



Noviembre 2016 - ISSN: 1989-4155

TOMA DE DECISIONES DIRECTIVAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS ESCUELAS DE PRIMARIA PARROQUIA MARCELINO BRICEÑO

Wilmer José Pérez Rojas

Licenciado en Educación Integral (Universidad Nacional Experimental “**Rafael María Baralt**”, Mene Grande -Venezuela)

Postgrado: Especialista en Planificación Educacional (Universidad Valle Del Momboy, Valera - Venezuela)

Postgrado: Magister Scientiarum en Gerencia Educativa (Universidad Nororiental Gran “Mariscal De Ayacucho” Barcelona - Venezuela).

Postgrado: Doctorando en Educación (Universidad Nacional Experimental “**Rafael María Baralt**”, Bachaquero -Venezuela)

elprof_7@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Wilmer José Pérez Rojas (2016): “Toma de decisiones directivas en el fortalecimiento del comportamiento organizacional en las escuelas de primaria parroquia Marcelino Briceño”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (noviembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/11/direccion.html>

ESCUELAS DE PRIMARIA PARROQUIA MARCELINO BRICEÑO, VENEZUELA 2016

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo general Determinar la toma de decisiones directiva en el fortalecimiento del comportamiento organizacional en las escuelas de primaria, Parroquia Marcelino Briceño, Municipio Baralt estado Zulia. Para la Fundamentación se cuenta con Amorós (2006), Robbins (2007), Gibson (2003), Chiavenato (2009), Schermerhorn (2005), Donnelly (2007); así como, Gibson, Ivancevich, Donnelly (2007), Robbins y Coulter (2005). El estudio se enmarcó en una investigación de campo carácter descriptivo, con un diseño no experimental, transaccional; población de estudio estuvo conformada por un total (72) sujetos; distribuidos (08) directivos y (64) docentes de educación primaria. Como técnica de recolección de datos, se utilizó un (1) cuestionarios conformado por (21) para la variable Toma de decisiones de los directivos y (15) ítems para la variable. Comportamiento organizacional, (15) ítems total (36) ítems, este se aplicó tanto a directores como docentes, fue validado a través de la técnica de 5 juicio de expertos, mientras la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto aplicada al 10% del personal docente que labora en las instituciones educativas. Se obtuvo un valor de 0,97. En relación al análisis de los resultados estos fueron procesados a través de procedimientos estadísticos se concluyó que la influencia existente entre las dos variables inciden de manera directa en el desarrollo de la

calidad educativa. Se recomienda que el colectivo organice talleres de motivación personal.

Palabras claves: comportamiento organizacional, toma de decisiones, personalidad.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la finalidad de las toma de decisiones en directivos consisten en orientar y liderizar el contexto educativo más allá de los conocimientos, logrando así trabajar en el desarrollo de competencias para la vida profesional e intelectual; la formación de personas creativas e innovadoras en la sociedad actual, permite asumir toma de decisiones que propicie la oportunidad activamente como ente de cambio e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades en condiciones de igualdad con su subalterno, determinando lo que podría llamarse liderazgo profesional.

En tal sentido, los distintos cambios experimentados por las sociedades de hoy, plantean necesidades formativas que requieren un estudio pormenorizado acerca del comportamiento organizacional como: la acreditación de las funciones directivas, este a su vez, es necesario contextualizar principios donde se involucren o acerquen competencia conceptual, metodológica y social e incorporarlas a la programación de contenidos, métodos de aprendizajes, procesos de comprensión en los espacios complementarios de clase.

Asimismo, el docente se considera, multidisciplinario en aspectos pedagógicos, didácticos, epistemológicos, tecnológicos, psicológicos, históricos y filosóficos, entendido, ello como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica en el cual se hace necesario la toma de decisiones, durante el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto escolar. Del mismo modo, el comportamiento organizacional permite desarrollar el pensamiento, a través de la toma de decisiones principio utilizado al máximo en el campo gerencial en cualquier situación que se presente en el ámbito docente, logrando así, una verdadera inclusión del colectivo.

Cabe reseñar, que es importante recalcar que la toma de decisiones en las instituciones permite abrir espacio de participación donde los directivos son los responsables de impulsar las directrices emanadas del ente rector a través del comportamiento organizacional, con el fin de lograr alcanzar las metas educativas proyectadas en la visión institucional. Para Matheus (2007:23), un cambio estructural ésta evidenciado en el comportamiento de los directivos y docentes que hacen vida en las instituciones, basándose en un conjunto de acciones expresadas por medio de las toma de decisiones.

Ante tal realidad, se puede inferir las instituciones educativas permiten establecer resultados eficaces, entendiéndose como elemento esencial para administrar recursos, programas, proyectos, servicios, las mismas están conformada por personas, de cuyo comportamiento y desempeño depende, en gran medida el éxito de los directivos y docentes, por lo cual es necesario centrar la atención del talento humano, como lo más valioso de la organización, debido a los individuos como seres inteligentes con creatividad, sentimientos, pensamientos propios, además de ser considerados racionalmente críticos, reflejando aspectos de la personalidad demostrando eficiencia en el trabajo gerencial administrativo o planificador.

De acuerdo, a los estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2007:56), el funcionamiento de las organizaciones educativas está enmarcado en la toma de decisiones directivas, respondiendo a las políticas gubernamentales, donde se hace necesario desarrollar el trabajo de los llamados gerentes que son los individuos encargados de velar o coordinar las actividades propuestas por un colectivo para bienestar común como eje esencial del comportamiento organizacional.

Bajo la perspectiva antes señalada, las instituciones educativas pueden ser vistas como un centro de análisis y reflexión sobre los diferentes problemas de comportamiento organizacional existente en el sistema educativo, por ser los espacios donde hombres como mujeres pasan todo su tiempo trabajando, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con sus tareas diarias.

Por consiguiente, los gerentes deben conformar equipos de trabajos con el propósito de alcanzar los objetivos presentes en el proceso de enseñanza.

Al respecto Isturiz (2006:345), define comportamiento organizacional como “la unidad social coordinadora de forma consciente conformada por personas, con una base de relativa continuidad para llegar metas trazadas” esta interacción es fundamental para la formación del ser humano, centrándose en dos áreas principales (comportamiento individual, contribuye con temas como: actitud, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación) por otra parte también se puede ver (el comportamiento grupal incluye normas, roles, formación de equipos, liderazgo), esto conlleva a lo realmente decisivo las acciones conjuntas hacia el logro de resultados para fortalecer las funciones directivas.

De acuerdo a esto, el comportamiento organizacional implica tanto elementos de relación entre las personas que laboran en una misma institución como elementos estratégicos de su funcionamiento, siempre orientados al desarrollo de una gestión sustentada en la eficacia, eficiencia dirigida al alcance de la productividad.

Por otra parte, Torres (2007:90) expresa en las instituciones educativas se perciben deficiencias en la interacción directivos-docentes para alcanzar los objetivos, esto trae como consecuencia el aislamiento de los entes involucrados en el proceso de aprendizaje, falta de interés en la toma de decisiones directivas, ausencia de un comportamiento organizacional en situaciones críticas que afecten a la comunidad docente, consideraciones estas en la que coinciden los directivos de las diferentes organizaciones educativas .

DESARROLLO.

Pues bien, Venezuela según Esclarín (2008:98) no está ajena a dicha situación, cada vez se enfrenta a infinidad de tensiones, como resultado de diversas situaciones tomadas por quienes tienen en sus manos los destinos de las diferentes instituciones de la nación. En esta línea de ideas, Munch (2008:45), presenta su postulado afirmando el comportamiento organizacional afecta todo intercambio que ocurra entre el personal directivo, docente, administrativo, de ambiente e incluso en la relación de cada institución educativa, relación establecida entre el director y su personal docente; de allí, la importante consideración al estudiar procesos administrativos gerenciales de un establecimiento educativo por cuanto éstos se ven condicionados por el factor humano.

No obstante, la toma de decisiones se evidencia en dos dimensiones perfectamente identificables, las cuales pueden incidir la una en la otra, a nivel individual, por medio de la capacidad, personalidad o aprendizaje de cada miembro de la organización en forma particular; como a nivel grupal, a través de la interacción formal e informal de las personas que conforman cada institución educativa para ellas cumplan en forma óptima lo ante señalado fundamental que sean gerenciadas como organizaciones realmente productivas, pudiendo así lograr una toma de decisiones acertadas contribuyendo a la consolidación de las metas propuestas.

Así pues, Chiavenato (2009:35), manifiesta las tendencias curriculares proponen aproximarse a la reconstrucción de los procesos de formación a partir de modelos progresivos donde la toma de decisiones son una variable fundamental sustentándose en la organización de un grupo de personas con un objetivo común, quienes se distribuyen las tareas, acciones necesarias para su alcance, bajo un marco de cooperación, respeto y solidaridad entre ellos.

A nivel general, tomar una decisión es el acto de seleccionar algo. Es un proceso mental en el cual se identifican las acciones y rutas que se habrán de

tomar en la solución de un problema específico. Para ello, pueden seguirse distintas estrategias, los cuales pueden ir desde una espontánea decisión, hasta una concienzuda y razonada proposición de carácter científico.

Es ésta la razón, de acuerdo a Miranda (2009:230), por la que se busca crear una reflexión clara y precisa sobre la toma de decisiones en el sistema educativo venezolano el cual evidencia una deficiencia en las acciones emanadas por los directivos siendo estas puestas en práctica de una manera dictatorial. Situación que causa malestar e incomodidad en el personal docente, pues manifiestan no ser tomados en cuenta al momento de dirigir cualquier problemática socio-educativo aquejan el proceso de aprendizaje, distorsionando así la convivencia escolar.

Desde estas premisas se puede acotar que el poco conocimiento por parte de los directivos en cuanto a la importancia de acciones sustentadas en un comportamiento organizacional, ha contribuido con el deterioro del canal de comunicación creando inconsciencia al momento de tomar alguna decisión referente al contexto educativo. Por lo tanto, ambos aspectos son esenciales en el sistema educativo venezolano ya que logrando una transversalidad de ese binomio se puede fortalecer la gestión del directivo.

Dentro de este contexto, el estado Zulia es considerado según Arzolay (2006:23), como el segundo estado que posee más instituciones educativas, gerenciadas por directivos que están obligados a cumplir con los lineamientos o directrices dadas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y Secretaria Regional de Educación y Cultura, razón está que se refleja en la falta de un comportamiento organizacional y toma de decisiones acertadas, lo cual conllevan a puntualizar lo observado en el papel de desempeño de los directivos lo cual se proyecta en aspectos como los antes expuestos.

De acuerdo al planteamiento expuesto, Kreitner y Kinicki (2005) expresan, la toma de decisiones directivas y el comportamiento organizacional son dos procesos mediante los cuales se realizan elecciones, opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, educativo, en este último contexto se utilizan metodologías

tanto cualitativas-cuantitativas que brinda el gerente (directivo). Por lo tanto, consiste básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, aun cuando no se evidencie un conflicto latente.

En tal sentido, es posible establecer que para tomar una decisión, cualquiera que sea su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución. En algunos casos, por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita, se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección pueden tener impacto en el comportamiento organizacional, si estas decisiones afectan a un contexto laboral pueden repercutir en el éxito o fracaso de la organización, por lo cual es necesario realizar un proceso más estructurado que pueda brindar una coherencia en la información seleccionada para resolver el problemas.

Al respecto, las escuelas de Educación Primaria del Municipio Baralt, específicamente en la parroquia Marcelino Briceño, evidencian la necesidad de considerar a los profesionales que conforman la organización en función de sus capacidades para encauzar la toma de decisiones en función de la eficiencia institucional, en lo cual el manejo de acciones compartidas por los directivos y docentes para comprometerse a mejorar las relaciones interpersonales conflictivas, asumir riesgos, acaparando información, además, ausentismo en el comportamiento organizacional, generando una distorsión en cada información brindada por parte de la dirección del plantel.

De igual manera, la poca rotación del personal en las funciones administradoras, escasas satisfacción laboral, falta de seguimiento en las actividades para tomar decisiones, poco control para solventar problemas, así como para mantener directrices o lineamientos, poca habilidad del gerente para solventar el manejo de crisis puede generar baja calidad en el proceso educativo hechos evidenciados con la falta de respeto entre director y docente, tono de voz, maltrato verbal, irrespeto al trabajo profesional entre otra situaciones.

Partiendo de lo expuesto, el comportamiento organizacional presente, parece indicar que en estas instituciones educativas las actitudes, conducta, desempeño de sus miembros carecen de orientación hacia la consecución de objetivos comunes, asumiendo posturas individualistas de franca confrontación, distorsión del quehacer de estas instituciones, así como de las funciones del personal directivo-docente, manipulación en la toma de decisiones, dificultad en el uso de los recursos y falta de integración con la comunidad del contexto.

En atención, a lo anteriormente planteado es importante que en los planteles se asuma una gerencia capaz de la toma de decisiones acertadas permitiendo un trabajo equilibrado en la dirección, lo cual se proyectara en una evaluación de los procesos gerenciales a fin de garantizar o satisfacer las necesidades del colectivo. De lo contrario, puede afectar el comportamiento de todos los involucrados en la institución, por cuanto la actividad directiva estaría sustentada en la elección de alternativas inadecuadas para resolver los problemas institucionales.

Es por ello, que se requiere determinar el comportamiento de los actores (directivos-docentes) orientándolos hacia la toma de decisiones coherentes que respondan a las necesidades y realidades de las escuelas de la parroquia Marcelino Briceño, contribuyendo a lograr espacios institucionales en los que el comportamiento sea cordial, agradable y saludable, en correspondencia con la toma de decisiones presentes en la realidad. De allí surge el interés por desarrollar la presente investigación a través de la cual se busca dar respuesta a la siguiente interrogante.

Formulación del problema

¿Qué importancia tiene la toma de decisiones directiva en el fortalecimiento del comportamiento organizacional en las escuelas de primaria, Parroquia Marcelino Briceño, Municipio Baralt?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la toma de decisiones directiva en el fortalecimiento del comportamiento organizacional en las escuelas de primaria, Parroquia Marcelino Briceño, Municipio Baralt estado Zulia.

Justificación

El éxito de las organizaciones no solamente depende de los participantes ni de sus líderes en particular, sino del equipo gerencial, los cuales deberían tener presente el modelo de comportamiento interpersonal, así como la toma de decisiones; el cual abordamos a continuación ya que muchas veces para comprender los comportamientos se debe interactuar en mismo contexto.

Asimismo, en el desarrollo de las escuelas como entornos orientados a la enseñanza, la toma de decisiones oportunas pertinentes permite el adecuado desempeño del personal, así como el desarrollo del currículo en correspondencia con las normativas legales establecidas, de allí la necesidad de estudiar estas variables: toma de decisiones directivas y comportamiento organizacional en el contexto de las escuelas primarias de la Parroquia Marcelino Briceño municipio Baralt.

Por lo tanto, esta investigación se justifica desde cuatro perspectivas, teórica, práctica, metodológica y social. En el aspecto teórico permite la revisión de antecedentes, definiciones, teorías, elementos conceptuales que posibilitan definir las variables: toma de decisiones directivas y comportamiento organizacional, los cuales contextualizan su desarrollo de acuerdo a las diferentes perspectivas asumidas en su estudio.

Desde la perspectiva práctica, la investigación resulta de utilidad para el estudio del de las antes descritas variables en el personal directivo como en los docentes escuelas educación primaria parroquia Marcelino Briceño que aportó elementos importantes de análisis para entender la realidad de dichas instituciones para mejorar su funcionamiento.

Complementos teóricos

Estos complementos, permiten sustentar la investigación haciendo uso de material documental. Barriga (2007:24), hace referencia la conceptualización de las variables en estudio así como de sus dimensiones e indicadores, estableciendo en primer lugar los aspectos referentes al comportamiento organizacional y toma de decisiones, fundamentando el marco referencial de la presente investigación. Es así, como la investigadora cumple con una revisión exhaustiva de referencias bibliográficas nacionales e internacionales. Para efecto, del estudio ante desarrollado se describe la variable toma de decisiones directivas y comportamiento organizacional.

Toma de decisiones directivas

La toma de decisiones directivas se describe como la selección entre alternativas, se le considera un proceso que permite lograr algún resultado o resolver un problema, constituye asimismo, la esencia de la planificación por cuanto para que exista un plan debe establecerse qué hacer, quién lo hará, cuándo y dónde lo hará, e incluso cuándo lo hará, esto implica la selección entre las opciones disponibles para responder a estas preguntas.

En el orden de ideas Schermerhorn (2005:364) establece que la toma de decisiones desde una perspectiva formal constituye un proceso que permite la selección de alternativas a fin de enfrentar un problema o aprovechar una oportunidad. Ante lo expuesto por el autor, significa que sus conocimientos, experiencias, observaciones creatividad son factores de la toma de decisiones ejecutivas, asimismo complementan contribuyen al trabajo de los directivos en dicho proceso.

Mientras que para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2007:90) es un proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas. Esta selección se hace más compleja cuando hay más de una persona involucrada en el proceso de decidir, cuando los resultados de diversas opciones no se conocen con exactitud y cuando las probabilidades de los distintos resultados son desconocidas.

El autor ante mencionado considera que en los directivos, el proceso de toma de decisión es sin duda una de las mayores responsabilidades. La toma de decisiones en una organización se circunscribe a una serie de personas que están apoyando el mismo proyecto. Se debe comenzar por hacer una selección de decisiones, esta selección es una tarea de gran trascendencia.

Identificar un problema

Robbins y Coulter (2009:134) establecen que la identificación del problema implica la existencia de una discrepancia entre la situación actual y la deseada con el propósito de lograr dar soluciones a las problemáticas existentes en las instituciones educativas para dar a conocer dichas debilidades los directivos debe promover un trabajo en toda su personal como núcleo fundamental de su transformación.

Por su parte, Kreitner y Kinicki (2009:326) consideran a esta discrepancia como una brecha asumiendo este proceso de forma racional y donde se puede identificar al problema por medio de señales históricas analizando el pasado como una representación del futuro inmediato. Cabe señalar que se puede delimitar por medio de la planificación, en la cual se pueden utilizar proyecciones sobre lo que puede ocurrir en el futuro; un último criterio para definirlos son las percepciones de otras personas, sobre la situación existente.

De igual manera, Robbins (2007: 48), manifiesta la identificación de un problema debe ser competencia del directivo como del docente, ya que ambos son mediadores en el proceso de transformación social. De allí, la importancia de dar a conocer parámetros esenciales para identificar los problemas que afectan a la comunidad escolar, por lo tanto, se requiere de un trabajo mancomunado. En tal sentido, los directivos encargados de dirigir todas las acciones laborales deben tener conciencia de lo fundamental en la toma de decisiones serán ellos los trabajo escolar en un ambiente de confianza donde se exprese lo pensado para lograr consolidar las metas propuesta de manera conjunta dando solución a problemas institucionales.

Identificar los criterios de decisión.

Gibson y otros (2007: 480), señalan que para identificar los criterios de decisión es pertinente en una decisión. Razón está que se requiere conocer el entorno donde se desenvuelve la problemática, debido a se hace indispensable aportar ideas para concretar las decisiones idóneas sean generadas por el colectivo, respetando los criterios de participación grupal.

Asimismo, Robbins y Coulter (2005:136) se refieren a que es necesario en función de la importancia de los criterios seleccionados, ponderarlos en forma ordenada para asignarles la prioridad correcta en la decisión. Por lo tanto, los directivos de los planteles educativos deben entender su función es fundamental para la planificación de la gerencia como un principio de solidaridad ante los problemas detectados.

En este orden de ideas Gibson (2008: 234), define que identificar los criterios de decisión permite dar a conocer todas las debilidades existentes en la parte organizacional y estructural del sistema educativo. Por tal motivo, se hace indispensable que los directivos se formen en un principio humanista demostrando su eficiencia como ente administrador de alguna institución.

De acuerdo a los autores, se infiere en la necesidad de propiciar ambientes escolares con directivos capaces de enfrentar los retos presentes en la sociedad actual, no de forma dictatorial, sino de manera democrática respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa, prevaleciendo la integridad individual, evidencia en el comportamiento grupal por formar parte de una sociedad.

Comportamiento organizacional.

Amorós (2006:4), es la actuación externos e interna presente en los individuos dentro de las organizaciones, buscando con ello, la eficacia en las actividades. Dentro de ese marco referencial, se puede decir que la toma de decisiones podría ser lo que causa el comportamiento, da energía y dirección desarrollo humano, manifestándose a través de la conducta, conocimientos,

personalidad, aprendizaje habilidades entre otros aspectos del docente en su papel de transformador educativo

En ideas consultadas Amorós (2006:7) establece el comportamiento organizacional constituye de modo general un campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento de las organizaciones, con el fin de aplicar esta información a mejorar la eficacia de las mismas.

Dicho comportamiento es medible sin importar la naturaleza y funciones de la organización, por lo tanto, su estudio puede desarrollarse incluso en las instituciones educativas, en las cuales es importante entender a los individuos, los grupos de trabajo así como a la estructura interna, para garantizar que su funcionamiento conduzca al logro de los objetivos plasmados en los proyectos educativos que en ellas se realicen.

Comportamiento individual

A lo largo de la historia las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas en especial los conceptos relativos a la manera que actúan o se desempeñan dentro de las organizaciones. En el comportamiento se basa en enfoques orientados al desempeño dentro del contexto educativo, según la conducta como resultado de un proceso consciente mental del individuo.

De acuerdo a ello, Amorós (2006:18) establece, en las organizaciones las personas comparten características influyentes en su comportamiento personalidad, valores, actitudes y habilidades. Todas estas se encuentran presentes al momento del ingreso de la persona al ambiente laboral, por lo cual la gerencia no puede hacer nada para cambiarlas, porque son parte de los aspectos que definen a cada individuo, por lo tanto, tienen un impacto importante en el comportamiento de los docentes dentro de la organización.

Ante tal planteamiento, se puede inferir que la necesidad de actuar en las organizaciones, es vital basado en comportamiento organizacional responde a valores, actitudes y habilidades en el papel del docente, teniendo presente su responsabilidad dentro de los recintos escolares función para tomar decisiones

acertadas. Entendiendo, la importancia de generar cambios dentro de las instituciones educativas para propiciar un cambio educativo.

Asimismo, Robbins (2007:145), manifiesta: el comportamiento individual constituye elementos caracterizadores; como edad, sexo, personalidad, valores, actitudes, predeterminados por lo cual, resultan poco manipulables para las instituciones educativas. De allí lo que caracteriza a cada miembro de una organización en forma única y personal, es reflejo de sus condiciones heredadas o adquiridas a lo largo de su desarrollo como persona, por lo general, son atributos que aporta a la organización pero no pueden ser modificados a través de la experiencia docente.

De acuerdo a esto García (2006:78) manifiesta, el comportamiento individual son los modos de comportarse cada persona al ingresar en una institución, en el caso del personal docente, son sus condiciones biológicas como edad, sexo, historia de vida, experiencia laboral, creencias, actitudes, costumbres adquiridas previo al ingreso al sistema educativo pero que determinan su desempeño en las funciones que les corresponde desarrollar.

Métodos

El tipo de investigación del presente trabajo se clasifica como descriptiva. Hernández y otros, (2010), afirman que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. De igual manera señalan que los estudios descriptivos miden de manera bien independiente los conceptos o variables a los que se refiere el estudio, pero desde luego, pueden integrar las mediciones de cada variable para decir cómo es y cómo ha de manifestarse el fenómeno de interés.

Para Chávez (2007), las investigaciones descriptivas explican lo que se va a describir. De igual forma expresa, que las investigaciones descriptivas “se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual se presentaron en el momento de su

recolección, describen lo que se mide. En este orden se puede decir que es descriptiva, porque existe el propósito de correlacionar el comportamiento de las variables, toma de decisiones directivas y comportamiento organizacional en las escuelas de educación primaria, parroquia Marcelino Briceño.

Diseño de la Investigación

El diseño, Hernández y Baptista (2006:158) manifiestan “es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”. En otras palabras, es una guía que se implementa para recolectar información confiable hacia el estudio que se está ejecutando. Mientras que para Tamayo y Tamayo (2006:89) “es una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben de ser adoptadas a las particularidades de la investigación, indica pasos, pruebas a efectuar, técnicas a analizar datos”, es decir es la secuencia que se debe llevar a cabo para la indagación de las variables en estudio.

Como señala, Tamayo y Tamayo (2006:205) “la investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

No obstante, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, por lo que en este diseño de investigación la variable independiente ya ha ocurrido y no puede ser manipulada, es decir, el investigador no tiene control directo ni puede influir sobre ella, al igual que sus efectos. En este particular, se desarrolló el estudio en las escuelas de primaria, parroquia Marcelino Briceño.

En este orden de ideas, el estudio es considerado tipo de campo, la información fue buscada y recolectada en su contexto natural, en la realidad del estudio; en las escuelas El Boquete, Maestra Beatriz Salas, Don Rafael Briceño, El Batatal y Hilarión Alberto Viloría, ubicadas en la parroquia Marcelino Briceño.

Mediante encuestas que se aplicarán al personal directivo y docentes de educación primaria bajo líneas de acción investigativas requeridas para dar respuestas a los objetivos planteados.

A tal efecto, Bavaresco (2008:26) argumenta que la “investigación de campo se desarrolla en el propio sitio donde se encuentra la población objeto de estudio. De allí, que permite el conocimiento de manera más profunda sobre el problema y se pueden mejorar los resultados con mayor responsabilidad. En tal sentido Kerlinger (2008:178) quien define los estudios de campo como” investigaciones científicas que buscan descubrir los datos de interés de la propia realidad”.

En relación a lo antes expuesto, la investigación es de tipo de diseño Transaccional o transversal, debido a que los datos recolectados se obtuvieron en un solo momento y en un tiempo único. Los mismos autores señalan que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado por ejemplo, es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Población

En cuanto a la selección de la población, es necesario señalar que a partir de estas, se desarrollará la búsqueda de la información. Entendiéndose la población como el universo sobre el cual se generalizan los resultados, que se encuentra constituida por características que permiten distinguir a los sujetos uno de otro. (Chávez, 2007:113).

Según Hurtado (2008:140) la población es el conjunto de seres que posee la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión. Mientras que Namakforoosh (2008:465) afirma una población no sólo se refiere a la gente, sino que puede ser una empresa, industria, sindicato o grupo de empleados.

Asimismo, la población es también llamada universo o colectivo es un conjunto de elementos de referencia, constituye las personas o elementos cuya situación se está estudiando asimismo se define que la población de un estudio es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

Méndez (2008: 181), define a la población como conjunto de personas a las

cuales se les puede solicitar la información cuyas características son plenamente identificables. Por lo tanto, en este estudio se tomó la población, la cual está constituida por un total de 8 sujetos, quienes conforman el personal directivo y 170 docentes quienes laboran en la educación primaria, el total de la población de estudio es de 178 personas pertenecientes a las escuelas antes mencionadas parroquia General Urdaneta.

Cuadro 2
Distribución de la Población en Estudio

Escuelas	Directivos	Docentes	Total
El Boquete	02	40	42
Maestra Beatriz Salas	02	35	37
Don Rafael Briceño	02	30	32
El Batatal	01	40	41
Hilarión Alberto Viloría	01	25	26
Total	08	170	178

Fuente. Municipio Escolar Baralt (2016).

RECOMENDACIONES

Después de haber culminado esta investigación, surgen diversas recomendaciones:

- ❖ Que el personal mantenga una formación constante a través de taller, cursos o maestrías en el área de la gerencia educativa o afines para actualizar sus conocimientos así poder dar solución a los problemas que se presenten en las instituciones
- ❖ Que en las instituciones educativas se tomen en cuenta las necesidades de sus miembros para una mejor organización y consecución de los objetivos planteados con mayor facilidad.
- ❖ Que las instituciones implemente estrategias a través del trabajo en equipo para mejorar las acciones institucionales lo cual le permitirá mejor efectividad en las actividades a ejecutar.
- ❖ Que las instituciones sean más exigentes con el personal docente para que asuma su papel como eje central de cambio y así poder tomar decisiones idóneas en el contexto y mejorar las deficiencias existentes
- ❖ Que se tomen en cuenta la opinión de los miembros de las instituciones al momento de tomar las decisiones.
- ❖ Que el personal docente utilice la evaluación del resultado de las decisiones para verificar la resolución del problema y tomar en cuenta la sinergia para esperar mejores resultados, a través tomando las decisiones adecuadas para alcanzar la misión educativa y conducir el desarrollo del colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós (2006), Retos para la Construcción Curricular de la certeza al paradigma de la incertidumbre creativa. Editorial Magisterio. Santafé de Bogotá
- Arzolay (2006), Estrategias y Procedimiento para una evaluación autentica de los aprendizajes en la enseñanza universitaria. Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso-Chile.
- Barriga (2007), Sistema de evaluación de la calidad de los centros educativos” en Actualidad Docente.
- Bavaresco (2008), El nuevo rol del profesor en entornos de enseñanza. 48-59.
- Betancourt (2010), “comportamiento organizacional de los gerentes educativos y motivación de los docentes en Educación Superior”. Para optar al título de Magister en Educación Superior en la Universidad Nacional de Panamá”. No publicado.
- Bernal (2006), Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Siglo XXI editores. México.
- Bonnell (2006), Manual para estrategias didácticas trabajos de grado de especialidad y maestría y tesis doctorales. Caracas.
- Camacho (2006), Estrategias Instruccionales del Docente y Aprendizaje Significativo de Estudiantes de Educación Superior. Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”. Trabajo de maestría. Cabimas, Venezuela.
- Cardozo (2009) “Tomade decisiones del personal directivo y comunicación persuasiva en organizaciones educativas”. Para optar al titulo de Magister en Gerencia Educativa en la Universidad Nacional Experimental Libertador. No publicado.
- Chávez (2007), Elaboración de trabajos de investigación. Editorial Alfa. Caracas.
- Chiavenato (2009) Introducción a la Investigación Educativa. Editores Ars Grafica S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Caracas Venezuela.
- Currículo del decanato de universidades (2007). Reforma del Currículo Básico Nacional para la Educación Productiva. MED Caracas. Venezuela.

Cyert y March(2006), Estrategias docentes para un aprendizaje significativo., Una interpretación constructivista, México, Mac Graw Hill.

Drakelin (2007), La Universidad Latinoamericana frente al próximo milenio”, en revista UNIVERSIDADES, UDUAL, N° 16, Julio-Diciembre de 2007.

Donnelly (2007)“programación de estrategias con enfoque androgógica dirigido a los facilitadores para el papel gerencial.

Ducker (2008), El rol del Profesor-Tutor-Orientador: dinámicas y orientaciones en un proyecto de acción tutorial: líneas para un plan de formación docente. Edeedé.

Esclarín (2008), La gerencia estratégica. Bogotá, Colombia: Legis. Editores S.A.

[Fayol](#) (2009), Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. 3era. Edición. Editorial McGraw. México.

García (2006), Modelo para la dinámica de la motivación en el proceso docente educativo.

Génesi y Tinedo (2011), “el comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas”. Para optar al título de especialista en planificación educacional universidad “Valle del Momboy”. No publicado.

George y Terry (2006), Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2007), comportamiento organizacional retos para la construcción curricular. De la certeza al paradigma de la incertidumbre creativa. 3ra ed. Cooperativa.

González (2011), “Toma de decisiones y responsabilidad social del director en instituciones educativas”. Para optar al título de Magister en Educación Superior en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”. No publicado.

Hernández y Baptista (2006), Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Siglo XXI editores. México.

Hurtado (2008), La Educación de una Perspectiva Constructivista. Editorial San Marcos.

Isturiz (2006), seminario constructivo. Doctorado Ciencias Humanidades Luz Maracaibo Estado Zulia.

- Kerlinger (2008), Investigación Comportamiento. México Internacional.
- Kreitner y Kinicki (2005), "Aprender y enseñar viceversa. IV Foro Latinoamericano de Educación Aprender y enseñar ciencias. Desafíos, estrategias y oportunidades. Santillana. Madrid.
- Matheus (2007), La Evaluación en la Enseñanza. Cuadernos de Educación, 143. Cooperativa Laboratorios Educativos, (2a. ed.). Caracas.
- Méndez (2007), Desarrollo Psicosocial pensamiento. Universidad Nacional Abierta. Caracas-Venezuela.
- Miranda (2009), la acción-reflexión-acción. 2da edición. Editorial McGraw-Hill. México
- Morgan (2005), Modelos analíticos y proceso en la toma de decisiones empresarial.
- Munch (2008), Cómo Elaborar un Proyecto. Argentina. Editorial LumexHumanitas.
- Namakforoosh (2008), "Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill México.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) (2007), actualización docente, planteamientos dados en la Conferencia Mundial.

Referencias electrónicas

Bussot (2007) Cómo ayudar a nuestros alumnos a tener éxito en sus estudios: una propuesta basada en reflexiones de la práctica docente. Revista Electrón Biomed/ Electrón J. Biomed, 1 (3): 129-138. Extraído el 06 de julio de 2007. <http://investigacioneducativa.idoneos.com/index>.