

**PROYECTO DE ORGANIZACION
DE LA EMPRESA ROMEN S.A.**

m. del carmen roldán

EXAMEN DE GRADO DE PROFESOR MERCANTIL

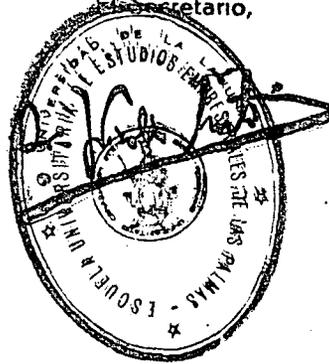
ALUMNO Nº CARMEN ROLDAN RODRIGUEZ

CALIFICACION APROBADO

FECHA 27 - SEPTIEMBRE - 1978

Las Palmas de G. C. a 23 de OCTUBRE de 1978

El Secretario,



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
LAS PALMAS DE G. CANARIA
N.º Documento 255159
N.º Copia 677566



Ms del Carmen Roldán Rodríguez

PRIMERA PARTE

SITUACION EDUCATIVA ACTUAL

ANALISIS DEL SISTEMA

La organización de la educación en España suscita serios reparos. A la estructura tradicional se le fueron agregando algunas modalidades nuevas, pero sin la integración orgánica que reclama el carácter global y unitario que debe tener el sistema educativo.

La desconexión entre los diferentes grados educativos, se manifestaba en diversos e importantes aspectos. Cuando desde el nivel de educación superior se reprochan a la enseñanza media las lagunas y deficiencias con que llegan los estudiantes a la Universidad o cuando los profesores de Institutos y Colegios se quejan del rendimiento del nivel primario que precede al ingreso en esos centros, se está señalando la necesidad de definir con claridad los cometidos, responsabilidades y niveles de rendimiento de cada ciclo dentro de una perspectiva global y de conjunto.

Por otra parte, a los alumnos que pasaban de un nivel educativo a otro, no les acompañaba una información sistemática sobre sus antecedentes escolares y sobre sus rasgos y aptitudes, procedente de las instituciones en que cursaron sus estudios anteriores, que evitaría a los nuevos profesores el grave inconveniente de partir de cero en aspecto tan importante. El tránsito de la educación primaria a la media, por ejemplo es particularmente brusco: el niño, a los diez años, pasa de una dirección educativa unitaria a cargo de un solo maestro a la de varios profesores, cada uno con exigencias y métodos de trabajo distintos, quedando así diluida la responsabilidad de la formación integral del alumno.

En la base de la estructura del sistema educativo español se observaba una anomalía muy grave: la existencia de dos niveles diferentes de educación primaria. Para los niños que ingresaban en centros de Enseñanza Media, la duración de la escolaridad primaria llegaba solamente hasta los diez años de edad; para los demás, hasta los catorce. De este modo, la sociedad pierde la aptitud, potencialmente tan importante, de las inteligencias que quedan sin rendir su fruto por las dificultades que encuentra para continuar estudios de nivel medio el sector de población que sigue en la escuela primaria después de los diez años.

En el proceso de evolución psicológica del niño y de su capacidad de aprendizaje, la edad de diez años no tiene una significación especial. Es alrededor de los once a doce años cuando se inicia generalmente una nueva etapa psicológica que se caracteriza, entre otros aspectos, por una mayor capacidad para la comprensión del pensamiento abstracto, que es de gran importancia en el aprendizaje. El abandono temprano de la escuela primaria, obligaba a los centros de enseñanza media a cumplir funciones más propias del ciclo primario, para llenar las lagunas de conocimientos con que les llegaban los alumnos.

En el acceso desde la enseñanza primaria a los Centros de Formación Profesional, existían inconvenientes además de los indicados en relación con la enseñanza media general. Los más importantes son que los planes de estudio en las Enseñanzas Profesionales no están sincronizados entonces, con la Enseñanza Media General y que las conexiones con otros niveles educativos eran muy escasas, con lo que se limitaban, a los alumnos, las oportunidades de promoción dentro del sistema.

Entre el término del bachillerato superior y el ingreso en la universidad, se estableció el curso Preuniversitario. La preparación adquirida a lo largo de toda la enseñanza media era insuficiente para la Universidad. Las sucesivas y frecuentes reformas del curso Preuniversitario, acreditan la insatisfacción existente respecto a sus resultados. En la actualidad se mantiene ese descontento. El fracaso repetido en las pruebas de madurez, en la selectividad, plantea muy serios problemas al creciente número de estudiantes que, al llegar a la edad adulta, se encuentran en la penosa situación de quién no ha adquirido una preparación que le permita incorporarse rápidamente y con eficiencia a una ocupación productiva. El desaprovechamiento de los esfuerzos del alumno y de los recursos familiares y estatales destinados a la educación que eso supone es lamentable.

El mantenimiento de las carreras tradicionales, de larga duración, con planes de estudios muy rígidos y diferenciados, no permitían tampoco el paso fácil de una especialidad a otra. De este modo cualquier vacilación vocacional, puede acarrear consecuencias desastrosas para el individuo y en definitiva para la sociedad. Tampoco existían posibilidades para reingresar del mundo del trabajo al sistema educativo,

La movilidad dentro del sistema educativo se vio efectuada, entre otros factores, por dos problemas internos del sistema: los exámenes y la falta de servicios de orientación educativa y profesional. El problema de los exámenes sigue requiriendo una seria revisión, puesto que en ciertos casos, se llega a supeditar los fines genuinamente formativos de la educación al del éxito inmediato en determinadas pruebas. Es evidente la necesidad de una valoración del rendimiento educativo: la importancia misma de la educación y la necesidad de su perfeccionamiento, los recursos que se le consagran y sobre todo, el derecho del alumno a recibir una buena educación exigen una apreciación de los resultados educativos.

Esa apreciación será mucho más completa y justa si es la consecuencia de una observación continuada del alumno por parte de los profesores a lo largo de todo el curso y si comprende to dos los aspectos de su formación, que si se fía a la realización de una prueba, apresurada y limitada a la apreciación de unos conocimientos. Si el número de alumnos suspendidos excede de un porcentaje razonable, se impone la necesidad de un análisis de causas, entre las que podrían estar la exigencia de niveles excesivos de conocimientos, la falta de educación y eficacia de los métodos didácticos o una orientación de la enseñanza que lleva a seleccionar unos pocos, en vez de concebirla como un servicio de ayuda y promoción de todos.

La falta de servicios adecuados de orientación educativa y vocacional también ha repercutido de manera desfavorable a la situación total del sistema educativo. La necesidad de orientación es igualmente imperiosa a la hora de la opción entre las especializaciones que ofrece el sistema educativo en sus niveles medio y superior. Esa orientación tiene que concebirse como un proceso continuo. El establecimiento de los servicios de orientación y la formación del profesorado en este sentido permitiría una mejor educación y contribuiría al bienestar individual en la medida en que ayudase al estudiante a encontrar su camino profesional. Todo ello redundaría, en definitiva, en un mayor rendimiento, a nivel social, de los gastos públicos y privados que supone la educación.

LA PROCEDENCIA SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES

Las posibilidades de acceso a la educación están muy condicionadas por la categoría socio-económica de las familias. Podría decirse que coexisten en nuestro país dos sistemas educativos: uno para las familias de categoría socio-económica media y alta y otro, para los sectores sociales menos favorecidos. En el primer caso, las familias suelen enviar a sus hijos a los centros privados de Enseñanza Primaria o Media, y posteriormente tienen la posibilidad de cursar estudios universitarios. Del segundo grupo social proceden los alumnos de las escuelas públicas. Las posibilidades que estos alumnos tienen de seguir estudios después de la Enseñanza Primaria son bastantes limitadas por razones económicas y, generalmente, se agotan en el nivel medio de la educación o en el aprendizaje profesional.

El pequeño porcentaje de asistencia a Enseñanza de grado medio o superior, revela las dificultades que encuentra el agricultor español para dar acceso a sus hijos a un nivel de estudios superior a los que él recibió.

Las posibilidades de acceso a la educación de los hijos del obrero agrícola son aún menores. Prácticamente quedan limitadas a la Enseñanza Primaria.

Los hijos de los obreros asalariados tienen mayores oportunidades que los hijos de los agricultores por el medio ambiente en que viven.

El grupo de trabajadores manuales con un "status" económico y social muy similar al del jornalero agrícola, tienen más posibilidades de que sus hijos estudien en centros de enseñanza que el grupo de agricultores. La diferencia tan acentuada puede ser debida a dos factores principales: 1º que viven en núcleos de población mayores y el acceso a los niveles educativos les resulta más fácil y menos costoso; 2º que aprecian en mayor medida que el agricultor o el obrero agrícola el valor de la educación como medio de ascensión social, ya que la ciudad es mejor observatorio que el campo en este aspecto.

Entre el personal de servicios, la tasa de enseñanza Media es superior también al del sector agrícola.

LA EDUCACION COMO EMPRESA

Es evidente la presencia cada vez mayor que en la esfera educacional van teniendo la economía, de una parte, y la sociología de otra. Nociones como rentabilidad de la educación, relaciones entre educación y desarrollo, entre educación y movilidad social, etc. constituyen conceptos incorporados definitivamente a las ciencias de la educación. Por lo mismo, la consideración de los fenómenos educativos desde la constitución de la empresa y la aplicación a aquellos de las técnicas aportadas por la psicología social, y aún por la psicología industrial, puede ser fructífera siempre que no se pierda de vista el tipo especial de empresa en que consiste la educación.

En consecuencia, la organización escolar, que viene a ser como uno de los planos en que se realiza una política educacional determinada, puede ligitimamente tomar de la organización empresarial los grandes principios reguladores de su acción cuidando siempre de adaptar el dispositivo a las situaciones concretas a que sirve. Como se dijo en la Conferencia sobre la Crisis Mundial de la Educación, en Williamsburg(1.967), la educación ofrece unos caracteres muy particulares: está "fuera del mercado", y, por ello, los resultados de la aplicación de un determinado procedimiento, no llegan a apreciarse con la rapidez con que pueda hacerse respecto a una empresa industrial o mercantil. Sus objetivos no son tan apreciables a simple vista ni tan sencillos como "en un banco, una fábrica o la mayor parte de los servicios públicos: por tanto conviene ponerse de acuerdo para definirlos".

La misma Conferencia convino en señalar que si las relaciones humanas son importantes en cualquier empresa, en la de tipo educativo son esenciales. "Informar, consultar, convencer a los demás, aprender uno mismo, es decir educar y educarse, son el fundamento de una administración eficaz de la educación. En esto nada hay de extraordinario: como la administración no puede ser de otro carácter que lo que administra, la administración de la educación sólo puede ser un proceso educativo".

Donde la problemática de la reforma educacional tiene uno de sus puntos de controversia más agudos, es en el hecho ocasionado por la aplicación de las técnicas modernas: laboratorios de lengua, televisión, máquinas de enseñar, etc.

Evidentemente, un cambio de actitud en la enseñanza acarrea un cambio en su organización y administración. La Conferencia de Williamsburg recomendaba a este propósito que la administración pública debía estructurarse en dos clases de departamentos: a) de tipo funcional, en donde deben encuadrarse, por ejemplo, los de planificación y programas; y b) de ejecución o líneas, en que quedarían adscritos, entre otros, los de personal y presupuestos.

En este mismo plano, la Organización y la Administración educativa deben considerar planteamientos de principio sumamente importantes, que tocan a la filosofía misma de la educación que inspire, en cada caso, al sistema. Así, administración centralizada o descentralizada, la distribución de la autoridad y de las obligaciones en el seno de la administración pública etc. Tales consideraciones conducen de nuevo, al planteamiento de la Organización escolar como la organización de una empresa.

LA ORGANIZACION Y ADMINISTRACION ESCOLAR

Las teorías modernas sobre organización parten de la idea de que la empresa tiene un carácter social, que no puede ser olvidado. La organización se configura hoy como un esquema de acción social.

Para muchos autores organización y administración son términos equivalentes. Pero, en rigor, se trata de palabras con un significado muy preciso y diferente. La primera hay que entenderla como la estructura de servicios o funciones que han de realizarse para conseguir los fines y objetivos de la empresa. La organización es un proceso que puede estructurarse así:

FINES Y OBJETIVOS

ESTRUCTURA DE FUNCIONES

ADMINISTRACION

COORDINACION

Por tanto la empresa organizada supone; en primer lugar, la determinación de una serie de fines y objetivos, la estructura de los servicios de acuerdo con su importancia e interés dentro del planteamiento general de la empresa, la distribución de las diversas funciones entre los elementos personales que han de ejecutarlas y la coordinación de los grupos y niveles de trabajo. En este esquema, la administración es una tarea concreta del acto organizativo.

El sistema educativo moderno, entendido como empresa, ha tomado los principios científicos de la organización para aplicarlos a la realidad escolar. En ésta, tanto si se le estudia a partir de la clase, que es la unidad más simple, o desde el sistema escolar, como realidad más compleja, se observa que está c

constituida, de un lado, por elementos personales, materiales (de contenido) etc., y de otro, por una serie de actividades específicas. Las estructuraciones de todos estos elementos constituyen el contenido de la organización y administración escolar.

Al examinar la realidad española se advierten en ella dos características fundamentales:

1.- Todos los elementos que la forman se implican mutuamente, es decir, no puede entenderse cada uno de ellos de un modo aislado, sino en su relación con los demás, vistos desde todos los ángulos y niveles posibles.

2.- La realidad es dinámica; no es algo que permanece invariable, sino que continuamente cambia en función de las circunstancias. La organización no tiene sentido si no es respecto a su aplicación práctica a situaciones concretas. La organización y administración escolar debe atender este aspecto y buscar en todo momento el perfeccionamiento de sus esquemas de acción.

¿Cómo se puede llegar a término esta organización administrativa de la realidad escolar?. Los principios de la organización general de las empresas son válidos, aunque hay que ajustarlos a las condiciones y peculiaridades de la realidad escolar.

EDUCACION PERMANENTE

El concepto moderno de la educación permanente ha venido a modificar el esquema docente tradicional. Si la educación debe seguir en cada individuo y en cada grupo social, el ritmo de los avances científicos y tecnológicos, no basta con que se actualice periódicamente mediante cursillos: tiene que experimentar un reajuste continuo para acomodarse a las posibilidades de desarrollo intelectual, afectivo y social, de modo que se asimilen en cada coyuntura los contenidos adecuados a las capacidades individuales y a las exigencias de la preparación social y profesional. Por ello, sin duda, la Declaración Universal de los Derechos Humanos se guarda de mencionar al niño como sujeto de la educación, refiriéndose, en cambio, a la "persona", lo que equivale a proclamar implícitamente el principio de la educación continua o permanente.

EL DERECHO A LA EDUCACION

El derecho a la educación es un derecho primario; puede decirse que condiciona en cierto modo los demás derechos humanos, puesto que es difícil concebir el pleno acceso a éstos y su debida utilización sin el requisito previo de educarse en el auténtico sentido, es decir, de hacerse una persona. Se está lejos todavía de haber implantado la igualdad de posibilidades de acceso a la enseñanza.

La educación es obra conjunta de diversas instituciones. En primer lugar, desde el punto de vista cronológico, la familia, que no siempre reúne las condiciones requeridas para llevar a cabo tan importante función. Y ello no solamente a causa de la posible ignorancia de los padres, aunque también factor es uno de los más considerables, sino también porque todas las instituciones sociales están inmersas en una especie de atmósfera global que modela, limita y condiciona su acción. Si bien la familia actúa la primera en la educación física, mental y moral de los hijos, éstos crecen en un ambiente social extrafamiliar que frecuentemente rectifica o contradice los lineamientos de la formación familiar.

Otro tanto debe afirmarse de los Centros docentes. Con unas u otras orientaciones, ellos proporcionan una preparación de acuerdo con sus respectivos programas, sus posibilidades materiales, la calidad de la formación y los métodos de enseñanza de sus maestros; pero en modo alguno pueden contrarrestar totalmente los condicionamientos impuestos por las características bio-psíquicas de sus alumnos, por los influjos de la educación familiar (hábitos, actitudes básicas, valoraciones esenciales etc.) y por la modelación difusa y poderosa del ambiente social.

El grado de elevación y riqueza o, por el contrario, de penuria o debilitación, que alcance el bien común dependerá, en gran medida, tanto de la calidad de la educación cuanto de algo que predetermina la posibilidad de la misma.

La educación capacitará a todas las personas para participar eficazmente en una sociedad libre, promoverá el entendimiento, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y grupos raciales, étnicos y religiosos y fomentará las actividades de la Naciones para el mantenimiento de la paz.

© Del documento, los autores. Digitalización realizada por ULPGC. Biblioteca Universitaria, 2009

LA ORGANIZACION Y FINANCIACION DE LOS CENTROS

La organización de los centros, su ambiente, el espíritu general que les anime y las posibilidades de financiación, inciden poderosamente sobre todos los elementos, llegando con frecuencia a condicionarlos en un sentido radical: la enexistencia de un equipo dirigente y de una organización acertada puede ahogar ñps elementos valiosos de los planes y de los profesores; por el contrario, uan dirección adecuada permite en muchos casos desplegar todas las posibilidades de unos y otros, suplir- al menos parcialmente- las deficiencias y obtener los máximos resultados compatibles con el sistema general.

Aunque en la educación son más importantes los hombres que los recursos económicos, es preciso no olvidar - por conocidas que parezcan- las dificultades edonómicas en materia de gastos de sostenimiento que atraviesan buena parte de los centros docentes.

Mientras no se aborde en su profundidad el problema económico, seguirán existiendo:

- Zonas del país que carecen del necesario número de puestos escolares.
- Centros - estatales o no- de reconocida calidad, que no progresan más por falta de ayuda.
- Centros generalmente "libres" que obtienen beneficios mediante una enseñanza de ífima calidad.
- Alumnos potenciales que no asisten a ningún tipo de Centros por no disponer de ayudas económicas personales.

B I B L I O T E C A S

La dotación de libros por alumno oficial era en 1.970 de 6,6 libros, mientras el coeficiente internacional para este nivel de enseñanza media es de 10 libros por alumno. De este conjunto de bibliotecas, las mejores dotadas y las mejores organizadas son las de los Institutos Nacionales. La impresión general que producen las bibliotecas de este tipo desde un punto de

vista técnico es que, en el mejor de los casos, cubren relativamente bien las necesidades del profesorado, pero prácticamente no prestan servicio útil al alumnado.

Las bibliotecas escolares o de Enseñanza Primaria, están concebidas para auxiliar al maestro en su función, a la vez que para completar y perfeccionar la educación del escolar. A partir de 1.964 y con motivo del I plan de desarrollo Económico y Social la administración ha dedicado especial atención al suministro de libros para los Centros de enseñanza primaria.

A N A L F A B E T I S M O

Pese a la tendencia marcadamente decreciente del analfabetismo, queda todavía una gran tarea por cumplir en relación con este complejo problema. Las estadísticas, por perfectas que sean, adolecen de defectos inevitables, entre los cuales el más importante es el relativo al concepto mismo de analfabeto. Son analfabetos absolutos los que desconocen totalmente los símbolos de la lectura y la escritura, y analfabetos relativos los que saben leer y escribir, pero carecen de una cultura elemental, por otra parte no es lo mismo leer y escribir silabeando y dibujando las letras o utilizar la lectura como medio de estudio y solaz y la escritura para expresar sus propios pensamientos y necesidades con un mínimo de corrección. De aquí una gran variabilidad entre datos de analfabetismo de diversas procedencias. Lo que puede afirmarse sin lugar a dudas es que en España se lee muy poco, como lo prueban las tiradas de los periódicos y el consumo de libros por habitante y año, en comparación con los países más desarrollados.

El problema del analfabetismo gravita de manera muy significativa en el promedio de nivel educativo de la población. De 1.963 a 1.968 se desarrolló la Campaña Nacional de Alfabetización, que ha permitido la recuperación de unos 922.350 iletrados, restando por alfabetizar otros 588.000. Se estiman en 116.000 el número de personas que, afectadas en un principio por la Campaña, han fallecido o quedado fuera de la misma por cumplimiento de la edad máxima. La población analfabeta representa el 5,7 por 100 de la población de quince y más años y el 3 por 100 de la población entre quince y sesenta años. La distribución por provincias de esta población analfabeta, referida a diciembre de 1.970, muestra que la alfabetización había alcanzado a 869.938 habitantes, restando por alfabetizar 639.293 repartidos por provincias según refleja el cuadro de la hoja siguiente .

Campana Nacional de Alfabetización y promoción de adultos

Analfabetismo entre 15 y 60 años de edad en hombres y 15 a 50 en mujeres por provincia en 31 de Diciembre de 1.970

PROVINCIA	%	PROVINCIA	%
Baleares	0,12	Navarra	1,61
Alava	0,19	Melilla	1,75
Santander	0,30	Teruel	1,85
Oviedo	0,36	Gerona	1,87
Soria	0,37	La Coruña	2,09
Zaragoza	0,40	Castellón	2,23
Palencia	0,56	Barcelona	2,57
Cuenca	0,58	Pontévedra	2,88
Guipuzcoa	0,61	Málaga	3,49
Tarragona	0,66	Valencia	3,63
León	0,72	Las palmas	3,71
Zamora	0,72	Cáceres	3,73
Salamanca	0,73	Toledo	4,17
Huesca	0,82	Almería	4,82
Orense	0,87	Murcia	4,90
Logroño	0,88	Sta. Cruz Tenerife	4,94
Guadalajara	0,90	Alicante	5,07
Segovia	0,91	Córdoba	5,35
Burgos	0,99	Huelva	5,78
Valladolid	1,03	Granada	6,05
Ceuta	1,15	Albacete	6,50
Lérida	1,32	Ciudad Real	6,65
Madrid	1,33	Badajoz	7,49
Vizcaya	1,42	Sevilla	7,90
Avila	1,60	Jaén	9,90
Lugo	1,60	Cádiz	12,67

La lucha contra el analfabetismo es extremadamente difícil por una serie de variadas razones: Su causalidad es varia, por lo que la terapéutica exclusivamente cultural no basta para extirparlo. El analfabetismo, índice básico del subdesarrollo cultural, va de la mano con el subdesarrollo económico y social, como lo demuestra el paralelismo de los índices de uno y otro fenómeno, tanto a nivel interprovincial como a nivel internacional. En las regiones o comarcas económicamente deprimidas, donde la renta "per capita" es escasa y no está bien distribuida, la posesión de la cultura elemental constituye un lujo desprovisto de utilización para muchas gentes. La creación de escuelas no basta, por sí misma, para extirpar el analfabetismo en las zonas subdesarrollada, paralizadas aún por la inercia histórica, que hace más profunda la limitación de expectativas y aspiraciones originada por la acción de los determinismos geoeconómicos y sociales. En tales casos, ni las disposiciones legales más estrictas logran el riguroso cumplimiento de la obligatoriedad escolar, como lo prueba la abundante e incumplida legislación dictada para evitar la evasión de los alumnos. Además, el ataque a fondo del analfabetismo reclama medidas conjuntas encaminadas a combatir, a la vez, el subdesarrollo económico y el subdesarrollo cultural. Por otra parte, no se adaptan a la alfabetización de adultos los métodos propios de la alfabetización de los niños; los planes tendrán que tener en cuenta la distinta motivación de unos y otros. Dado que los analfabetos sólo utilizan sus posibilidades de estudio y aprendizaje cuando se les ofrecen perspectivas e incentivos relacionados con el mejoramiento de su situación profesional y económica.

ADMINISTRACION Y FINANCIACION DE LA EDUCACION

Puede decirse que todas las administraciones de la educación se hallan en una situación compleja, erizada de dificultades, con un panorama de enormes responsabilidades y con la contrapartida de una insuficiencia de medios técnicos y financieros para hacerle frente. Dos tendencias contradictorias e igualmente generales afectan a la mayoría de las administraciones de la educación. En primer término, el creciente interés social por la educación y la consiguiente extensión continua de la acción educativa. La educación se considera hoy como un factor fundamental del desarrollo económico, y al ser éste uno de los objetivos fundamentales del Estado moderno, inevitablemente ha aumentado la acción administrativa, tanto en intensidad como en extensión. La igualdad ante la educación ha venido a convertirse en uno de los postulados de la política de hoy.

La rapidez del cambio social en una era tecnológica ha dado origen a la educación permanente. Ello supone una nueva extensión del papel de la educación y, por tanto, una nueva exigencia al Estado para que actúe también en este campo.

Es imprescindible considerar que los gastos de administración en materia de educación constituyen inversiones productivas.

En materia de administración de la educación la tecnificación ha sido parcial y muy escasa.

Entre los problemas que actualmente plantean a la administración educacional, es imprescindible hacer alusión al menos a los más graves. Entre éstos pueden destacarse los problemas referentes a la oferta de servicios educativos. Será necesario estudiar las formas que permitan que la educación llegue a toda la población. Otro problema es la educación de adultos, la enseñanza por correspondencia, la programada, la radiofónica, y la televisiva, presuponen nuevas fórmulas de eficacia.

La demanda de educación está tan condicionada por la igualdad como lo está la oferta de servicios educativos por la eficacia del sistema. Para que un sistema educativo pueda cumplir su misión social hace falta que ofrezca igualdad de oportunidades a toda la población.

La planificación de la enseñanza en una organización administrativa debe estudiar la desigualdad social (tanto en sus aspectos económicos como en los de información), la distribución territorial de la población y la movilidad de esta, entre otros problemas. El aspecto de la información es singularmente importante, pues condiciona la movilización de la demanda, tanto sobre el valor de la educación como sobre la utilización de servicios que podrían satisfacerla. Otra necesidad de suma importancia es la de conseguir la mayor educación posible entre el número y tipo de profesionales y mano de obra que se forman y las necesidades del empleo. Esta coordinación viene a significar, simplemente, la adaptación del sistema educativo a la sociedad a la que debe servir. Para ello es imprescindible una organización administrativa atenta al estudio prospectivo de la evolución social y a la realización de las adaptaciones y cambios correspondientes en el sistema educativo.

Gran parte de los problemas surgidos en la administración educativa han sido consecuencia de la desigualdad experimentada en la transformación por el sistema educativo y por la organización administrativa de la educación. El cambio ha sido más rápido en el sistema educativo que en la organización administrativa, debido a que las instituciones de enseñanza están directamente en contacto con la sociedad, mientras que la organización administrativa sólo lo está indirectamente. Por ello, los principios tales como el de la educación permanente, la democratización de la enseñanza y la igualdad de oportunidades, la superación de un sistema de élite y minoritario y otros tantos postulados inciden directamente sobre el sistema educativo produciendo congestiones, tensiones y transformaciones, a veces en forma totalmente desordenadas, pero renovadora.

El sistema educativo ha estado separado durante largos años en niveles sustancialmente distintos. El primero de dichos niveles se consideraba necesario para toda la población, pero el nivel superior se consideraba estrictamente dirigido a una minoría. La incorporación más o menos formal de las enseñanzas profesionales y de las instituciones de educación de adultos o de educación permanente, han venido a transformar en parte el sistema educativo y al mismo tiempo a demostrar la insuficien-

cia de la distribución por niveles de la acción administrativa.

GASTOS DE EDUCACION.-

En las estadísticas relativas a los gastos de enseñanza suelen utilizarse normalmente los gastos exclusivamente presupuestarios. Antes de analizar estos gastos en el caso español es necesario señalar que sólo son significativos en determinadas circunstancias, careciendo de valor representativo en otras. En primer lugar hay que tener en cuenta que los gastos presupuestarios son gastos públicos y que junto a ellos existen los gastos privados, que pueden tener, y éste es el caso de España, una gran importancia cuantitativa. En España el alumnado privado tiene muchos más volumen que en la mayoría de los países europeos, por lo que los gastos públicos no son en España una medida adecuada de los gastos totales, al contrario de lo que ocurre en dichos países, en la mayoría de los cuales la proporción de alumnos oficiales es superior al 80 por 100 y superior al 90 por 100 en algunos de ellos

Otra dificultad que se presenta al comparar los gastos presupuestarios de distintos países se debe a su diversidad de procedencia. Para calcular los gastos públicos en Educación no es posible limitarse al Ministerio de Educación, sino que es necesario sumar los gastos que a este sector dedican todos los departamentos ministeriales. A ello se agrega el hecho de que existen importantes diferencias de criterio al delimitar los gastos educativos. En unos países se comprenden entre estos gastos los de investigación o de deportes, mientras que en otros aparecen separados. Por otro lado, la actividad educativa incluye en algunos países ciertos gastos que no se incluyen en otros; por ejemplo, algunos gastos educativos comprenden determinados servicios escolares (comidas, vestido, etc.), que en otros países están a cargo de las economías privadas.

FACTORES DEMOGRAFICOS Y ECONOMICOS QUE INCIDEN EN LA EDUCACION

FACTORES DEMOGRAFICOS.-

Al elaborar una política educativa se requiere un conocimiento previo de la estructura demográfica de la sociedad respectiva: el estudio del volumen de población, su distribución por sexos y edades, las tendencias del crecimiento vegetativo y los movimientos migratorios interiores que están cambiando continuamente la distribución espacial de la misma. Estos datos proporcionan una información necesaria a la hora de establecer las previsiones de todo tipo en relación con la futura estructura poblacional del país, en función de la cual habrán de adoptarse los distintos tipos de medidas y programas de acción en el campo educativo.

La dificultad de un estudio de esta clase, es decir, el intento de predecir el volumen, magnitud o distribución futura de algunas de estas variables, se ve insudablemente acrecentado cuando, como en el caso de España, la sociedad atraviesa un momento de total y clara transición en todos los campos: económico, social, etc. Por otra parte, el reajuste necesario de ciertos sectores productivos, el grado de movilidad social y geográfica, junto con la propia evolución demográfica, añaden una dificultad más a las previsiones de este tipo.

Tres son las variables que determinan el volumen de población: natalidad, mortalidad y migración exterior.

En general, una baja tasa de natalidad junto con una alta esperanza de vida supone una pirámide de población de pequeña base, es decir, un peso relativamente poco importante de los recursos humanos de baja edad, y una importancia relativa de cierta consideración de las edades más avanzadas. Tal es el esquema demográfico de los países occidentales de alto nivel de desarrollo. Por el contrario en las zonas subdesarrolladas, la población de edades jóvenes constituyen una carga para la población no ya en plena madurez, según los módulos de las sociedades occidentales, sino en periodo de formación vital, dando a este término su significado más amplio (biológico, cultural, laboral etc.). Es frecuente que, en las comunidades del tercer mundo, el volumen de población menor de quince años represente

un 40 por ciento o más de la población total. Por el contrario debido a la corta esperanza de vida, las generaciones de más de sesenta y cinco años tienen muy poca entidad, no llegando al 5 por 100.

Al examinar la pirámide de población española a lo largo de este siglo, puede apreciarse su progresivo envejecimiento, es decir, el peso relativo creciente de las personas de más de 65 años sobre el total de la población. Por otro lado, también se observa que los jóvenes de hasta 15 años han experimentado una disminución de su importancia relativa, al haber pasado de un 32,3 por 100 en 1.920 a un 28,0 por 100 en 1.967. Las causas son principalmente, el continuo descenso de la tasa de natalidad y la continua mejoría de las funciones biométricas de la población (probabilidad de muerte, supervivencia y esperanza de vida). La recuperación que se observa en el peso relativo de las generaciones jóvenes desde 1.950 se debe no tanto a un aumento de natalidad como al continuo descenso de la tasa de mortalidad infantil (menores de cinco años), consecuencia esta última, de la mejoría experimentada en las condiciones sanitarias y dietéticas.

Las migraciones exteriores determinan, junto con el crecimiento demográfico, el volumen de recursos humanos de cada comunidad. A partir de 1.966 cambia el signo de la migración, produciéndose una entrada neta de españoles.

El período 1.920-60 se caracterizó por un continuo proceso de urbanización de la población, agudizado, desde luego, a partir de 1.960. Paralelamente, se ha producido un fenómeno de "desruralización" relativa de la población española; es decir se ha observado una pérdida de importancia relativa de los pequeños municipios en favor de las mayores aglomeraciones humanas. Todos estos datos son lo suficientemente significativos como para tomarlos en consideración a la hora de la programación socioeconómica a nivel regional.

La masa migratoria presenta las siguientes características: 1º el 50 por 100 de estas personas son menores de 25 años; 2º el 15 por 100 son obreros sin cualificar; 3º de los mayores de 15 años, cerca del 6 por 100 son analfabetos. Las principales zonas de absorción de esta población se localizan en Barcelona, Madrid, Valencia y Vizcaya: todas ellas excepto el caso de Madrid, son peri-

féricas. En el volumen de migración neta, algo más del 50% son menores de 25 años. De otra parte, las principales provincias emisoras se encuentran en Andalucía y Extremadura: Córdoba, Jaén y Badajoz.

La incidencia de este fenómeno sobre las estructuras demográficas provinciales no sólo plantea problemas coyunturales de todo tipo, sino que determina unas consecuencias reales que habrá que medir a largo plazo. Es evidente que un considerable volumen de población joven determina, un aumento considerable en las cifras absolutas de nacimientos, lo cual se traduce, en una mayor demanda de servicios educativos. En las zonas con un volumen considerable de salidas de población joven, se producirá el fenómeno inverso.

Las necesidades futuras de educación van a derivarse, fundamentalmente, no tanto del crecimiento natural de la población como de su distribución regional, de las nuevas formas o tipos de asentamientos humanos, del proceso de continua renovación tecnológica y de una mejoría de la situación socioeconómica de las próximas generaciones.

El crecimiento de la población española va a continuar en el futuro, aunque su ritmo de expansión disminuirá respecto al observado en los años precedentes, como consecuencia de la creciente y previsible tendencia de las tasas de natalidad y mortalidad, tanto general como infantil.

Los movimientos migratorios interiores persistirán en los próximos años, aunque con menor intensidad que la observada en los últimos años. El móvil fundamental de estos movimientos es buscar un más alto nivel de vida. También es previsible que por el momento continúe el proceso de desruralización, como consecuencia de la disminución de la importancia absoluta y relativa de la población activa ocupada en las actividades primarias.

La mayor dificultad en la programación de las inversiones en capital fijo social será determinar una localización válida frente a las futuras necesidades educativas regionales. Con todo, ha de ser a este nivel y no a escala nacional como ha de enfocarse, al menos en el campo educativo y cultural, la estrategia del desarrollo. A corto plazo, las comarcas que van a demandar mayores servicios educativos son aquellas que han experimentado un elevado aumento de sus poblaciones, conteniendo, un alto porcentaje de

generaciones en edad escolar. Este fenómeno se ha producido de forma especial en las zonas industriales del Norte, en la región catalana y en Madrid. Si bien es cierto que estos movimientos de población han alcanzado, según parece, su punto de inflexión, no lo es menos que los efectos sobre las estructuras demográficas regionales futuras (tanto en zonas de emigración como de inmigración) habrá que medirlos a más largo plazo. En todo caso, y limitándose al campo educativo, parece que los movimientos internos de recursos humanos van a favorecer la concentración de medios físicos con las consiguientes economías de escala.

En el nivel actual de desarrollo de España son razones fundamentalmente económicas las que condicionan el acceso al nivel educativo superior. Tal tendencia, va continuar en un futuro próximo. Se prevee una notable expansión de la demanda social de los bienes de la cultura, de la enseñanza y de las formas educativas de esparcimiento.

FACTORES ECONOMICOS.-

La necesidad de conocer con la mayor exactitud posible la estructura ocupacional del país y sus perspectivas, al introducir cambios en el sistema educativo, es indudable. Empleo y formación recibida constituyen un binomio inseparable. De la adecuación entre el nivel educativo y el tipo de trabajo realizado nacerá en todo caso, uno de los factores esenciales de bienestar individual y social. Las dificultades para que esta adecuación llegue a producirse son también sobradamente conocidas.

La extensión vertical y horizontal del sistema de enseñanza, su desarrollo cuantitativo, no sigue una evolución acorde con la evolución social del país. De este modo, los desajustes se producen inevitablemente, sobre todo en períodos como el que actualmente atraviesa España. Se deja sentir la necesidad, de hacer más flexible el sistema y proporcionar al alumno una serie de conocimientos básicos e instrumentales que le permitan abordar con la necesaria rapidez otros tipos de estudios de mayor especialización.

El cambio constante de la estructura ocupacional y la continua creación de necesidades como consecuencia de los avances científicos y técnicos, traen consigo un inevitable replanteamiento del contenido de la educación. Esos cambios en la estructura ocupacional y la influencia que la propia evolución del sistema supone hacen enormemente difícil la tarea de fijar con exactitud las necesidades de puestos de trabajo en función de su nivel educativo.

Existe escasa información estadística sobre los niveles de formación de la población activa clasificada convenientemente por sectores y subsectores de producción y por categorías profesionales. Esta falta de datos obliga a equiparar diversas categorías profesionales y a establecer equivalencias no siempre exactas entre dichas categorías.

Sigue siendo aún muy grande el peso relativo del personal semicalificado y no calificado con respecto a la población activa total; esto es, de las personas con niveles de formación no superiores a los de la enseñanza primaria y, en la mayoría de los casos, no cursada completamente. El decrecimiento continuo de estas categorías profesionales en los últimos años debe atribuirse, al menos en una parte importante, al fenómeno migratorio.

El aumento más notable, en términos relativos, ha sido ex-

Perimentada por las categorías profesionales intermedias(empleado medio o asimilado y empleado), seguidas de algunas de las categorías superiores(empleado superior o asimilado y técnico superior o asimilado). Es cierto, por otra parte, que estas categorías y sobre todo las intermedias, todavía representan un peso muy pequeño en relación con la población activa total.

La categoría de directivos no ha sufrido apenas variación. Este hecho parece indicar una cierta carga tradicional con respecto a estos puestos superiores.

La reestructuración y modernización de los tres sectores productivos hará sentir la necesidad inmediata de puestos de trabajo con características muy distintas a las hasta ahora conocidas, puestos que exigirán un nivel medio de formación con breves períodos de especialización posterior. Este hecho, que será especialmente patente a corto plazo en los sectores de la industria y los servicios, es ya un fenómeno comprobado en los países que se encuentran en etapas avanzadas del desarrollo. A este respecto cabe señalar el estudio llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, actualizado en distintas ocasiones, sobre el enorme número de profesiones posibles que el desarrollo de los dos sectores mencionado produce. Las breves consideraciones anteriores, por tanto, deben servir para modificar el enfoque dado a las proyecciones hasta aquí utilizadas, las cuales, ante los cambios de estructura previstos, han de juzgarse válidas para un número muy reducido de años.

DATOS COMPARATIVOS DEL ALUMNADO EN LOS DIVERSOS NIVELES Y CLASES DE ENSEÑANZA - CURSOS 74-75 y 75-76

NIVELES	Curso 74-75				Curso 75-76			
	Total	Estatl	Iglesia	Seglares	Total	Estatl	Iglesia	Seglares
Preescolar Porcentaje	853.322	322.685 37,80	285.568 33,45	245.069 28,71	920.336	347.026 37,70	289.124 31,41	284.186 30,87
E.G.B. Porcentaje	5.361.771	3.229.863 60,23	1.316.809 24,55	815.099 15,20	5.473.468	3.311.493 60,50	1.287.265 23,51	874.710 15,98
B.U.P. Porcentaje	504.054	261.032 51,78	138.971 27,57	104.051 20,64	563.110	277.012 49,19	147.364 26,16	138.734 24,63
C.O.U. Porcentaje	160.124	107.405 67,07	24.105 15,05	28.614 17,86	185.695	125.231 67,43	26.678 14,36	33.786 18,19
F. Profes. Porcentaje	233.915	80.361 34,35	55.863 23,88	97.691 41,76	305.254	120.112 39,34	75.515 24,73	109.627 35,91
TOTAL Porcentaje	7.113.186	4.001.346 56,20	1.821.316 25,60	1.290.524 18,14	7.447.863	4.180.874 56,13	1.825.946 24,51	1.441.043 19,34

A S P E C T O J U R I D I C O
=====

a) Justificación a la adopción de Sociedad Anónima

La adopción de la forma jurídica de Sociedad Anónima para nuestra empresa, esencialmente deriva de la ventaja que ofrece en el Derecho Español.

El primer fundamento que hemos considerado, ha sido el capital social. Aunque inicialmente es de cincuenta millones de pesetas y de momento no deba revestir necesariamente la condición de Sociedad Anónima, las posibilidades expansivas de la empresa así lo requieren.

Por otro lado, una urgente ampliación de capital sería más viable en este tipo de sociedad que en una colectiva, por contraposición. La inclusión de nuevos socios, aún comprendiendo aportaciones ínfimas o un accionariado popular que satisfaga de inmediato este desarrollo de capital es más factible que las posibilidades que tengan los socios de una entidad colectiva de aportar por propios medios una elevada cantidad de dinero.

Si la forma adoptada fuese de Sociedad de Responsabilidad Limitada, y surgiese la necesidad de ampliar el capital y en consecuencia esta cifra de garantía social superase los cincuenta millones, preceptivamente habría de procederse a una transformación. Otro punto más que apoya esta justificación. La limitación de la responsabilidad de los socios en cualquier aspecto, que establece el artículo cuarenta y uno de la Ley sobre Régimen jurídico de las Sociedades Anónimas de 17 de Julio de 1.951, es otra superioridad frente a las sociedades personalistas.

Una argumentación que particularmente no es válida para nuestra empresa, pero que cabe su distinción por considerarse como ventaja con respecto a la de responsabilidad limitada, es que en estas últimas, el capital ha de estar totalmente desembolsado al constituirse la sociedad y consiguientemente los socios han de disponer del efectivo, mientras que en la Anónima, con el desembolso inicial del veinte y cinco por ciento basta. Si la persona accionista no dispone de la integridad de su aportación al momento de la constitución, ello no le supone obstáculo si puede obtenerlo dentro de los plazos previstos para el siguiente desembolso.

Otra prueba que se puede argüir para citar como desventaja de la limitada en contrapartida con la anónima, es la limitación del número de socios a cincuenta partícipes.

Para finalizar con carácter general a favor de las sociedades anónimas, digamos que el legislador quiso imponer la forma anónima a las sociedades llamadas a regir empresas de gran envergadura y reservar la forma de sociedad de responsabilidad limitada, para las compañías titulares de empresas de volumen económico más modesto. Toda la serie de características que concurren en la sociedad anónima citadas anteriormente, han determinado que un gran número de empresas, adopten la organización de la sociedad anónima.

b) Constitución.Estatutos de la Sociedad.

El Colegio Romen S.A. Domiciliado en Arrecife de Lanzarote, calle Sto. Domingo nº1, dió comienzo a sus operaciones económicas, el dia de la fecha de la escritura de constitución y la componen los siguientes Sres:

Don José Ruiz de Moza, casado con Doña Isabel Mendez López, de profesión Profesor Mercantil, domiciliado en esta ciudad, calle Panamá nº8.

Don Ismael Corcuera Benitez, casado con Doña Pilar Morales García, de profesión Economista, domiciliado en esta ciudad, calle La Paloma nº 10.

Don Manuel Marrero Reguillón, casado con Doña Beatriz Ramirez Miranda, de profesión Abogado, domiciliado en esta ciudad Avda. Mancomunidad n 20.

Don Federico Tejera Martínón, casado con Doña Mª Soledad Reguera Viera, de profesión Perito Mercantil, domiciliado en esta ciudad, calle Fajardo nº 12.

Don Ignacio Oyarzun Espinosa, soltero, de profesión, Ingeniero Técnico, domiciliado en esta ciudad, calle Gral. Primo de Rivera nº 18.

Don Ricardo Curbelo Luzardo, casado con Doña Mª del Carmen Bethencourt Umpierrez, de profesión Licenciado en Ciencias Empresariales, domiciliado en esta ciudad, calle Nicaragua nº 6.

Don Antonio Lorenzo Villalba, soltero, de profesión Maestro de E.G.B. domiciliado en esta ciudad calle León Castillo nº 24.

Don Rafaél Tavio Diaz, casado con Doña Leonor Dominguez Cedrés, de profesión maestro de E.G.B. con domicilio en la calle Triana nº 18 de esta ciudad.

Don Alfonso Cabrera de León, casado con Doña Dolores Lecumberri Batista, de profesión Licenciado en Biológicas, con domicilio en esta ciudad, calle Hermanos Zerolos nº 10.

Don Joaquín Jimenez Delgado, soltero, de profesión Maestro de E.G.B. domiciliado en esta ciudad, calle Francos nº 2.

Todos mayores de edad, de nacionalidad española.

Los Sres. mencionados dejan constituida esta Sociedad de acuerdo con las cláusulas siguientes:

Primera.- El capital social asciende a cincuenta millones de pesetas, dividido en cincuenta mil acciones de mil pesetas cada una. Se suscriben en su totalidad por los fundadores así:

Don José Uiz de Mora, cinco mil acciones que llevan los números uno al cinco mil.

Don Ismaél Corcuera Benitez, cinco mil acciones que llevan los números del cinco mil uno al diez mil.

Don Manuel Marrero Reguillón, cinco mil acciones que llevan los números del diez mil uno al quince mil.

Don Federico Tejera Martínón cinco mil acciones que llevan los números del quince mil uno al veintemil.

Don Ignacio Oyarzun Espinosa cinco mil acciones que llevan los números del veinte mil uno al veinticinco mil.

Don Ricardo Curbelo Luzardo cinco mil acciones que llevan los números del veinticinco mil uno al treinta mil.

Don Antonio Lorenzo Villalba cinco mil acciones que llevan los números del treinta mil uno al treinta y cinco mil.

Don Rafael Tavío Díaz cinco mil acciones que llevan los números del treinta y cinco mil uno al cuarenta mil.

Don Alfonso Cabrera de León cinco mil acciones que llevan los números del cuarenta mil uno al cuarenta y cinco mil.

Don Joaquín Jimenez Delgado cinco mil acciones que llevan los números del cuarenta y cinco mil uno al cincuenta mil.

Cada socio fundador ha ingresado en efectivo sus respectivas aportaciones de cinco millones de pesetas cada uno.

Segunda.- Dando a este acto de la escritura la cualidad de Junta Universal, los fundadores acuerdan por unanimidad designar el primer Consejo de Administración en las personas de Don José Ruiz de Mora, Don Ismaél Corcuera Benitez, Don Manuel Marrero Reguillón. Las personas designadas aceptan el cargo.

Tercera.- Se da a este acto el carácter de primer Consejo de Administración, siendo elegido Presidente, Don José Ruiz de Mora, Presidente Suplente Don Ismaél Corcuera Benitez y secretario Don Manuel Marrero Reguillón, quienes aceptan.

Cuarta.- La sociedad que se constituye se registrá por los siguientes estatutos.

ARTICULO 1º.- Por fundación simultánea, se constituye una Sociedad Anónima bajo la denominación "Colegio Romen".

ARTICULO 2º.- Su objeto será impartir enseñanza en sus niveles de ~~Primaria~~ Escolar, Primera y Segunda Etapa de E.G.B.

ARTICULO 3º.- Dará comienzo a sus operaciones el día de la firma de la escritura de Constitución y subsistirá por tiempo indefinido.

ARTICULO 4º.- Tendrá su domicilio en Arrecife de Lanzarote, calle Sto. Domingo nº1.

ARTICULO 5º.- El capital social se eleva a la cifra de cincuenta millones de pesetas representado por cincuenta mil acciones de mil pesetas nominales cada una, totalmente desembolsadas.

ARTICULO 6º.- La junta general quedará válidamente constituida en primera convocatoria, cuando concurren a ella un número de socios que representen al menos el setenta y cinco por ciento del capital social. Si no tuviese efecto la primera, en segunda convocatoria el porcentaje mínimo será del cincuenta por ciento. Entre la primera y la segunda reunión mediará un plazo de cuarenta y ocho horas.

ARTICULO 7º.- La junta general ordinaria se convocará mediante anuncio público en el Boletín Oficial del Estado y en la totalidad de los diarios de Las Palmas de Gran Canaria, un mes antes de la fecha fijada para su celebración.

ARTICULO 8º.- La Junta General Ordinaria será presidida por el accionista que se designe en cada caso. El Secretario será elegido por el mismo procedimiento.

ARTICULO 9º.- El acta de la junta necesariamente ha de aprobarse a continuación de su celebración.

ARTICULO 10.- La juntas generales ordinarias se celebrarán en el domicilio social o en cualquier local de Arrecife designado por el Consejo de Administración.

ARTICULO 11º.- En las juntas generales extraordinarias, se tratarán los asuntos consignados en la convocatoria y para su anuncio y celebración se observará lo dispuesto para las juntas generales ordinarias.

ARTICULO 12º.- Podrán asistir a las juntas los componentes de la plantilla del colegio.

ARTICULO 13º.- Ningún accionista podrá hacerse representar por otra persona. No se exige un número mínimo de acciones para optar al derecho de voto.

ARTICULO 14º.- La administración y representación de la Sociedad en las más amplias facultades, estará encomendada al Consejo de Administración y las personas integrantes del mismo serán respectivamente accionistas.

ARTICULO 15º.- El Consejo estará formado por un número de miembros no inferior a tres ni superior a cinco. El primero será designado por los otorgantes de la escritura fundacional. Cada año en la primera junta general que se celebre, se procederá a la renovación parcial, aunque, naturalmente, el que figure hasta el momento puede ser ratificado indefinidamente.

ARTICULO 16º.- La retribución del Consejo de Administración consistirá en un veinte por ciento de los beneficios líquidos e igualmente libre estos beneficios líquidos se reconocen a los accionistas un dividendo mínimo del cinco por ciento.

ARTICULO 17º.- La comparecencia de la sociedad en juicio se estimará por los acuerdos de la Junta General.

ARTICULO 18º.- El ejercicio social, comenzará el 1º de Septiembre y terminará el 31 de Agosto de cada año. Excepcionalmente, el primer ejercicio se iniciará el día de la firma de la Escritura de Constitución y terminará el 31 de Agosto siguiente.

ARTICULO 19º.- A los beneficios obtenidos, se dará el destino que en cada caso acuerde la junta general.

ARTICULO 20º.- A partir del cuarto año de actividad empresarial, se comenzará a crear una reserva estatutaria consistente en el diez por ciento de los beneficios líquidos, destinada a la creación de la Fundación del Colegio Romen.

ARTICULO 21º.- Si procediese la liquidación de la Sociedad, el activo resultante después de satisfacer los débitos pendientes, si hubiesen, se repartirán en un treinta por ciento entre los accionistas y el setenta por ciento restante pasará a formar parte de

la fundación del Colegio Romen.

ARTICULO 22º.- Todas las diferencias entre la sociedad y los accionistas, o entre estos, serán sometidas a la ley sobre Arbitrajes de Derecho Privado de 22 de Diciembre de 1.953.

Ilto. Sr:

Ma Rosa García de Paredes Ruiz, Maestra Nacional, natural de Las Palmas de 30 años de edad, documento nacional de indentidad nº 45.002.345 con domicilio en Arrecife de Lanzarote calle La Palma nº 28 de nacionalidad española, en representación del colegio Romen S.A. a V.I. respetuosamente

E X P O N E: Que deseando instalar debidamente autorizado, un colegio privado de Enseñanza Primaria denominado Romen S.A. para lo cual dispone de local apropiado, sito en Arrecife de Lanzarote, calle Sto. Domingo nº 1.

Que como directora pedagógica del mismo acompaña toda la documentación exigida por la Orden Ministerial de fecha 15 de Noviembre de 1.945 y demás disposiciones vigentes al efecto. Por todo lo expuesto es por lo que

S U P L I C A a V. I. se digne dar por admitida la presente instancia acompañada de la documentación adjunta y, si a bien lo tiene previo los informes de la Inspección Provincial de Enseñanza Primaria concederle la correspondiente autorización que permita el elgal funcionamiento del Colegio Privado de Enseñanza Primaria denominado Romen S.A. en Arrecife de Lanzarote, calle Sto. Domingo nº 1

Es gracia que espera alcanzar de V.I. cuya vida guarde Dios muchos años.

Arrecife de Lanzarote 20 de Sptiembre de 1.977.

© Del documento, los autores. Digitalización realizada por ULPGC. Biblioteca Universitaria, 2009

d) Datos Técnicos y Personales del Colegio cuya inscripción se solicita.

TITULO.- Colegio Romen S.A.

OBJETO.- La enseñanza.

AREAS QUE COMPRENDE.- Preescolar, Primera y Segunda Etapa de E.G.B.

LUGAR.- Arrecife de Lanzarote.

NUMERO DE AULAS .- 20

COSTE ANUAL A PAGAR POR EL ALUMNO.- 4.794.- Ptas./m. → 43.146.- Ptas/A.

LOCAL.- Propio.

NOMBRE DEL DIRECTOR.- M^a Rosa Garcia de Paredes Ruiz

PLANTILLA DE PROFESORES.-

Lucrecia Martinez de León, Maestra y B^eretaria

Ana M^a Sánchez Arroyo, Maestra.

Sabina Brito Alayón, Maestra.

Sonia Armas Doreste, Maestra.

M^a Luisa Pérez Camacho, Maestra.

Noemi Acuña González, Maestra.

Beatriz Toledo Medina, Maestra.

Inmaculada Martinez Garcia, Maestra

Yolanda Cancio Rodriguez, Maestra.

M^a Teresa Llusía Armas, Maestra

M^a Mercedes Rivera Cañada, Maestra.

Margarita del Castillo Menendez, Maestra.

Angela M^a Corujo de León, Maestra.

Carlota Batista Suárez, Maestra.

Nieves María Arroyo González, Maestra.

Enedina Machín Castro, Maestra.

Carmen Teresa Blanco Cabrera, Maestra.

Agueda Falero Lemes, Maestra.

Encarnación Trujillo Bonilla, Maestra.

Monica Medina Ruiz, Maestra.

M^a del Mar Merino Morales, Maestra.

M^a Victoria Sánchez Quintana, Licenciada en Filología Ingles

M^a Dolores Saavedra Díaz, Instructora de Educación Física.

Olimpia Sánchez Mendoza, Limpiadora

Angela Torres de la Fe, Limpiadora

ASPECTO DE ORGANIZACION Y ADMINISTRACION

Lo que nos puede interesar estudiar en el centro educativo, son los fines, los objetivos, las tareas de las personas y las áreas de actividad como síntesis de una serie de tareas, los recursos materiales en cuanto influyen sobre la "permanencia" de la organización y los recursos humanos.

El directivo debe tener en cuenta que su razón de ser incluye dos responsabilidades, entre otras:

- 1.- Conseguir la máxima calidad de educación posible dada la situación real (que no niega la posibilidad de mejorar la situación misma).
- 2.- Conseguir el mayor rendimiento de los recursos reales: humanos y materiales.

Estas responsabilidades suponen, por una parte, tener una idea clara de las actividades necesarias para conseguir una educación de calidad, y, en segundo lugar, estudiar cómo el mayor rendimiento de los recursos se relaciona con las actividades seleccionadas. Una estructura adecuada permitirá la continuidad de lo imprescindible y el desarrollo de la iniciativa personal, o sea la profesionalidad de los componentes del equipo humano. Es decir, no existe una estructura ideal para cualquier centro en cualquier momento. Sin embargo, si existe una serie de características que son fundamentales para una organización en un momento dado.

a) Los Objetivos .- La Función de este centro educativo, es "crear situaciones de aprendizaje", lo cual no implica una definición de métodos y fines. Sin, embargo, como no se puede considerar una empresa aisladamente, habrá que relacionar el contenido y la forma de expresar estas situaciones de aprendizaje con la sociedad a la que presta sus servicios. Habrá que estudiar también la posibilidad de seguir creando situaciones de aprendizaje, no sólo para resolver problemas de este momento, sino también de cara al futuro.

La dirección por objetivos y el trabajo en equipo son dos medios eficaces para mejorar la calidad de la enseñanza.

Los objetivos son de dos clases. Objetivos tendencia, llamados también objetivos generales; y objetivos concretos. Los objetivos de tendencia son resultados deseados y registros, pero nunca ple-

namente alcanzables. Estos objetivos van todos dirigidos hacia los alumnos, porque la actividad del centro está en función de ellos. Son especialmente importantes y deberán ser considerados por extenso antes de definirlos. Además, pueden cambiarse o matizarse de año en año.

Es necesario que los objetivos sean aceptados por el mayor número de personas. Que sean fijados teniendo en cuenta las necesidades reales de las personas en el equipo directivo, profesores y alumnos. Que sean congruentes con los recursos materiales del centro.

Los objetivos tendencia, serán una de las formas más adecuadas para explicar a los padres el tipo de "producto" que ofrece el centro y ayudarán en la selección y perfeccionamiento de profesores. Establecer objetivos implica tener normas de selección de profesores y posibilidades de formar y perfeccionar a los ya incorporados, para que comprendan, en primer lugar, dentro de qué marco tienen que trabajar y, luego, para que lleguen a ser más eficaces en su trabajo. El Equipo directivo del centro fijará los objetivos tendencia, utilizando un proceso consultivo, participativo o sencillamente informado, según las posibilidades del momento. Nuestros objetivos tendencia reflejarán la dirección en que queremos conducir el centro, pero para que haya un progreso ordenado, harán falta objetivos concretos, metas que impliquen que se ha cumplido con una serie de tareas. Al alcanzar el objetivo concreto propuesto, estaremos acercándonos al objetivo tendencia.

Objetivos concretos.- Un objetivo concreto difiere de un objetivo tendencia en que este segundo no es evaluable. Un objetivo concreto, por definición, es evaluable. Los objetivos concretos se podrán establecer a nivel de centro, consejo de dirección, subsistema o personal, según lo que se pretenda hacer. Por eso la definición de la dirección por objetivos es: El establecimiento de un mínimo normativo y zonas de autonomía dentro de unas áreas de actividad a cada nivel y la conversión periódica de algunos elementos en objetivos a conseguir en un tiempo dado coordinados horizontal y verticalmente.

Dos formas queremos concretar, para trabajar con objetivos concretas.

- 1.1 El equipo directivo puede definir un objetivo concreto a conseguir, que luego implica el esfuerzo de la mayoría de los profesores.
- 1.2 Puede definir un objetivo del consejo de dirección que requiere el esfuerzo de alguna otra persona o de algún grupo.
- 2.- Utilizando sus zonas de autonomía los subsistemas y las personas individualmente pueden establecer objetivos que luego deben ser coordinados por el directivo correspondiente.

La dirección por objetivos implica trabajo en equipo y renuncia del deseo personal en favor del bien común. El directivo a todos los niveles tendrá que aceptar unos objetivos, interpretar algunos y establecer otros.

Los objetivos concretos pueden ser fijados para cumplir a corto, medio o largo plazo.

Corto plazo.- Menos de un año.

Medio plazo.- de uno a tres años.

largo plazo.- de cuatro a diez años.

Un objetivo concreto a largo plazo es nada más que un objetivo que necesita más tareas y más tiempo para conseguirlo.

Los objetivos deben ser pocos e importantes.

Dirigir por objetivos implica la formación de directivos y profesores para hacerlo. La eficacia depende de que realmente sean objetivos, de que sean pocos y bien elegidas y de que las personas afectadas sean conscientes de su importancia.

b) Tareas típicas y áreas de actividad. Hay que definir las tareas típicas de cada persona y de cada grupo para que sepan lo que se espera de ellos.

Las áreas de actividad se pueden determinar en cuatro:

- 1.- Docencia
- 2.- Normativa de la convivencia.
- 3.- Orientación
- 4.- Investigación

1.-Docencia.- El profesor como director de un grupo de trabajo de alumnos, tiene unas tareas típicas relacionadas con :

- a) La preparación.
- b) la ejecución.
- c) El control de la actividad.

Estas tareas existen, además en actividades grupales que no son de "clase" estrictamente, educación física, club, teatro, etc.

2.-Normativa de la convivencia.- Se distingue en la normativa de la convivencia en relación con los directivos, en relación con los compañeros, en relación con los alumnos. En lo que se refiere a los alumnos hay que afinar más. A este respecto puede distribuirse en las siguientes zonas: la clase, los descansos recreos, comedores, autobuses y otras actividades grupales.

El profesor al estar con los alumnos, está realizando a la vez tareas dentro de las dos áreas - docencia y normativa de la convivencia -

3.-Orientación.- La tarea de orientar tiene muchos matices y depende fundamentalmente de tres factores. a) el comportamiento del orientador. b) sus objetivos. c) la situación. En este área lo fundamental no es la tarea sino las personas.

4.- Investigación.- Las tareas típicas son: localizar problemas; recoger todos los datos pertinentes; hacer un plan de acción contando con los datos; evaluar la eficacia del plan decidido.

Las tareas típicas.- Todos los profesores necesitan actuar de alguna forma dentro de cada área, aunque sea de manera informal. Y debe ser así porque buscamos la síntesis de la educación en la persona de cada profesor. Los profesores tendrán una distribución del tiempo según lo que necesita el centro y según lo que los profesores sepan hacer mejor y lo que les satisfaga más. Lo importante para mantener un equilibrio entre la especialización y la síntesis de la educación en cada profesor es establecer un mínimo normativo, exigible a casi todos.

Entendemos por mínimo normativo de una tarea a realizar, el conjunto de requisitos exigibles en su realización. Todo lo que no está incluido en el mínimo normativo, caerá dentro de la zona de autonomía del profesor. El profesor debe saber en qué

asuntos puede tomar una decisión autónomamente; en qué asuntos tiene que consultar antes de tomar la decisión y en cuales tiene que informar a su jefe inmediato.

Cualquier persona con un cargo especial debe contar con una tarea definida. Los cargos serán directivos o "staff" (asesores). Los directivos toman decisiones y son responsables del trabajo de otras personas. Los asesores aportan información para permitir a los otros tomar decisiones más acertadas.

Los altos directivos tendrán tareas relacionadas con el trabajo de los directivos medios, y éstos, tareas relacionadas con los profesores, mientras que estos últimos tendrán tareas relacionadas con los alumnos. La diferencia principal entre las tareas de uno y otro directivo se anotará en el contenido más que en la tarea misma.

c) Recursos materiales en el centro educativo. - Con referencia a ellos el directivo tiene dos obligaciones fundamentales:

- 1.- Conseguir el mayor rendimiento posible de los recursos.
- 2.- Prever la rentabilidad de posibles inversiones. Por lo tanto, estaremos relacionando constantemente una serie de variables: coste, tiempo, cantidad, calidad, lugar.

El tiempo mínimo que hay que conceder a cada persona, estará en función del tiempo necesario para cumplir con las tareas que se le exigen.

El directivo debe estar preguntándose si las tareas que cumplen sus profesores, las podrían hacer otras personas a menos coste, o si se podría disminuir el coste invirtiendo tanto dinero en una máquina.

Instalaciones y edificios.- Aunque no está claro exactamente el futuro de la educación, se pide flexibilidad para trabajar con grupos grandes o pequeños, para permitir el trabajo y el estudio individual o el trabajo en pequeños equipos.

Hay que contar con el edificio e instalaciones que sean aptos para realizar las tareas educativas.

La compra de instrumentos de un cierto valor será una decisión de la dirección y habrá que tener en cuenta:

- La compra de libros, revistas, etc.
- La compra de materiales audiovisuales.
- El alquiler de materiales.
- La compra y mantenimiento de equipo audiovisual.
- El cuidado, reparación y preparación de materiales, impresos o a multicopista, fotocopiado etc.
- La compra de materia base y equipo para la producción de materiales educativos.

Luego, antes de seleccionar materiales o equipo:

- Se aplica un proceso de evaluación.
- Se selecciona el equipo según los requisitos establecidos por el profesorado.
- Se consideran alternativas.
- Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

Los intereses y necesidades de los alumnos.

la capacidad de los alumnos.

La posible utilización en distintas áreas.

Lo que ya existe.

Peticiones individuales y grupales.

La información existente sobre el instrumento en cuestión.

Coste de compra y mantenimiento.

probable duración.

Calidad de los materiales en cuestión.

Disponibilidad de agencia de mantenimiento.

posible aprovechamiento.

d) Los recursos humanos.-

- 1.- Orientación de los profesores nuevos.
- 2.- El perfeccionamiento de profesores en el centro.
- 3.- Los directivos y los asesores.

1.- Orientación de los profesores nuevos.- Este centro tiene unos objetivos tendencia que se reflejan en un estilo de educación, en un estilo de relaciones humanas y el proceso de orientación de los nuevos profesores, es para que se identifiquen con este estilo. Procuraremos que el profesor nuevo cumpla con las reglas del juego imprescindibles para perseguir una calidad de educación dada; que encuentre el modo de aportar sus capacidades y cualidades al servicio del centro, y que sea congruente con unas actitudes definidas.

La orientación de los profesores en el Centro, busca la eficiencia del individuo y su satisfacción personal, a la vez, pero nunca la satisfacción personal a costa del centro educativo. La formación recibida fuera del centro, debe ayudar al individuo a descubrir lo que él puede hacer y por qué quiere hacerlo, mientras la orientación en el centro le muestra los caminos concretos con los que se encuentra como integrante de una organización educativa.

Un primer paso será dar al profesor nuevo la información imprescindible a fin de que sepa manejarse a gusto dentro del estilo del centro, y llegar a conocer al profesor para determinar en qué asuntos necesita una orientación personal. En el momento de su contratación se le explicará en qué consistirá el proceso de orientación que va a recibir. Objetivo inmediato será darle a conocer el mínimo normativo, en lo que se refiere a la actividad grupal, según el estilo del centro.

2.- El perfeccionamiento de los profesores en el centro.- La superación personal es una actividad del propio interesado. Por lo tanto los directivos, orientarán y aprobarán o desaprobarán los planes de autoperfeccionamiento presentados por su equipo. La orientación que pueden dar los directivos debe ser el resultado de haber analizado las aspiraciones personales del profesor, las necesidades reales del centro educativo y las posibilidades reales. El primer paso en el perfeccionamiento de profesores consistirá en facilitarles distintas experiencias relacionadas con su propia superación para llegar a conocer las posibilidades reales de cada uno. El proceso de perfeccionamiento se dividirá en dos partes, la primera abarcará una superación a través de las mismas tareas acostumbradas y la segunda sobre un perfeccionamiento personal a través de nuevas actividades. Conviene destacar que nos interesa en este capítulo el perfeccionamiento de la persona en sí.

Hay que destacar dos elementos en el perfeccionamiento a través de las tareas acostumbradas:

a) El profesor tiene que saber lo que es relativamente mejor a través del análisis de la situación, contando con la información de su propia experiencia, de los comentarios de los compañeros, de los directivos, de los padres, de los alumnos y

de otras fuentes externas.

b) El profesor tiene que saber alcanzar la meta propuesta, y ello supone una actitud de superación y los conocimientos y destrezas necesarios.

Hacen falta medios en el proceso de perfeccionamiento para que los profesores estén siempre en situaciones de aprendizaje, para mantenerse al día y para abrir nuevos horizontes. Para que los profesores sigan reforzando las actitudes positivas en desarrollo. Para que los profesores tengan la oportunidad de "probarse" en distintas actividades. Algunas de ellas serán:

Dentro del centro.-

- sesiones de metodología participativa, llevadas por un profesor "experto", o conferencias.
- Estudio personal de libros, revistas, o escritos de los mismos profesores del centro.
- Reuniones para ^{de}antiquecer la propia experiencia con la de otros.
- Observación de clases: profesores que entren en las clases de sus compañeros (con permiso) y luego las comentan.
- El uso del magnetofón para grabar el desarrollo de una reunión y luego analizar la grabación.
- Entrevistas.

Fuera del Centro.-

- Asistencia a cursos diversos.
- Invitaciones a personas significativas.
- Contactos con profesionales de otros centros.
- Visitas a otros centros y exposiciones.
- Críticas de trabajos hechos en el centro por parte de expertos.

3.- Los directivos y los asesores.-

La diferencia entre un directivo y un asesor consiste en que el primero tiene un responsabilidad personal nominal en relación con los profesores en cuestión, mientras que el asesor dará información, orientará, coordinará, pero los profesores nunca tendrán obligación de rendir cuentas ante él.

El directivo estará centrado en unas tareas típicas, en el cumplimiento del mínimo normativo, en la funcionalidad de las

zonas de autonomía. Controlará los resultados de la acción de los profesores, y coordinará los objetivos personales de cada uno. Por su parte, el asesor se centrará en la acción a través de la reflexión. Su fin será "saber" todo lo que puede de las materias que le competen para luego dar la información necesaria a la persona que lo pida.

El directivo exigirá mayor calidad, mayor rendimiento, mayor eficiencia. El asesor ayudará a conseguirlo a través de sus conocimientos y experiencias concretos. El directivo principalmente se centrará en los resultados y el asesor en el tipo de acción.

El asesoramiento principalmente se prestará al buen funcionamiento de las tareas típicas y a mejorar la calidad de la educación en el centro.

Conviene tener una serie de personas con iniciativa para actuar como levadura dentro de un equipo, pero un investigador que no consigue influir sobre sus compañeros, que no quiere contar con ellos, o que no le interesan los resultados prácticos en el centro esta fuera de lugar.

A un directivo se le exigirá:

- a) Escribir los objetivos de su subsistema.
- b) Programar las actividades necesarias para conseguir estos objetivos, con sus fechas tope.
- c) Evaluar los resultados, estableciendo previamente el sistema de evaluación
- d) Utilizar reuniones de acuerdo con las siguientes normas
 - con la preparación adecuada
 - estableciendo el objetivo o los objetivos de cada una
 - controlando estos objetivos.
 - conociendo las reacciones habituales de los que toman parte en la reunión
 - logrando participación.
- e) Conseguir que cada profesor a su cargo seleccione objetivos funcionales.
- f) Establecer con cada profesor de su subsistema, el mínimo normativo y la zona de autonomía.

Los pasos que se pueden tener en cuenta para la formación de un directivo son los siguientes:

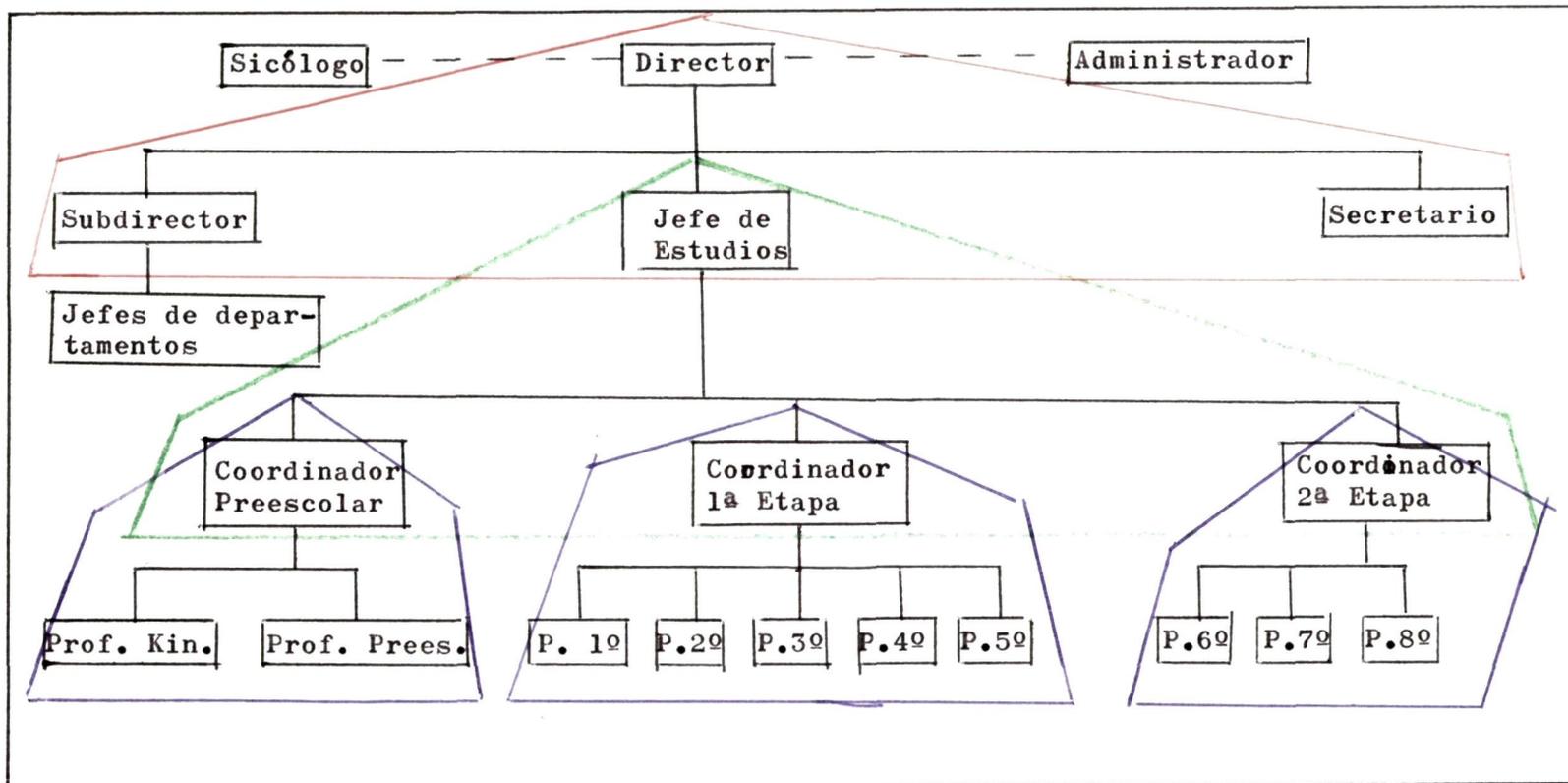
Primero.- Que la persona haya llegado al nivel "B" en el

cumplimiento de sus tareas típicas como profesor.

Segundo.- Notar si el profesor tiene mentalidad direccional.

Tercero.- Darle una serie de oportunidades de desarrollar su capacidad de dirección en encargos concretos. Al comprobar que cumple bien estas pruebas, necesitará un año de entrenamiento en su cargo, como adjunto, o con el cargo provisional.

ARGANIGRAMA DEL CENTRO

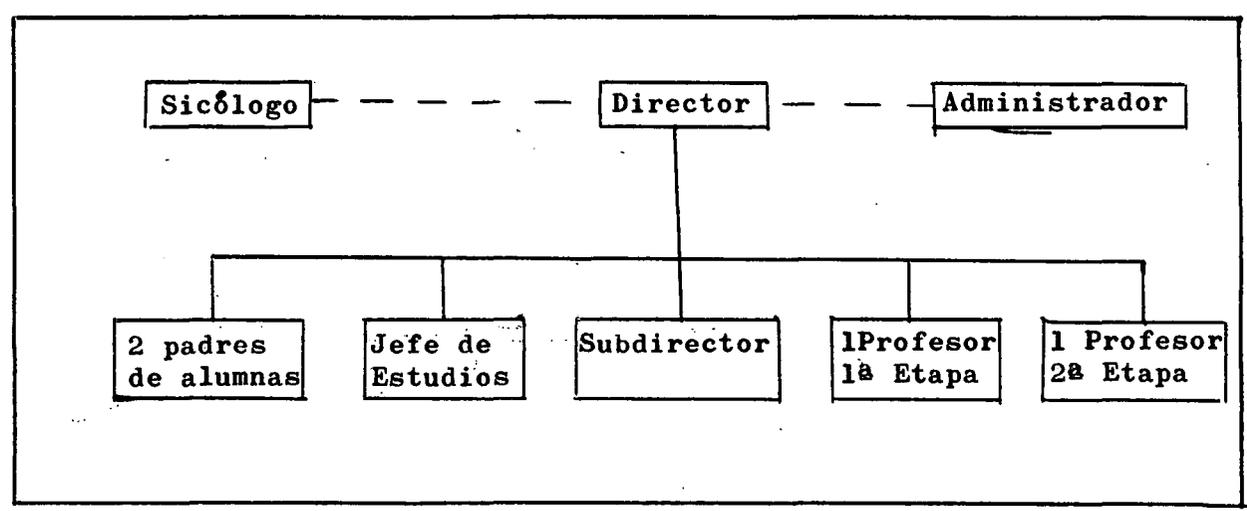


La Expresión Gráfica de la Estructura del Centro

El trabajo de nuestro centro educativo consiste en tareas individuales y en tareas colectivas o en equipo. Es conveniente reflejar estas relaciones gráficamente para definir las, exponerlas y facilitar la comunicación.

El organigrama es una manera de reflejar esta estructura. Debe reflejar la realidad, de cada persona que trabaja en el centro.

ORGANIGRAMA DEL EQUIPO DIRECTIVO DEL CENTRO



PLAN CONTABLE Y REGIMEN TRIBUTARIO

PLAN CONTABLE Y REGIMEN TRIBUTARIO

a) Desarrollo de la Contabilidad.

	1	_____	x	_____	
50.000.000		ACCIONES Emisión	A	CAPITAL	50.000.000
	2	_____	x	_____	
50.000.000		ACCIONISTAS Suscripción	A	ACCIONES	50.000.000
	3	_____	X	_____	
5.000.000		CAJA			
45.000.000		BANCO IBERICO			
		Desembolso	A	ACCIONISTAS	50.000.000
	4	_____	x	_____	
925.000		GASTOS DE CONSTITUCION Imp.s/Trnas. Patr. y actos jur. doc. 2,70% S/ 25.000.000. =675.000.- Honorarios Notario y Re- gistro Mer. 50.000.- Asesoría jurídica y Con- table 200.000.-			
			A	BANCO IBERICO	925.000
	5	_____	X	_____	
24.221.000		INMUEBLE Solar 3.000 m ² a 1.000 Ptas. el m ² =3.000.000.-Ptas Constructora F. y P. según certificado de obra concluida 20.000.000.- Ptas. Imp.s/ Trans. Patr. y Actos jur. doc. (Bonificación 50% s/ B.I.) $\frac{23.000.000}{2}$ =16.500.000 7,40% s/16.500.000=1.221.000.-			
			A	BANCO IBERICO	24.000.000
			A	CAJA	221.000

1.601.050	9	x	AMORTIZACION	
			A GASTOS DE CONSTITUCION	185.000
			20% S/ 925.000	
			A FONDO AMOR. INMUEBLE	1.061.050
			5% S/ 21.221.000	
			A FONDO AMOR. MOBILIARIO	254.500
			10% S/ 2.545.000	
			A FONDO AMOR. BIBLIOTECA	20.000
			20% S/ 100.000	
			A FONDO AMOR. LABORATORIO	23.000
			10% S/ 230.000	
			A FONDO AMOR. INST. DEPOR.	20.000
			10% S/ 200.000	
			A FONSO AMOR. EQUI.DIDAC.	35.000
			20% S/ 175.000	
			A FONDO AMOR. TELEFONO	2.500
			10% s/ 25.000	
	10	X		
19.195.525			ENSEÑANZA REGLADA	
			A NOMINAS	17.594.475
			A AMORTIZACION	1.601.050
			Coste anual por alumno	23.994.- 2.666.- mes
	11	X		
517.525			CAJA	
34.000.000			BANCO IBERICO	
			A RECIBOS ALUMNAS	34.517.525
			Cobro de mensualidades a las alumnas	
	12	X		
34.517.525			RECIBOS ALUMNAS	
			A ENSEÑANZA REGLADA	19.195.525
			A EXPLOTACION	15.322.000
			Beneficios obtenidos en la enseñanza	
	13	X		
322.000			PERDIDAS Y GANANCIAS A GASTOS GENERALES	322.000
			Pérdidas en el ejercicio	
	14	X		



	14	_____	X	_____	
15.322.000		EXLOTACION		A PERDIDAS Y GANANCIAS	15.322.000
		Ganancias habidas			
	15	_____	X	_____	
15.000.000		PERDIDAS Y GANANCIAS			
				A RESULTADO EJERCICIO	15.000.000
	16	_____	X	_____	
15.000.000		RESULTADO EJERCICIO			
				A RESERVAS LEGAL	900.000
				6% S/ resultados	
				A RESERVAS VOLUNTARIA	600.000
				A CONSEJO DE ADMINIST.	3.000.000
				20% S/ Resultados	
				A PREVISION INVERSIONES	1.5322200
				10% S/ 15.322.000	
				A REMANENTE EJERCICIO	3.967.800
				A REPARTO DIVIDENDOS	5.000.000
				10% s/ 50.000.000	
		Distribución de Beneficios			
		_____	X	_____	

BALANCE DE COMPROBACION DE SUMAS Y SALDOS

nº cta.	Cuentas	DEBE	HABER	Saldo Deudor	Saldo Acreedor
1	Acciones	50.000.000.-	50.000.000.-		50.000.000.-
2	Capital		50.000.000.-		50.000.000.-
3	Accionistas	50.000.000.-	50.000.000.-		
4	Caja	5.517.525.-	4.221.000.-	1.296.525.-	
5	Banco Iberico	79.000.000.-	36.296.381.-	42.703.619.-	
6	Gtos. Constitu.	925.000.-	185.000.-	740.000.-	
7	Inmueble	24.221.000.-		24.221.000.-	
8	Mobiliario	2.545.000.-		2.545.000.-	
9	Biblioteca	100.000.-		100.000.-	
10	Laboratorio	230.000.-		230.000.-	
11	Instalaciones Dep	200.000.-		200.000.-	
12	Equipo Dédáctico	175.000.-		175.000.-	
13	Teléfono	25.000.-		25.000.-	
14	Gtos. Gles.	322.000.-	322.000.-		
15	Nómnas Personal	17.594.475.-	17.594.475.-		
16	Retención I.R.T.P.		1.201.465.-		1.201.465.-
17	Seguros Sociales		4.618.629.-		4.618.629.-
18	-Amortización	1.601.050.-	1.601.050.-		
19	F. Amor. Ible.		1.061.050.-		1.061.050.-
20	F. Amor. Mobi.		254.500.-		254.500.-
21	F. Amor. Bibli.		20.000.-		20.000.-
22	F. Amor. Labor.		23.000.-		23.000.-
23	F. Amor. Ins. D.		20.000.-		20.000.-
24	F. Amor. Eq. Did.		35.000.-		35.000.-
25	F. Amor. Teléfono		2.500.-		2.500.-
26	-Enseñanza Reg.	19.195.525.-	19.195.525.-		
27	Recibos Alum.	34.517.525.-	34.517.525.-		
28	Explotación	15.322.000.-	15.322.000.-		
29	Pérdidas y G.	15.322.000.-	15.322.000.-		
30	Resultado Ejer.	15.000.000.-	15.000.000.-		
31	Reserva Legal		900.000.-		900.000.-
32	Reserva Vol.		600.000.-		600.000.-
33	Consejo Adm.		3.000.000.-		3.000.000.-
34	Previsión Inv.		1.532.200.-		1.532.200.-
35	Remanente Ejer.		3.967.800.-		3.967.800.-
36	Reparto Divi.		5.000.000.-		5.000.000.-
		<u>331.813.100.-</u>	<u>331.813.100.-</u>	<u>72.236.144.-</u>	<u>72.236.144.-</u>

B) Anexo de la Seguridad Social

Nombres y apellidos	Sueldo Base	Complemento Conv.	Plus de Residencia	Total
Mª Rosa Garcia de Paredes Ruiz	a) 19.030.- b) 8.156.-	11.070.-	9.564.-	47.820.-
Ana Mª Sánchez Arroyo	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Sabina Brito Alayón	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Sonia Armas Doreste	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Mª Luisa Pérez Camacho	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Noemí Acuña González	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Beatriz Toledo Medina	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Inmaculada Martinez García	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Yolanda Cancio Rodriguez ...ç.	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Mª Teresa Llusía Armas	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Mª Mercedes Rivera Cañada	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Margarita del Castillo Menendez	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Angela Mª Corujo de León	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Carlota Batista Suárez	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Nieves María Arroyo González	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Enedina Machón Castro	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Carmen Teresa Blanco Cabrera	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Agueda Falero Lemes	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Encarnación Trujillo Bonilla	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Monica Medina Ruiz	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Mª Del Mar Merino Morales	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-

Nombres y apellidos	Sueldo base	Complemento Con.	Plus Residencia	Total
M ^a Victoria Sánchez Quintana	23.500.-	8.600.-	8.025.-	40.125.-
M ^a Dolores Saavedra Díaz	19.030.-	11.070.-	7.525.-	37.625.-
Olimpia Sánchez Mendoza	12.000.-	4.000.-	4.000.-	20.000.-
Angela Torres de la Fe	12.000.-	4.000.-	4.000.-	20.000.-
Lucrecia Martínez de León	17.500.-	6.500.-	6.000.-	30.000.-
	491.816.-	266.640.-	189.614.-	948.070.-

MAESTRAS Y LICENCIADOS	Sueldo anual	Seguro Accidente	I.R.T.P.
M ^a Rosa García de Paredes Ruiz	688.608.-	6.886.-	65.833.-
Ana M ^a Sánchez Arroyo	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Sabina Brito Alagón	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Sonia Armas Doreste	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a Luisa Pérez Camacho	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Noemí Acuña González.	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Beatriz Toledo Medina	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Inmaculada Martínez García. . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Yolanda Cancio Rodríguez . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a Teresa Llusía Armas.	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a Mercedes Rivera Cañada . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Margarita del Castillo Menendez	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Angela M ^a Corujo de León . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Carlota Batista Duárez.	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Nieves M ^a Arroyo González . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Enedina Machín Castro	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Carmen Teresa Blanco Cabrera. .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Agueda F ^a lero Lemes	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Encarnación Trujillo Bonilla. .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
Mónica Medina Ruiz.	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a del Mar Merino Morales . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a Dolores Saavedra Díaz . . .	541.800.-	5.418.-	48.216.-
M ^a Victoria Sánchez Quintana .	577.800.-	5.778.-	52.536.-
Lucrecia Martínez de León . . .	432.000.-	4.320.-	35.040.-
Olimpia Sánchez Mendoza	288.000.-	10.656.-	17.760.-
Angela Torres de la Fe	288.000.-	10.656.-	17.760.-

13.652.208.- 152.074.- 1.201.465.-
 =====

Cuota del Tesoro 1.201.465.-
 Premio de Cobranza 1% 12.015.-
 Líquido a Ingresar 1.189.450.- Ptas.
 =====

Anexo de la Seguridad Social

Nombres y apellidos	B.Tarifada Anual	B.Complementaria Anual	Desempleo	P. Garantía
Mª Rosa García de Paredes Ruiz	318.600.-	331.200.-	13.488.-	1.152.-
Ana Mª Sánchez Arroyo	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Sabina Brito Alayón	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Sonia Armas Doreste	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Mª Luisa Pérez Camacho.	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Noemí Acuña González	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Beatriz Toledo Medina	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Inmaculada Martínez García . .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Yolanda Cancio Rodriguez.	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Mª Teresa Llusía Armas	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Mª Mercedes Rivera Cañada. . .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Margarita del Castillo Menendez	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Angela Mª Corujo de León . . .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Carlota Batista Suárez	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Nieves María Arroyo González	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Enedina Machín Castro.	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Carmen Teresa Blanco Cabrera. .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Agueda Falero Lemes	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Encarnación Trujillo Bonilla. .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Mónica Medina Ruiz.	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Mª del Mar Merino Morales . . .	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-

Nombres y apellidos	B.Tarifada Anual	B. Complementaria Anual	Desempleo	P. Garantía
MA Victoria Sánchez Quintana	278.500.-	250.300.-	11.315.-	963.-
MA Dolores Saavedra Díaz	264.240.-	246.600.-	10.608.-	900.-
Olimpia Sánchez Mendoza	58.080.-	26.556.-	5.640.-	480.-
Angela Torres de la fe	58.080.-	26.556.-	5.640.-	480.-
Lucrecia Martinez de León	77.676.-	46.956.-	8.460.-	720.-
	6.339.976.-	5.860.168.-	267.311.-	14.595.-

Seguridad Social a cargo de la Empresa

Por base tarifada	$\frac{6.339.976 \times 29,02}{100}$ =	1.839.861.- Ptas.
Por base complementaria	$\frac{5.860.168 \times 29,15}{100}$ =	1.708.239.- Ptas.
Desempleo.		227.498.- Ptas.
P. Garantía		14.595.- Ptas.
Seguro de Accidentes		152.074.- Ptas.
TOTAL .		3.942.267.-Ptas.

a cargo del trabajador

	$\frac{6.339.976 \times 5,28}{100}$ =	334.750.- Ptas
	$\frac{5860.168 \times 5,15}{100}$ =	301.799.- Ptas
.		39.813.- Ptas.
TOTAL . .		676.362.- Ptas

A S P E C T O L A B O R A L

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Artículo 1º.- Extensión.- El presente reglamento reguđa las relaciones de trabajo de la empresa Romen S.A. de Arrecife de Lanzarote

Artículo 2º.- Ser regirán por las presentes disposiciones todos los trabajadores que actuen en el Colegio Romen S.A. tanto si realizan funciones docentes, administrativas etc.

Artículo 4º .- Organización del trabajo del personal.- A efectos de futuras necesidades de la empresa, se establece una clasificación del personal.

SEGUN LA PERMANENCIA.-

- a) Personal fijo: integrado por la plantilla de la empresa.
- b) Personal eventual: Se contratará personal eventual, cuando la empresa necesite realizar trabajos de tal carácter.
- c) Personal interino: cuando por causa de ausencias justificadas, permisos, vacaciones, incapacidad temporal, se precise este personal.

SEGUN LA FUNCION.-

- a) Personal Docente: Dedicado directamente a la enseñanza y comprende las categorías siguientes.
 - 1.- Director
 - 2.- Subdirector
 - 3.- Jefe de Estudios
 - 4.- Jefe de departamentos
 - 5.- Profesor Titular
 - 6.- Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar
 - 7.- Instructor
- b) Personal no docente:
 - 1.- Jefe de Administración o Secretaría
 - 2.- Telefonista
 - 3.- Portero
 - 4.- Guarda
 - 5.- Personal de Limpieza
 - 6.- Jardinero

Artículo 5º.- Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no supone la obligación de tener previstas todas ellas si la necesidad y el volumen de la actividad del centro no lo requiere y las disposiciones legales no le oxigen para cada nivel.

Artículo 6º.- No tienen la condición de categorías profesionales, sino tan sólo de funciones complementarias, las de coordinador y de tutor.

Artículo 7º.- CONSEJO ASESOR: La organización práctica del trabajo en el Centro, corresponde a la dirección.

La Dirección del Centro convocará al Consejo Asesor, en reunión ordinaria, un mínimo de tres veces al año, y en reunión extraordinaria cuando lo solicite al menos, la mitad más uno de los componentes de dicho consejo.

La presidencia del Consejo Asesor la ostentará el titular del Centro,

El Consejo Asesor estará compuesto por representantes elegidos por:

- a) La Entidad titular del Centro.
- b) El personal contratado.
- c) Los padres de alumnos.
- d) Alumnos de los niveles superiores.

Corresponde al Consejo Asesor.

1º.- Asesorar al Director en cuanto se refiere al establecimiento, organización, desarrollo o modificación de las diversas enseñanzas, planes de estudios, coordinación de horarios, uso de medios didácticos, adquisición de material pedagógico, propuestas, dictámenes o planificación de acciones docentes nuevas y en general cualquier otro cometido de la misma índole que sea propuesto por la Dirección del Centro, o dimanado de organismos académicos superiores

2º.- Asistir al Director en cuanto se refiere al régimen interno del Centro, disciplina y formación del alumnado.

3º.- Ostentar la representación corporativa del Centro en aquellos actos que por su especial solemnidad o trascendencia lo hagan aconsejable a juicio de la Dirección.

Artículo 8º.- Se entiende por coordinador al profesor que, se le atribuye por el Centro funciones de, en estrecho contacto con el Director, encargarse de la distribución del horario de las enseñanzas, organización de las mismas, programación educativa y supervisión de la evaluación continuada en todas sus fases y de establecer los contactos que sean precisos entre Departamentos, equipos, profesores y tutores de su respectivo nivel o grado.

Artículo 9º.- Se entiende por tutor el profesor que, como complementaria de la función específica propia de su categoría profesional, se le encomienda por el Centro el conocimiento de los alumnos, en su curso o equipo, en todos los aspectos de su personalidad y la inmediata relación individual con los mismos y con sus educadores. Corresponde también al tutor establecer los contactos con los padres, con el departamento de orientación, equipo directivo, organizar las actividades complementarias, opciones y enseñanzas de recuperación y demás tareas análogas.

Artículo 10º.- Ingresos.- El ingreso del personal tendrá lugar por designación de la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 11º.- Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba. La duración máxima del período de prueba será de cuatro meses para el personal docente y un mes para el personal no docente.

Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose a todos efectos, dicho período.

Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo, no precisará período de prueba.

Artículo 12º.- Vacantes.- Las vacantes que se produzcan en el personal de cualquier categoría, serán cubiertas preferentemente entre el personal del Centro que tenga la oportuna titulación combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el mismo, oído el Consejo Asesor.

Artículo 13º.- Ceses.- El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio del Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del mismo por escrito, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: Personal docente dos meses y personal no docente veinte días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido el Centro, con la antelación señalada, el preaviso indicado, al finalizar el plazo, abonará al trabajador la liquidación correspondiente.

Artículo 14º.- El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determine aquél, sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna y sin que sea necesario preaviso.

Artículo 15º.- Tanto en los ceses como en los despidos como sanción, se regularán según lo dispuesto en la Ley de Contrato de trabajo y Ordenanzas Laborales vigentes.

Artículo 16º.- Jornada de trabajo.-El número de horas de trabajo a la semana, en jornada normal, será para el personal docente treinta y tres horas, de las que veintiocho serán lectivas y las cinco restantes de actividades docentes complementarias. Para el personal no docente, cuarenta y cuatro horas.

La distribución de las horas de trabajo a la semana del personal, se efectuará según las necesidades del centro, sin más limitaciones que las legalmente establecidas.

Artículo 17º.- Vacaciones, enfermedad y permisos.- Todo el personal del centro tendrá derecho a un mes continuado de vacaciones, que se disfrutará en los meses de verano. Tendrá derecho igualmente a las vacaciones que se fijen en el calendario escolar oficial para los alumnos en las fiestas de Semana Santa y Navidad.

En caso de enfermedad y solicitud de permisos por parte del trabajador, se aplicará lo ordenado en la ordenanza laboral vigente.

Artículo 18º.- La empresa facilitará las enseñanzas oportunas para la formación profesional de sus empleados.

Artículo 19º.- Excedencias.- Las excedencias serán voluntarias y especial. Para conceder a un trabajador excedencia voluntaria, tiene que tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y que a la fecha de la solicitud se haya completado el curso.

Artículo 20º.- Retribuciones.- El pago de las retribuciones del personal de esta empresa se hará por meses. Estarán constituidas por el salario base, complemento y plus que establece el Convenio Nacional B.O.E. 2- XII- 1.976.

Artículo 21º.- Premios.- Se señalan como actos dignos de premios los siguientes: heroicos, meritorios, y los que demuestren espíritu de servicio, de fidelidad y afán de superación personal.

Artículo 22º.- Para premiar las conductas descritas en el artículo anterior, el Centro podrá conceder los siguientes premios:

- a) Premios en metálico.
- b) Becas de estudio.
- c) Viajes de descanso.
- d) cartas de felicitación.
- e) Propuestas a los Organismos competentes para recompensa, tales como nombramientos de productos ejemplar, medalla del trabajo y demás de naturaleza análoga.

Artículo 23º.- La concesión de premio corresponde a la Dirección del centro oído el Consejo Asesor.

Artículo 24º.- Faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

Artículo 25º.- Para determinar si una falta es leve, grave o muy grave, se aplicarán los criterios establecidos en la Ordenanza laboral vigente para los centros de enseñanza. E igualmente las sanciones correspondientes.

Artículo 26º.- Los hijos del personal de esta empresa, tendrán plaza gratuita en nuestro Centro.

Artículo 27º.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Se cumplirán las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9-3-71 y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 28º.- Reglamento de régimen interior.- El presente reglamento de régimen interior, será colocado en sitio visible para conocimiento del personal, al tiempo que se le entregará un ejemplar a cada uno de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Historia de la Educación I. Gutierrez Zuluaga
 El diálogo en la educación G. Leroy
 Escuela: Nuevos test. N. Exp. L. Cros.
 Enseñanza; Política y futuro educativo J. I. Ruiz Olabuenaga
 La Gestión Participativa en la Enseñanza J.J. Sánchez de Horcajo
 Desafío al la Educación Jean Paul Gouveritch
 La Educación Creadora Gabríel Fragnière
 Los Problemas mundiales en al escuela Abrahan H.J.
 La democratización de la enseñanza Quintana Cábanas José M^a
 Dimensiones Eticas de la Enseñanza R. Aparicio y A. Tornos
 Boletín centro de documentación (Revista)
 Satisfacción en el Empleo y calidad de vida de trabajo. E. Lipin
 Anuario de la Educación. Santillana
 Reflexiones sobre la actual política educativa. John Holt.
 Reforma educativa y cambio social. "Documentación Social"
 Educar para el desarrollo del hombre. "Apíce"
 Sociología para educadores. José Romero Peñas
 Administración y organización eddcativa. Benjamín Sachs.
 Planificación de sistemas educativos. Roger A. Kaufman.
 Una educación para la liberación. Paulo Freine.
 Como mejorar la dirección de los centros eudcativos. David Isaac
 Derecho de elección del centro educativo. Luis Coronel de Palma.
 Nuevas perspectivas en las ciencias de la educación J.L. Castille
 Introducción a las ciencias de la eddcativa. J. Seabone.
 Los grandes problemas de la educación en el mundo. Jean Thomás.
 Comunidad Educativa (Revista) nº 67, 70, 75.
 Misión Joven (Revista) nº 87. 103. 106
 Cuadernos para el diálogo.
 Vida Nueva.



I N D I C E

- 1.- Situación Educativa actual
- 2.- Análisis del sistema pag. 1
- 3.- Precedencia social de los estudiantes pag. 4
- 4.- La Educación como Empresa pag. 5
- 5.- La organización y administración Escolar pag. 7
- 6.- Educación Permanente pag. 9
- 7.- El derecho a la Educación pag. 10
- 8.- La organización y financiación de los centros pag. 11
- 9.- Analfabetismo pag. 13
- 10.- Administración y Financiación de la Educación pag. 16
- 11.- Factores demográficos y Económicos que inciden en la Educación 19
- 12.- Estadísticas pag. 25
- 13.- Aspecto Jurídico pag. 26
 - a) Justificación a la adopción de S.A. pag. 27
 - b) Constitución. Estatutos de la Sociedad pag. 29
 - c) Solicitud Inscripción en el Registro de Empresa
 - d) Datos técnicos y personales del Colegio cuya inscripción se solicita pag. 33b.
- 14.- Aspecto de Organización y Administración pag. 34
 - a) Objetivos pag. 35
 - b) Tareas típicas y áreas de actividad pag. 37
 - c) Recursos materiales en el centro educativo pag 39
 - d) Los recursos humanos pag. 40
 - e) Organigrama del centro pag. 45
 - f) Organigrama del Equipo Directivo del Centro pag. 46
- 15.- Plan Contable y Régimen Tributario
 - a) Desarrollo de la Contabilidad pag. 47
 - b) Anexo de la Seguridad Social
- 16.- Aspecto Laboral (Reglamento de Régimen Interior) pag. 57
- 17.- Bibliografía pag. 63.

ULPGC.Biblioteca Universitaria



677566

BIG 658.01 ROL pro

