

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

TESIS
GE 2001
D6

**PLAN DE INTERVENCIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“ NUESTRA SEÑORA DEL VALLE ”**

Trabajo Especial de Grado que se presenta para optar al
Grado de Especialista en Educación Mención Gerencia Educativa

Autora: Susana Diniz Dos Santos.
C.I 12393338

Profesora asesora: Rosario Orta De González.

Caracas, noviembre de 2001

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
MARCO REFERENCIAL	
Los sistemas organizacionales en el Paradigma de la complejidad	9
Planeación estratégica	14
Abordaje de las organizaciones educativas desde esta base conceptual	16
METODO	
Diseño y tipo de investigación	21
Unidad de Investigación	22
Sujetos de estudio	22
Análisis Institucional	22
Diagnóstico estratégico	23
Identificación de análisis de problemas	24
Establecimiento de prioridades	24
Diseño del plan de intervención y evaluación	25
Proyectos	25
Instrumentos	25
ANÁLISIS INSTITUCIONAL	
Descripción del entorno específico del sistema	26
Identidad de la organización	28
Estructura del sistema	30
Dinámica organizacional	36
Autonomía del sistema	38
Relaciones dialógicas	40
Dominios de la organización	41
DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO	45
PRIORIDADES INSTITUCIONALES	49
ANÁLISIS DE PROBLEMAS	50
PROGRAMACION DE LOS PROYECTOS	53
BIBLIOGRAFÍA	68
BASE DE DATOS	70
ANEXOS	71

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

- TABLA 1: Sujetos de estudio-----22
- GRAFICO 1: Distribución porcentual de los alumnos según el
origen de sus padres-----27
- TABLA 2: Distribución de la matrícula-----28

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son organizaciones abiertas de carácter social, en ellas se produce y se recibe un gran cúmulo de información, que se emplea en su funcionamiento. Dentro de las organizaciones se dan redes de relaciones tanto internas que son aquellas que se producen entre los miembros de la organización como externas que son aquellas que provienen del medio ambiente; ambos tipos de relaciones deben complementarse y si alguna de las dos falla se desequilibra la organización.

En base al estudio de las organizaciones educativas es que se ha estructurado el trabajo, el cual posee como idea fundamental, analizar una institución educativa en función de sus debilidades, para llevar a la práctica planes de intervención que respondan a una necesidad; para ello, se plantean una serie de proyectos que podrán ser utilizados para solventar la problemática del plantel objeto de intervención.

Estos proyectos se extraerán a partir de las necesidades prioritarias del plantel, en función de estas necesidades se elaboran actividades y estrategias que podrían solventar esa situación problemática.

Dentro del contenido del trabajo, también se encuentra el análisis teórico y la comparación de dos paradigmas, el paradigma de la simplicidad y el de la complejidad, de este último se tomarán algunas características y elementos, para la realización del diseño de intervención y de los proyectos. Es importante resaltar que en el trabajo sólo se planificarán los proyectos, no se llevarán a la práctica.

Antes de comenzar con el trabajo es importante evaluar el contexto educativo mundial, nacional y local.

Contexto educativo nacional

El mundo en la actualidad está pasando por una serie de cambios en el ámbito político, económico y cultural que están causando un impacto en la historia de la humanidad, todo esto se ha producido debido a la aparición del fenómeno de la globalización, proceso que a su llegada ha roto con todos los viejos esquemas y estructuras abriendo un abanico de posibilidades que crean una nueva estructura organizacional basada en la tecnología y el conocimiento.

La globalización desde el punto de vista económico se está convirtiendo en el único poder que maneja al mundo, y desde el punto de vista tecnológico cuenta con una tecnología cada vez más avanzada que permite que exista una comunicación vía internet con cada uno de los países. Estas transformaciones tecnológicas son tan aceleradas que hay que estar a la vanguardia en lo referente al manejo y dominio de los avances tecnológicos.

Todos estos avances tecnológicos están afectando sin lugar a dudas a las instituciones educativas, ya que como lo expresa Gutiérrez (1990) "el cambio tecnológico es, a la vez cambio social", la educación incorpora el manejo de una nueva tecnología en su rutina diaria, lo que afecta de una u otra manera a nuestra sociedad, ya que actualmente se está formando un nuevo hombre que posee una visión diferente del futuro; lo que rompe con la educación tradicional.

Esta sociedad nueva que se basa en el conocimiento ya hoy en día necesita de un individuo preparado no sólo para comprender su pasado, sino más bien capacitado para enfrentar el futuro, para lo cual se necesita de una constante y permanente actualización del conocimiento que debe observarse incluso en las instituciones educativas, ya que son las encargadas de formar a ese nuevo hombre del futuro.

Las instituciones educativas, no pueden darle la espalda a la globalización, por el contrario deben ir cónsonos con el proceso e interactuar dentro de este contexto mundial a favor del cambio y en pro de los valores humanos, por encima de los materiales. En este momento se abandona la estructura tradicionalista de la educación donde existía una relación de dependencia entre el alumno y el

docente para abrirse a una relación de conocimiento mutuo que les brinda la era de la globalización.

En la actualidad conocimiento e información están disponibles al instante, lo que implica un cambio en el paradigma educativo, en cuanto a conceptos, relaciones e interrelaciones docente- alumno, todos estos factores pueden verse afectados si los docentes y las instituciones educativas no incorporan los nuevos elementos de la globalización en su desempeño diario.

La nueva escuela debe brindar las herramientas necesarias para la búsqueda y el procesamiento de la información, ya que en estos momentos el capital principal que mueve al mundo es el conocimiento y el hombre debe aprender a manejarlo.

La globalización ya forma parte de una serie de países que son pioneros en el manejo de la tecnología tal es el caso de Estados Unidos y Japón, estos avances ya los están aplicando incluso en el área educativa con la educación a distancia y están buscando nuevas estrategias para educar a los discapacitados mediante el computador; en el caso de América Latina, Chile es uno de los pocos países que cuenta con los recursos tecnológicos y humanos necesarios para enfrentar la globalización y ha creado modelos de programas educativos, como el programa de Mejoramiento de la Calidad en las Escuelas Pobres, el cual busca preparar a esos individuos para enfrentar el proceso de acuerdo a sus necesidades; experiencias similares se observan en Paraguay, Perú y Bolivia(Newland 1995)

La globalización al entrar en América Latina está rompiendo estructuras, debido a que se pasa de una estructura tradicional a una global lo que marca aún más las diferencias entre los países, ya que en este momento el país que mejor maneja las nuevas tecnologías es el que tiene el poder. Por ello, es ahora cuando debe comenzar a formarse un hombre nuevo con un pensamiento reflexivo, capaz de asumir un nuevo reto, en el que debe aprender a manejar una gama de información que le llega desde cualquier parte del mundo; según Mascareño (2000) “ la educación se hará cargo de este problema cuando su propósito cambie desde la nivelación a la coordinación de diferencias, cuando

introduzca el futuro en su evaluación del presente y advierta que sin preparación para los conflictos de la complejidad, las alternativas se reducen a una evolución arbitraria o a un regreso al autoritarismo”.

Esta afirmación se convierte en un llamado de atención para que las escuelas de los países subdesarrollados modifiquen su estructura y se preparen para asumir el cambio tomando en cuenta sus propias necesidades, ya que nos enfrentamos a una sociedad basada en el consumo que debe aprender a controlarse y asumir el reto con responsabilidad, para ello deben crearse “ nuevos materiales de enseñanza que enfatizan en valores de democracia, educación cívica, tolerancia, de pensamiento crítico y del valor inherente al conocimiento” (Hanson,1988). Si esto realmente se logra a la larga puede llegar a utilizarse una tecnología pedagógica masiva que permita crear una nueva manera de educar que satisfaga a la población de América Latina.

Esta meta sólo podrá lograrse si cada país se compromete a asumir el reto y cambia su estructura centralizada en otra descentralizada que permita el acceso del individuo a un importante cúmulo de información que por ahora no es muy rico.

En el caso de Venezuela muchas de las políticas tradicionales se basan principalmente en la creación de nuevos programas que aún no han dado frutos, porque sólo se han aplicado durante cuatro años y por tanto, no pueden evaluarse, ni mucho menos compararse con otros, ya que en las organizaciones educativas el impacto de los cambios se miden en el tiempo , por esta razón no pueden calificarse de positivos o negativos frente a los cambios sociales y económicos que están ocurriendo en el país.

Estas políticas al igual que muchas otras deberían ser capaces de producir niveles satisfactorios de calidad y de promover una distribución adecuada de los beneficios en el área económica y social.

En la mayoría de las regiones del país la buena educación sigue estando concentrada en las clases altas y medias, ya que los padres y representantes buscan darle a sus hijos una educación exclusiva y de calidad, por ello prefieren colocarlos en colegios privados costosos en vez de inscribirlos en colegios

públicos, lo que trae graves consecuencias para la sociedad, ya que las clases bajas dependen de la educación para alcanzar su movilidad social.

En muchos casos los colegios públicos por presentar fallas en su infraestructura o por las búsqueda de mejoras salariales suspenden sus actividades, lo que ocasiona que se produzca un atraso en el aprendizaje y se dificulta la calidad del proceso educativo.

Venezuela, actualmente se encuentra sumergida en una profunda crisis, que no sólo se expresa en lo político, económico, social y judicial, sino que abarca todos los sectores del acontecer nacional, afectando de igual manera al sector educativo. Esto ha traído como consecuencia que el Estado esté emprendiendo una serie de reformas legales que abarcan desde las instancias financieras, judiciales, sociales hasta llegar al sector educativo en lo referente a los procesos de descentralización que se han emprendido en algunas regiones del país (Bravo Jáuregui y otros, 2000).

El Estado Venezolano, en estas cuatro últimas décadas con el retorno de la democracia, ha emprendido una serie de reformas en la estructura del sector educativo, que han llegado a garantizar desde el punto de vista legal el acceso a la educación de todos los miembros de la sociedad, aunque se masifique la educación a todos los sectores de la población, lo que se está haciendo es deteriorando el proceso educativo, ya que no se está dando una verdadera renovación de los contenidos pedagógicos para que puedan cubrir con las necesidades de la población a la que atiende, lo que dificulta la formación de recursos humanos de calidad que respondan a las necesidades del país(M.E.C.D., 1999).

Por el contrario, el Estado se esfuerza una y otra vez en crear nuevas y mejores infraestructuras educativas olvidando renovar tanto los contenidos programáticos como la calidad de vida de los docentes. Hasta cuándo Venezuela va a copiar modelos educativos de otros países, que ni siquiera en esos países dieron buenos resultados, y va a crear un modelo educativo que satisfaga sus necesidades y vaya de acuerdo con el perfil de ser humano que queremos formar.

Por lo tanto, se hace necesario que se atienda a las características particulares de cada zona y se comience a darle a la escuela el valor social que le corresponde.

Si en Venezuela se da de manera efectiva “el proceso de Descentralización Educativa se mejorará el uso de los pocos recursos económicos que se le asignan al sector educativo evitándose además el despilfarro de los mismos, brindándole el papel protagónico a los directores y supervisores escolares para que asuman el liderazgo dentro del sector educativo”. (Delors, 1996).

Otro problema que se observa en Venezuela está en que si bien el acceso a la educación debe ser universal, uno de cada seis niños entre siete y catorce años no asisten a la escuela y sólo dos de cada tres niños logra completar los primeros seis grados; por ello, deberían crearse nuevas maneras de garantizar el acceso y la permanencia en la escuela (Proyecto Pobreza UCAB, 1999), donde se obtenga un aprendizaje de calidad, así los niños dejarían de trabajar en la calle y de estar en contacto directo con la inseguridad y la violencia de la calle. Todo ello, como consecuencia del desempleo y de la necesidad de cubrir la economía del hogar, esto lo obliga a abandonar el sistema educativo para trabajar en la economía informal.

Hoy en día la inseguridad y el desempleo encabezan las encuestas sobre los problemas más importantes padecidos por la población. La caída del salario durante los últimos 20 años, ha sido de más del 70% (Proyecto Pobreza UCAB 1999), como puede verse todos estos factores afectan de manera negativa la calidad de vida del ser humano y sobre todo de los docentes que poseen un salario muy por debajo de cualquier otro profesional.

En línea general basta revisar la prensa diariamente para darnos cuenta del contexto altamente inestable en que vivimos, donde día a día llegan a nuestros oídos rumores de golpes de estado, huelgas, asesinatos, ataques a la iglesia, corrupción, desprecio por los miembros de la sociedad civil, fraude electoral, desaveniencias partidistas, entre otros muchos problemas graves que desestabilizan al país.

Desde hace muchos años varios autores han intentado comprender cuales son las características del venezolano con la finalidad de descubrir lo que pasa con nuestra sociedad, ya que el venezolano desconoce cuales son los valores culturales con los que se identifica y que le pertenecen, debido a que desde hace mucho tiempo ha copiado modelos prefabricados de distintas sociedades que han llegado a alterar sus verdaderas características.

Por lo tanto, no tenemos una verdadera formación socio-cultural como país, y esto viene incluso desde nuestros orígenes como nación, ya que desde la época de la colonia comenzamos a copiar un modelo de país español, dejando de lado nuestras verdaderas raíces.

Para sostener esta afirmación se toma las opiniones de autores como: Cañizales (1977), Barroso (1993) y Miñarro (1999), quienes identifican una serie de características que tienen los venezolanos y que son comunes a la mayoría de las sociedades subdesarrolladas del mundo. Entre ellas tenemos:

- 1- Falta de identidad nacional y preferencia por los modelos extranjeros. Esto puede evidenciarse en la moda, en la comida y en otros aspectos de la vida cotidiana del venezolano.
- 2- Sentimiento de marginalidad, pasividad e impotencia: lo que evita que el venezolano trate de superarse, ya que deja de pensar en el futuro y se limita a vivir el presente.
- 3- Ausencia de reflexión, indisciplina personal, impuntualidad. Esto se refleja en las llegadas tarde y en dejar todo para última hora sin importar las consecuencias.
- 4- Exhibicionismo, y tendencia a la búsqueda de la riqueza fácil: evidenciándose en los juegos de azar y loterías, con la finalidad de obtener un beneficio sin mucho esfuerzo.
- 5- Individualismo, viveza: tendencia a no respetar las leyes y normas existentes.
- 6- Valoración de los símbolos externos de poder: se observa en la tenencia de objetos que son símbolos de distinción y clase, por ejemplo: celulares, carros de último modelo, ropas de marca, etc.

Lamentándolo mucho el concepto que tiene la mayoría de la sociedad venezolana de un ser exitoso radica en aquel personaje que ha sabido obtener beneficios sin mucho esfuerzo.

Pero todo no es negativo, por el contrario nuestra sociedad está capacitada con seres que tienen una alta capacidad de innovación, creatividad, adaptabilidad a los cambios y flexibilidad. Sin embargo, hasta ahora son muy pocos los venezolanos que han tomado conciencia de sus verdaderas potencialidades. Sin embargo, son muchos los buenos docentes que han tomado entre sus manos el nuevo diseño curricular propuesto por el gobierno del presidente Hugo Chávez Frías y lo han convertido en verdaderos tesoros, ya que han elaborado proyectos pedagógicos de plantel y de aula en los que han involucrado a la comunidad, logrando que se realicen mejoras en la infraestructura de los planteles, preparando a los alumnos en determinadas actividades u oficios como: agricultura, carpintería, electricista, corte y costura, etc.; esto ha motivado a los alumnos y les ha permitido acercarse a su realidad y a la comunidad en la que viven.

Esto demuestra, que no todo está perdido que con el trabajo y el entusiasmo Venezuela saldrá adelante porque cuenta con gente preparada y dispuesta a enfrentar retos, asumirlos y transformarlos de acuerdo a las necesidades de la población a la que presta sus servicios.

Los dirigentes políticos deben enfocar sus esfuerzos no sólo en la planificación y puesta en práctica de proyectos, sino más bien en la elaboración de políticas educativas que vayan a favor de una educación centrada en valores y en la obtención de conocimientos a partir de las experiencias propias de cada uno de los sujetos involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Todas estas situaciones sumadas a la paralización del país en todos los aspectos: económico, político, social y cultural, se encuentran bajo la dirección de un conjunto de artículos que aparecen en la nueva constitución y en las leyes reformuladas por las autoridades competentes, quienes son entes responsables en el ejercicio de toma de decisiones que tanto necesitamos en este momento de

alta inestabilidad e incertidumbre, cuyos escenarios dependen de estos centros de poder.

Por ello, se requiere de nuevas instituciones educativas que estén preparadas para el cambio, asuman el liderazgo y den respuesta y orientación adecuada a los individuos que forman parte de ésta sociedad inestable en la que vivimos.

MARCO REFERENCIAL

Los sistemas organizacionales en el paradigma de la complejidad

Según Etkin (1995) “ Los paradigmas se refieren a un modo básico que justifica el hacer algo o determina una particular forma de pensar acerca de algo.” . Un paradigma es la manera de hacer las cosas, tomando en cuenta valores de comparación conocidos por el investigador, que al terminar su trabajo le permitirán establecer sus conclusiones y establecer enunciados que afectarán el proceso de gestión de la organización objeto de estudio.

En base a estas observaciones previas, se pueden destacar dos paradigmas, el paradigma de la simplicidad y el de la complejidad.

El paradigma de la simplicidad “explica a las organizaciones como mecanismos creados artificialmente para lograr objetivos, consiste en dividir la organización para llegar a sus componentes más sencillos y allí revelar sus leyes de funcionamiento, adquieren predominio las articulaciones jerárquicas y el análisis de la conducta de sus componentes”.(Etkin , 1995).

En este paradigma se estudian por separado cada uno de los elementos que conforman a la organización y sus relaciones, además busca lograr la unificación de criterios en cuanto al comportamiento de sus elementos, el desenvolvimiento de sus conductas y la normativa que la rige.

Bajo este paradigma las organizaciones sociales se convierten en sistemas rígidos, donde no existe una interacción entre sus componentes. Esto puede evidenciarse en la forma en que se procesa la información que llega del entorno, dicha información entra a la organización y en vez de adaptarse a ella cambia su estructura interna. Por otro lado, se sabe que las organizaciones que se encuentran bajo este paradigma poseen un orden preestablecido que determina su desenvolvimiento a futuro y las conductas a seguir por cada una de las

unidades y miembros que la conforman. (Etkin, 1995). Por otro lado, se encuentra el paradigma de la complejidad.

El paradigma de la complejidad expresa que “ las organizaciones presentan una serie de procesos que no pueden ordenarse u organizarse desde el exterior “ , (Etkin, 1.995), ya que a ella llega una serie de informaciones de distintos medios que se dirigen en otras direcciones y que afectan su desarrollo.

Por lo tanto, en un mismo sistema pueden existir y convivir “ relaciones complementarias, simultáneas y antagónicas “ que intervienen y dirigen por diferentes rumbos a la organización, lo que contribuye o dificulta el logro de metas. Al ocurrir esto, la organización se desarrolla en un medio donde lo que prevalece es la diversidad y la incertidumbre.

En el paradigma de la complejidad el observador se convierte en pieza fundamental y clave para el desarrollo de la organización debido a esto, la organización se maneja de acuerdo a la dirección y juicios objetivos del observador.

El paradigma de la complejidad se caracteriza por la variedad que proviene, tanto de las relaciones internas entre departamentos, como de las relaciones externas con otras organizaciones y el medio; en este paradigma se toman en cuenta, todas las conductas posibles ante el surgimiento de algún problema o cambio que provenga del exterior y al mismo tiempo, se analizan las relaciones tanto internas como externas convirtiéndose en punto focal para la transformación del sistema.

En una organización con estas características y bajo este paradigma coexisten un orden y un desorden al mismo tiempo, lo que puede traer conflictos internos que a la larga se describen como hechos dentro de la dinámica de la organización, ya que este paradigma cuando se enfrenta a una crisis no se preocupa por analizar tan solo las características del conflicto, sino que realiza un análisis profundo de las relaciones entre los diferentes departamentos, el personal

y el funcionamiento interno de la organización, para que estas aporten una explicación y una solución a la crisis, observándose así una interdependencia .

En las organizaciones en que se utiliza este paradigma para justificar un cambio, se analiza cada uno de los elementos internos de la organización, ya que tan solo una pequeña variación en las funciones de los departamentos internos pueden alejar a la institución de sus objetivos o metas; a pesar de que para llegar a esas puedan recorrerse diferentes caminos.

Por esta razón, es importante que la organización que adopte este paradigma realice un análisis de los elementos internos y estudie como se llevan a cabo las relaciones entre el personal que allí labora, esto en el futuro podría garantizar el buen funcionamiento de la misma.

Para implementar este paradigma en las organizaciones sociales se deben tomar en cuenta las relaciones e interrelaciones entre sus componentes; así como, también estudiar los cambios que se producen en la organización en el tiempo, pero a la vez pueden observarse ciertas limitaciones, en cuanto a la incorporación del elemento como el juicio y la intuición que son dos elementos que intervienen en la dirección y desempeño de la misma, otra desventaja es que los fenómenos y hechos que se producen es muy difícil que se repitan bajo las mismas condiciones, lo que hace difícil que puedan observarse los fenómenos en diferentes oportunidades y se validen los resultados obtenidos.

La probabilidad de que los fenómenos vuelvan a producirse nuevamente y bajo esas condiciones son casi imposibles; esto afecta las proyecciones que se realicen a futuro para los fines de la empresa, debido a que estos objetivos se basan en experiencias y no en teorías científicas.

“ Para el paradigma de la complejidad, los actos en la organización no son el resultado de ciertas variables, si no que en ellas intervienen las condiciones filogenéticas y ontogenéticas de la organización” (Etkin y Schvarstein, 1.995).

Las condiciones filogenéticas se refieren según Etkin(1995) a todas aquellas características en común que tienen las organizaciones y que intervienen en su funcionamiento. Por su parte, las condiciones ontogenéticas son las que determinan la historia particular que se desarrolló en esa determinada institución, además de esto, es importante resaltar que la interacción entre los diversos niveles de la organización determina el rumbo que deben seguir.

El desarrollo de la organización es producto de los desequilibrios que se presentan dentro de su rutina diaria, que aunque no exista un verdadero orden de la misma, aparecen varios puntos de equilibrio entre los elementos que la conforman, esto ocasiona que las variables se tornen muy cambiantes lo que contribuye con el establecimiento de una estructura única que va hacia la complejidad.

La organización maneja la realidad externa desde su perspectiva interna de acuerdo a su normativa y basada en su historia pasada. Bajo este paradigma de la complejidad las organizaciones poseen un orden, que está determinado por unos factores entre los que figuran: las restricciones propias establecidas por la organización. Las interacciones pueden actuar como punto de unión o enlace entre departamentos o personal, entre ellas se destaca: la falta de dirección en las acciones, lo que provoca la presencia de eventos; algunos programados y otros no (Etkin y Schvarstein, 1.995).

Todas estas señales de que existe un orden dentro de este tipo de organización es muy manejable y maleable a la vez, porque toma elementos tanto externos (provenientes del entorno) como internos (estructura y funcionamiento).

“ En los análisis clásicos de la organización, el tiempo es considerado como un recurso que interviene en los procesos productivos “. (Etkin y Schvarstein, 1.995). Este tiempo no se refiere al cronológico, sino a aquel que posee internamente cada organización para cumplir con las actividades previstas o que vayan en sintonía con los intereses particulares de la institución.

Este tiempo puede organizarse de dos formas; a través del análisis sincrónico y diacrónico.

El análisis sincrónico se refiere al “ modo en que se integran los factores organizacionales, su interacción para un momento determinado y el peso de cada uno de dichos factores en el mantenimiento de la entidad del sistema social. ” (Etkin y Schvarstein, 1.995). Por otro lado, el enfoque diacrónico se encarga de estudiar la evolución de la organización, su desempeño en el tiempo (su trayectoria); así como también todas aquellas actividades o procesos que han estado presentes en los buenos y malos momentos de la institución, con la finalidad de establecer metas y corregir los errores del pasado, esto permite redefinir la institución .

Tanto el enfoque sincrónico como el diacrónico se trabajan de manera simultánea, no pueden estudiarse por separado, ya que uno complementa al otro, si se estudia la estructura y se olvida la trayectoria o viceversa la organización puede fracasar. Estos enfoques contribuyen con la organización de la institución en función de sus intereses.

Ambos paradigmas buscan darle un seguimiento al proceso gerencial de las organizaciones y se basan en determinadas características, para lograr sus objetivos, esto amplía el margen de opciones a la hora de elegir entre uno de estos modelos. En cuanto al paradigma de la complejidad, podría decirse que se convierte en una buena alternativa para aquellas instituciones que decidan llevar a cabo un estudio profundo de las relaciones tanto internas como externas que se desarrollen dentro de la misma, así como también a la vez puede estudiarse su evolución en el tiempo.

Por otro lado el paradigma de la simplicidad se convierte en una opción para aquellas personas que deseen estudiar por separado cada uno de los elementos que conforman la organización.

Planeación estratégica

Las organizaciones pueden utilizar la planificación estratégica en el desarrollo de sus actividades, ya que: “ Planear significa diseñar un futuro deseado e identificar las formas para lograrlo” (Steiner, 1986), ésta permite estudiar los acontecimientos que se producirán en el futuro mediante la toma de decisiones en el presente, esta decisión que se tome ahora afectará el porvenir de la empresa de forma positiva o negativa, por eso es muy importante analizar todas y cada una de las opciones que se pueden presentar a corto, mediano y largo plazo; el análisis de opciones debe ir en función de la realidad y de los hechos que ocurran en el medio ambiente donde la institución se desenvuelva con la finalidad de que esta última pueda lograr sus metas.

La planeación estratégica requiere de dos elementos: el plan para planear y la información sustancial para la implantación y desarrollo de los planes.

Para elaborar el plan la empresa debe analizarse los elementos del pasado, presente y futuro, estos eventos son de gran importancia para su desarrollo y crecimiento. Otro elemento importante que debe tomarse en cuenta para llevar a cabo el proceso de planeación estratégica es aquel que consiste en responder a las siguientes preguntas. ¿ Qué se ha hecho ? ,¿ Qué se va a hacer ? y ¿ Qué se hará?; para ello deben consultarse los intereses de cada uno de los entes internos y externos que forman parte de institución, mediante un instrumento llamado matriz DOFA, donde se plasma las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas de la institución, además de analizar la base de datos de la organización de manera pues que con esta información se formulen estrategias y se elaboren programas para solventar las fallas y reelaborar planes específicos que a largo plazo le permitan a la organización cumplir con su misión.

Una vez elaborados, los planes se implantan y se evalúan constantemente, posteriormente se analiza el manejo y flujo de información, el tiempo de ejecución, el cumplimiento de las metas y objetivos; si estos últimos no van en función de las metas deben ser cambiados por aquellas que sean más factibles de lograr.

Existen diferentes modelos que las empresas siguen al pie de la letra para elaborar el plan estratégico pero todos poseen elementos comunes. Algunos ejemplos de estos modelos son los planes operativos que se utilizan en la mayoría de las grandes empresas.

Por otro lado, también existen los planes de situación, en los cuales se especifica la misión y las metas básicas de la empresa, este plan lo realizan los altos ejecutivos.

“ La planeación por proyectos de portafolio “ se encarga de la distribución de recursos a cada uno de los departamentos de la empresa, “ el análisis estrategia / política Ad hoc que se basa en la creación de políticas y estrategias primordiales; entre otros. (Steiner, 1986). Existen varios tipos de planes, estos se agrupan en dos, los planes estratégicos y los de contingencia. Los planes se elaboran en cada una de las divisiones de la empresa y generalmente todos se basan, tanto en el pasado como el presente y apuntan hacia el futuro.

Los planes estratégicos se fundamentan en los eventos más probables, mientras que los de contingencia se basan en situaciones hipotéticas, que tienen pocas probabilidades de que ocurran, (Steiner, 1986) si se presentan pueden tener un gran impacto en la empresa, por ello, se elaboran para solventar momentos de crisis y se ponen en marcha cuando la crisis se presente.

En el área educativa, la planeación estratégica es aplicable en un nivel macro en los planes de la nación y en un nivel micro en los que elabora el plantel.

Los planes de la nación en el área educativa involucran una serie de políticas que van dirigidas a satisfacer las necesidades de toda la población y en función de los intereses políticos del gobierno, con la finalidad de solventar las situaciones que se presenten.

El Plan de la Nación posee innumerables ventajas entre ellas pueden nombrarse:

- Función estratégica : define y establece ejes de decisión tanto en el área pública como en la privada.

- Condición institucional : configuración de estructuras y procedimiento tanto en del Estado como de cada organización.
- Relación con las estructuras públicas: seguimiento y control de la movilidad de las fuerzas políticas; dependiendo de la corriente política que esté en el poder, se incluirán o excluirán a los miembros de algunas organizaciones.
- Relación con la sociedad civil : contribuyen como instrumento valioso de comunicación y negociación. (IVEPLAN 2.000).

Todas estas ventajas aportan una valiosa información a cada uno de los actores involucrados en el proceso educativo; sin embargo, muchas veces la participación de algunos sectores de la sociedad civil se ve restringida u opacada por los intereses políticos; lo que dificulta el intercambio y manejo de información en la elaboración de políticas, esto ocasiona que siempre prevalezcan los intereses políticos y de determinados sectores de la población, afectando de manera significativa a las políticas educativas, lo que hace que muchas veces se encuentran alejadas de las verdaderas necesidades de la población.

Abordaje de las organizaciones educativas desde esta base conceptual

Las organizaciones educativas atraviesan por profundos cambios, debido a que la sociedad en la que se desarrollan ha variado de forma significativa. Los actuales sistemas centralizados de educación se desarrollan para satisfacer las necesidades de las masas. (Pérez, 2.000).

Para llevar a cabo un nuevo patrón organizativo basado en el paradigma de la complejidad es pertinente establecer ante todo los ideales de los educadores y los objetivos de la educación; el sistema educativo es una estructura sólida que se perpetuará a largo plazo y su forma no puede lograrse de un día para otro, sino que se llevará a cabo de manera progresiva.

Un cambio hacia el paradigma de la complejidad, sería una opción para que la escuela siga ocupando el lugar de protagonista en la historia del país, ya que este paradigma le permitirá a los directivos estar al tanto de lo que ocurre tanto en el interior como en el exterior de la organización, a través del estudio de cada una de sus departamentos, tanto de manera individual como en grupo, así como también podrá conocer cuál ha sido el desenvolvimiento de la institución a lo largo del tiempo y relacionarlo con su situación actual.

Las organizaciones educativas para abrirse al cambio de paradigma deberán convertirse en organismos autónomos, que organicen sus esquemas y procesos de manera que se ajusten a su realidad sin que intervenga ningún organismo externo que dictamine un conjunto de normas que en muchos casos no corresponde con la realidad de la institución.

Las instituciones educativas deberán elaborar sus propios planes de acción en base a sus necesidades e intereses y con proyección a futuro. La nueva tendencia es la de trabajar en conjunto e involucrar a cada uno de los miembros de la institución, como agentes promotores del cambio, así como también buscar alianzas estratégicas con otras instituciones educativas con la finalidad de intercambiar experiencias y conocimientos para optimizar la calidad educativa. (Bravo y otros 2.000). Todos estos cambios modifican profundamente el funcionamiento y el tipo de relaciones que se producen dentro de la institución.

Otro punto importante es tomar en cuenta, que para cambiar la estructura se debería favorecer la especificidad de los planes y programas que se ejecuten; así como también crear planes de contingencia para momentos de crisis; por ejemplo ¿ Que ocurriría si a la mitad del año escolar uno de los docentes integrales abandona el aula y no se consigue un sustituto ? al enfrentarse a este problema el plantel tomará en cuenta el plan de contingencia que elaboró y lo pondrá en práctica.

Bajo este paradigma las dificultades que se presentan durante la trayectoria de la organización se estudian de manera descriptiva como entes

complementarios; así como también el manejo del poder permiten que movilicen las directrices en función de la búsqueda del equilibrio institucional, dejando atrás la figura de autoridad única, ya que el poder se maneja en función de las necesidades individuales del director. ." (Etkin y Schvarstein, 1.995).

En las organizaciones educativas las unidades o departamentos dejan de trabajar de manera individual y se convierten en instancias interdependientes que colaboran unidas en función de metas propuestas; así como también las explicaciones ante cualquier circunstancia o decisión a tomar que sale de los miembros que se encuentran en el nivel de base (docentes, alumnos y representantes) y en función de las características dadas por este nivel se llegan a conclusiones relevantes en el proceso educativo.

En las instituciones educativas se divide al personal en varias dimensiones como por ejemplo la dimensión administrativa, la académica, etc. quienes trabajan como unidades integrales porque ejecutan diferentes actividades, pero entre ellos no existe una verdadera comunicación u organización general que permita a cada una de ellas trabajar en función de un mismo objetivo, que consiste en crear un individuo con una educación integral; para ello, cada miembro del personal que integra las unidades debe estar capacitado para enfrentar y resolver problemas , tomar decisiones y asumir responsabilidades, estas funciones antes eran asumidas únicamente por el nivel dirigente y ante el nuevo paradigma las decisiones se toman en conjunto de acuerdo a la opinión de los actores involucrados en el proceso. (Pérez, 2.000) .

Cada participante en el proceso educativo asume plena responsabilidad en busca de la calidad de su trabajo y se identifica con el resultado obtenido al final del proceso.

La puesta en práctica de estos paradigmas abre nuevas posibilidades para asumir el reto de gerenciar de manera efectiva los procesos que se ejecutan dentro de la organización y permite la planificación conjunta; ya que, la información y la comunicación fluyen de manera efectiva dentro de la

organización, lo que agiliza el intercambio de experiencias y optimiza la interacción, la expresión de ideas, la organización de la información y la coordinación de acciones a lo largo de todo el organigrama institucional. (Etkin, y Schvarstein, 1.995).

El nuevo enfoque abre la posibilidad de escuchar tanto a los alumnos como a los representantes, ya que integra la comunidad a la escuela, lo que permite que la escuela cumpla con las necesidades particulares de sus clientes. (Alumnos). Cada una de las funciones que cumple la escuela deben ir en concordancia con las metas y objetivos propuestos; por ello. debe analizarse día a día las actividades que se ejecuten, para que la organización no se desvíe de sus metas; así como también revisar su historia (su pasado institucional) con el fin de mejorar el presente en función del futuro, esto ayudará en el desempeño. (Delors, 1.996.).

En las organizaciones educativas actuales existe un orden general que se evidencia tanto en su estructura como en sus objetivos y por supuesto en el ejercicio de sus funciones; sin embargo, con el paradigma de la complejidad se aborda de manera distinta la dinámica de las instituciones, ya que estas actúan de manera desordenada pero con puntos de equilibrio que le permiten cumplir con las metas.

Estas metas se logran en un tiempo establecido por la propia organización y debe estar en armonía con sus necesidades, sus características propias y con los diferentes tiempos en que se desarrollan las actividades de cada una de las unidades. Todo esto se logra a través del establecimiento de acuerdos entre cada una de las unidades que conforman la organización; no debe dejarse de lado el análisis interno de la actualización en el tiempo o en la historia de la institución, ya que todo ello contribuye con su desarrollo presente y futuro. ." (Etkin y Schvarstein, 1.995).

El paradigma de la complejidad aplicado a las organizaciones educativas sería una acción efectiva para enfrentar los cambios del entorno, ya que

actualmente vivimos en una sociedad regida por el consumismo y la individualidad, trabajamos regidos por las normativas generales que muchas veces no forman parte de la realidad de las organizaciones, porque poseen fines políticos y no van en función de los objetivos principales de la educación. Si cada una de las instituciones educativas trabajara en función de sus propias metas, elaborando sus programas educativos de acuerdo a sus necesidades, pero siguiendo líneas básicas en cuanto a la evolución psicológica y social de los alumnos y además existiera una verdadera comunicación entre estas escuelas, podrían cumplir de una manera más efectiva su misión.

MÉTODO

Diseño y tipo de investigación

Para la realización de este trabajo se sigue la línea metodológica que responde a la resolución de problemas, mediante un diseño de intervención, que se llevará a cabo en la U.E. Nuestra Señora del Valle.

Esta institución servirá de marco referencial para el estudio; por ello, se realizó una pesquisa de información relacionada con la historia y la trayectoria de la misma, se consultaron los archivos y se hicieron consultas con el personal de mayor antigüedad en el plantel, como es el caso de la coordinadora de I y II etapa y la secretaria, quienes tienen 25 y 18 años en la institución.

Estas dos personas sirvieron de informantes claves, ya que han vivido la evolución histórica de la institución, también se encontraron registros y reseñas elaboradas por los Directivos de la institución sobre la evolución del plantel.

Con esta información se creó una base de datos que sirve de apoyo a este trabajo. Posteriormente, se realizó un diagnóstico estratégico en función de las debilidades que presenta el plantel, para ello se aplicó un instrumento denominado matriz DOFA, el cual se utilizó para que el personal evaluara las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la institución, de acuerdo a sus percepciones y como entes partícipes en el proceso educativo; este instrumento fue resuelto por el personal directivo (3 personas), coordinadores (3), docentes (12), personal administrativo (2); quienes evaluaron al plantel de acuerdo a sus puntos de vista.

Posteriormente, en función de las amenazas reflejadas en la matriz se establecieron las prioridades de acuerdo a la puntuación más alta que fueron asignadas por las personas consultadas.

Partiendo de estas prioridades se plantea un diseño de intervención para atender los problemas encontrados y se evalúa, entre otras cosas, la factibilidad de que estos puedan llevarse a cabo para resolver las situaciones diagnosticadas.

Unidad de intervención

El plan de intervención que se presenta se llevará a cabo en la Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle.

Sujetos de estudio

SUJETOS	NÚMERO
DIRECTIVOS	3
PERSONAL DOCENTE	40
ALUMNOS	502
PADRES Y REPRESENTANTES	1004
PERSONAL ADMINISTRATIVO	4

Tabla1: Sujetos de Estudio

Análisis institucional

La institución educativa donde se llevo a cabo la intervención posee muchas fortalezas, ya que cuenta con buenas instalaciones, un personal docente preocupado por llevar a cabo una labor adecuada a la población que atiende, por ello realiza reuniones diarias para el círculo de acción docente donde se discuten

estrategias que optimizan los procesos educativos; además, se crean actividades educativas para padres, alumnos y docentes..

Diagnóstico estratégico

Se plantea el diagnóstico estratégico en función de la elaboración de una matriz DOFA, la cual fue resuelta con el aporte de veinte personas de las cincuenta que laboran en el plantel, estas personas fueron seleccionadas de acuerdo a la posición que ocupan dentro del organigrama institucional, para que el evaluador pueda tener una visión de cada uno de los niveles jerárquicos.

Este instrumento permitió que el personal evaluara las características propias de la institución en función a cuatro aspectos: debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas; posteriormente el personal le colocó a cada una de estas características un puntaje que va del 1 al 4, siendo el uno el valor que indica la mayor fortaleza u oportunidad, el dos la menor fortaleza u oportunidad, el tres la mayor amenaza o debilidad y el cuatro la menor debilidad u amenaza.

En función de los resultados obtenidos se realizó un análisis, se establecieron las prioridades, se estudiaron las amenazas y se formularon los problemas. Paralelo a esto, se llevo a cabo entrevistas con el personal tomando en cuenta sobre todo a aquellos miembros que poseen el mayor tiempo de servicio en la institución, ya que sirven como testimonio vivo de la evolución histórica del plantel.

Además de esto el evaluador realizó una pesquisa de información documental requerida para llevar a cabo el diseño de intervención en función de los problemas que previamente se han detectado.

Identificación y análisis de problemas

Después de detectar los problemas se analizaron tanto los datos obtenidos en la matriz como la información que se recopiló en los archivos del plantel (historia, base de datos, curriculum del personal, reglamento interno, etc.) y a través de entrevistas.

Posteriormente se procedió a planificar lo que se llevó a cabo en el plan de intervención, para ello se evaluaron los siguientes aspectos metas, objetivo, actividades, instrumentos de evaluación, recursos, etc.; y en función de esto el investigador determinó las posibilidades de poner en marcha el proyecto tomando en cuenta la factibilidad y viabilidad en base a: recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales que se utilizaron en cada una de las actividades propuestas anteriormente y para la viabilidad política se consideró el apoyo brindado por los directivos, la utilización y manejo de recursos técnicos la coordinación de las actividades y los recursos financieros con los que cuenta el evaluador.

Establecimiento de prioridades

Una vez resuelta la matriz DOFA, se procedió a vaciar los datos obtenidos en una lista de acuerdo al puntaje que obtuvieron y a cada uno de los renglones investigados (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas).

Posteriormente se organizaron las debilidades en función del impacto que causan en la institución, tomando en cuenta su importancia y factibilidad, luego se establecieron los problemas prioritarios y se analizaron en función de los recursos económicos y humanos necesarios y de la viabilidad de que éstos puedan solucionarse.

Diseño del plan de intervención y evaluación

Para llevar a cabo el diseño de intervención se realizó un análisis detallado de las posibilidades de que las situaciones problemáticas pudieran solventarse de acuerdo a los indicadores señalados en el punto anterior.

Luego se establecieron las metas, los objetivos, las actividades, el tiempo de ejecución, los recursos y en función de esto se diseñaron y construyeron los instrumentos de evaluación que le permitirán al investigador determinar si con ellos podrían alcanzarse los objetivos, que previamente se había propuesto; entonces se procede a poner en práctica el plan operativo.

Con el plan operativo se realizan las actividades en el tiempo pautado y se aplican los instrumentos de evaluación, en función de los cuales se establecen los resultados y para validarlos se comparan con las metas que anteriormente se había propuesto el investigador .

Proyectos

Los proyectos se realizaron en función de los problemas que se detectaron en la institución, partiendo de ellos, se planificaron actividades y estrategias para tratar de solventar las situaciones problemáticas.

Instrumentos

Son todos aquellos formatos que se utilizaron para evaluar las actividades que se realizaron en la ejecución de los proyectos y pueden ser: listas de cotejo, escalas de estimación, encuestas, informes, etc.

ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Descripción del entorno específico del sistema

Las instituciones educativas son organizaciones complejas que se han mantenido en el tiempo y que repercuten de alguna manera en el medio ambiente, esta afirmación ha despertado la curiosidad de los investigadores, quienes mediante sus observaciones buscan darle respuesta a estos fenómenos

Según Etkin (1995), para el observador externo la organización existe en un marco más amplio que el de sus fronteras, y en este marco el observador busca las explicaciones de la supervivencia del sistema. El observador buscará las condiciones necesarias para que esta organización se mantenga en el tiempo, por ello debe ser analizada desde su ubicación hasta su rutina diaria para poder así comprender su funcionamiento.

Ubicación

La intervención se llevó a cabo en la Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle ubicada en las instalaciones de la Iglesia Parroquial Nuestra Señora del Valle del Espíritu Santo, la cual se encuentra localizada en la quinta Avenida de Bella Vista, Urbanización Vista Alegre, Parroquia El Paraíso, Distrito Capital en la Gran Caracas. (Ver Plano en anexos).

Matrícula

El plantel atiende a una población total de 502 alumnos con un promedio de 36 alumnos por aula.

Población

El plantel atiende una población procedente de la Av. Rotaria, Bella Vista, Vista Alegre, El Paraíso, Montalbán y un pequeño porcentaje de El Junquito. Es un plantel privado, su población estudiantil pertenece a la clase media, aunque en el colegio también existe un sistema de becas que le ha permitido el acceso a un pequeño porcentaje de la población de clase baja mediante un pago mínimo mensual.

La institución cuenta con los siguientes niveles: Educación preescolar (1°,2 y 3° nivel), Educación Básica I, II, II (de 1° grado a 9° grado) y Educación Media diversificada, Mención Ciencias, existe una sola sección por nivel lo que dificulta el ingreso al plantel de alumnos provenientes de otras instituciones, como característica particular la población estudiantil en un alto porcentaje son hijos de extranjeros Portugueses, Colombianos, Chilenos, etc. quienes viven en la zona.

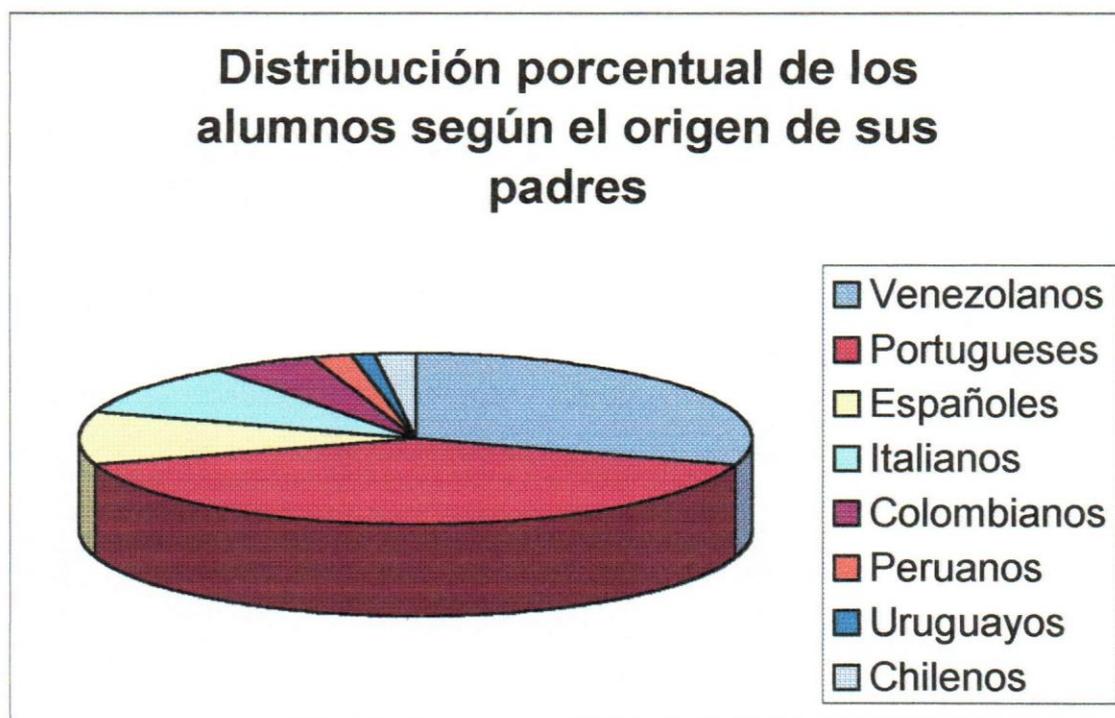


Gráfico 1: Distribución porcentual de los alumnos según el origen de sus padres.

Matrícula

El colegio atiende a una población estudiantil de 502 alumnos distribuidos de la siguiente manera:

NIVELES \ GRADOS \ AÑOS	Nº DE ALUMNOS
I Nivel de Preescolar	30 Alumnos
II Nivel de Preescolar	32 Alumnos
III Nivel de Preescolar	34 Alumnos
1er. Grado de Educación Básica	36 Alumnos
2do. Grado de Educación Básica	36 Alumnos
3er. Grado de Educación Básica	39 Alumnos
4to. Grado de Educación Básica	37 Alumnos
5to. Grado de Educación Básica	32 Alumnos
6to. Grado de Educación Básica	39 Alumnos
7mo. Grado de Educación Básica	37 Alumnos
8vo. Grado de Educación Básica	37 Alumnos
9no. Grado de Educación Básica	41 Alumnos
1er. Año de Educación Media	37 Alumnos
2do. Año de Educación Media	35 Alumnos

Tabla 2 Distribución de la Matrícula. (Tomada del proyecto pedagógico de plantel de la U.E Nuestra Señora del Valle 2000-2001)

Identidad de la organización

Según Etkin (1995), La identidad se define como la enumeración de todo aquello que permita distinguir a la organización como singular y diferente de las demás, todo aquello que si desaparece afecta a la organización. He aquí la importancia de estudiar la historia del plantel desde su fundación.

El plantel fue fundado en 1971, año en el que se terminaba la construcción del templo Nuestra Señora del Valle a cargo del párroco Monseñor Jesús Nieves,

la creación de esta escuela parroquial le brindaba la oportunidad a los niños de la comunidad de iniciarse en los primeros conocimientos. Esta escuela contó con el apoyo de la congregación de las Hermanas "Rabasco" de origen español. Entre los años de 1974 y 1975 asume la parroquia el padre Marcelino Estévez, quien por veintidós años tomó el cargo y la responsabilidad de guiar a los habitantes de esa zona Vista Alegre, Bella Vista, Colinas de Vista Alegre, La Rotaria y parte del Junquito.

Entre 1979 y 1983 el Padre Marcelino es ayudado por la congregación de las Hermanas Inmaculada Concepción, siendo éstas sustituidas en el año de 1983 por la congregación " Oblatas del Divino Amor". Para el año de 1987 se crea la III Etapa de Educación Básica, y en 1990 egresa el primer grupo de Noveno Grado.

En los años de 1992 y 1993 se construye el Primero y Segundo año de Diversificado en Ciencias; su primera promoción egresa en 1994, bajo la dirección de la Hermana Margarita Morán.

Desde 1995 a 1996 asume el cargo de director el Padre Jesús Goicocheta, por un solo año, siendo la Lic. Aurelena Morales la que se responsabiliza del plantel. Para este año el Padre Marcelino Estévez, abandona el cargo de Párroco por presentar problemas de salud, siendo sustituido por el Padre Juan Manuel Fernández, quien es nombrado por el Arzobispado para que se desempeñe como Párroco del templo Nuestra Señora del Valle Del Espíritu Santo y como director de la institución educativa.

La institución educativa está ubicada en la quinta calle de Bella Vista con cuarta calle de Vista Alegre, es un plantel privado inscrito en el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, es propiedad del Arzobispado de Caracas y atiende a los niveles de Preescolar, Primera, Segunda y Tercera Etapa de Educación Básica y Media Diversificada, cuenta con una sola sección por grado y los egresados obtienen el título de Bachiller en Ciencias.

Estructura del sistema

“ La estructura de la organización se define por los recursos que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control“ (Etkin, 1995).

La Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle es una institución de carácter privado que se rige por una serie de lineamientos que aparecen reflejados en las Leyes de la República.

Base legal

La U.E Nuestra Señora del Valle de acuerdo a los artículos 55, 56,57,58,59,60 de la Ley Orgánica de Educación (1980) es una institución educativa de carácter privado, dirigidos por particulares que han sido autorizados por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, y están dispuestos a cumplir con sus leyes y reglamentos, con la finalidad de que este organismo avale los estudios de los alumnos mediante el otorgamiento de títulos, certificados y diplomas.

Además, el colegio cumple con la normativa establecida en los artículos 102, 103 y 106 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991).

Organización

La Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle es una Institución destinada a desarrollar una acción educativa integral, destacando la correspondencia e interdependencia de los niveles y etapas inter-relacionadas, donde los aprendizajes constituyen experiencias significativas vinculadas a la realidad, facilitando la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a

situaciones de la vida cotidiana, de manera que los logros obtenidos por los educandos sean el resultado del descubrimiento de sus capacidades.

La institución se plantea como misión: *educar a niños y jóvenes para que sean reflexivos y posean los conocimientos y valores humano-cristianos necesarios para responder con eficacia ante la vida y se conviertan en bachilleres de excelencia, tanto en el área académica como en la que corresponde a su desarrollo personal..* Y su visión es: *Formar ciudadanos para que a futuro puedan responder con eficacia a la vida profesional, sean competitivos en el campo laboral y capaces de asumir la responsabilidad de sus actos con iniciativa propia y de manera creativa, siendo útiles a su familia, comunidad y país.*

La Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle, se basa en los siguientes principios fundamentales:

- 1.- Toda persona tiene derecho a la educación plena e integral.
- 2.- Los padres son los primeros y principales responsables de la educación de sus hijos. Tienen derecho a elegir para ellos el Centro Educativo que estimen más conveniente.
- 3.- Los educadores deben integrarse plenamente a la función educativa integral.
- 4.- Los alumnos son los artífices de su propia educación y tienen derecho a recibir una educación que responda a los fines que persigue su formación integral.
- 5.- Le compete a la sociedad civil fomentar y garantizar la acción educativa integral como respuesta a los derechos de la familia; esta tarea es una de las funciones subsidiarias del estado.
- 6.- A la Iglesia le corresponde el deber y el derecho de ejercer su misión evangelizadora en centros educativos puestos al servicio de aquellas familias que así lo deseen.

La Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle es una Institución de carácter privado que atiende los siguientes de los niveles: Educación Preescolar, Educación Básica I, II y III. y Educación Media y Diversificada.

En el nivel de Preescolar el plantel se preocupa por la formación integral del niño, atendiendo las áreas cognitiva, psico-emocional, psico-motor, lenguaje y desarrollo físico de sus procesos.

En el nivel de Educación Básica se busca dar una formación integral del educando mediante el desarrollo de sus destrezas y capacidad científica, técnica, humanística y artística, cumpliendo funciones de exploración, orientación educativa y emocional para iniciarlos en el aprendizaje de disciplinas y técnicas que le permitan el ejercicio de una función socialmente útil.

Con la Educación Media, Diversificada y Profesional se continúa el proceso formativo del alumno que ha sido iniciado en los niveles precedentes, para ampliar el desarrollo integral y cultural para ofrecerle la oportunidad de definir su campo de estudio y de trabajo, para que puedan obtener una capacitación científica, humanística y técnica que le permita su incorporación al campo de trabajo.

Planta Física:

La planta física constituida por dos edificios uno ubicado en la Capilla de Bella Vista donde funciona el preescolar. Esta estructura cuenta con tres aulas una por cada nivel, una sala de computación dotada con equipos audiovisuales, un parque y un patio techado donde los alumnos hacen su receso.

El otro edificio está ubicado debajo de la iglesia de Vista Alegre y cuenta con seis salones bien dotados para el área de primera y segunda etapa y cinco salones para tercera etapa y diversificado, posee una biblioteca, dos laboratorios uno de física y otro de biología, tres patios para que los alumnos realicen su receso, uno de ellos dotado con mesas de ping – pong y paralelas, un escenario, sala de computación, sala de mecanografía, cantina, sala de reproducción y sala de profesores; aunque el plantel no cuenta con canchas deportivas propias al lado del plantel existen dos canchas municipales donde los alumnos realizan educación física.

Planta Física

El plantel cuenta con unas instalaciones de primera calidad, de acuerdo a las necesidades de los alumnos, en ella destaca un conjunto de espaciosa aulas

(14), laboratorios bien dotados (2), una sala de computación y una de mecanografía, un patio con mesas de ping-pong; entre otras cosas. Todo esto dotado con un mobiliario en buen estado.

Recursos Humanos:

En cuanto a sus recursos humanos, el plantel cuenta con 50 personas, entre las que se destacan: un director, quien funge como párroco de la iglesia, dos sub-directoras una administrativa y otra académica, tres coordinadoras una para preescolar, otra para primera y segunda etapa y otra para tercera etapa y diversificado. Además, posee un departamento de Evaluación y Control de Estudios, un Departamento de Educación física y Deporte, un Departamento de Física y Matemática bajo la Dirección, un Departamento de Ciencias Sociales, uno de Biología y un departamento de orientación; por otra parte, también posee un departamento de Administración conformado por un Administrador y dos secretarías y por último el plantel cuenta con un grupo de docentes altamente calificados para llevar a cabo el proceso educativo, todos los docentes cuentan con una experiencia reconocida, que puede evidenciarse en su trayectoria y años de experiencia (Ver Base de Datos); además de esto, también está incluido el personal administrativo y obrero

En el organigrama (ver anexos) se establecen las redes de comunicación y las relaciones dialógicas que se establecen entre los miembros de la institución, además se observan los canales regulares por donde debe fluir la información, la distribución del trabajo y las funciones de cada uno de los departamentos y direcciones.

La comunicación fluye de manera vertical y horizontal, además puede generarse tanto en los niveles superiores como en los niveles inferiores.

Recursos Financieros

En cuanto a los recursos financieros, los docentes cuentan con un adecuado ajuste salarial de acuerdo a la normativa legal que la rige y esta va en función de la experiencia y de los años de servicio, además de contar con los beneficios del

seguro social y la Ley de Política Habitacional y demás parámetros de nuestro Contrato Colectivo (Ver base de datos). En cuanto a las mensualidades del plantel, podría decirse que estas oscilan alrededor de los noventa mil bolívares. Además el plantel está dotado con una gran cantidad de material didáctico y bibliográfico adecuado a las necesidades de los alumnos y docentes.

Beneficios Económicos para los alumnos

Para garantizar el proceso educativo el plantel cuenta con un sistema de becas que le otorga beneficios económicos tanto a estudiantes destacados como a aquellos representantes que tienen varios hijos en el plantel; este beneficio brinda ayudas económicas que van desde un 25% a un 75% de descuento en las mensualidades.

Por otro lado, los estudiantes sobresalientes que presenten un buen rendimiento en todas sus materias tienen la posibilidad de participar en competencias junto a otros colegios donde se miden sus conocimientos o sus capacidades físicas, como es el caso de las olimpiadas matemáticas y los encuentros deportivos. Todas estas actividades motivan al estudiante a prepararse aún más, es por ello que en su mayoría al egresar del ciclo diversificado, ya cuentan con un cupo en la universidad para estudiar la carrera de su interés.

Otros beneficios académicos y sociales

Otra ventaja que le brinda el plantel a sus docentes, es que estos cuentan con un aporte económico para realizar cursos de actualización, que cubre hasta un 50% del costo del taller y con la posibilidad de realizar un máximo de tres por período.

Para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y gracias a los proyectos pedagógicos de aula se involucran a los padres y representantes en el proceso dictando charlas y acompañando a los alumnos en paseos y visitas guiadas a lugares de su interés o que sirvan como actividad de cierre del proyecto.

Presupuesto

El plantel se sustenta en el cobro de la matrícula escolar, de las inscripciones y con préstamos que se piden a otras instituciones de carácter privado o a organizaciones religiosas; con este presupuesto se cancela la nómina de todo el personal, los servicios básicos, los cambios en la reestructuración de la planta física, material de oficina, material didáctico, cursos de actualización docente, agasajos en fechas especiales, préstamos al personal docente y financiamiento de las mensualidades.

Rendimiento académico

El plantel cuenta con docentes críticos, reflexivos y dispuesto a actualizarse constantemente en la teoría y en la práctica educativa, educadores que ofrecen una relación humana-afectiva y positiva con cada uno de los alumnos, siendo capaces de entender su realidad emocional-familiar para encontrar y mostrar las fortalezas de cada uno.

Por esta razón los estudiantes buscan fortalecer su aprendizaje a través de diversas experiencias, estrategias y tecnologías educativas adecuadas a sus necesidades, programas de estudio y avances tecnológicos, que garantizan su desarrollo integral y armónico, esto se evidencia a través de respuestas eficientes en el desempeño académico y de rasgos de personalidad tales como: solidaridad, fraternidad, responsabilidad, creatividad, iniciativa y cooperación con su medio social y laboral.

Esto le garantiza a los padres y representantes que sus hijos obtengan una excelente formación académica y humana mediante el ejercicio profesional de docente altamente motivados y capacitados para un desempeño eficiente de su función educativa, mediante el establecimiento de una relación profesor-alumno respetuosa y equilibrada. Con estos objetivos el colegio busca integrarse a la comunidad y a las instituciones del entorno mediante la investigación y detección de necesidades que permitan el diseño e implantación de programas de

cooperación que promuevan y garanticen la calidad educativa, esto se evidencia en que el 80% de los egresados del plantel obtienen cupo en la Educación Superior para estudiar la carrera de su preferencia, debido a los excelentes resultados obtenidos en los exámenes de admisión (Ver en Base de Datos las calificaciones)

Dinámica organizacional

La organización funciona bajo las bases de la normativa legal vigente: Ley Orgánica de Educación(1980), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991) , Ley Orgánica de la Protección del Niño y el Adolescente (2000), El Decreto 1011 (2001); entre otros. Además posee un reglamento interno donde están plasmadas las funciones de cada una de las unidades y del personal que labora dentro del plantel. La dinámica organizacional fluye de acuerdo a un horario y una rutina diaria que cada departamento y cada docente ejecuta tomando en consideración las directrices bajo las que se rigen.

Función Directiva

En el área directiva – administrativa, se organiza la formación de entrada, se realiza la planificación de actividades semanales y mensuales, se evalúan los requerimientos tanto internos como externos, así como también se solucionan los conflictos que se producen durante el día, se revisa y aprueba el material que se va a producir, se aplican sanciones y normativas a docentes y alumnos, se organizan eventos que se llevarán a cabo en la institución, se elaboran circulares, se promocionan cursos, se evalúa la normativa legal vigente en cuanto a aspectos como evaluación, se organizan los períodos de estudio y los métodos de evaluación, entre otras cosas que podrían presentarse de manera inesperada.

Función Administrativa

En el área administrativa: se organizan y distribuyen los recursos económicos para cubrir el pago de nóminas, compra de materiales, pagos de servicios y cursos para el personal, compra de artículos para dotar al plantel, etc.

Función Pedagógica

En el área pedagógica: cada docente organiza la distribución del horario, de acuerdo a la carga horaria preestablecida par a cada nivel, prepara sus clases, distribuye su tiempo y organiza las evaluaciones de acuerdo a los objetivos dados y a la normativa vigente en ese momento, organiza las actividades extra – cátedras, cita a los representantes de los alumnos que presenten dificultades académicas o disciplinarias, realiza informes individuales y generales de alumnos, asiste a los consejos; entre otras responsabilidades,

Las decisiones significativas las toman los directivos y los jefes de departamento, quienes posteriormente comunican las decisiones y acuerdos tomados del resto del personal, mientras que los docentes expresan sus opiniones sólo durante los consejos y en función de los lineamientos que han sido preestablecidos por los directivos.

Rutina Diaria

Durante el trabajo diario se planifica el camino a seguir para alcanzar las metas a mediano y largo plazo, tales como: realizar mejoras en la planta física, mejorar el trabajo de las coordinaciones, cursos de actualización para los docentes, buscar personal de relevo para el área primaria, ya que de seis (6) docentes que existen cuatro (4) tienen alrededor de veinte (20) años de servicio y tarde o temprano pueden retirarse de sus puestos de trabajo, mejorar el proceso de evaluación en cuanto a los boletines de acuerdo a los nuevos lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, entre otros elementos.

Durante los últimos años (5) el colegio ha mejorado significativamente sobre todo en su planta física y en los mecanismos tomados para el control de la asistencia de los docentes, sin embargo debería mejorarse la disciplina sobre todo en el área de bachillerato, deberían cumplirse con las sanciones establecidas en el

reglamento, así como también la unión entre todos los miembros del personal. Esto dificulta los procesos de comunicación y la toma de decisiones, ya que el personal con mayor cantidad de años de servicio en la institución toman las decisiones en función de sus intereses personales y dejan de lado las opiniones del resto del personal, por lo que no es bueno para el trabajo en conjunto.

En general, el plantel ha mejorado con el transcurso de los años y es uno de los pocos colegios de la zona con mayor demanda, pero como posee una sola sección por nivel se dificulta el ingreso de alumnos nuevos en los grados, a menos que se haya retirado algún alumno.

Autonomía del sistema

Según Etkin (1995) son autónomas las organizaciones capaces de sobrevivir aún en condiciones distintas de aquellas para las que fueron diseñadas; por ello, muchas instituciones educativas han sido creadas para educar a determinado grupo de alumnos, pero con el transcurso de los años se han abierto nuevas posibilidades, lo que ocasiona que el proceso educativo se extienda a otros niveles, este es el caso de la Unidad Educativa Nuestra Señora del Valle.

La U. E. Nuestra Señora del Valle ha mejorado mucho con el transcurrir de los años, al principio se concibió como una escuela parroquial que le permitiría a los alumnos iniciarse en el mundo del conocimiento; luego gracias a la iniciativa de los padres y representantes y la disposición de los directivos el plantel se vio en la necesidad de crecer, entonces se crea la Tercera Etapa de Educación Básica, de la cual egresa la primera promoción hace 11 años.

Después de dos años de estudio y planificación se crea el Ciclo Diversificado y después de dos años egresa la primera promoción. Sin duda, estos han sido grandes logros para la constitución de las bases de lo que hoy en día es la institución. Para lograr estas metas se administraron de forma adecuada los recursos económicos, modificándose así la estructura para crear la planta física necesaria para llevar a cabo una formación en todos los niveles.

Hace más de veinte años, las decisiones concernientes al plantel eran tomadas por el padre que en ese momento estaba a cargo de la parroquia y sus decisiones estaban fundamentadas en el arreglo de la planta física, ya que se consideraban las más importantes, dejándose en un segundo plano las necesidades de los docentes relacionados con su actualización y reconocimiento de los años de servicio, entre otras.

Para Etkin (1995) la autonomía organizacional se considera como la capacidad propia de la organización para gobernarse, reorganizarse y sobrevivir en condiciones diferentes a las de su origen; es por ello, que esta institución educativa ha perdurado en el tiempo y se ha adaptado a las necesidades de la población a la que atiende.

En la actualidad, los docentes se encuentran satisfechos tanto en sus necesidades académicas como financiera; ya que, ambos aspectos se manejan de manera conjunta, lo que ha mejorado mucho la posición del docente normalista sobre todo en el aspecto económico, ya que ahora obtiene un salario que va de acuerdo a su desempeño.

Otro aspecto que ha sido tomado en cuenta es el que se refiere a los permisos de los docentes para ausentarse del plantel por causas que no sean imprevistas, ya que se han establecido varios mecanismos de control, como por ejemplo: el marcar tarjeta a la hora de entrada y salida en el departamento de administración o el justificar por escrito los permisos.

Su evolución ha sido notoria en todas las áreas y sobre todo en lo que se refiere a la estructura de la planta física y al pago de salarios al personal, ya que estos aspectos se rigen por las normativas legales vigentes (leyes, decretos y reglamentos); también se han detectado cambios en la estructura interna en cuanto a la rotación del personal; ésta se hace de acuerdo a las necesidades, intereses y requerimientos de la institución.

Además, el plantel cuenta con un excelente personal con varios años de experiencia, es uno de los pocos colegios de la zona que cuenta con tercera etapa de educación básica y media diversificada, en él se imparte una educación de calidad, posee un alto porcentaje de estudiantes que han ingresado a la educación

superior; estas son algunas de las capacidades que han favorecido el mantenimiento de la organización en el tiempo.

Todos estos cambios han mejorado mucho la imagen del plantel y su prestigio convirtiéndose en unas de las pocas instituciones de la zona que ofrecen una educación integral y cristiana.

Relaciones dialógicas

Las relaciones dialógicas están siempre presentes en la organización y se identifican como tal porque para cada proceso interno existen dos opciones contrarias que denotan maneras distintas de enfrentar la realidad.

“El análisis de relaciones dialógicas es un marco conceptual para entender y explicar el tipo de conexiones entre los elementos que componen la realidad organizacional” (Etkin, 1995).

La estructura organizacional interna del plantel puede observarse en el desarrollo de las relaciones dialógicas que se establecen entre los diferentes miembros de la institución y mediante la cual se transmiten y reciben informaciones y comentarios positivos y negativos; sin embargo, a pesar de que cada departamento cumple con sus funciones, la información no fluye por los canales regulares y muchas veces no se respetan estos canales, esto se evidencia sobre todo en los niveles de primaria y secundaria donde los docentes no siguen los canales regulares, sino que la información llega directamente a los directivos sin pasar por los coordinadores o los jefes de departamento.

Todo esto dificulta el flujo de información y sobrecarga de trabajo al personal directivo, quienes en muchos casos deben quedarse a trabajar horas extra para solventar conflictos o situaciones que ameriten su intervención.

Esta situación causa roces entre los miembros del personal y obstaculiza el flujo armónico de las relaciones personales, lo que causa el surgimiento de

tensiones o conflictos en la institución. Por ello, la sociedad de padres y representantes ha tenido la iniciativa de brindarle a los docentes la oportunidad de realizar talleres de comunicación para que en el plantel mejoren las relaciones interpersonales entre todos sus miembros y se optimice el proceso.

En la medida en que las relaciones dialógicas apunten hacia un mismo objetivo, en esa misma medida se podrán lograr todas las metas propuestas por la institución; entre las que se encuentran:

- 1.- Egresar bachilleres de excelencia tanto a nivel personal como académico, capaces de responder de manera eficiente en lo profesional, en lo laboral y en lo tecnológico al manejar tanto la teoría como la práctica.
- 2.- Lograr que el personal docente sea eficiente tanto a nivel académico como a nivel integral, fomentando sobre todo los valores humano-cristiano.
- 3.- Desarrollar programas que involucren a los padres y representantes dentro del proceso de formación de los educandos.

Dominios de la organización

Para el análisis de las organizaciones se utilizan tres dominios: el dominio de las relaciones entre sus integrantes, el de los propósitos y el de las capacidades existentes.

Dominio de las relaciones

El dominio de las relaciones se refiere al conjunto de personas, articuladas entre sí por medio de un sistema de roles lo que permite que se activen las relaciones internas y externas, estas últimas se logran mediante el contacto con el medio ambiente (Etkin,1995). En la U.E Nuestra Señora del Valle este dominio está constituido por todas aquellas personas que desempeñan funciones dentro de la organización, quienes establecen los canales de comunicación por donde fluye la información.

Esta institución educativa busca estructurar sus objetivos sobre las bases del trabajo en equipo con el objeto fundamental de formar y egresar bachilleres de excelencia integral tanto en el área académica como en el área de desarrollo personal, ético, religioso y social.

En ésta como en la mayoría de las instituciones educativas los docentes son los únicos responsables de crear las estrategias metodológicas adecuadas para satisfacer las necesidades educativas de sus estudiantes; para ello el plantel cuenta con una biblioteca dotada con gran variedad de materiales didácticos y audiovisuales en perfecto estado y a su disposición.

Otra oportunidad que le brinda el colegio a sus estudiantes es el laboratorio de computación que cuenta con veinte computadoras que están al alcance tanto de los docentes como de los alumnos, quienes pueden acceder a internet para realizar las investigaciones y estudios pertinentes y cónsonos con las exigencias de los docentes.

Otro punto importante a tratar, son las relaciones interpersonales entre todos los miembros del personal, ya que en muchas ocasiones se ven afectadas, bien sea por lo alejada que está la planta física del preescolar o bien por los intereses personales de los docentes con mayor tiempo en la institución, que no aceptan las recomendaciones y sugerencias de los docentes con menos años en ella, esto se debe a que sienten miedo al cambio y rechazan las nuevas opciones.

También existe otro tipo de relaciones interpersonales que son las que se establecen entre los padres y representantes y el plantel, ellos son los que tienen la responsabilidad de guiar en el hogar las actividades de sus hijos y darles seguimiento a los conocimientos obtenidos en la escuela.

Dominio de los propósitos

El dominio de los propósitos se explica como todas aquellas metas, objetivos y políticas que orientan las acciones de los integrantes de la organización para formar a un hombre íntegro (Etkin, 1995).

El dominio de los propósitos se observa dentro de la institución educativa tanto en los proyectos pedagógicos de plantel como en los proyectos pedagógicos de aula, así como también en las disposiciones legales, decretos y gacetas que provienen del Ejecutivo Nacional y del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Para lograr alcanzar sus objetivos, la institución debe proveer a los alumnos de experiencias educativas de calidad; en el plantel estas experiencias se evidencian en el área de preescolar y primaria a través de la elaboración y ejecución de los proyectos pedagógicos de aula, en el área de educación media y diversificada se observa en la enseñanza de las materias básicas que permiten orientar a los alumnos hacia el campo en el que quieren desarrollarse profesionalmente.

Además de esto, los padres se integran a la institución educativa y colaboran con ella a través de la figura de la Comunidad Educativa, quienes aportan infinidad de beneficios, sobre todo de tipo económico, como son todas las donaciones y dotaciones que realizan al plantel, así como la organización de eventos extra- cátedra.

En cuanto a las relaciones externas, se propicia la integración de las instituciones del entorno con el plantel, a través de la investigación y la satisfacción de necesidades que permitan crear programas de cooperación que promuevan la participación; como es el caso del polideportivo Bella Vista, el cual brinda sus instalaciones al plantel para que se lleven a cabo las clases de educación física de los alumnos, encuentros deportivos con alumnos de otros colegios de la zona y la realización de actividades recreativas.

Dominio de las capacidades existentes

El dominio de las capacidades existentes es aquel al que se recurre cuando se necesita legitimar los propósitos y los mecanismos de poder y se refiere al conjunto de valores y creencias que se emplean para establecer procedimientos o criterios dentro de la organización.(Etkin, 1995).

El dominio de las capacidades existentes dentro de la institución educativa, se observa en todos aquellos valores morales y religiosos que son compartidos y transmitidos tanto por el personal que labora en la institución como por los alumnos, padres y representantes.

La mayoría de los docentes de la institución trabajan en el aula de clases valores como el respeto, la responsabilidad, la cooperación, sin embargo, la máxima preocupación de la institución es la disciplina sobre todo en la tercera etapa y en el ciclo diversificado; ya que a pesar de que existe un reglamento interno no existe un sistema de sanciones que sea realmente efectivo para evitar que los alumnos vuelvan a incurrir en las faltas.

Para lograr todos los objetivos propuestos la institución cuenta con : un mobiliario adecuado de calidad y en buen estado, área de recreación con mesas de ping pong y barras para el entretenimiento de los alumnos; existe una integración de los representantes mediante su colaboración en la elaboración de los proyectos pedagógicos de aula, además se realizan reuniones diarias con los docentes de primera y segunda etapa de educación básica a través del círculo de acción docente donde se discute la programación de las actividades y las fallas que presentan los alumnos, con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO

En este capítulo se analizan diversos aspectos que se relacionan con la elaboración del plan de intervención, el cual se basa en el análisis de la misión y la visión de la institución educativa que en capítulos anteriores ya han sido enunciadas, estas aparecen reflejadas en los siguientes documentos: Reglamento Interno, Proyecto Pedagógico de Plantel y Plan Anual 2000 – 2001.

Resultado del diagnóstico estratégico

Para realizar el diagnóstico estratégico se aplicó la matriz DOFA (ver anexos) a un grupo de directivos, coordinadores y docentes (20 personas) ; posteriormente se analizan las oportunidades, debilidades fortaleza y amenazas detectadas, se toman en cuenta las debilidades y se organizan en una lista con el puntaje que el personal del plantel le asignó a cada una de ellas. En cuanto a las oportunidades y fortalezas estas se utilizan como indicadores de los aspectos positivos de la institución que proviene tanto de la estructura interna como del medio ambiente y las amenazas son aquellas situaciones que vienen del exterior y que afecta a la estructura interna del plantel como es el caso de las leyes y la normativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y a través de cursos, etc.

A continuación se presenta el instrumento con los resultados obtenidos en la matriz DOFA.

Las oportunidades, debilidades, fortalezas y amenazas que aparecieron reflejadas en los instrumentos con su debida puntuación son los siguientes:

MATRIZ DOFA. ANALISIS ORGANIZACIONAL INTERNO		1	2	3	4
	REMODELACION DE LA PLANTA FISICA	X			
F	MEJORAS SALARIALES DE ACUERDO A LOS DECRETOS DEL GOBIERNO NACIONAL	X			
O	REGLAMENTO INTERNO BIEN ESTRUCTURADO		X		
R	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES POR ETAPA, SE REALIZAN SEPARADAS	X			
T	PUNTUALIDAD EN LOS PAGOS	X			
A	FORMACION CATOLICA	X			
L	PREPARACION PROFESIONAL ADECUADA DE LOS DOCENTES		X		
E	BUEN AMBIENTE DE TRABAJO	X			
Z	RECURSOS DIDACTICOS DISPONIBLES		X		
A	PRESENCIA CONSTANTE DE LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	X			
S	CUMPLIMIENTO DE HORARIO	X			
	POCAS REUNIONES DE COORDINACION Y PARTICIPACION DE LAS MISMAS EN ACTIVIDADES				X
D	NO SE CONSULTAN LA TOMA DE DECISIONES CON EL PERSONAL COMPETENTE				X
E	SE DISTORCIONA LA INFORMACION AL PASAR POR LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS			X	
B	FALTA DE CONSISTENCIA EN LA APLICACIÓN DE NORMAS Y SANCIONES AL ALUMNADO Y AL DOCENTE			X	
I	POCA DISCIPLINA EN EL ALUMNADO			X	
L	FALTA DE PLANIFICACION PARA ACTIVIDADES DE INTERES COMUN ENTRE DOCENTES				X
I	DESCONOCIMIENTO POR PARTE DE ALUMNOS Y DOCENTES DEL REGLAMENTO DEL PLANTEL			X	
D	POCA IDENTIFICACION DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCION				X
A	NO SE DESARROLLAN PROGRAMAS DE SUPERVISION DE LA ACTIVIDAD DOCENTE NI DE AULAS			X	
D	NO HAY SUPERVISION EN LAS AULAS				X
E	LOS REPRESENTANTES NO CANCELAN A TIEMPO SUS MENSUALIDADES				X
S	COMUNICACIÓN INTERNA DEFICIENTE			X	
	INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO			X	

ESCALA : 1 = FORTALEZA MAYOR.

2 = FORTALEZA MENOR.

3 = DEBILIDAD MAYOR.

4 = DEBILIDAD MENOR.

MATRIZ DOFA. ANALISIS ORGANIZACIONAL EXTERNO		1	2	3	4
O	FACILIDADES PARA REALIZAR CURSOS	X			
P	RECONOCIMIENTO DE ASCENSOS	X			
O	APORTE ECONOMICO PARA CURSOS Y TALLERES	X			
R	INTERCAMBIO ESTUDIANTIL	X			
T	CURSOS DE CAPACITACION		X		
U	USO DEL CAMPO DEPORTIVO " MATIAS NUÑEZ " DE LA COMUNIDAD	X			
N	MESAS DE PING PONG	X			
I	CANTINA ESCOLAR		X		
D	PARTICIPACION ACTIVA DE LOS ESTUDIANTES EN LA PLANIFICACION DE ACTIVIDADES	X			
A	CREAR UN PROYECTO PEDAGOGICO DE PLANTEL ACORDE CON SUS NECESIDADES	X			
D	PLANIFICACION DE PASEOS Y EXCURSIONES PARA LOS ALUMNOS		X		
E	ACCESO A LA CLINICA VISTA ALEGRE	X			
S	EXISTENCIA DE UNA COMUNIDAD DE ASOCIACION DE VECINOS COLABORADORAS		X		
	EL MINISTERIO DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTES			X	
	LAS SUPERVISIONES QUE IMPIDEN EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL PLANTEL			X	
A	AUSENCIA DE UNA EVALUACION DE DOCENTES , PROYECTOS DE AULA Y ALUMNOS			X	
M	RIVALIDAD ENTRE DOCENTES			X	
E	APATIA POR PARTE DE LOS DOCENTES DE PARTICIPAR EN EVENTOS EXTRA-CATEDRA				X
N	VIAS DE ACCESO A LA URBANIZACION POCO PLANIFICADAS			X	
A	INSEGURIDAD EN LA ZONA			X	
Z	LAS ENTRADAS DEL COLEGIO SON VIAS PRINCIPALES LO QUE DIFICULTA LA VIALIDAD				X
A	INSEGURIDAD EN EL POLIDEPORTIVO Y PRESENCIA DE PERSONAS AJENAS A LA URBANIZACION				X
S	CAMBIOS EN LAS REGULACIONES DEL M.E.C.D. ACERCA DE NIVELES, CONDICIONES DE PERMANENCIA E INGRESOS.				X

ESCALA : 1 = OPORTUNIDAD MAYOR.

2 = OPORTUNIDAD MENOR.

3 = AMENAZA MAYOR.

4 = AMENAZA MENOR.

De estas 13 debilidades se toman aquellas que poseen el mayor valor (3), se analizan en función de los departamentos a los que afecta y se redactan de manera que puedan utilizarse en el diseño de la intervención.

Para la U.E Nuestra Señora del Valle se detectaron tres problemas prioritarios:

1. Lograr que exista una comunicación efectiva entre los miembros del plantel.
2. Implementar programas de supervisión en el aula.
3. Lograr que los alumnos y docentes manejen el reglamento interno de la institución.

PRIORIDADES INSTITUCIONALES

Las problemas que se destacaron a través del análisis de la matriz DOFA fueron: falta de comunicación efectiva, supervisión deficiente y desconocimiento por parte de los docentes y alumnos del reglamento interno de la institución.

Estas prioridades señalan que existen fallas en la organización de la estructura interna del plantel, lo que ocasiona que la información no llegue a su destino, los coordinadores y directores desconozcan las actividades que se llevan a cabo en el aula, deficiencia en los mecanismos de control y disciplina al igual que en la solución de conflictos, contradicción en el proceso de toma de decisiones en cuanto al manejo de información para aplicar medidas disciplinarias.

Todas estas situaciones perjudican la imagen del plantel, ya que los docentes y alumnos manejan informaciones erróneas o simplemente las desconocen, lo que ocasiona que se produzcan conflictos.

En función de estas observaciones en puntos siguientes se desarrollarán proyectos a partir de las debilidades detectadas.

Análisis de los problemas detectados

(Ver tablas en páginas siguientes)

Problema 1: Falta de Comunicación Efectiva

	Método Actual	Razones	Opciones	Mejor Solución
¿Qué?	La información no fluye por los canales regulares.	La información no llega a su destino en el momento justo, sino a última hora, porque ésta no transita por los canales regulares.	Realizar reuniones semanales, por parte de la coordinación, para poner al tanto al personal de las instituciones sobre las informaciones que le competen. Mejorar los canales de comunicación entre los coordinadores y docentes.	Mejorar los canales de comunicación entre los coordinadores y docentes
¿Cómo?	Surgen en Conversaciones con el personal	Es la manera más rápida de obtener la información.	Planificar reuniones mensuales con los docentes para darle las informaciones pertinentes. Realizar reuniones semanales donde los coordinadores les den las informaciones a los docentes.	Realizar reuniones semanales donde los coordinadores les den las informaciones a los docentes.
¿Dónde?	En el plantel	Las informaciones que se desconocen le compete a la institución.	En la biblioteca o en las aulas de clases después de las actividades con los alumnos. Pueden hacerse reuniones en la coordinación.	Pueden hacerse reuniones en la coordinación
¿Cuándo?	En las horas Administrativas o en los recesos	Es el único Momento libre en que puede buscarse la información	En los círculos de acción docente. En reuniones semanales con los coordinadores.	En reuniones semanales con los coordinadores
¿Quién?	La mayoría del personal docente del plantel sobre todo de la I y II etapa	Son las más cercanas a la labor educativa y están mejor informados	Un docente asignado para buscar la información. La coordinadora y los directivos	La coordinadora y los directivos

Problema 2 : Supervisión deficiente.

	Método Actual	Razones	Opciones	Mejor Solución
¿Qué?	No se realizan supervisiones en el aula, solo se hacen observaciones cortas.	Las supervisiones no han sido previstas dentro del horario ni de los supervisores ni de los coordinadores.	Realizar supervisiones mensuales. Realizar una supervisión cada tres meses	Realizar supervisiones mensuales.
¿Cómo?	La coordinadora recorre los salones con las planillas de asistencia.	Es la única manera de observar si todos los docentes están cumpliendo con el horario.	Visitar diariamente un salón de clases y observar la rutina diaria. Planificar visitas a los salones de clases donde participen tanto los directivos como los coordinadores.	Planificar visitas a los salones de clases donde participen tanto los directivos como los coordinadores.
¿Dónde?	Dentro del aula.	Porque allí se lleva en marcha el proceso educativo.	En los salones de los profesores especiales. En las aulas de clase.	En las aulas de clase.
¿Cuándo?	Dos o tres veces por semana.	Ratos libres en que la coordinadora puede visitar las aulas.	Una vez al mes. En noviembre, abril y junio.	En noviembre, abril y junio.
¿Quién?	Las coordinadoras.	Se encuentran dentro de sus funciones.	El personal directivo. Las coordinadoras	Las coordinadoras.

Problema 3 : Desconocimiento por parte de los docentes y alumnos del contenido del reglamento interno del plantel.

	Método Actual	Razones	Opciones	Mejor Solución
¿Qué?	Se le entrega a los docentes y a los padres el reglamento interno del plantel, cuando los alumnos o docentes ingresan al mismo.	Para que tanto los docentes como los alumnos estén informados de la normativa de la institución.	Discutir el reglamento una vez al mes en clase. Elegir los artículos más importantes del reglamento y discutirlos diariamente.	Elegir los artículos más importantes del reglamento y discutirlos diariamente.
¿Cómo?	Se les pide a los docentes y padres, que lean y discutan el reglamento en el hogar.	Se presume que al hacerlo estarán en conocimiento de las normas y sanciones.	Reforzar el contenido del reglamento en los consejos y en las clases. Realizar jornadas donde tanto los docentes como los alumnos, aprendan a manejar el reglamento.	Realizar jornadas donde tanto los docentes como los alumnos, aprendan a manejar el reglamento.
¿Dónde?	En el hogar.	Porque es más cómodo.	En talleres extra-cátedra. En las aulas de clase o en las instalaciones del plantel.	En las aulas de clase o en las instalaciones del plantel.
¿Cuándo?	Cuando los alumnos y docentes ingresen al plantel (julio-septiembre).	Es el inicio del año escolar.	En septiembre. En los primeros días de clase y reforzándolos diariamente al principio de la jornada..	En los primeros días de clase y reforzándolos diariamente al principio de la jornada..
¿Quién?	Directivos o coordinadores.	Son los encargados de evaluar los ingresos tanto de los alumnos como de los docentes.	Los jefes de departamento. La coordinadora y los docentes.	La coordinadora y los docentes.

Programación de los proyectos

Los proyectos objeto de intervención son los siguientes:

1. Mejorando la comunicación en el plantel.
2. Supervisemos la labor educativa.
3. La normativa en acción.

PROYECTO 1

1.- Identificación del Proyecto

“Mejorando la comunicación en el plantel”.

2.- Justificación

La comunicación es un proceso muy importante dentro de cualquier organización, ya que es la única que garantiza el flujo efectivo de información y atenúa los conflictos, por ello es importante que se respeten los canales regulares y las vías de acceso a la información, así como, que cada miembro de la institución esté al tanto de aquellas informaciones que le competen y que contribuyen con el cumplimiento de sus funciones y su desempeño.

3.- Objetivos y Metas

Objetivos:

- Mejorar los canales de comunicación entre el personal.
- Manejar la información a tiempo.

Metas:

- Lograr que el 80% de los docentes del plantel mejoren la comunicación y respeten los canales regulares.

4.- Población beneficiaria

Alrededor de un 80% de los miembros de la institución en los que pueden incluirse : tres Directivos, tres coordinadores, cuarenta docentes, quinientos dos alumnos, mil cuatro padres y representantes.

5.- Estrategias / fases de desarrollo

El proyecto se llevará a cabo durante los tres primeros meses del año escolar (Septiembre-Noviembre) y se reforzará durante el resto del año.

Fases de Desarrollo

- Reforzamiento funcional de las unidades organizativas.
- Definición de mecanismos que favorezcan el flujo de la información.
- Desarrollo de un programa de coordinación.

6.- Programación física y presupuestaria.

Nombre del Proyecto : "Mejorando la comunicación en el plantel"

Meta 1 : Lograr que el 80 % de los docentes del plantel mejoren el proceso comunicativo y respeten los canales regulares.

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RESPONSABLE (S)	RECURSOS	MONTO (Bs)
Jornadas de Discusión sobre las características de la comunicación.	Lista de asistencia Reuniones Charlas									-	-	-		Directivos Coordinadores Docentes	Fotocopias Desayunos Refrigerios	5.000,00 30.000,00 10.000,00
Diseño de instrumentos y formatos que ayuden a mejorar el proceso de comunicación.	Reuniones Instrumentos Informes									-	-	-		Una comisión constituida por miembros del personal directivo Coordinadores y docentes	Papelería Fotocopias	4.000,00 5.000,00
Reunión de los directivos y coordinadores con la finalidad de evaluar los instrumentos y ponerlos en práctica con el personal del plantel	Memorandum Informes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Directivos y coordinadores	Papelería	4.000,00
Puesta en común de con los docentes de los resultados obtenidos durante el año escolar después de aplicar los instrumentos de comunicación.	Informes finales. Establecimientos de acuerdos para el próximo año.								-					Directivos Coordinadores y Docentes.	Fotocopias. Papelería Refrigerio	5.000,00 3.000,00 10.000,00

7. Diseño de Evaluación

Con este proyecto se desea lograr que el personal que labora en la institución conozca y maneje la información que proviene tanto de la estructura interna como del medio ambiente, con la finalidad de que mejore su desempeño y evite la proliferación de conflictos por la falta de información.

Evaluación de proceso:

ACTIVIDAD	CRITERIOS	INSTRUMENTOS
Jornada	-Nivel de asistencia -Recursos empleados -Nivel de logro de objetivos	-Lista de cotejo -Lista de cotejo -Escala de estimación
Elaboración de instrumentos	-Efectividad -Factibilidad de uso -Información adecuada	Lista de cotejo
Mecanismos de control	-Claridad -Funcionalidad -Precisión	Informe breve
Evaluación de resultados	-Objetividad -Ventajas y desventajas -Sugerencias -Nivel de asistencia	Informe final

Evaluación de resultados:

Se medirá el impacto del proyecto en función de los objetivos, metas y de la visión del plantel, una vez que se haya puesto en práctica.

8.- Factibilidad.

Para la puesta en marcha de este proyecto se cuenta con el personal (directivo y docente), los recursos financieros podrían venir una parte del

colegio y otro aporte de los docentes, en cuanto a recursos tecnológicos el plantel cuenta con papelería y computadoras que están al alcance del personal; se utilizarían además las instalaciones del plantel para llevar a cabo el proyecto.

9.- Viabilidad:

Este proyecto será discutido con el personal directivo con la finalidad de contar con su autorización para llevarlo a la práctica.

Para llevar a cabo el proyecto se utilizarían los recursos con que cuenta la institución y se asignará a una comisión conformada por miembros del personal directivo, jefes de departamento, coordinaciones y docentes quienes se encargarán de poner en marcha cada una de las actividades del proyecto.

En cuanto a los recursos financieros estos serán discutidos tanto con el personal directivo como con los docentes para llegar a acuerdos.

PROYECTO 2

1.- Identificación del proyecto

“Supervisemos la labor educativa”

2.- Justificación:

La supervisión de las actividades educativas le permite a los directivos evaluar el desempeño de los docentes y estar al tanto de las actividades que se realizan diariamente y que forman parte de la rutina diaria.

Además contribuye con los docentes ya que a través de la supervisión se pueden detectar los errores o fallas y enmendarlas, así como también, los motiva a hacer su trabajo de una mejor manera, ya que se sienten apoyados por el personal directivo.

3.- Objetivos y metas

Objetivo:

- Realizar jornadas de supervisión en el aula, para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Elaborar informes y discutirlos con los docentes, a fin de mejorar los procesos pedagógicos.

Metas:

-Lograr que el 100% de los docentes, sean supervisados durante el año escolar.

4.- Población Beneficiaria.

Personal directivo, coordinadores, docentes y alumnos.

5.- Estrategia / fases de desarrollo.

El proyecto estará dividido en cuatro fases, una por cada período y se llevará a cabo durante el año escolar 2000 - 2001.

Fases de desarrollo

- 1- Detección de necesidades: Se realizará al principio del año escolar por los directores y coordinadores quienes visitarán cada uno de los salones que estén bajo su responsabilidad para detectar las necesidades de los docentes y de las aulas de clase.

- 2- Diseño del programa de supervisión: Se realizará en el mes de Noviembre por los subdirectores y coordinadores.
- 3- Ejecución del programa de supervisión: Se llevará a cabo por el director, los subdirectores y coordinadores del plantel quienes visitarán cada una de las aulas de clase durante los meses de Enero a Mayo .
- 4- Evaluación del programa: Se realizará en el mes de Junio una reunión donde participarán los directivos, coordinadores y docentes, con la finalidad de discutir los resultados obtenidos durante la ejecución del programa de supervisión.

6.- Programación física y presupuestaria

Nombre del Proyecto : "Supervisemos la labor educativa"

Meta 1 : Lograr que el 100% de los docentes sean supervisados durante el año escolar.

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RESPONSABLE (S)	RECURSOS	MONTO (Bs)
Detección de las necesidades de los docentes	Lista de asistencia. Informe detallado donde se especifique cuáles son las necesidades de los docentes									-				Directivos Coordinadores jefes de departamentos.	Fotocopias	8.000,00
Diseñar un programa de supervisión	Calendario de supervisiones. Lista de cotejo con los indicadores a evaluar en el proceso de supervisión.													Director Subdirectores y Coordinadores	Papelería Fotocopias	3.000,00 5.000,00
Ejecución del programa de supervisión	Lista de cotejo. Informe detallado por docente.	-	-	-	-	-	-							Sub-Directores y Coordinadores	Fotocopias. Papelería.	5.000,00 3.000,00
Evaluación de los resultados del programa de supervisión.	Lista de asistencia. Lista de cotejo. Informe final.						-	-						Director, Sub-directores, Coordinadores y Docentes.	Papelería Fotocopia. Refrigerio.	4.000,00 5.000,00 15.000,00

7.- Diseño de evaluación.

La finalidad de este proyecto es que se incentive y valore la actividad de los docentes mediante la supervisión de su labor; así el docente logrará determinar y enmendar sus fallas, sintiendo el apoyo del personal directivo.

Evaluación del proceso

ACTIVIDAD	CRITERIOS	INSTRUMENTOS
Detección de necesidades	- Objetividad - Precisión	Lista de cotejo
Diseño de un programa de supervisión	-Planificación. -Organización de las actividades. -Precisión en los puntos a evaluar.	-Cronograma. -Lista de cotejo
Ejecución del programa de supervisión.	-Rasgos generales del docente (presentación, dominio de la información, recursos, actividades) -Ambientación del aula -Cartelera -Dominio del grupo	-Lista de cotejo -Informe
Evaluación de los resultados de los programas de supervisión	-Asistencia -Ventajas y desventajas de la jornada de supervisión -Información general para los docentes -Establecimiento de acuerdos	-Lista de cotejo -Informes

Evaluación de resultados

Después que se lleve a cabo la ejecución de los programas de supervisión, se establecerán las estrategias a seguir por el personal directivo, coordinadores y docentes en un informe, además se evaluarán las ventajas y

desventajas del proceso de supervisión con la finalidad de optimizarlo para el próximo año escolar.

8.- Factibilidad.

-Recursos Humanos: Personal directivo; coordinadores, jefes de departamento y docentes.

- Recursos Financieros: El colegio aportará el material como papelería y fotocopias, los refrigerios los brindará el personal docente.
- Recursos Tecnológicos : Computadoras, textos y documentos donde aparezcan las pautas para llevar a cabo el proceso de supervisión.
- Recursos Materiales : Las jornadas de supervisión se llevaran a cabo en las instalaciones del plantel, papelería, refrigerios, etc.

9 – Viabilidad

- Política : Para este proyecto se cuenta con el apoyo del personal directivo.
- Técnica : Elaboración de instrumentos de medición (listas de cotejo, etc.), para ello se requiere de una computadora, retroproyector, material didáctico y pantalla.
- Administrativa : El proyecto será coordinado por la dirección del plantel y contará con el apoyo del personal docente.
- Financiero : El plantel asumirá los gastos de papelería y fotocopidora, los docentes aportaran los gastos de refrigerios.

PROYECTO 3.

1- Identificación del proyecto:

“ La Normativa en acción “

2- Justificación :

El reglamento interno de la institución se le suministra a los padres y representantes únicamente cuando los alumnos ingresan al plantel y no se maneja dentro del aula; muchas veces incluso los padres y representantes desconocen su contenido, bien sea porque olvidan leerlo o pierden la información porque no la manejan diariamente.

La información que aparece en el reglamento interno plantea las funciones, deberes y derechos de cada uno de los miembros del personal directivo, administrativo, docente, alumnos, obreros, padres y representantes.

Tanto los docentes como los alumnos desconocen el contenido del reglamento interno, esto ocasiona que muchos profesores no manejen correctamente sus funciones. Por ello, surge la necesidad de diseñar un mecanismo que le permita a los miembros de la institución estar al tanto de sus deberes y derechos, al igual que las sanciones que podrían aplicarse, ya sea por cometer alguna falta o incumplir con sus funciones.

3 – Objetivos y Meta:

Objetivo :

- Aplicar en la rutina escolar diaria el contenido del reglamento interno de la institución, mediante la creación de actividades didácticas que

motiven a los docentes y alumnos a cumplir con el reglamento interno de institución

Metas :

- Lograr que el 70 % de los docentes y alumnos conozcan y apliquen el contenido del reglamento interno.

4 – Población Beneficiaria :

Con el conocimiento y manejo del reglamento interno de la institución se beneficiarían los directivos, docentes, alumnos, padres y representantes; así como también, mejoraría la disciplina y la calidad educativa.

5– Estrategias / fases de desarrollo :

Se utilizarán charlas y reuniones con el personal para capacitarlos en el manejo del reglamento interno. Se incentivarán a los alumnos en el aula capacitándoles sobre sus deberes y derechos como alumnos.

Fases de desarrollo :

1. Actualización de los docentes en cuanto a normativa vigente
2. Discusión de la normativa con los alumnos .
3. Evaluación de resultados y de procesos.

6 – Programación física y presupuestaria :

Nombre del Proyecto : "La normativa en acción"

Meta 1 : Lograr que el 90% de los docentes y alumnos conozcan y apliquen el contenido del reglamento interno".

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RESPONSABLE (S)	RECURSOS	MONTO (Bs)
Taller de preparación para el personal docente.	Lista de asistencia. Lista de cotejo.									-				Directivos Coordinadores y Docentes.	Facilitador. Fotocopias. Papelería. Refrigerio.	5.000,00 3.000,00 15.000,00
Discusión del reglamento y establecimiento de prioridades.	Reglamento.									-	-			Coordinadores, Directores y Docentes.	Fotocopias.	5.000,00
Selección de las normas que más se aplica en el aula con los alumnos.	Reglamento. Escala de estimación									-	-			Docentes.	Papelería.	3.000,00
Definir estrategias didácticas para discutir las normas en clase con los alumnos.	Material de apoyo. Guías.									-	-			Docentes.	Papelería	4.000,00
Ejercitar semanalmente las normas seleccionadas con los alumnos.	Material didáctico. Lista de cotejo. Informe mensual de los logros obtenidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Docentes.	Fotocopias. Papelería	3.000,00 5.000,00

7 - Diseño de evaluación :

Con el conocimiento del reglamento interno en cuanto a normas y sanciones se mejoraría considerablemente la disciplina de los alumnos.

Evaluación de proceso :

ACTIVIDAD	CRITERIOS	INSTRUMENTOS
Taller de preparación para el personal docente	-Pertinencia del contenido -Precisión. -Establecimiento de acuerdos -Dominio del contenido -Material -Recursos didácticos	Lista de cotejo
Discusión del reglamento y establecimiento de prioridades	-Establecimiento de acuerdos -Prioridades	Informe
Selección de las normas que se utilizan con más frecuencia en el aula escolar	-Pertinencia con la actividad educativa y con el nivel de los alumnos -Redacción	Lista de cotejo
Estrategias didácticas para la discusión de la normativa del reglamento interno con los alumnos.	-Torbellino de ideas -Establecer de acuerdos -Pertinencia y relevancia -Adecuado al nivel -Selección adecuada de normas	-Lista de cotejo -Informe
Trabajo semanal en el aula con los alumnos para evaluar los resultados obtenidos.	-Lluvia de ideas -Dinámicas -Discusiones pertinentes -Eficiencia y efectividad -Manejo del contenido en la rutina diaria.	-Lista de cotejo -Escala de estimación -Evaluación oral -Escala de estimación -Prueba corta y observación

Evaluación de resultados :

Los resultados se irán evidenciando en la rutina diaria con los alumnos y en su actuación durante el año escolar.

8 – Factibilidad

- Recursos Humanos: Personal directivo, coordinadores, jefes de departamento, docentes y Sociedad de Padres y Representantes.
- Recursos Financieros: El plantel aportará la papelería, la planta física y las fotocopiadoras, la sociedad de padres y representantes contribuirá con la donación de los refrigerios.
- Recursos tecnológicos : Computadoras, retroproyector, pantalla, proyector de opacos, etc.
- Recursos materiales : La biblioteca del plantel para el taller y las aulas de clases para las actividades con los alumnos; además, artículos de papelería, refrigerio, fotocopia, entre otros.

9 – Viabilidad.

- Política: Se debe pedir la autorización al personal directivo y a la sociedad de padres y representantes.
- Técnica: Material didáctico y de evaluación elaborado por los docentes, computadoras, retroproyector, proyector de opacos, etc.
- Administrativa: Se seleccionará una comisión de docentes que se encargara de planificar las actividades y ponerlas en práctica.
- Financieros: Los gastos serán divididos en partes iguales entre el colegio y la sociedad de padres y representantes.

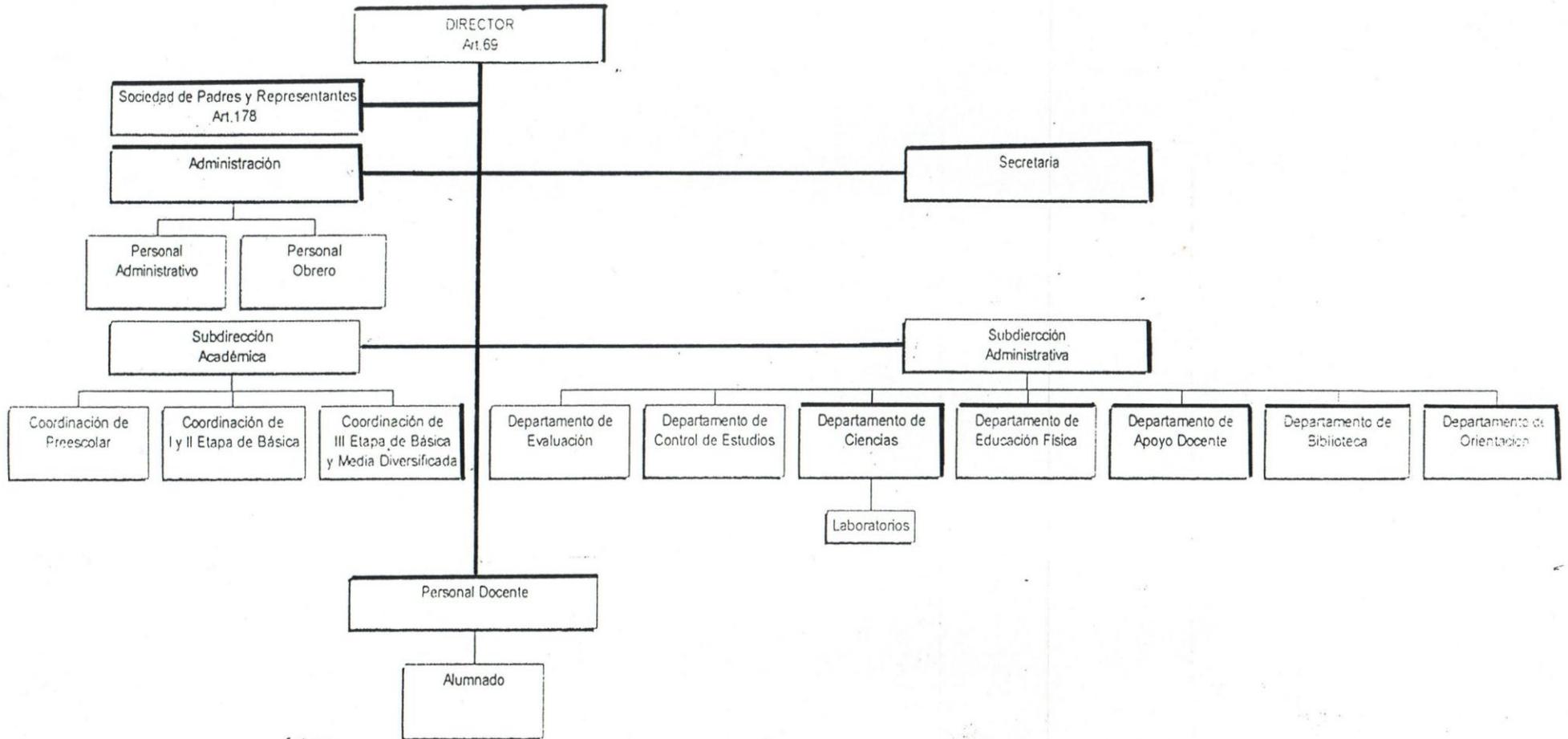
BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNEZ, Serafín y Joaquín GAIRIN (1996). La Organización Escolar Práctica y Fundamentos. Barcelona- España: GRAO. pp.282.
- ARANGUREN P., Margaret (2001).” Globalización de la economía venezolana”.
- [documento en línea]. Disponible:[http:// www. Monografias.com/ trabajos 5/global/globa.shtml](http://www.Monografias.com/trabajos5/global/globa.shtml).
- BARRIOS Y., Maritza(1998),Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.pp.197
- BARROSO, Manuel (1997) . Autoestima del venezolano Democracia o marginalidad Caracas- Venezuela: Editorial Galac. pp 122.
- CAÑIZALES, Jorge (1977). Así somos los Venezolanos Gráficas León. Caracas Venezuela: Gráficas León ,pp 90.
- CASTRO y CHAVES (1994) . Metodología evaluación de impactos de proyectos sociales. Caracas: UNESCO.
- DELORS, Jaques.(1996) . La Educación Encierra un Tesoro .Madrid- España.: Santillana .Pp 318.
- ETKIN, Jorge y SCHVARSTEIN, Leonardo (1995).Identidad de las Organizaciones. Argentina: Piados; pp.330.
- GAIRIN S., Joaquín y Pere DARDER V.(1994) Organización de centros educativos. Barcelona-España: Editorial Praxis.pp.405.
- GUEDEZ, Victor.(1998).Gerencia,cultura y educación. Caracas-Venezuela: Fondo Editorial Tropykos/ clacdec.pp.305.
- HERNANDEZ.S, Roberto y OTROS.(1994).Metodología de la Investigación.Colombia: Mc Graw Hill. Pp.505.
- IMBERNÓN, F. y Otros. (2000).La Educación en el siglo XXI. Los Retos del Futuro Inmediato. Graó, (pp, 146 a167)
- JÄUREGUI, Luis y Otros. (2000). El Sistema Educativo Venezolano. Caracas- Venezuela: Panapo, pp.184.

- M.E.C.D., Dirección Sectorial de Planificación y Presupuesto.(1999).Proyecto Educativo Nacional .Caracas-Venezuela: Autores.pp.65.
- MIÑARRO y Greaves (1998). Factores psicosociales que acompañan el subdesarrollo económico. Artículo publicado producto de la investigación realizada en la Revista Analogías No 4. (Centro de Investigaciones del Comportamiento)
- NATDEL , D. A. Y ASOCIADOS. (1994). Arquitectura Organizativa.España: Granica,pp.398.
- NUEVA SOCIEDAD. (2000). Desafíos y transformaciones de la educación en América Latina. No. 165. Enero-Febrero 2000.
- PÉREZ, Carlota.(2000). La Reforma Educativa ante el cambio de Paradigma. Caracas – Venezuela: UCAB, (pp. 3 a 27).
- REQUEIJO, L. Y Alfredo LUGO(1995).Administración Escolar. Caracas: Editorial Biósfera, pp.271.
- ROBBINS,S. (1996).Comportamiento Organizacional.México :Prentice Hall,pp.751.
- SALAZAR, Yoleida entre otros. (2001). Superar la Pobreza. Suplemento Especial encartado en el periódico “El Nacional”. Caracas 7 de junio.
- STEINER, G. (1986). Planeación Estratégica. México: CECSA, (pp. 19 a 39 y 123 a 147).
- TEDESCO, Juan Carlos.(1995).La Educación y Los Nuevos Desafíos de la Formación del Ciudadano. Nueva Sociedad No 146.
- TORRES, Gerver(2000).Un sueño para Venezuela como hacerlo realidad. Caracas-Venezuela: Banco Venezolano de Crédito.pp.159.
- VARIOS AUTORES: (2000).Gestión: Book Summary. Revista Gestión., pp. 113.

BASE DE DATOS

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UNIDAD EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL VALLE



PERSONAL QUE LABORA EN EL PLANTEL

NOMBRE Y APELLIDO	C.I.	LUGAR DE NAC.	FECHA DE NAC.	AÑOS SERV.	ING. PLANT.	ULTIMO TITULO OBTENIDO	INGRESO	CARGO
JUAN M. FERNANDEZ	6.964.107	CARACAS	24/06/1.967	4 AÑOS	1.997	LIC. EN EDUCACION Y FILOSOFIA	1.997	DIRECTOR
ANA P. RODRIGUEZ	7.959.973	CARACAS	13/08/67	8 AÑOS	1.993	PROF. EDUCACION PREESCOLAR	1.993	SUB-DIRECTORA ACADEMICA
RITA De ANDRADE	6.867.450	CARACAS	18/08/1.967	12 AÑOS	1.989	LIC. EN EDUCACION	1.989	SUB-DIRECTORA ADMINISTR.
YENY LOPEZ	13.088.094	CARACAS	26/11/1.977	3 AÑOS	1.998	LIC. EN EDUCACION PREESCOLAR	1.998	DOCENTE DE PRIMER NIVEL
SILVIA HERNANDEZ	6.404.072	CARACAS	08/03/1.966	14 AÑOS	1.986	LIC. EN EDUCACION PREESCOLAR	1.986	DOCENTE DE SEGUNDO NIVEL
IVONNE PINTO	11.681.645	CARACAS	30/03/1.973	9 AÑOS	1.992	BACHILLER	1.992	AUXILIAR PRIMER NIVEL.
ISBELIA ALAYON	2.390.366	GUARICO	07/05/1.941	20 AÑOS	1.982	DOCENTE NORMALISTA	1.980	COORDINADORA DE PRESCO.
FATIMA MARTINS	12.865.100	CARACAS	27/08/1.977	4 AÑOS	1.997	BACHILLER	1.997	AUXILIAR DE TERCER NIVEL.
MITZI GONZALES	11.993.790	CARACAS	03/06/1.974	9 AÑOS	1.992	TECNICO SUP. EN PREESCOLAR	1.992	AUXILIAR DE SEGUNDO NIVEL
MERCEDES GUEDEZ	6.042.894	CARACAS	09/02/1.963	11 AÑOS	1.992	LIC. EN EDUCACION PREESCOLAR	1.989	DOCENTE DE TERCER NIVEL
SUSANA DINIZ	12.393.338	CARACAS	08/09/1.975	4 AÑOS	1.997	LIC. EN EDUCACION INTEGRAL.	1.995	DOCENTE PRIMER GRADO
MONICA TEIXEIRA	12.501.080	CARACAS	16/11/1.975	7 MESES	2.000	T.S.U. EN EDUCACION INTEGRAL	2.000	AUXILIAR DE PRIMER GRADO
YAJAIRA MARQUEZ	4.350.066	CARACAS	15/03/1.949	18 AÑOS	1.982	MAESTRA NORMALISTA	1.968	DOCENTE TERCER GRADO
ISABEL PAIVA	3.751.724	CARACAS	24/02/1.952	9 AÑOS	1.992	MAESTRA NORMALISTA	1.973	DOCENTE SEGUNDO GRADO
BELKYS CORREIA	6.867.469	CARACAS	17/11/1.967	4 AÑOS	1.997	PROF. EDUCACION ESPECIAL	1.991	DOCENTE CUARTO GRADO
CRISTINA CAMERO	4.171.794	CARACAS	18/06/1.955	17 AÑOS	1.984	MAESTRA NORMALISTA	1.976	DOCENTE SEXTO GRADO
ALICIA VIVAS	2.962.175	CARACAS	14/01/1.945	7 AÑOS	1.994	MAESTRA NORMALISTA	1.964	DOCENTE QUINTO GRADO
ANA CAMERLINGO	9.959.400	CARACAS	22/03/1.969	4 AÑOS	1.997	T.S.U. EN INFORMATICA	1.997	PROF. DE MECANOGRAFIA
ANA FERNANDEZ	6.195.766	CARACAS	01/07/1.966	2 AÑOS	1.999	LIC. EN ARTE MENCION MUSICA	1.989	PROF. DE MUSICA
ELSA VIEIRA	6.274.753	CARACAS	16/12/1.967	3 AÑOS	1.997	EDUCACION MENC. TECNOLOGIA EDUCATIVA.	1.993	DOCENTE DE SOCIALES
ROSSANA Da SILVA	14.141.195	CARACAS	22/07/1.977	3 AÑOS	1.998	LIC. EDUC. MENC. CIENCIAS SOCIALES	1.998	PROF. HISTORIA Y GEOGRAFIA
MARLENE De BRITO	6.281.824	CARACAS	12/10/1.967	12 AÑOS	1.989	LIC. EDUC. MENC.FISICA Y MATEMATICA	1.988	DOCENTE DE MATEMATICA
CARMEN MENDEZ	7.997.982	LA GUAIRA	16/12/1.967	5 AÑOS	1.996	PROFESORA EN BIOLOGIA	1.987	PROF. BIOLOGIA Y SALUD
KARINA PAESANI	12.616.637	CARACAS	08/05/1.977	2 AÑOS	2000	LIC. EN COMPUTACION	1.999	DOCENTE EN INFORMATICA
LEONARDO CARRILLO	6.858.672	CARACAS	17/02/1.964	3 AÑOS	1.998	EDUCACION INDUSTRIAL MENC. ELECTRICIDAD	1.988	JEFE DEL DEP. DE CIENCIAS
TERESA FIGUEIRA	6.227.360	CARACAS	09/11/1.964	4 AÑOS	1.997	LICENCIADA EN EDUCACION	1.997	COORDINADORA DE 3ra ETAPA
ROILAN VILORIA	11.604.242	LA GUAIRA	31/01/1.975	3 AÑOS	1.998	BACHILLER EN CIENCIAS-Y ARTES PLASTICAS	1.998	DOCENTE DE DIBUJO TECN.
VILMA VASQUEZ	397.303	CARACAS	08/02/1.953	9 MESES	2.001	LICENCIADA EN EDUCACION	1.997	DOCENTE DE INGLES
MARY DAVILA	2.813.700	CARACAS	18/05/1.959	1 AÑO	2.000	LICENCIADA E QUIMICA	1.985	PROFESORA DE QUIMICA
FREDDY SALCEDO	9.478.944	MERIDA	31/06/1.969	4 MESES	2.001	T.S.U. EN EDUCACION	1.993	PROFESOR DE INGLES
ANTONINA GAGLIANO	81.376.553	ITALIA	07/12/1.966	3 AÑOS	2.001	PROF. MENC. CASTELLANO Y LITERATURA	1.997	DOCENTE DE CASTELLANO
ROSA PAIVA	240.079	ANZOATEGUI	22/02/1.939	13 AÑOS	1.988	BACHILLER EN CIENCIAS	1.960	DOCENTE BIBLIOTECARIO
CARMEN DE ABREU	10.782.984	CARACAS	03/06/1.971	4 MESES	2.000	T.S.U. EN MERCADEO		SECRETARIA
LUZ DE BRITO	8.773.971	CARACAS	25/05/1.970	8 AÑOS	1.993	LIC. EDUC. MENC.FISICA Y MATEMATICA	1.991	JEFE DEL DEP. CONT. DE EST.
ELIZABETH AYALA	88.083.812	COLOMBIA	10/08/1.971	7 AÑOS	1.994	SECRETARIADO GENERAL		SECRETARIA ADMINISTRATIVA
CARLOS GRIMAN	4.818.600	CARACAS	18/06/1.957	9 AÑOS	1.991	LIC. EDUC. MENC. EDUCACION FISICA	1.979	JEFE DEP. DEPORTIVO Y DOC.
JENNIFER PEREZ	13.600.420	CARACAS	02/04/1.978	1 AÑO	2.000	BACHILLER	2.000	DOC. EDUCACION FISICA
MARIBEL MORENO	7.927.647	CARACAS	05/06/1.969	13 AÑOS	1.988	LIC. EDUC. ESPECIALISTA DINAM. DE GRUPO	1.988	JEFE DEP. EVALUACION
GIANINA PEÑA	82.141.387	COLOMBIA	24/05/1.975	6 MESES	2.001	LIC. EN PSICOLOGIA		ORIENTADORA
CARLOS BOCCIA	15.943.375	CARACAS	28/03/1.980	2 AÑOS	1.999	BACHILLER EN CIENCIAS		ENC.DEP. DE REPRODUCCION
ROSARIO GARCIA	3.470.601	CARACAS	15/06/1.945	20 AÑOS	1.981	SECRETARIADO GENERAL		SECRETARIA
JUAN BENITEZ	943.868	CARACAS	19/03/1.932	19 AÑOS	1.982	PRIMARIA		PORTERO



Unidad Educativa
"NUESTRA SEÑORA DEL VALLE"
Vista Alegre - Caracas
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

SUELDO PERSONAL DIRECTIVO - DOCENTE
AUMENTO SALARIAL 10%

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	CATEG.	Nº Horas	COSTO HORA	SUELDO MENSUAL	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCCIONES	JERARQUIA	TOTAL	TOTAL QUINCENA	INASISTENCIA		TOTAL A COBRAR
								S.S.O	P.F	L. P. H.					HORA	TOTAL	
1	FERNANDEZ, JUAN M.	6.964.107	DIRECTOR	IV	40	3.737,44	597.989,92	8.307,69	1.038,46	2.989,95	585.653,82	31.500,00	617.153,82	308.576,91	0	0,00	308.576,91
2	DE ANDRADE, RITA	6.867.450	SUBDIRECTORA	IV	40	3.737,44	597.989,92	8.307,69	1.038,46	2.989,95	585.653,82	17.850,00	603.503,82	301.751,91	0	0,00	301.751,91
3	RODRIGUEZ, ANA PAULA.	7.959.973	SUBDIRECTORA	III	40	3.595,87	575.338,72	0,00	0,00	0,00	575.338,72	17.850,00	593.188,72	296.594,36	0	0,00	296.594,36
4	DE ARZOLA, ISBELIA	2.390.366	COORD. PREESC.	TSU VI	36	3.440,80	495.475,20	0,00	0,00	0,00	495.475,20	12.500,00	507.975,20	253.987,60	0	0,00	253.987,60
5	NIÑO, ANA ISABEL	2.997.039	COORD. BASICA	TSU VI	36	3.440,80	495.475,20	0,00	0,00	0,00	495.475,20	12.500,00	507.975,20	253.987,60	0	0,00	253.987,60
6	FIGUEIRA, TERESA	6.227.360	COORD. III Y C. D.	IV	40	3.737,44	597.989,92	8.307,69	1.038,46	2.989,95	585.653,82	12.500,00	598.153,82	299.076,91	0	0,00	299.076,91
7	DE BRITO, MARIA DE LUZ	8.773.971	CONTROL. ESTUD.	III	36	3.595,87	517.804,85	8.307,69	1.038,46	2.589,02	505.869,67	12.500,00	518.369,67	259.184,83	0	0,00	259.184,83
8	MORENO, MARIBEL	7.927.647	DPTO. EVALUAC.	IV	36	3.737,44	538.190,93	8.307,69	1.038,46	2.690,95	526.153,82	61.426,45	587.580,27	293.790,13	0	0,00	293.790,13
9	PEÑA, GIANNINA	82.141.387	DPTO.ORIENTACIÓN	I	40	3.354,44	536.710,24	8.307,69	1.038,46	2.683,55	524.680,53	12.500,00	537.180,53	268.590,27	0	0,00	268.590,27
10	GRIMAN, CARLOS	4.818.600	EDUC. FISICA	IV	36	3.737,44	538.190,93	0,00	0,00	2.690,95	535.499,97	12.500,00	547.999,97	273.999,99	0	0,00	273.999,99
11	OROPEZA, MARGARET	10.077.604	PROF. EDUC. FIS.	I	11	3.354,44	147.595,32	0,00	0,00	0,00	147.595,32	0,00	147.595,32	73.797,66	0	0,00	73.797,66
12	PEREZ, JENNIFFER	13.600.420	PROF. EDUC. FIS.	NG	16	2.439,40	156.121,86	2.882,25	360,28	780,61	152.098,72	0,00	152.098,72	76.049,36	0	0,00	76.049,36
13	DE BRITO, FILOMENA	6.281.824	MATEMATICA	IV	20	3.737,44	298.994,96	5.519,91	689,99	1.494,97	291.290,09	0,00	291.290,09	145.645,04	0	0,00	145.645,04
14	CARRILLO, LEONARDO	6.858.672	FISICA	TSU V	36	3.370,92	485.412,05	0,00	0,00	0,00	485.412,05	12.500,00	497.912,05	248.956,02	0	0,00	248.956,02
15	DAVILA, MARYS A.	2.813.700	QUIMICA	V	19	4.304,81	327.165,26	6.039,97	755,00	0,00	320.370,29	0,00	320.370,29	160.185,14	0	0,00	160.185,14
16	MENDEZ, CARMEN	7.997.982	BIOLOGIA	III	33	3.595,87	474.654,44	8.762,85	1.095,36	2.373,27	462.422,96	0,00	462.422,96	231.211,48	0	0,00	231.211,48
17	DA SILVA, ROSANA	14.141.195	HISTORIA	I	14	3.354,44	187.848,58	3.467,97	433,50	939,24	183.007,87	0,00	183.007,87	91.503,94	0	0,00	91.503,94
18	VIEIRA, ELSA	6.274.753	HISTORIA	II	36	3.453,41	497.290,46	8.307,69	1.038,46	2.486,45	485.457,86	12.500,00	497.957,86	248.978,93	0	0,00	248.978,93
19	SALCEDO, FREDDY	9.478.944	INGLES	NG	11	2.439,40	107.333,78	1.981,55	247,69	536,67	104.567,87	0,00	104.567,87	52.283,93	0	0,00	52.283,93
20	TURMERO, Mª VIRGINIA	12.401.674	INGLES	TSU VI	15	3.440,80	206.448,00	3.811,35	476,42	1.032,24	201.127,99	0,00	201.127,99	100.564,00	0	0,00	100.564,00
21	MONTES, AMELIA	6.940.781	INGLES	TSU VI	13	3.440,80	178.921,60	3.303,17	412,90	894,61	174.310,93	0,00	174.310,93	87.155,46	0	0,00	87.155,46
22	VAZQUEZ, VILMA	3.973.013	INGLES	IV	7	3.737,44	104.648,24	0,00	0,00	0,00	104.648,24	0,00	104.648,24	52.324,12	0	0,00	52.324,12
23	VILORIA, ROYLAND	11.604.242	EDUC. TRABAJO	TSU I	26	2.661,18	276.762,20	5.109,86	638,68	1.383,81	269.630,25	0,00	269.630,25	134.815,13	0	0,00	134.815,13
24	FERNANDEZ, ANA	6.195.766	MUSICA	TSU VI	12	3.440,80	165.158,40	0,00	0,00	0,00	165.158,40	0,00	165.158,40	82.579,20	0	0,00	82.579,20
25	GAGLIANO, ANTONINA	81.376.553	CASL. ARTISTICA	I	19	3.354,44	254.937,36	4.706,54	588,32	1.274,69	248.367,82	0,00	248.367,82	124.183,91	0	0,00	124.183,91
							9.360.448,33	103.738,86	12.967,36	32.820,90	9.210.921,22	228.626,45	9.439.547,67	4.719.773,83			4.719.773,83



Unidad Educativa
"NUESTRA SEÑORA DEL VALLE"
Vista Alegre - Caracas
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

SUELDO PERSONAL DOCENTE - ADMINISTRATIVO
(AUMENTO SALARIAL 10%)

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	CATEG.	Nº Horas	COSTO HORA	SUELDO MENSUAL	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCCIONES	JERARQUIA	TOTAL	TOTAL QUINCENA	INASIST.		TOTAL A COBRAR
								S.S.O	P.F.	L. P. H.					HORA	TOTAL	
26	MENESES, SILVIA	15.207.454	EDUC. DE LA FE	TSU III	21	2.828,94	237.630,62	4.387,03	548,38	1.188,15	231.507,07	0,00	231.507,07	115.753,53	0	0,00	115.753,53
27	PAIBA, ROSA M.	2.140.079	BIBLIOTECA	TSU V	40	3.370,92	539.346,72	0,00	0,00	0,00	539.346,72	0,00	539.346,72	269.673,36	0	0,00	269.673,36
28	PAESANI M., MERLYN K.	12.761.637	INFORMATICA	TSU VI	22	3.440,80	302.790,40	5.589,98	698,75	1.513,95	294.987,72	0,00	294.987,72	147.493,86	0	0,00	147.493,86
29	CAMERLINGO, ANA	9.959.400	INFORMATICA	TSU II	22	2.733,92	240.584,78	4.441,57	555,20	1.202,92	234.385,10	0,00	234.385,10	117.192,55	0	0,00	117.192,55
30	LOPEZ PARISCA, YENY	13.088.094	MAESTRA I NIVEL	I	36	3.354,44	483.039,36	8.917,65	1.114,71	2.415,20	470.591,81	0,00	470.591,81	235.295,90	0	0,00	235.295,90
31	HERNANDEZ, SILVIA	6.404.072	MAESTRA II NIVEL	IV	36	3.737,44	538.190,93	8.307,69	1.038,46	2.690,95	526.153,82	0,00	526.153,82	263.076,91	0	0,00	263.076,91
32	GUEDEZ, MERCEDES	6.042.894	MAESTRA III NIV.	IV	36	3.737,44	538.190,93	8.307,69	1.038,46	2.690,95	526.153,82	0,00	526.153,82	263.076,91	0	0,00	263.076,91
33	PINTO, IVONNE	11.681.645	AUXILIAR	NG	33,33	2.439,40	325.221,34	6.004,09	750,51	1.626,11	316.840,64	26.609,02	343.449,66	171.724,83	0	0,00	171.724,83
34	MARTINS, FATIMA	12.865.100	AUXILIAR	NG	33,33	2.439,40	325.221,34	6.004,09	750,51	1.626,11	316.840,64	26.609,02	343.449,66	171.724,83	0	0,00	171.724,83
35	GONZALEZ, MITZI	11.993.790	AUXILIAR	TSU VI	33,33	3.440,80	458.727,46	8.468,81	1.058,60	2.293,64	446.906,40	0,00	446.906,40	223.453,20	0	0,00	223.453,20
36	TEIXEIRA, MONICA	12.501.080	AUXILIAR	NG	33,33	2.439,40	325.221,34	6.004,09	750,51	1.626,11	316.840,64	26.609,02	343.449,66	171.724,83	0	0,00	171.724,83
37	DINIZ, SUSANA	12.393.338	MAESTRA 1º	II	36	3.453,41	497.290,46	8.307,69	1.038,46	2.486,45	485.457,86	0,00	485.457,86	242.728,93	0	0,00	242.728,93
38	PAIVA, ISABEL	3.751.724	MAESTRA 2º	TSU IV	36	2.932,64	422.300,74	7.796,32	974,54	2.111,50	411.418,37	0,00	411.418,37	205.709,19	0	0,00	205.709,19
39	DE MACHARA, YAJAIRA	4.350.066	MAESTRA 3º	TSU VI	36	3.440,80	495.475,20	8.307,69	1.038,46	2.477,38	483.651,67	0,00	483.651,67	241.825,84	0	0,00	241.825,84
40	CORREIA, BELKYS	6.867.469	MAESTRA 4º	III	36	3.595,87	517.804,85	8.307,69	1.038,46	2.589,02	505.869,67	0,00	505.869,67	252.934,83	0	0,00	252.934,83
41	VIVAS, ALICIA	2.962.175	MAESTRA 5º	TSU V	36	3.370,92	485.412,05	0,00	0,00	0,00	485.412,05	0,00	485.412,05	242.706,02	0	0,00	242.706,02
42	DE GONZALEZ, CRISTINA	4.171.794	MAESTRA 6º	TSU V	36	3.370,92	485.412,05	8.961,45	1.120,18	2.427,06	472.903,35	0,00	472.903,35	236.451,68	0	0,00	236.451,68
43	DIAZ, JOSE LUIS	11.733.955	ADMINISTRADOR		40	1.980,00	316.800,00	5.848,62	731,08	1.584,00	308.636,31	26.609,02	335.245,33	167.622,66	0	0,00	167.622,66
44	DE ABREU, CARMEN	10.782.984	ASISTENTE ADM.		40	1.650,00	264.000,00	4.873,85	609,23	1.320,00	257.196,92	13.304,51	270.501,43	135.250,72	0	0,00	135.250,72
45	AYALA, ELIZABETH	82.083.812	SECRETARIA ADM.		40	1.485,00	237.600,00	4.386,46	548,31	1.188,00	231.477,23	0,00	231.477,23	115.738,62	0	0,00	115.738,62
46	HERNANDEZ, ROSARIO	3.470.601	SECRETARIA COL.		40	1.485,00	237.600,00	4.386,46	548,31	1.188,00	231.477,23	0,00	231.477,23	115.738,62	0	0,00	115.738,62
47	BOCCIA, CARLOS	15.947.375	REPRODUCCION		40	990,00	158.400,00	2.924,31	365,54	792,00	154.318,15	0,00	154.318,15	77.159,08	0	0,00	77.159,08
48	OLARTE, LEONOR	81.510.186	BEDEL		40	1.287,00	205.920,00	3.801,60	475,20	1.029,60	200.613,60	0,00	200.613,60	100.306,80	0	0,00	100.306,80
49	PEREZ, ROSA M.	6.013.696	BEDEL		40	1.287,00	205.920,00	3.801,60	475,20	1.029,60	200.613,60	0,00	200.613,60	100.306,80	0	0,00	100.306,80
50	CONTRERAS, RONALD	17.170.966	OBRERO		40		176.000,00	0,00	0,00	1.760,00	174.240,00	0,00	174.240,00	87.120,00	0	0,00	87.120,00
51																	
52	CALDERON, JOSE	15.793.749	OBRERO		40	1.584,00	253.440,00	4.678,89	584,86	1.267,20	246.909,05	0,00	246.909,05	123.454,52	0	0,00	123.454,52
53	BENITEZ, JUAN	943.868	PORTERO		40	1.188,00	190.080,00	0,00	0,00	0,00	190.080,00	0,00	190.080,00	95.040,00	0	0,00	95.040,00
							9.463.620,57	142.815,31	17.851,91	42.123,91	9.260.829,43	119.740,59	9.380.570,02	4.690.285,01	4.690.285,01		
							18.824.068,90				18.471.750,65			18.820.117,69	9.410.058,84		
														18.820.117,69			



Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	CATEG.	Nº Horas	COSTO HORA	SUELDO MENSUAL	DEDUCCIONES		TOTAL DEDUCCIONES	JERARQUIA	TOTAL	TOTAL QUINCENA	INASISTENCIA		TOTAL QUINCENA
								S.S.O / P.F	L. P. H.					HORAS	TOTAL	
1	FERNANDEZ, JUAN M.	6.964.107	DIRECTOR	IV	40	2.177,99	349.478,40	7.840,76	1.742,39	338.895,24	30.000,00	368.895,24	184.447,62	0	0	184.447,62
2	DE ANDRADE, RITA	6.867.450	SUBDIRECTORA	IV	40	2.177,99	349.478,40	7.840,76	1.742,39	338.895,24	17.000,00	355.895,24	177.947,62	0	0	177.947,62
3	DE ARZOLA, ISBELIA	2.390.366	COORD. PREESC.	TSU VI	36	2.005,12	288.737,28	6.496,59	0,00	282.240,69	12.000,00	294.240,69	147.120,35	0	0	147.120,35
4	NIÑO, ANA ISABEL	2.997.039	COORD. BASICA	TSU VI	36	2.005,12	288.737,28	0,00	0,00	288.737,28	12.000,00	300.737,28	150.368,64	0	0	150.368,64
5	FIGUEIRA, TERESA	6.227.360	COORD. III Y C. D.	IV	40	2.177,99	349.478,40	7.840,76	1.742,39	338.895,24	12.000,00	350.895,24	175.447,62	0	0	175.447,62
6	DE BRITO, MARIA DE LUZ	8.773.971	CONTROL ESTUD	III	36	2.095,49	301.750,56	6.789,99	1.508,75	293.452,42	10.000,00	303.452,42	151.726,21	0	0	151.726,21
7	MORENO, MARIBEL	7.927.847	DPTO. EVALUAC.	IV	36	2.177,99	313.630,56	7.056,69	1.568,15	306.005,72	10.000,00	315.005,72	157.502,86	0	0	157.502,86
8	GRIMAN, CARLOS	4.818.800	EDUC. FISICA	IV	36	2.177,99	313.630,56	0,00	1.568,15	312.062,41	13.087,46	325.149,87	162.574,93	0	0	162.574,93
9	OROPEZA, MARGARETH	10.077.604	PROF. EDUC. FIS.	I	11	1.954,28	85.988,32	0,00	0,00	85.988,32	0,00	85.988,32	42.994,16	0	0	42.994,16
10	GUEVARA, AINARUTH	10.632.043	PROF. EDUC. FIS.	I	16	1.954,28	125.073,92	0,00	0,00	125.073,92	0,00	125.073,92	62.536,96	0	0	62.536,96
11	DE BRITO, FILOMENA	6.881.824	MATEMATICA	III	20	2.095,49	167.639,20	3.771,88	838,20	163.029,12	0,00	163.029,12	81.514,56	0	0	81.514,56
12	CARILLO, LEONARDO	6.858.772	FISICA	TSU V	36	1.964,40	282.873,60	0,00	0,00	282.873,60	10.000,00	292.873,60	146.436,80	0	0	146.436,80
13	HERNANDEZ, CLEYDIS	11.169.938	QUIMICA	I	25	1.954,28	195.428,00	0,00	0,00	195.428,00	0,00	195.428,00	97.714,00	0	0	97.714,00
14	MENDEZ, CARMEN	7.997.992	BIOLOGIA	III	33	2.095,49	276.604,68	6.223,61	1.383,02	268.998,05	0,00	268.998,05	134.499,03	0	0	134.499,03
15	YACCOB, IVETTE	9.961.268	BIOLOGIA	III	19	2.500,00	190.000,00	4.275,00	950,00	184.775,00	0,00	184.775,00	92.387,50	0	0	92.387,50
16	DA SILVA, ROSANNA	14.141.495	HISTORIA	TSU I	12	1.550,80	74.436,40	1.674,86	372,19	72.391,34	0,00	72.391,34	36.195,67	0	0	36.195,67
17	VIEIRA, ELSA	6.274.763	HISTORIA	II	36	2.012,47	289.795,68	6.520,40	1.448,98	281.826,30	10.000,00	291.826,30	145.913,15	0	0	145.913,15
18	MARTINEZ, SILVIA	11.310.225	INGLES	TSU V	19	1.964,40	149.294,40	3.359,12	748,47	145.188,80	0,00	145.188,80	72.594,40	0	0	72.594,40
19	TURMERO, Mª VIRGINIA	12.401.674	INGLES	TSU VI	6	2.005,12	48.122,88	1.082,76	240,61	46.799,50	0,00	46.799,50	23.399,75	0	0	23.399,75
20	MONTES, AMELIA	6.840.781	INGLES	TSU I	13	1.550,80	80.641,60	1.814,44	403,21	78.423,96	0,00	78.423,96	39.211,98	0	0	39.211,98
21	VILORIA, ROYLAND	11.804.242	DIBUJO Y ESTET.	TSU I	21	1.550,80	130.287,20	2.931,01	651,34	128.684,85	0,00	128.684,85	63.342,43	0	0	63.342,43
22	VALENTE, MARISOL	6.071.393	DIBUJO	III	8	2.095,49	67.052,80	0,00	0,00	67.052,80	0,00	67.052,80	33.526,40	0	0	33.526,40
23	PATIÑO, GREGORY	13.225.376	ELECTRICIDAD	TSU I	23	1.550,80	142.673,60	3.210,16	713,37	138.750,08	0,00	138.750,08	69.375,04	0	0	69.375,04
24	FERNANDEZ, ANA	6.195.788	MUSICA	TSU VI	12	2.005,12	96.245,76	0,00	0,00	96.245,76	0,00	96.245,76	48.122,88	0	0	48.122,88
25	ROMANO, MARILYN	11.622.013	ARTISTICA	I	22	1.954,80	172.022,40	3.870,50	860,11	167.291,78	0,00	167.291,78	83.645,89	0	0	83.645,89
26	GONCALVES, LILA	11.938.749	PSICOLOGA	I	36	1.954,80	281.491,20	6.333,55	1.407,46	273.750,19	10.000,00	283.750,19	141.875,10	0	0	141.875,10
							5.407.575,08	88.932,26	19.687,19	5.298.755,63	146.087,46	5.444.843,09	2.722.421,55			2.722.421,55



Unidad Educativa
"NUESTRA SEÑORA DEL VALLE"
Vista Alegre - Caracas

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

SUELDO PERSONAL DOCENTE - ADMINISTRATIVO

AÑO ACADÉMICO 1999 - 2000

Jose Luis Diaz
Jose Luis Diaz
C. I. 11.733.955
Dpto. Administración



Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	CATER.	Nº Horas	COSTO HORA	SUELDO MENSUAL	DEDUCCIONES		TOTAL DEDUCCIONES	JERARQUIA	TOTAL	TOTAL QUINCENA	INASIST.		TOTAL A COBRAR
								¿.S.O / P.F	L.P.H.					HORA	TOTAL	
27	PAIBA, ROSA M.	2.140.079	BIBLIOTECA	TSU V	40	1.964,40	314.304,00	0,00	0,00	314.304,00	0,00	314.304,00	157.152,00	0	0	157.152,00
28	MENA, MARIA DE JESUS	82.249.283	INFORMATICA	TSU I	36	1550,80	223.315,20	5.024,59	1.118,58	217.174,03	0,00	217.174,03	108.587,02	0	0	108.587,02
29	CAMERLINGO, ANA	9.969.400	MECANOGRAFIA	TSU II	10	1.593,19	63.727,60	1.433,87	318,64	61.975,09	0,00	61.975,09	30.987,55	0	0	30.987,55
30	MENESES, SILVIA	16.207.454	EDUC. DE LA FE	TSU III	21	1.648,56	138.479,04	3.115,78	692,40	134.670,87	0,00	134.670,87	67.335,43	0	0	67.335,43
31	RODRIGUEZ, ANA PAULA	7.969.973	MAESTRA I NIVEL	III	36	2.095,49	301.750,56	0,00	0,00	301.750,56	0,00	301.750,56	150.875,28	0	0	150.875,28
32	HERNANDEZ, SILVIA	6.404.072	MAESTRA I NIVEL	IV	36	2.177,99	313.630,56	7.056,69	1.568,15	306.005,72	0,00	306.005,72	152.502,86	0	0	152.502,86
33	GUÉDEZ, MERCEDES	6.404.894	MAESTRA II NIVEL	III	36	2.095,49	301.750,56	6.789,39	1.508,75	293.452,42	0,00	293.452,42	146.726,21	0	0	146.726,21
34	PINTO, IVONNE	11.881.646	AUXILIAR	N.G.	33,33	1.141,56	152.192,78	3.424,34	760,96	148.007,48	28.155,39	178.162,87	88.081,43	0	0	88.081,43
36	MARTINS, FATIMA	12.865.100	AUXILIAR	N.G.	33,33	1.141,56	152.192,78	3.424,34	760,96	148.007,48	28.155,39	178.162,87	88.081,43	0	0	88.081,43
36	GONZALEZ, MITZI	11.993.780	AUXILIAR	N.G.	33,33	1.141,56	152.192,78	3.424,34	760,96	148.007,48	28.155,39	178.162,87	88.081,43	0	0	88.081,43
37	LOPEZ, YENY	13.087.094	AUXILIAR	N.G.	33,33	1.141,56	152.192,78	3.424,34	760,96	148.007,48	28.155,39	178.162,87	88.081,43	0	0	88.081,43
38	CORREIA, BELKYS	6.882.469	MAESTRA I	III	35	2.095,49	301.750,56	6.789,39	1.508,75	293.452,42	0,00	293.452,42	146.726,21	0	0	146.726,21
39	PANA, ISABEL	3.181.724	MAESTRA 2	TSU III	36	1.648,56	237.362,64	5.341,33	1.186,96	230.864,34	0,00	230.864,34	115.432,17	0	0	115.432,17
40	DE MACHARA, YAJAIRA	4.350.066	MAESTRA 3	TSU V	36	2.005,12	288.737,28	6.466,59	1.443,69	280.797,00	0,00	280.797,00	140.398,50	0	0	140.398,50
41	DE GONZALEZ, CRISTINA	4.171.794	MAESTRA 4	TSU V	36	1.964,40	282.873,60	6.364,68	1.414,37	275.094,58	0,00	275.094,58	137.547,29	0	0	137.547,29
42	VIVAS, ADOJA	2.882.170	MAESTRA 5	TSU V	36	1.964,40	282.873,60	0,00	0,00	282.873,60	0,00	282.873,60	141.436,80	0	0	141.436,80
43	DINIZ, SUSANA	12.899.338	MAESTRA 6	TSU V	36	2.012,47	289.795,60	6.520,40	1.448,98	281.826,30	0,00	281.826,30	140.913,15	0	0	140.913,15
44	DIAZ, JOSE LUIS	1.153.165	ADMINISTRADOR	0	500,00	2.400,00	5.400,00	1.200,00	2.330,00	33.000,00	33.000,00	78.000,00	39.000,00	0	0	39.000,00
46	AYALA, ESTER DEL	1.247.512	SECRETARIA ADM.	0	375,00	180.000,00	4.050,00	900,00	1.750,00	73.050,00	0,00	73.050,00	37.525,00	0	0	37.525,00
46	DE ABREU, SARMIEN	1.072.344	SECRETARIA DIH.	0	375,00	180.000,00	4.050,00	900,00	1.750,00	73.050,00	0,00	73.050,00	37.525,00	0	0	37.525,00
47	HERNANDEZ, ROVARIO	1.170.000	SECRETARIA GGE.	0	375,00	180.000,00	4.050,00	900,00	1.750,00	73.050,00	0,00	73.050,00	37.525,00	0	0	37.525,00
48	BOCCIA, CAROL	16.447.370	REPRODUCCION	0	750,00	120.000,00	2.700,00	600,00	1.187,00	118.700,00	0,00	118.700,00	59.350,00	0	0	59.350,00
49	OLARTE, LEONOR	11.610.180	BEDELO	0	1.075,00	158.000,00	3.510,00	780,00	1.817,00	151.710,00	0,00	151.710,00	75.855,00	0	0	75.855,00
50	RANGEL, FLO	8.343.990	BEDELO	0	825,00	132.000,00	2.970,00	660,00	1.263,00	126.370,00	0,00	126.370,00	64.185,00	0	0	64.185,00
51	RAMOS, GEOLVIA	9.227.673	BEDELO	0	825,00	132.000,00	2.970,00	660,00	1.263,00	126.370,00	0,00	126.370,00	64.185,00	0	0	64.185,00
52	CALDERON, JOSE	10.147.947,48	BEDELO	0	1.200,00	192.000,00	4.320,00	960,00	1.867,00	186.720,00	0,00	186.720,00	93.360,00	0	0	93.360,00
53	BENITEZ, JOAN	1.643.888	PORTERO	0	900,00	144.000,00	0,00	0,00	144.000,00	0,00	144.000,00	72.000,00	0	0	72.000,00	
							5.605.152,00	102.650,04	22.811,12	5.479.690,84	155.821,58	5.635.512,40	2.817.756,20			2.817.756,20

ASIGNATURAS	CASTY LITERATURA	INGLES	MATEMÁTICA	CS. BIOLÓGICAS	FÍSICA	QUÍMICA	GEOGRAFÍA	EDUC. FIS. Y DEP.	CS DE LA TIERRA	TOTAL DE ALUMNOS	TOTAL DE ALUMNOS EN LA SECCIÓN
-------------	------------------	--------	------------	----------------	--------	---------	-----------	-------------------	-----------------	------------------	--------------------------------

AÑO ESCOLAR 93-94

FINALES	36	92,31	31	79,49	29	74,36	38	97,44	35	89,74	30	76,92	38	97,44	38	97,44	38	97,44	28	71,79	39
REVISION	2	5,13	5	12,82	9	23,08	0	0,00	3	7,69	6	15,38	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	17,95	
NO CURSANTE	0	0,00	1	2,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	5,13	
NO APROBADO	1	2,56	2	5,13	1	2,56	1	2,56	1	2,56	2	5,13	1	2,56	1	2,56	1	2,56	2	5,13	

AÑO ESCOLAR 94-95

FINALES	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24	100,00	24
REVISION	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
NO CURSANTE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
NO APROBADO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

AÑO ESCOLAR 95-96

FINALES	30	100,00	28	93,33	28	93,33	30	100,00	27	90,00	30	100,00	29	96,67	30	100,00	30	100,00	27	90,00	30
REVISION	0	0,00	1	3,33	1	3,33	0	0,00	2	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	6,67	
NO CURSANTE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
NO APROBADO	0	0,00	1	3,33	1	3,33	0	0,00	1	3,33	0	0,00	1	3,33	0	0,00	0	0,00	1	3,33	

AÑO ESCOLAR 96-97

FINALES	38	97,44	37	94,87	36	92,31	39	100,00	36	92,31	38	97,44	39	100,00	38	97,44	39	100,00	36	92,31	39
REVISION	1	2,56	0	0,00	2	5,13	0	0,00	1	2,56	0	0,00	0	0,00	1	2,56	0	0,00	0	0,00	
NO CURSANTE	0	0,00	1	2,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,56	
NO APROBADO	0	0,00	1	2,56	1	2,56	0	0,00	2	5,13	1	2,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	5,13	

Listado por Orden de Mérito

Apellidos y Nombres del Alumno	Cédula	Pos.	Media
ROJAS, ADRIANA GABRIELA	V-14891272	1	15.22
DOS REIS, NIEVES CAROLINA	V-15587569	2	15.22
RUBEN DARIO	V-14407038	3	15.11
GALVAN, GABRIELA ANDREINA	V-16247151	4	15.11
OCHOA, DANIEL ALBERTO	V-14486730	5	14.89
GIANNETO, YAQUINO JOSE	V-14935799	6	14.89
BETANCOURT, MARIEVA	V-16618632	7	14.33
DAVILA, ANDREINA MERCEDES	V-16030156	8	13.67
PARRA, ANGELICA RAQUEL	V-13482379	9	13.56
SCIMENTO LOPEZ, DIONISIO	V-15504376	10	13.56
DEZ CEDEÑO, LOURDES AILID	V-15665389	11	13.44
JARDIN, ANGEL DANIEL	V-15759211	12	13.11
SANCHEZ, ANGEL REINALDO DE JESUS	V-15947249	13	13.11
PIN, MAYERLING YVELISE	V-16029636	14	13.11
HENRIQUEZ, GABRIEL ENRIQUE	V-15821431	15	13.00
PEREZ, MARIANO	V-14757453	16	12.89
ANLUCA ZILLANTE, GIANCARLO	V-14934338	17	12.89
MOS VIEIRA, JHONNY ALEXANDER	V-15821430	18	12.89
DE DEUS, FREDDY RAUL	V-16429039	19	12.89
SUS RODRIGUEZ, JOSE ELIO	V-15758486	20	12.78
KOUZI, ANTONIO	V-15331952	21	12.67
SILVA, MARCELO	V-15314644	22	12.56
GONCALVES, MARIELA	V-16021141	23	12.44
DOMINGUEZ, GREYCAR BETHANIA	V-15166623	24	12.33
MACO D'ANNA, IVANA ERICA	V-15701300	25	12.11
GONZALEZ, KEYLA VANESSA	V-16023344	26	12.00
MENDOZA, ISMAEL ALEJANDRO	V-16263964	27	12.00
DE INOCENCIO, SUSANNA PATRICIA	V-15488096	28	11.78
MONTEIRO, VASCO RODRIGO	V-15665459	29	11.78
LLO SUAREZ, GIANLOREN	V-16265081	30	11.78
DELGADO, JESUS AQUILINO	V-16472548	31	11.78
ROA CABRERA, JOSE ALEJANDRO	V-14935310	32	11.67
DELGADO, HUGO ENRIQUE	V-14690572	33	11.56
REITAS COSTA, JENNY KARINA	V-15342826	34	11.33
S SERRANO, ROSIMAR ALEJANDRA	V-15396668	35	11.33
ESTABILE, ALEJANDRO JOSE	V-14934202	36	11.00
AGUILAR, ALBERTO	V-14891040	37	10.22

medio Escolar año 1999-2000.

INTRA.SRA.DEL VALLE

53519D0

DIVERSIFICADO CS

CURSO: 2

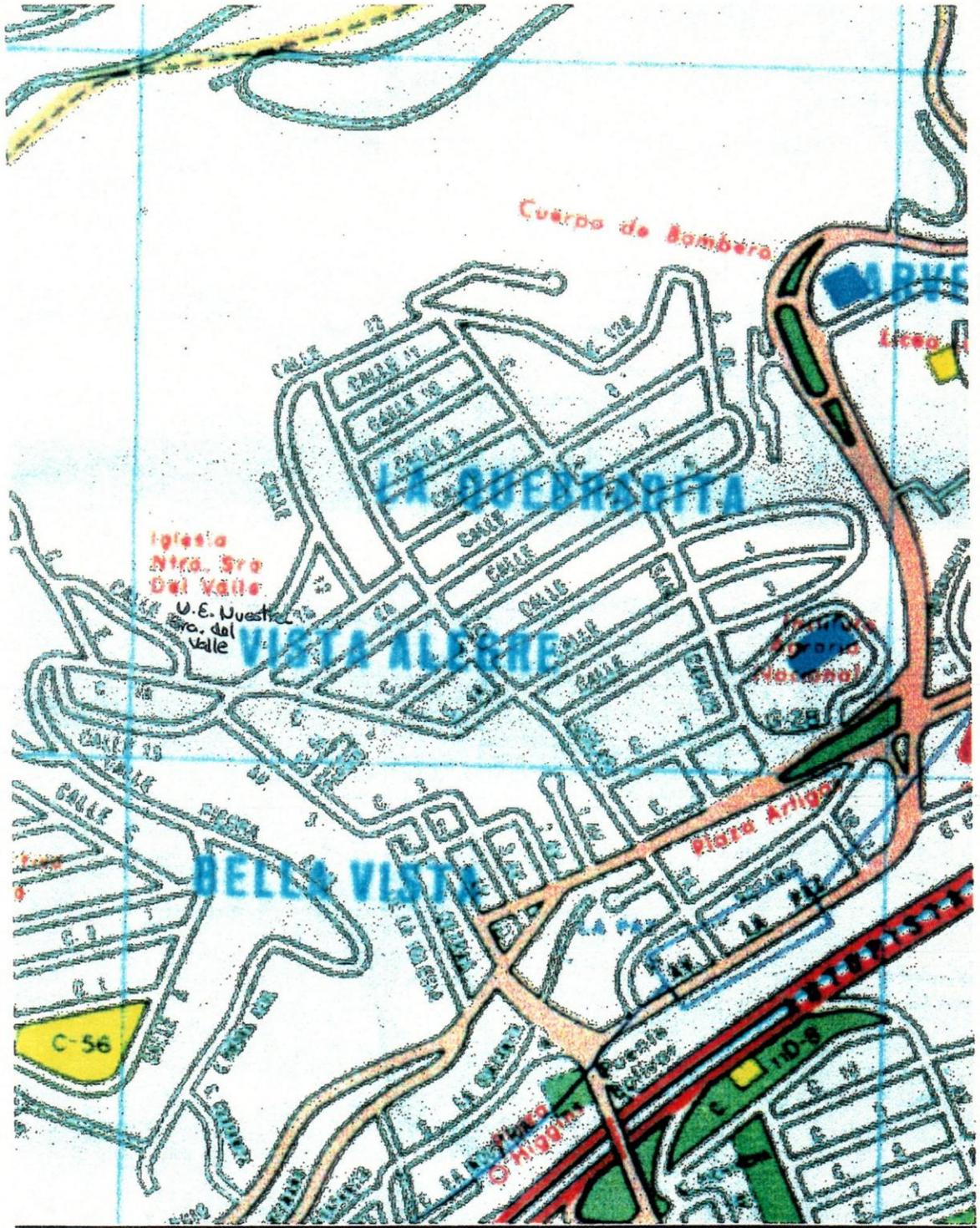
Evaluación N° 10

Listado por Orden de Mérito

Apellidos y Nombres del Alumno	Cédula	Pos.	Media
GOMES, LIDIA DEL CARMEN	V-16032225	1	17.44
DEZ CEDEÑO, LEONARDO AUGUSTO	V-15665372	2	15.44
ORELL BLANCO, TAMARA	V-16671502	3	15.22
ARAY UZTARIZ, NELSON KENDRICK	V-16523636	4	15.00
ELLANO FLAZA, JOSE MANUEL	V-16004580	5	14.67
NA RINCON, JORGE LUIS	V-15759811	6	14.33
AGO VILLEGAS, MARIELA CRISTINA	V-15976350	7	13.89
SOMOZA, RICARDO	V-15153126	8	13.78
ETTI HERNANDEZ, OLGA ELENA	V-16460796	9	13.33
AR DIAZ, INDIRA ELENA	V-15338089	10	13.22
ERA, MARGGIE MICHELLE	V-16028317	11	13.22
ELLI MACCHIONE, MARITZA	V-15759800	12	13.11
REZ GUARAMATO, YARILEE ANES	V-15843637	13	13.11
IGUEZ GONCALVES, YENIMAR	V-16343445	14	13.11
NZO SMITTER, GUENYMAR DEL VALLE	V-15832598	15	13.00
S MARQUEZ, KATHERINE ALESSANDRA	V-16247343	16	13.00
ASCIMENTO LOPEZ, JUAN MANUEL	V-15504390	17	12.67
MI KOUZI, JOSE ELIAS	V-15331953	18	12.67
ISTA RIOS, MIGUEL ANGEL	V-16301090	19	12.56
ELLO SUAREZ, GIOVANNA DINA	V-16265080	20	12.56
IRA DE FREITAS, BETTY CORINA	V-15183590	21	12.44
ARRA SALGADO, RENE	V-16332534	22	12.33
IS COVA, MARIA GABRIELA	V-16301694	23	12.33
DIAZ, KARINA DOMINIQ	V-16473599	24	12.33
DAS GONZALO, MARIA ANDREINA	V-16116578	25	12.22
TERAN, JORGE ALI	V-16683380	26	12.11
MONTENEGRO, ALFONSO ENRIQUE	V-16027795	27	12.11
DOMINGUEZ, MIGUEL ALFONZO	V-16509889	28	12.11
E GONZALEZ, ELEANA	V-16030053	29	11.89
ALEZ RODRIGUEZ, IVONNE RAQUEL	V-16284950	30	11.89
LLO TORELLA, MICHELE	V-15440162	31	11.89
CO LIZARRAGA, ANDRES EDUARDO DE SAN MARTIN	V-16067145	32	11.78
UGGIERO KHAQUAM, LAURA MARIA	V-15759439	33	11.67
R MUNDO, ISAAC	V-16508381	34	11.67
ANIDIS ADAMIDOU, URANIA	V-16433579	35	11.56
AGLIA CARRILLO, FRANCISCO MIGUEL	V-15488883	36	10.89
ANDEZ CEDEÑO, PELAYO EDUARDO	V-16022801	37	10.78
A MIRANDA, EUSEBIO MIGUEL	V-15605874	38	10.67
ADA JIMENEZ, CARLOS ISMAEL	V-16021030	39	10.22

ANEXOS

PLANO DE UBICACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL VALLE



Caracas, 29 de Junio de 2001.

Personal Directivo, Administrativo
y Docentes en General.

Ante todo les brindo un cordial saludo.

Me dirijo a ustedes en esta oportunidad, para pedirles que me brinden su colaboración en la resolución del siguiente instrumento; el cual me permitirá recabar la información necesaria para llevar a cabo un trabajo de grado y obtener el título de Especialista en Gerencia Educativa.

Este instrumento se denomina "Matriz DOFA" y busca analizar a la institución educativa en función de sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas. Esta información sólo será utilizada para la realización del trabajo; por tanto, los elementos que allí se plasmen serán confidenciales y anónimos.

De antemano les doy las gracias por su colaboración.

Atentamente

Lic. Susana Diniz.

PRESENTACIÓN

El presente instrumento tiene como finalidad brindarle información relevante al investigador, para la ejecución de un trabajo de grado que le permitirá obtener el título de Especialista en Gerencia Educativa; dicha información será confidencial y se utilizará como apoyo a la investigación.

El instrumento se denomina: Matriz DOFA y se utiliza para analizar las organizaciones tomando de acuerdo a sus características y atributos tanto internos como externos; para ello, se toman en consideración los siguientes aspectos:

En cuanto a sus atributos internos se analizan:

FORTALEZAS: Este apartado se refiere a los valores, capacidades y conocimientos que la entidad posee en grado superior y que su óptima utilización ha de producir mejores resultados, contribuyendo con el logro de objetivos.

DEBILIDADES : Valores, capacidades y conocimientos que la entidad tiene por debajo del promedio y cuya permanencia significa un obstáculo para lograr los objetivos. Es un factor que dificulta la rentabilidad y la calidad; así como también el logro de objetivos.

Y en cuanto a sus atributos externos se toman en cuenta:

OPORTUNIDADES: Eventos, hechos, tendencias, comportamientos en el entorno de la institución que pueden facilitar o beneficiar su desarrollo, siempre que se aprovechen en forma oportuna y adecuada.

AMENAZAS: Hechos, eventos, comportamientos o tendencias en el entorno de la entidad que inhibe, limitan o dificultan su desarrollo oportuno y el logro de los objetivos; estos elementos deben evitarse en todo caso y circunstancia del proceso; por ello, requieren de una revisión permanente.

MATRIZ DOFA ANÁLISIS ORGANIZACIONAL EXTERNO

	1	2	3	4
O P O R T U N I D A D				
A M E N A Z A				

ESCALA: 1 = Oportunidad mayor
3 = Amenaza mayor

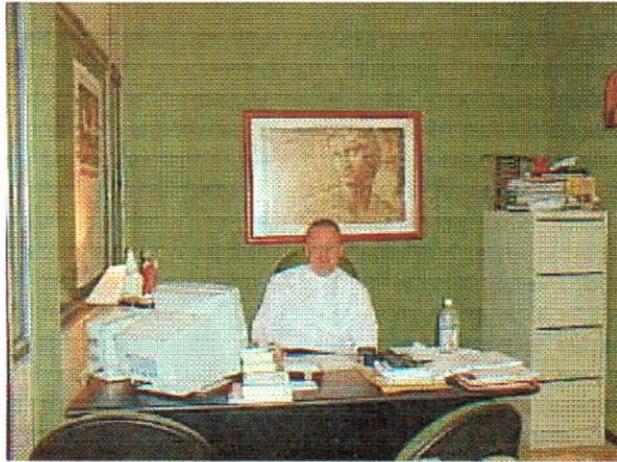
2 = Oportunidad menor
4 = Amenaza menor

MATRIZ DOFA. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL INTERNO

	1	2	3	4
F O R T A L E Z A S				
D E B I L I D A D E S				

ESCALA: 1 = Fortaleza mayor / 2 = Fortaleza menor / 3 = Debilidad mayor / 4 = Debilidad menor

Personal Administrativo



Director: Pbro. Lic. Juan Manuel Fernández

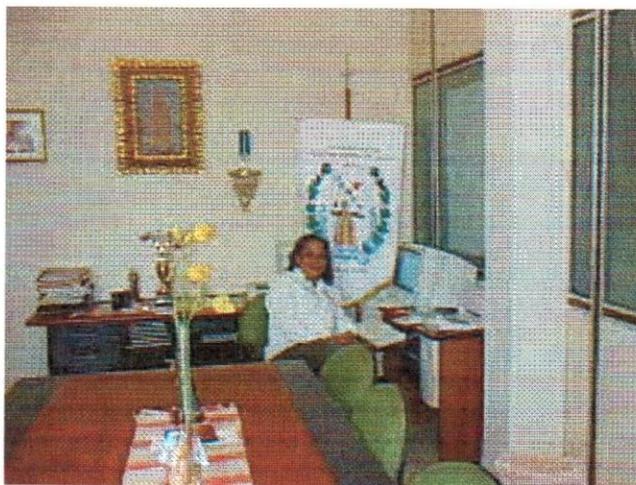


Sub. Directora Administrativa Prof. Rita de Andrade



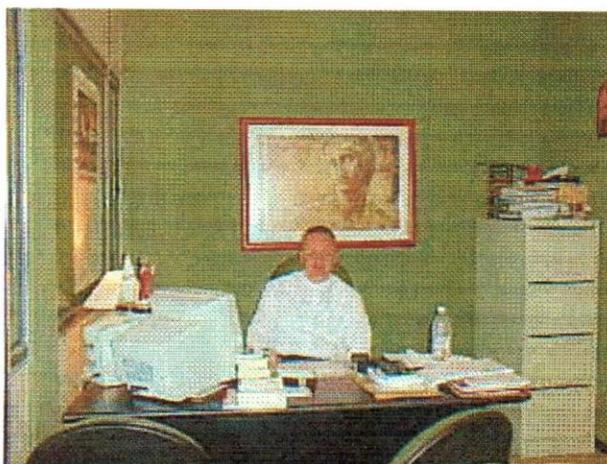
Administradora: Carmen de Abreu

Secretaria Administrativa Elizabeth Ayala



Secretaria de Dirección: Rosario Garcia

Personal Docente



Director: Pbro. Lic. Juan Manuel Fernández



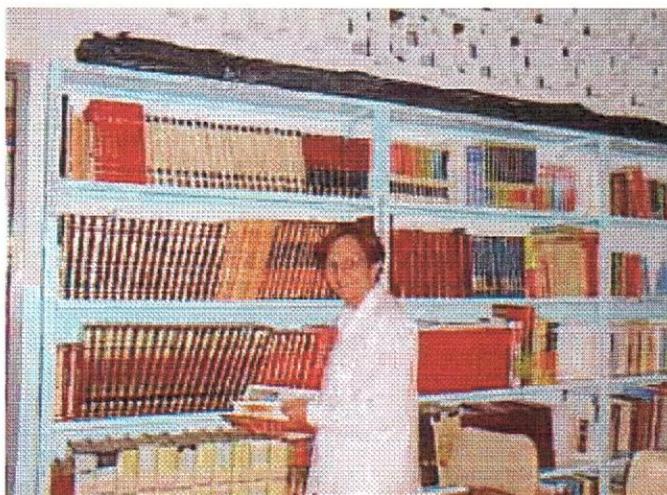
Dep. de Evaluación: Prof. Maribel Moreno



Psicóloga: Giannina Peña



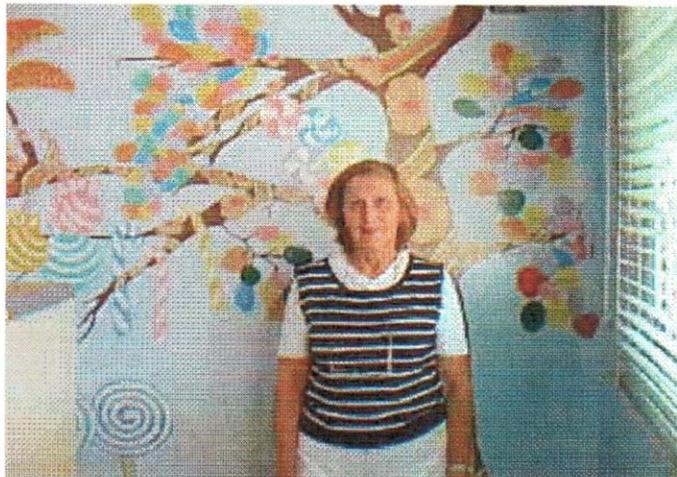
Fotocopiador: Carlos Boccia



Prof. Rosa Margarita Paiva



Prof. Carlos Griman



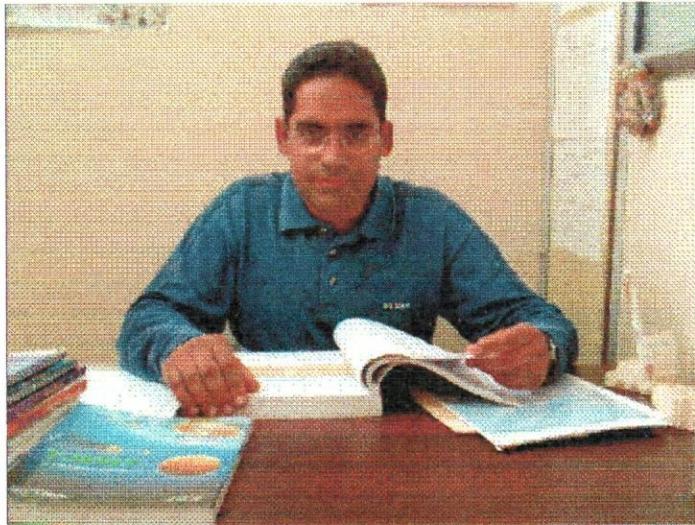
Coordinadora de Preescolar: Prof. Isvelia Alayón



Coordinadora de III etapa y Media diversificada: Prof. Teresa Figueira



Prof. Elsa Vieira

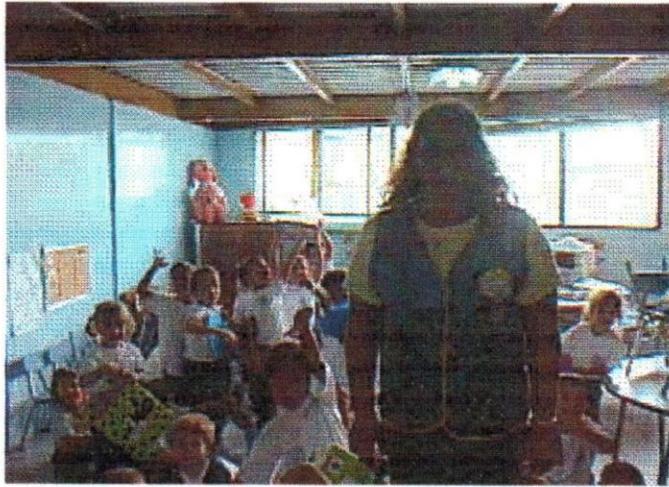


Prof. Leonardo Carrillo

Profesores de Preescolar



Prof.: Ivón Pinto



Prof. Yenny Lopez



Prof. Silvia Hernandez



Prof. Fátima Martins.



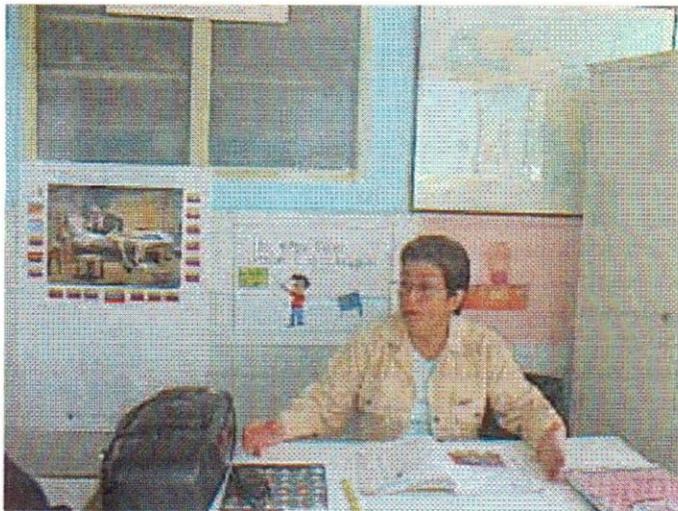
Prof.: Mercedes Guedéz.



Profesores de Primaria



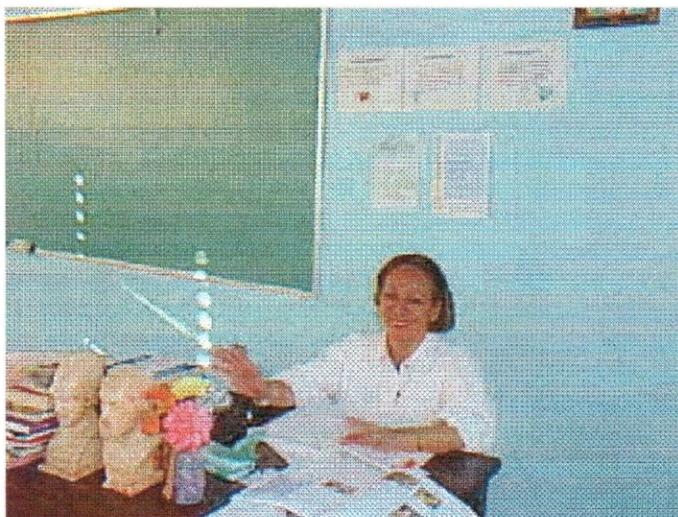
Prof. Yajaira Marqués



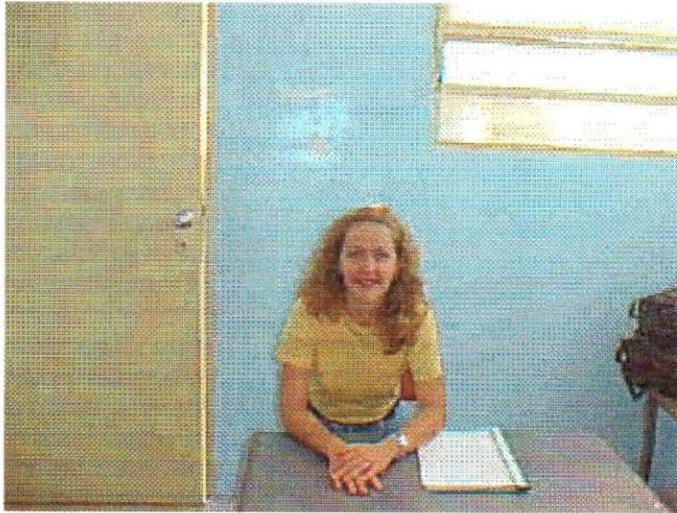
Prof. Alicia Vivas



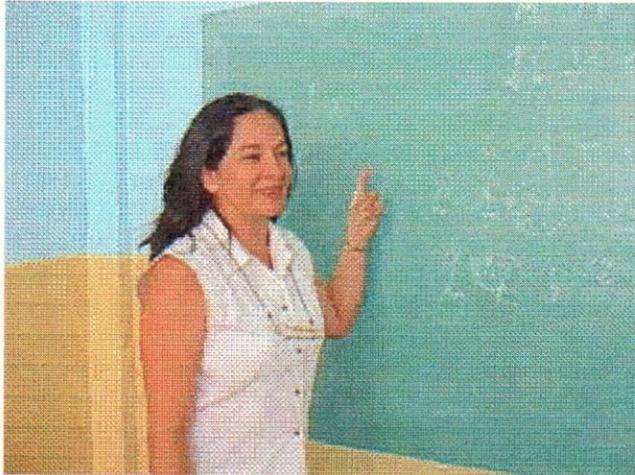
Prof. Música: Ana Fernandez



Prof. Isabel Paiva



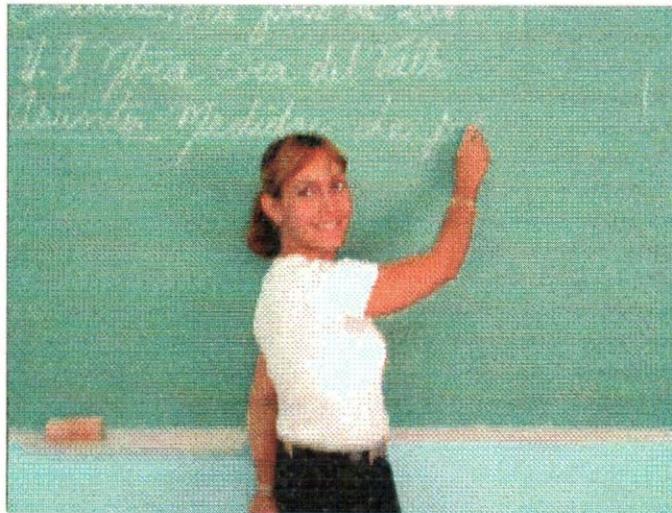
Prof. de Mecanografía : Ana Camerlingo



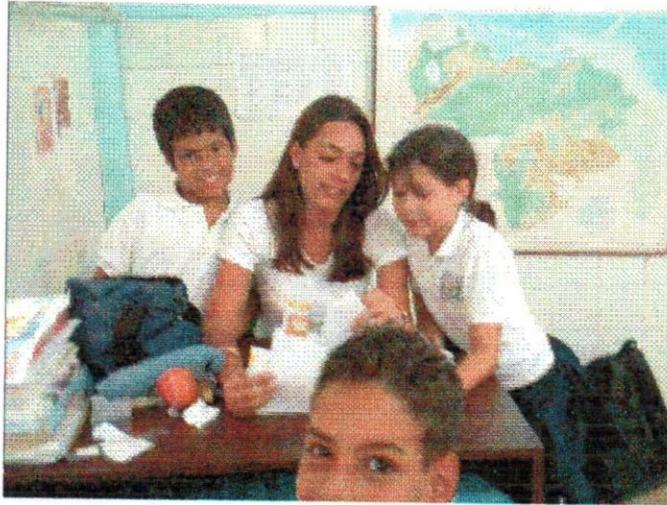
Prof. Cristina Camero



Prof. Susana Diniz



Prof. Belkys Correia



Prof. Mónica Texeira

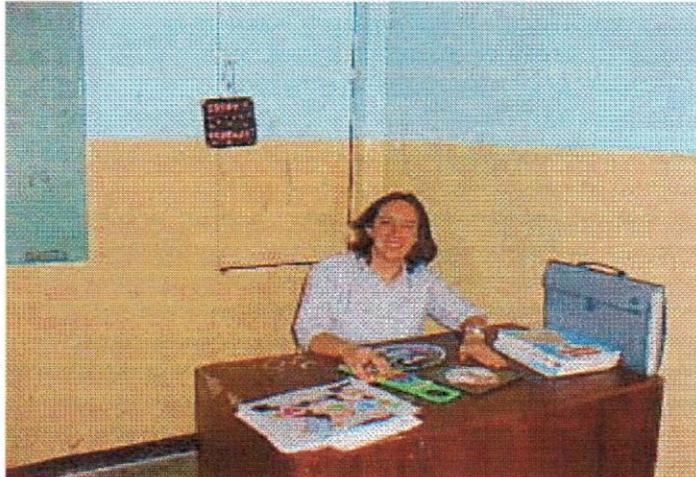
Profesores de III Etapa y Media Diversificada



Prof. de Informática: Karina Paesani



Prof. Marlene de Brito



Prof. Roylan Vitoria



Prof. Carmen Mendez



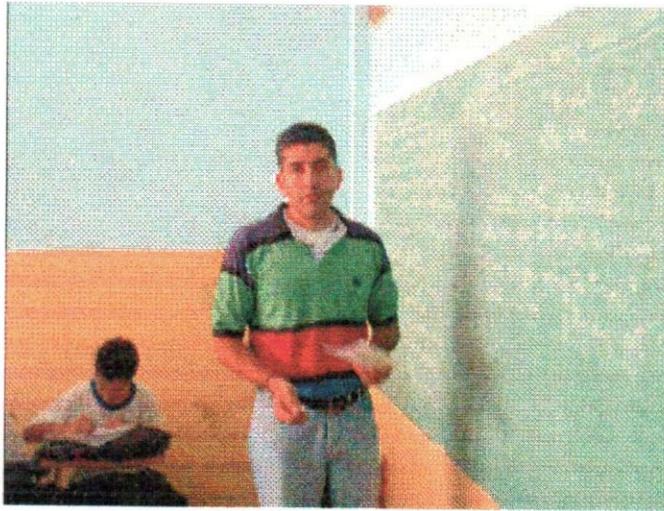
Prof. Rossana DaSilva



Prof. Vilma Vasquez



Prof. Althair Dávila



Prof. Freddy Salsedo



Prof. Silvia Pacheco



Prof. Antonina Gagliano