

Se procederá a comparar los resultados previstos con los obtenidos en cada una de las metas y serán resumidos en el cuadro que se presenta a continuación.

Diseño de Evaluación

Objetivo específico	Meta prevista	Meta alcanzada	Tiempo previsto	Tiempo alcanzado	Recursos previstos	Recursos insumidos	Eficiencia
<p>Lograr el ejercicio de una función gerencial eficiente en la Unidad Educativa Nacional "Nicanor Bolet Peraza".</p>	<p><input type="checkbox"/> Motivar al equipo docente incluyendo al directivo, en la búsqueda de un mejor desempeño de sus funciones durante todo el año escolar.</p> <p><input type="checkbox"/> Rehabilitar la planta física en un lapso de seis meses.</p> <p><input type="checkbox"/> Darle atención en forma integral al estudiantado durante el año escolar.</p>		<p>El lapso comprendido entre octubre 2001- julio2002</p>		<p>Humanos Tecnológico Financieros Técnicos Materiales</p>		

CAPÍTULO VI

FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Presentado el proyecto a la asamblea general de docentes, discutido y analizado, se toma la decisión de poner en práctica la intervención, para lo cual es hace posible formar varias comisiones de trabajo.

Recursos Humanos

Actualmente la institución tiene un grupo de sesenta docentes de los cuales tres forman parte del personal directivo, tres pertenecen al departamento de orientación, doce son coordinadores, y cuarenta y dos son docentes de aula. Además hay doce que pertenecen al personal administrativo, dieciséis obreros y mil diez alumnos. Con este recurso humano más los miembros de la sociedad de padres es suficiente para poner en práctica la intervención.

Recursos Financieros

Por ser una institución oficial, depende del ingreso del Ministerio de Educación Cultura y Deportes, más el aporte por concepto de cantina. Sin embargo para la ejecución del proyecto, se realizarán verbenas y se solicitarán donaciones a empresas públicas y privadas.

Recursos Tecnológicos

La institución en estos momentos solo tiene tres computadoras, para la ejecución del proyecto se solicitará al Ministerio de Educación Cultura y Deportes el programa (Telemática) que consiste en donar computadoras a las instituciones que presenten proyectos.

VIABILIDAD

Este plan de intervención fue presentado a la dirección del plantel junto con el resto de la comunidad educativa quienes decidieron poner en práctica esta propuesta, la cual tiene el aval del Distrito 5, la zona educativa del Distrito Capital y del nivel central del Ministerio de Educación Cultura y Deportes, desde el punto de vista financiero se cuenta con el aporte de la cantina, verbenas y donaciones de empresas públicas y privadas.

BIBLIOGRAFÍA

Aedo, L. (1996). **El marco analítico**. Santiago de Chile: Ilades

Castro y Chaves. (1994). **Metodología evaluación de impacto de proyectos sociales**. Caracas: UNESCO.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 3686 (Extraordinaria)**. Diciembre, 1999.

Chaves, Angel. (1995). **Un enfoque estratégico y participativo para transformar la gestión en las escuelas**. Caracas: Citerplan.

Chaves, A. (1995). **Gestión de Instituciones Educativas**. Universidad Central de Venezuela. Centro de Estudios del Desarrollo CENDES.

Delors, J (1996). **La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XX**. Del crecimiento económico al desarrollo humano. Madrid: Santillana.

Esté, Arnaldo. (1996). **Migrantes y Excluidos**. Ediciones Astro Data. Maracaibo.

Esté, A. (1995). **Educación para la dignidad. El Cambio Educativo en Venezuela**. Tebas. Caracas. Fondo Editorial Tropykos.

Etkin, J y Leonardo S. (1995). **Identidad de las Organizaciones**. Argentina: editorial Paidós.

Fernández, L. (1994). **Instituciones educativas**. Argentina: Editorial Paidós.

Freire, P (1994) **Alfabetização e Cidadania**. In: Gadotti, Moacir & Torres, Carlos A, *Educação popular: Sao "Paulo, Cortez."*.

Giuliani, F. (1999). **La escuela en la comunidad un recurso para el trabajo comunitario**. XXVII Congreso Interamericano de Psicología.

Hernández, R y otros (1996). **Metodología de la investigación**. México. D.F.

Hampton, David. (1989). **Administración**. Tercera Edición. McGraw Hill, México.

Instituto Venezolano de Planificación (IVEPLAN). 2000. **Planificación y Política**. Serie documento. N° 11 Caracas: Autor.

Lanz, R. (2001). *La crisis educativa navega en el mar de la transcomplejidad*. **Recursos Humanos**, N° 10, 12-15.

Lozada, M. (1998). **La democracia sospechosa. La construcción del colectivo en el espacio público**. En: Mota, Botello, G. (1999). *Psicología Política del nuevo siglo*. SOMEPSO. México.

Metodología de Gestión de proyectos de la cooperación española.

Ministerio de Educación Cultura y Deportes. (2001). **Memoria y cuenta 2000**. Caracas: Autor.

Nuernberg, A & Zanella, A. (1998) **Cidadania no contexto da escolarização formal: contribuições ao debate**. *Psicología & Sociedade*.

Nuernberg, A & Zanella, A. (1998) **Cidadania no contexto da escolarizaçao formal**: contribuições ao debate. *Psicología & Sociedade*.

Nueva Sociedad. (2000). **Desafios y transformaciones de la educación en América Latina**. N° 165 enero-febrero 2000.

Koontz y O'Donnell (1979). **Curso de administración moderna**. Sexta edición. McGraw Hill, México.

Pacheco, Amelia (1989). **Creando instituciones educativas, El Caso de la Universidad de Lima**.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (Decreto N° 1942). (1991, noviembre 12). **Gaceta oficial de la República de Venezuela, 4338**. Noviembre, 1991.

Robbins, S. (1987). **Comportamiento organizacional**. Editorial Prentice may, México.

Rossi y Grinberg. (1999). **Proyectos educativos Institucionales. Acuerdos para hacer una escuela**. Argentina: Editorial Magisterio del Río de la Plata.

Steiner, G. (1986). **Planeación estratégica**. México: CECSA.

Stenge, Peter (1995). **La quinta disciplina en la práctica**. Argentina: Ediciones Granica.

Tamayo, M (1997). **Proceso de Investigación Científica**. De Limusa y Noriega Editores, tercera edición. México.

Tedesco, J. (1996). **La Educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano**. Nueve Sociedad.

Torres, Gerver.(2000). **Un sueño para Venezuela. Banco Venezolano de Crédito**.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, vicerrectorado de investigación y postgrado. (1998). **Manual de trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctorales**. Caracas.

ANEXOS

ANEXO A

Base de Datos

BASE DE DATOS

DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICANOR BOLET PERAZA

Introducción

En la toma de decisiones es conveniente dedicar mayor tiempo a la evaluación y escogencia de la alternativa que nos lleva a la solución de un problema. Para ello se debe buscar una manera efectiva de recolectar y organizar la mayor cantidad de información necesaria, que permita ganar tiempo en este proceso.

Es así como la base de datos nos ayuda a la toma de decisiones, pues con una base de datos bien diseñada, se tiene un rápido y confiable acceso a la información pertinente.

En este trabajo se diseña una base de datos para la Institución Educativa Nicanor Bolet Peraza, donde se dictan clases a nivel de tercera etapa de básica y diversificada mención Administración de personal. Para que la gerencia pueda tomar las decisiones más adecuadas que permita que la institución logre sus objetivos académicos de la manera más eficiente, debe contar con toda la información referente a: los alumnos, docentes, personal administrativo, personal obrero, infraestructura,

horarios, sociedad de padres y/o representantes y entorno ya que de la interrelación de estos datos, se puede conocer la situación actual, establecer una situación deseada, dejando ver la discrepancia, las posibles dificultades y todo aquello relacionado con alguna situación de conflicto, e incluso se pueden considerar diversas alternativas. Por todo esto una buena base de datos, es un elemento importantísimo para cualquiera institución.

USOS: Tomar información para evaluar y tomar decisiones

Detectar problemas.

Objetivo General: Llevar un registro actualizado de la Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza.

Año de función: 1971 se inicia por iniciativa del Ministerio de Educación. Comienza con diez séptimos (para aquel tiempo primer año). La Institución funcionó como ciclo básico hasta 1987.

1987-1988: Conversión de dos séptimos en primero de diversificado mención administración de personal.

1988-1989: Conversión de un octavo y un noveno en dos segundo de administración.

Actualmente la Institución consta de nueve séptimos, seis octavos, cinco novenos, cuatro de primero de administración y cuatro de segundo de administración.

Campos o variables:

Esta base de datos constará de varios registros entre ellos: de los alumnos, de los docentes, de los niveles, de las aulas, del personal administrativo, del personal obrero, de la sociedad de padres, del entorno.

El Recurso Humano de la Unidad Educativa Nicanor Bolet Peraza está constituida por: 60 docentes, 12 personal administrativo, 16 personal obrero y 1010 alumnos.

MATRÍCULA

El total de alumnos son 1.010, discriminados así

	Masculinos	Femeninos	Total
Séptimos	184	162	346
Octavos	196	120	216
Novenos	79	92	171
1° Administración	69	79	148
2° Administración	55	74	129
TOTAL	483	527	1010

TABLA N° 1

De la tercera etapa del básico (7mo., 8vo., 9no., Grados), el nivel de rendimiento es 12 puntos. El porcentaje de alumnos promovidos del básico es 40%. El número de alumnos egresados es 120 alumnos que es igual al 93,02% .

- **Personal Directivo:** Directora Gladys Castillo de Mejías, Sub-directores José

Antonio Doval y Ana Romero de Piamo.

PERSONAL DOCENTE

TABLA N° 2

DOCENTES	S E X O	E D A D	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN	POSTGRADOS	OTROS ESTUDIOS SUPERIORES
Aguiar Carlota	F	43	22	19	SI	
Andrade Elmo	M	50	29	25	NO	
Ascanio Arelis	F	49	18	5	SI	SI
Bejarano Matilde	F	48	22	22	SI	SI
Bernal Haidee	F	48	9	9	NO	
Bey Yamile	F	58	30	30	NO	
Cárdenas Antonio	M	44	20	20	NO	
Carrillo Eduardo	M	52	29	20	NO	
Castillo Carlos	M	43	19	12	SI	
Castillo Gladys	F	60	30	20	SI	
Castro María	F	35	11	9	SI	
Chacón Jorge	M	52	29	24	SI	
Colina César	M	55	32	25	SI	
Díaz Abarí	F	46	24	20	NO	SI
Díaz Bruno	M	52	29	25	NO	
Díaz Carlos	M	61	24	24	NO	
Dordelly Nelson	M	52	27	16	SI	
Doval José	M	52	31	2	SI	
Durán María	F	48	22	22	NO	
Fernández Evaristo	M	46	12	12	NO	
Fuentes Merary	F	47	24	24	NO	
García Ruperta	F	47	22	10	SI	

DOCENTES	S E X O	E D A D	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN	POSTGRADOS	OTROS ESTUDIOS SUPERIORES
Gil Angela	F	43	17	17	SI	SI
González Alejandro	M	52	26	21	NO	
González Violeta	F	47	28	24	NO	
González Carlos	M	46	17	17	NO	
González María	F	45	22	22	NO	
Henríquez María	F	47	6	6	SI	
Hernández Felipe	M	46	28	28	NO	
Herrera Carmen	F	44	20	18	SI	
Herrera María	F	50	24	24	SI	
Humbria Mireya	F	47	28	28	NO	
Jiménez Pedro	M	55	27	18	NO	
Lizardi Violeta	F	61	29	27	NO	
Londoño Eduardo	M	53	14	14	NO	SI
López Ángel	M	48	27	13	SI	
López Coralía	F	34	11	9	NO	
Luque Gladys	F	49	27	20	NO	
Martínez Alfredo	M	37	14	2	SI	
Mass Roger	M	50	32	32	NO	
Mijares Briceida	F	57	20	20	NO	
Naranjo Zulay	F	52	33	15	SI	
Patiño Jaime	M	60	21	21	NO	
Peña Flor	F	44	21	15	NO	
Puerta Rosa	F	34	10	10	NO	
Quijada Cruz	F	44	13	13	NO	
Quintero Fulgencio	M	47	20	12	SI	SI
Reinoso Guadalupe	F	44	17	17	SI	SI
Rengifo Elizabeth	F	48	23	8	SI	
Rojas Juana	F	44	13	13	NO	
Romero Ana	F	52	25	21	SI	
Romero Zoraida	F	45	16	16	NO	
Rosales Juan	M	45	19	19	NO	
Sanz S. Flor	F	60	21	19	NO	
Sifontes Migdalia	F	55	29	17	NO	
Silva Dalila	F	59	24	22	NO	
Solórzano Omaira	F	43	16	16	SI	
Tovar Soraya	F	42	15	15	NO	
Ugarte Francisco	M	50	26	26	NO	SI

DOCENTES	S E X O	E D A D	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN	POSTGRADOS	OTROS ESTUDIOS SUPERIORES
Vegas Norma	F	54	23	23	NO	

Clasificación Académica del Personal Docente

TABLA N °3

DOCENTES	PROFESORES	LICENCIADOS	TÉCNICOS SUPERIOR	ESPECIALISTAS	MAGISTER	NO GRADUADOS
Aguiar Carlota	X			X		
Andrade Elmo	X					
Ascanio Arelis	X			X		
Bejarano Matilde	X			X		
Bernal Haidee		X				
Boey Yamile		X				
Cárdenas Antonio	X					
Carrillo Eduardo	X					
Castillo Carlos	X			X		
Castillo Gladys	X				X	
Castro María	X			X		
Chacón Jorge	X			X		
Colina César		X		X		
Cruz Abarí	X					
Cruz Bruno						X
Cruz Carlos						X
Cordeley Nelson		X				
Croval José	X			X		
Cruzán María	X					

DOCENTES	PROFESORES	LICENCIADOS	TÉCNICOS SUPERIOR	ESPECIALISTAS	MAGISTER	NO GRADUADOS
ernández Evaristo			X			
entes Merary	X					
arcía Ruperta	X					
il Ángela	X			X		
onzález Alejandro	X					
onzález Violeta	X					
onzález Carlos	X					
onzález María	X					
enríquez María	X			X		
ernández Felipe	X					
errera Carmen	X					
errera María		X			X	
umbría Mireya	X					
ménez Pedro	X					
zardi Violeta		X				
ondoño Eduardo		X		X		
ópez Ángel	X			X		
ópez Coralia	X					
uque Gladys	X					
artínez Alfredo	X			X		
lass Roger	X					
lijares Briceida	X					
aranjo Zulay		X		X		
atiño Jaime						X
eña Flor	X					
uerta Rosa	X					
uijada Cruz	X					
uintero Fulgencio		X		X		

DOCENTES	PROFESORES	LICENCIADOS	TÉCNICOS SUPERIOR	ESPECIALISTAS	MAGISTER	NO GRADUADOS
Reinoso Guadalupe	X					
Reingifo Elizabeth	X			X		
Reojas Juana	X					
Reomero Ana	X			X		
Reomero Zoraida	X					
Reosales Juan	X					
Reanz Flor	X					
Refontes Migdália	X					
Reiva Dalila		X				
Reblórzano Omaira	X			X	X	
Reovar Soraya	X					
Reogarte Francisco			X			
Reogegas Norma	X					

Como se puede observar en el cuadro anterior, en la Institución están adscritos 60 docentes, de los cuales 45 son profesores, 15 licenciados, 2 técnicos superior y 3 no graduados, además de los 57 graduados 18 son especialistas y 3 magisters.

Personal Administrativo

TABLA N° 4

ADMINISTRATIVO	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN	OTROS ESTUDIOS SUPERIORES
Blanco Luz Marina	F	42	16	14	
Bompart Miriam	F	47	21	21	SI
García Enriqueta	F	49	23	23	SI
González Hilda	F	47	22	16	
Mata Martina	F	54	13	13	
Mendoza Esther	F	43	22	22	
Meza Marjorie	F	47	22	22	

ADMINISTRATIVO	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN	OTROS ESTUDIOS SUPERIORES
Moreno A. Dennis	F	39	10	10	
Ojeda Yaritza	F	42	1	1	
Prin Mirna	F	52	26	23	
Rivas Freites Aura	F	52	17	17	
Silva de B. Silvia	F	48	23	23	

Personal Obrero

TABLA N°5

OBRERO	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN
Araujo Rafael	M	30	11	11
Ariza Carmen	F	44	12	12
Castellanos Carlos	M	53	8	8
García Luis	M	58	20	20
García María	F	33	8	8
Gil López Héctor	M	49	29	22
Jaimes Corina	F	57	32	30
López Elia Rosa	F	45	10	10
Martínez Daniel	M	39	1	1
Mendoza Alcira	F	62	15	15
Mundarain M José	M	62	12	12
Pérez de S. Carmen	F	47	10	10
Rivera José	M	63	21	18
Salcedo Blanca	F	44	8	8
Toro Mariana	F	33	5	5
Velásquez Fabia	F	61	24	24

Ambientes de Aprendizaje

TABLA N° 6

Espacio	Cantidad
Aulas	13
Laboratorio de biología	2

Espacio	Cantidad
Laboratorio de física	1
Laboratorio de química	1
Sala de dibujo	2
Sala de mecanografía	1
Cancha deportiva	1

Oficinas Administrativas

TABLA N° 7

Espacio	Cantidad
Dirección	1
Subdirección	1
Departamento de Evaluación	1
Control de Estudio	1
Departamento de Inglés y Castellano	1
Departamento de Biología y química	1
Departamento de Sociales	1
Departamento de Matemática y Física	1
Departamento de Orientación	1
Seccional Ciclo Diversificado	1
Seccional Séptimo Grado	1
Seccional Octavo y Noveno Grado	1
Oficina de Evaluación	1
Oficina de Arte	1
Sala de Audiovisual	1
Sala de Profesores	1
Salón Múltiple y Biblioteca	1
Departamento de Obreros	2
Baños para Docentes	2
Baños para Alumnos y Alumnas	6
Patio Central	1
Garaje	1
Plaza	1
Cantina	1

Horario de Clases

La institución está dividida en dos turnos: el turno de la mañana que se inicia a las 7:00 a.m. hasta las 12:50 p.m. y el turno de la tarde inicia a la 1:00 p.m. y termina a las 5:20 p.m. La hora de clases es de 40 minutos.

MAÑANA

TABLA N° 8

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
7:00/ 7:40					
7:40/ 8:20					
8:30/ 9:15					
9:15/ 9:55					
10:05/ 10:45					
10:45/ 11:25					
11:30/ 12:10					
12:10/ 12:55					

TARDE

TABLA N° 9

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1:00/ 1:40					
1:40/ 2:20					
2:30/ 3:15					
3:15/ 3:55					
4:00/ 4:40					
4:40/ 5:20					

De los Representantes

La situación socioeconómica de los representantes se expresa de la manera siguiente:

Estudio socioeconómico

TABLA N° 10

89%	Oficio del Hogar
9%	Obrero (Salario mínimo)
2%	Profesional

De los Alumnos

Promedio

TABLA N°11

NIVELES	PORCENTAJES	PUNTAJES
Egresados de 9no. grado	40%	12 puntos
Egresados de 2do. de Administración	90%	13 puntos

Fundadores

TABLA N° 12

DOCENTES	ADMINISTRATIVO	OBREROS
Berdejos María	Martínez Gladys	Briceño Gregoria
Bey Yamile	Rodríguez Aleida	Jaime Corina
Brazón Elida	Salas Teodorita	Mundaraín José
García Frida		
García María		
García Pablo		
García Zaida		
Graterol Pedro		
Guzmán Elida		
Hernández Gladys		
Izarra José		
Jiménez Lisbeth		
Lárez Clemente		
Mata José		
Ribera Romelia		
Ribero Jesús		
Rodríguez Douglas		
Rodríguez Gisela		
Rovira Teresa		
Sequeira Luzmarina		
Velandía Jackeline		
Vivas Elena		
Yoyote Jacinta		

Informantes Claves

TABLA N° 13

NOMBRE	ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCIÓN	PROFESIÓN
Bey Yamile	30	Docente
Bejarano Matilde	22	Docente
García Enriqueta	23	Secretaria
Bompart Miriam	21	Secretaria
Jaime Corina	30	Obrera

Del Entorno

- Módulo Policial.
- Módulo de Salud.
- Sede de la Universidad Pedagógica Experimental libertador.
- Estación de Metro de Caracas.
- Empresas Privadas.
- Museo Jacobo Borges.
- Parque del Oeste.
- Instituciones Educativas.

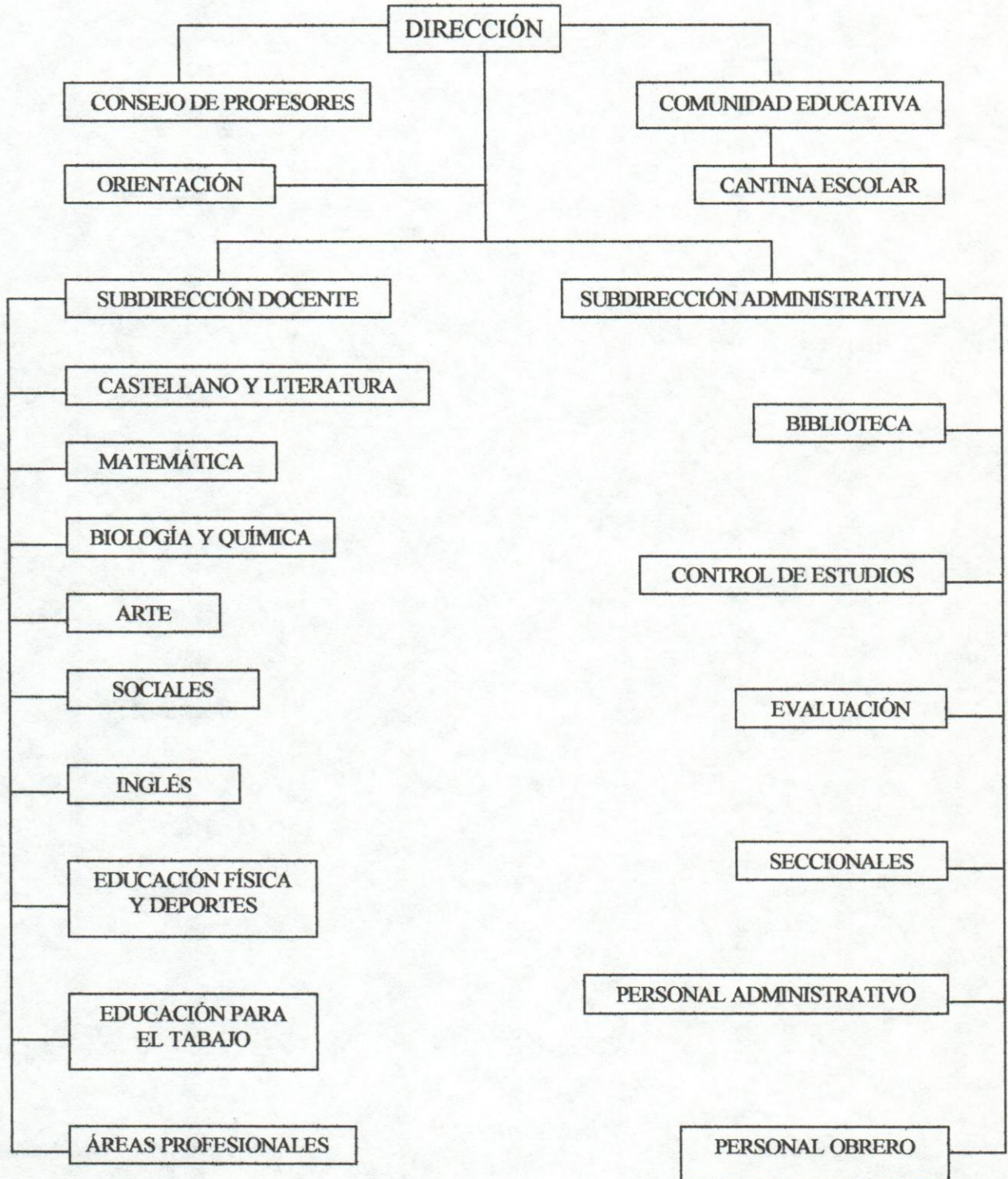


REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTES
UNIDAD EDUCATIVA

"NICANOR BOLET PERAZA"

TELEFONO: 873.02.46
CARACAS

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ANEXO B

Ubicación Geográfica de la Institución



BARRIO ALTOS DE CUTIRA BARRIO RESPALDOR BARRIO EL MIRADOR BARRIO ALTO DE LIDICE BARRIO VAQUERAS BARRIO SIN LEY BARRIO LOS MECEDORES

BARRIO SAN ISIDRO BARRIO MACAYAPA BARRIO CANAIMA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL DESECHO BARRIO LOS MECEDORES

BARRIO EL TANGUE ESCUELA CIUDAD DE BARCELONA BARRIO EL MOLINO BARRIO EL POLVORIN BARRIO DE CARACAS

BARRIO ALTA VISTA BARRIO MANCOMIO BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO EL REFUGIO BARRIO CUTIRA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO EL CARIBE BARRIO GATO NEGRO BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

BARRIO LA LINEA BARRIO LA CAÑADA BARRIO EL ROSAL BARRIO EL POLVORIN

A

B

C



ANEXO C

Documentos Legales



PLANILLA DE REGISTRO DE ALUMNOS

AÑO ESCOLAR: 2000-2001 PLANILLA N°: 01-110963

DATOS PERSONALES

PRIMER NOMBRE: _____ PRIMER APELLIDO: _____

SEGUNDO NOMBRE: _____ SEGUNDO APELLIDO: _____

DIRECCIÓN: _____

CÉDULA DE IDENTIDAD: 18938266

0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9

SEXO
F
M

EDO. CIVIL
S
C
V
D

LUGAR DE NACIMIENTO			FECHA DE NACIMIENTO		
EDO.	MUN.	LOC.	DÍA	MES	AÑO
0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9

EDO. MUN. LOC. DIA MES AÑO
14 12 1988

CÓDIGO		TELÉFONO	
0	0	0	0
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9

DATOS ACADÉMICOS

CÓDIGO DEL PLANTEL	MODALIDAD	PLAN DE ESTUDIO	GDO. AÑO SEM.	NIVEL
0	0	0	0	P <input type="radio"/>
1	1	1	1	B <input checked="" type="radio"/>
2	2	2	2	MD <input type="radio"/>
3	3	3	3	MP <input type="radio"/>
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	

DATOS SOCIALES

PADRE O MADRE

CÉDULA DE IDENTIDAD	FECHA DE NACIMIENTO	PRIMER NOMBRE
DÍA MES AÑO		
0	0	
1	1	
2	2	
3	3	
4	4	
5	5	
6	6	
7	7	
8	8	
9	9	

SERVICIOS O PROGRAMAS

0	0	0	0	0
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
8	8	8	8	8
9	9	9	9	9

SELLO AUTORIDAD EDUCATIVA

SELLO PLANTEL

REPRESENTANTE

CÉDULA DE IDENTIDAD	FECHA DE NACIMIENTO	PRIMER NOMBRE
DÍA MES AÑO		
1	9	1908458331031957
0	0	
1	1	
2	2	
3	3	
4	4	
5	5	
6	6	
7	7	
8	8	
9	9	

CARNET ESTUDIANTIL

REPUBLICA DE VENEZUELA
MINISTERIO DE EDUCACION
UNIDAD EDUCATIVA

"NICANOR BOLET PERAZA"

Caracas - Venezuela

BIBLIOTECA

Nombres: _____

Apellidos: _____

C. I. No. _____ Curso: _____

Sección: _____ Año Escolar: _____

DIRECTOR (A)

