



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
MATURÍN - MONAGAS - VENEZUELA**

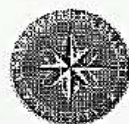
**ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL Y
GRUPAL EN EL JARDIN DE INFANCIA LOS PINOS, PARROQUIA ALTO
DE LOS GODOS MUNICIPIO MATURIN ESTADO MONAGAS**

**Asesor Académico:
Profa. Argelis Salazar**

**Realizado por:
Br: Breisy Hernández
C.I: V- 23.534.695**

**Trabajo de Grado, Modalidad Pasantía de Grado, presentado como
requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Administración**

Maturín, Julio 2021



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
MATURÍN-MONAGAS-VENEZUELA**

**ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL Y
GRUPAL EN EL JARDIN DE INFANCIA LOS PINOS, PARROQUIA ALTO DE
LOS GODO MUNICIPIO MATURIN ESTADO MONAGAS**

ACTA DE APROBACIÓN

Presentado por:

Br: Breisy Hernández

C.I: V- 23.534.695

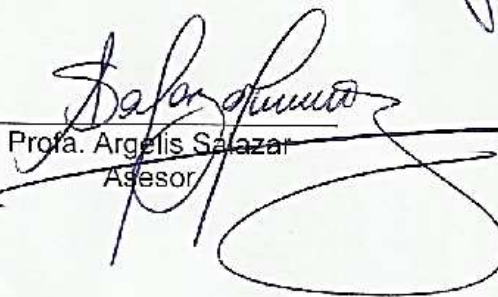
Aprobado en nombre de la universidad de oriente por el siguiente jurado
evaluador:



Prof. Zenaida Azacón
Jurado



Prof. Ysabel Hidalgo
Jurado



Prof. Argelis Salazar
Asesor

RESOLUCIÓN

Según lo establecido en el artículo 41 del reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad De Oriente. “Los trabajos de grado son de la exclusividad de la U.D.O solo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo del Núcleo respectivo, el cual lo participara a el consejo Universitario”.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primordialmente a Dios y a la Virgen del valle por cuidarme e iluminarme en este largo camino que es la vida universitaria a eso angelitos que hoy en día están en el cielo que fueron pieza fundamental en todo mi crecimiento como son mis abuelo ALBERTO HERNÁNDEZ y JOSÉ MERCEDES RODRÍGUEZ a mi abuelita ROSA TRINIDAD SALAZAR Gracia por tanto amor y sonrisas ,a mi tía MIRIAN RODRÍGUEZ que fuiste como mi madre y sobre todo a mi tío GERMAN RODRÍGUEZ que me acompañaste a pesar de tus discapacidades a entrar en la casa más alta y aquí estoy terminando esta etapa, a ustedes que me cuidaron para siempre ir por el camino del bien y nunca desfallecer.

A mis padres que son mi pilar ALBERTO HERNÁNDEZ y GERTRUDIS RODRÍGUEZ por su esfuerzo, consejos apoyo A mi hermana ROXIRIS por aconsejarme y secarme las lágrimas en cada caída y darme la mano para levantarme eres mi gran ejemplo a mi hermano ALBERTO por su apoyo y siempre estar conmigo.

A toda mi familia por cada granito de arena que aportaron en esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios quien todo momento me guio en este largo, pero satisfactorio camino por hacerlo llevadero por darme la sabiduría necesaria para seguir adelante y poder superar los obstáculos.

A mis padres ALBERTO y GERTRUDIS por darme la vida y guiarme en el camino correcto, mis hermanos, a mi tíos y tías por persistir y tener fe en mí que lo podría lograr. A mis abuelos en el cielo y a mi abuela Ramona que está a mi lado.

A mi mejor amiga FRANCELIS CHACIN que desde los inicios de la escuela hasta ahora me ha acompañado y juntas llegaremos muy lejos, a mis amiga CARLA INAGA que siempre ha estado conmigo, los amigos que la universidad de oriente me ha regalado y hemos luchado juntos, PEDRO RONDÓN, CRISTHIAN BRICEÑO, MARIANT BETANCOURT, JALLIRY SIFONTE, FERNANDO ROJAS, DARLENNY ROJAS, Gracias por estar siempre conmigo en todo momento y por su cariño incondicional, y a esa personas que en circunstancias de la vida estuvieron y fueron gran ayuda en este camino MUCHAS GRACIAS.

A ti PABLO ISMAEL SOL por ser mi compañero, mi apoyo y mi fortaleza en todo por llegar a darme ese aliento que me faltaba para continuar y mutuamente nos ayudamos a seguir este Sueño que es ser profesional este es nuestro logro TE AMO.

A mi casa de estudio UDO Monagas por formarme como profesional. En especial a la agrupación estudiantil “FIU UDO” donde pude conocer grandes personas, es un honor pertenecer a “La Casa más Alta”. GRACIAS.

A la profesora ARGELIS SALAZAR por inspirarme y enseñarme amar mi profesión y ser mi tutora por el apoyo y constancia mi admiración y respeto.

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
FASE I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.2 Delimitación de la investigación.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.2.1 Objetivo General.....	5
1.2.2 Objetivos Específicos.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.4 MARCO METODOLÓGICO.....	6
1.4.1 TIPO DE INVESTIGACION.....	7
1.4.2 Nivel de la investigación.....	7
1.4.3 Población objeto de estudio.....	8
1.4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	9
1.4.4.1 Observación Directa.....	9
1.4.4.2 Entrevista.....	10
1.4.4.3 Encuesta.....	10
1.4.4.3.1 Cuestionario.....	11
1.4.4.4 Revisión Documental.....	11
1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.....	12
1.5.1 Nombre Y Rif.....	12
1.5.2 Ubicación.....	12
1.5.3 Reseña Historia.....	12
1.5.4 Misión.....	13
1.5.5 Visión.....	13
1.5.6 Estructura Organizativa.....	14
FASE II.....	15
DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	15
2.1 DINÁMICA INTEGRAL INDIVIDUAL Y COLECTIVA; RELACIONADA CON LA LABOR DIARIA EN FUNCIÓN A LAS RESPONSABILIDADES Y CARACTERÍSTICAS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL JARDÍN DE INFANCIA LOS PINOS.....	15

2.2 ESTILO DE LIDERAZGO APLICADO POR LA DIRECTORA CON RESPECTO A LA RESPUESTA ASUMIDA POR EL PERSONAL, ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y OBRERO, EN CUANTO A LA OCURRENCIA DE CASO O EVENTO DE INTERÉS, DURANTE EL PERIODO DE ESTUDIO.	17
2.3 VINCULACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL CON EL GRUPAL, TOMANDO COMO REFERENCIA PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO EN EL JARDÍN DE INFANCIA LOS PINOS.	20
FASE III	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
3.1 CONCLUSIONES.....	24
3.2 RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	27
ANEXOS.....	28
HOJAS DE METADATOS.....	33

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro Nº 1. Cuadro Comparativo entre los niveles Individual y Grupal del Comportamiento Organizacional	20
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Estructura Organizativa del Jardín de Infancia Los Pinos.....	14
--	----



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
MATURÍN-MONAGAS-VENEZUELA**

**ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL Y
GRUPAL EN EL JARDIN DE INFANCIA LOS PINOS, PARROQUIA ALTO
DE LOS GODOS MUNICIPIO MATURIN ESTADO MONAGAS**

Asesor Académico:
Profa. Argelis Salazar

Realizado por:
Br: Breisy Hernández
C.I: V- 23.534.695

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo estudiar el comportamiento organizacional individual y grupal en el jardín de infancia los pinos en un tiempo comprendido de 4 meses (noviembre del 2019 a febrero del 2020.), el mismo se focaliza en dar a conocer los beneficios de estudiar las dinámicas individuales y grupales en función a la responsabilidad y compromiso como características por parte de los miembros de la institución objeto de estudio, así como también enfatiza en el liderazgo aplicado por la directora hacia sus subordinados y conocer la vinculación individual a nivel grupal tomando como referencia su productividad y el desempeño al momento de realizar los proyectos en la unidad educativa. Para lo cual se contó con una población de 14 docentes, 2 administrativo, 2 cocineras y 10 obreros. Por consiguiente, no fue necesaria la aplicación de técnicas de muestreo estadístico, se trabajó con toda la población. Cabe destacar que por su naturaleza este estudio corresponde a una investigación de campo, de tipo descriptiva, donde se aplicaron técnicas de recolección de información como: entrevista no estructurada, revisión documental y asesoría académica que permitió dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación. Concluyendo que: El personal de la institución se encuentra capacitado para ejercer su labor de trabajo y realizan sus actividades diarias de manera dinámica y organizada, obteniendo resultados positivo y efectivo a pesar de la falta de herramientas en la institución.

Palabras Claves: Comportamiento Organizacional, Individual, Grupal, Jardín de Infancia.

INTRODUCCIÓN

En el mundo el comportamiento organizacional es fundamental para el desarrollo de cualquier organización, hoy en día las instituciones emplean en su estudio el comportamiento para evaluar de manera colectiva e individual la utilización de mecanismos de estudios, para así facilitar y brindar herramientas en el desempeño de las distintas actividades, obteniendo mejoras en el manejo organizacional y en el ámbito laboral con el propósito de brindar resultados eficientes en este sentido, siendo este el objetivo principal en una organización para lograr los objetivos y su mejoramiento, lo que permite medir las actitudes y el grado de satisfacción en el trabajo.

El comportamiento organizacional con frecuencia se abrevia como (CO) y es un campo de estudio que investiga el efecto de los individuos, grupos y estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. Este también es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. Además, aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.

En la educación el comportamiento organizacional dirige a las instituciones educativas por medio de un conjunto de habilidades directivas que formulan formas de pensar y actuar en los diferentes procesos administrativos, pedagógicos, de gestión, curriculares, para alcanzar eficacia y eficiencia del centro escolar. Por ello una dirección adecuada de la institución

es esencial, para buscar mecanismos y estrategias que comprometan el desarrollo del personal en la ejecución del proceso educativo.

Por esa razón, la presente investigación se justifica al permitir mediante un análisis, optimizar el comportamiento organizacional del plantel educativo y no sólo de la institución seleccionada sino en cualquier centro educativo con problemáticas similares, lo cual propiciará alcanzar la excelencia educativa. Cabe destacar que la investigación constara con la siguiente estructura:

Fase I. El problema y sus generalidades donde se muestra el planteamiento del problema, delimitación de la investigación, objetivo general y específicos, justificación del problema, marco metodológico, el tipo de investigación, nivel de investigación, población objeto de estudio, técnicas de recolección de información, identificación institucional.

Fase II. Desarrollo del Estudio, en la cual se presentan y analizan los resultados de la investigación, los cuales fueron recolectados a través de las distintas técnicas de recolección de datos aplicadas en el proceso investigativo.

Fase III. Conclusiones y Recomendaciones. En esta última fase se presentan las consideraciones finales de la investigación.

Glosario de términos, Referencias bibliográfica y Anexos.

FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Administrar en las instituciones educativas implica conducir por medio de un conjunto de habilidades directivas que fomenten el desarrollo y desempeño al realizar las diferentes actividades, tanto en los procesos administrativos como pedagógicos, curriculares entre otros que son indispensables para que el desarrollo de la institución sea eficiente y eficaz. Dichas actividades permiten a la institución tener un clima organizacional, el cual hay que medir su nivel de satisfacción laboral, y diferentes variables tanto individuales como grupales.

Tomando en cuenta el papel del comportamiento organizacional en el jardín de infancia los pinos, se busca fomentar e idear los procedimientos para llevar a cabo las labores dentro del marco educativo, especificando e identificando los papeles y tareas entre la directora y personal de la institución. Así mismo analizar el cumplimiento y resultado de los planes educativos de manera directa ya que esto afecta de forma grupal el bienestar de la institución, esto también permite medir la relación de trabajo entre la máxima autoridad y de su personal a cargo, ya que esto puede variar.

En ese sentido es relevante el desconocimiento del comportamiento organizacional en dicha institución haciendo presente la falta de toma de decisiones, habilidades y manejo del liderazgo por la directora y una cultura organizacional deficiente afectando el desempeño individual y haciendo presente baja motivación, falta de comunicación, deficiencia o poca asertiva, actitud,

personalidad, perspectiva eficiencia y eficacia en las actividades que se realicen.

En vista de problemáticas dentro de la institución surge la necesidad de hacer un análisis del tema, con el fin de detectar posibles debilidades dentro del plantel, ya que este estudio se basó en el comportamiento organizacional, grupal e individual del jardín de infancia los pinos, detectando así el funcionamiento y posibles soluciones de problemáticas surgidas, enmarcado dentro de los parámetros que rigen la materia, y tomando en cuenta el ámbito educativo en Venezuela y específicamente en este colegio. Por consiguiente, con la presente investigación se dio respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los beneficios de estudiar la dinámica integral individual y colectiva; relacionada con la labor diaria en función a las responsabilidades y característica por parte de los miembros del Jardín de Infancia Los Pinos?

¿Cuál es el estilo de liderazgo aplicado por la directora con respecto a la respuesta asumida por el personal, administrativo, docente y obrero, en cuanto a la ocurrencia de caso o evento de interés, durante el periodo de estudio?

¿Cómo será vinculación del comportamiento organizacional individual con el grupal, tomando como referencia productividad y desempeño en el Jardín de Infancia “Los Pinos”?

Delimitación de la investigación

La investigación estuvo dirigida al estudio del comportamiento organizacional individual y grupal del personal administrativo, docente y obrero del Jardín de infancia “Los Pinos” parroquia alto de los godos Municipio Maturín estado Monagas. La investigación comprendió un lapso de tiempo establecido entre los meses de noviembre del 2019 a febrero del 2020.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Estudiar el Comportamiento Organizacional Individual y Grupal del Jardín de infancia Los Pinos parroquia alto de los godos Municipio Maturín Estado Monagas, durante los meses de noviembre del 2019 a febrero del 2020.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Estudiar la dinámica integral individual y colectiva; relacionada con la labor diaria en función a las responsabilidades y características por parte de los miembros del Jardín de Infancia Los Pinos.
2. Determinar el estilo de liderazgo aplicado por la directora con respecto a la respuesta asumida por el personal administrativo, docente y obrero, en cuanto a la ocurrencia de caso o evento de interés, durante el periodo de estudio.
3. Analizar la vinculación del comportamiento organizacional individual con el grupal, tomando como referencia productividad y desempeño en el Jardín de Infancia Los Pinos.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Las unidades educativas tienen la obligación de poseer personal capacitado con habilidades y conocimientos en sus funciones para desempeñarlas de manera óptima en el cumplimiento de los objetivos previstos.

En este sentido el estudio del comportamiento organizacional debe formar parte de sus funciones, pues éste le permite mejorar la manera de conducir el personal y crear un clima organizacional óptimo; facilitando nuevas informaciones que le permitan ejercer de manera eficiente y eficaz el logro de los objetivos educativos, a través del conocimiento y la práctica del comportamiento organizacional, lo cual ayudará a alcanzar la excelencia educativa. De igual forma, se realizan las siguientes justificaciones:

A nivel Académico, la investigación proporcione conocimientos teóricos sobre el tema propuesto otorgando la mayor información a futuras investigaciones realizadas en la Universidad de Oriente adquiriendo el mejor desempeño laboral en pro de los beneficios del colectivo general.

A nivel Personal con la elaboración de este trabajo de investigación se adquieren conocimientos, así como también se ponen en práctica los ya acumulados a lo largo de la carrera en la Universidad de Oriente, brindando a la investigadora la oportunidad de crecer a nivel profesional obteniendo experiencia en el campo laboral administrativo.

1.4 MARCO METODOLÓGICO

En el marco metodológico se abarca el conjunto de acciones para describir y analizar con profundidad el problema planteado, a través de la recolección de datos que permite el desarrollo del estudio, se incluye la observación de manera que esta pueda determinar la problemática planteada

a través de conceptos y elementos que son determinantes al momento de realizar la investigación. En cuanto a la metodología a implementar es importante determinar el estudio, así como el análisis de los métodos que pueden desarrollarse en cuanto a las técnicas de procedimientos específicos y concretos en relación a la investigación permitiendo así la solución del problema.

1.4.1 TIPO DE INVESTIGACION

La investigación planteada coincide teóricamente con una investigación de campo, ya que la información recolectada fue tomada en observación directa con la realidad e interacciones ocurridas, así como también el manejo de los elementos a estudiar, como lo son; el desempeño, el clima organizacional, valores, metas, integración, estrategias, ética, eficacia y liderazgo. Los cuáles fueron estudiados y observados en un lapso de tiempo estipulado. Al respecto Hurtado (2008), define la investigación de campo como:

Consiste en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa o un modelo como solución a un programa o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, con base en los resultados de un proceso investigativo. (Pág. 47)

1.4.2 Nivel de la investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad en el que se aborda el objeto de estudio, de acuerdo a ciertas características de la investigación y profundidad de los objetivos planteados se realizó una investigación de manera descriptiva, ya que se logró abordar las problemáticas

observadas referente al tema de estudio. Al respecto, Daniel S. Behar 2008 establece que la investigación descriptiva como:

Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Al igual que la investigación que hemos descrito anteriormente, puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad. Su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica, identificar aspectos relevantes de la realidad. (Pág. 21)

1.4.3 Población objeto de estudio

La población se define como objetos, sujetos, sucesos, eventos o contexto de estudio. Según Daniel S. Behar 2008 define a la población como:

Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. De la población es conveniente extraer muestras representativas del universo. Se debe definir en el plan y justificar. (Pág. 51)

A los fines de esta investigación la población estuvo conformada por catorce (14) docentes, dos (2) administrativos, dos (2) cocineras y diez (10) obreros que laboran en el Jardín de Infancia Los Pinos.

Por lo cual no fue necesaria la aplicación de muestreo estadístico. Se trabajó con la totalidad de la población.

1.4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos, estuvieron enfocadas básicamente en recabar la mayor parte de información necesaria para cumplir con los objetivos que se plantean dentro de la investigación. Al respecto Hurtado de Barrera (2000) define que “Las técnicas de recolección de datos comprende procedimientos, actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuestas a su pregunta de investigación” (p. 427), a continuación las técnicas que se emplearon:

1.4.4.1 Observación Directa

Este instrumento permitió observar de manera organizada los elementos de la investigación que se deseaban conocer, para obtener el mayor número de resultados posibles, se realizó de manera directa y participativa. En cuanto a la observación según Arias, (2012), la observación directa “es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de sus objetivos de investigación preestablecidos” (p.69).

Por consiguiente el tipo de observación que se empleó en el estudio fue la directa simple y estructurada, ya que se observara de forma natural sin ocupar una posición permanente dentro del jardín de infancia, pero aplicando para ello un instrumento previamente estructurado de lo que se deseaba observar y así obtener la información necesaria para su posterior análisis. Ver anexo N° 2

Cabe destacar que dicho instrumento utilizado para la observación estructurada, recibe el nombre de lista de verificaciones (ver anexo N° 2), por el medio del cual la investigadora pudo observar y tomar apuntes de lo observado en el momento que se estaban presentando los acontecimientos. Según Arias (2012) define “La lista de cotejo o también denominada lista de control o de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada” (p.70)

1.4.4.2 Entrevista

Esta técnica permitió obtener información de manera directa a abordar al entrevistado con preguntas que definen la veracidad de los hechos, por lo que es de destacar que las entrevistas se hicieron como conversaciones espontaneas, libres y abierta con los sujetos a través del dialogo. En relación a esto el autor Daniel S. Behar 2008 establece que:

La entrevista es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. (Pág. 55)

1.4.4.3 Encuesta

Para recolectar la información relacionada con la problemática planteada, se utilizó como técnica la encuesta. Bernal (2006) explica que “La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”. (p. 177)

Es preciso destacar que para la ejecución de esta técnica se aplicó un instrumento de recolección de datos estructurado por preguntas cerradas aplicadas a la población en su totalidad, con el propósito de recopilar información relacionada con el tema de investigación, donde se enfatiza en el comportamiento organizacional a nivel individual y grupal.

Cuestionario

Este es un instrumento útil y muy apropiado para recolectar información relacionada con el comportamiento organizacional individual y grupal en la institución, mediante una secuencia de preguntas para tener veracidad en la información y tener opinión de cada integrante de la institución sobre el tema de estudio. Daniel S. Behar 2008 define el cuestionario como: “Un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida”. (Pág. 64)

El cuestionario fue aplicado a los catorce (14) docentes, dos (2) administrativos, dos (2) cocineras y diez (10) obreros que laboran en el Jardín de Infancia Los Pinos, para obtener información veraz y así recoger por escrito sus impresiones sobre la problemática planteada. Ver anexo N° 1

1.4.4.4 Revisión Documental

Mediante esta técnica se puede obtener información estudios realizados sobre el comportamiento organizacional que nos ayudara con el estudio a realizar mediante investigación Navas 2018 establece:

La revisión documental es conocida como una investigación bibliográfica, es una investigación formal, teórica, abstracta si se quiere, por cuanto se recoge, registra, analiza e interpreta información contenida en documentos, soportes de información registrados, es decir, en libros periódicos, revistas, materiales iconográficos entre otros (Pág. 10)

1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

1.5.1 Nombre Y Rif

Jardín de Infancia “LOS PINOS”. J -409047857

1.5.2 Ubicación

Calle principal con carrera 1 sector “Los Pinos” Parroquia Alto de los Godos Maturín Estado Monagas

1.5.3 Reseña Historia

Jardín de Infancia los Pinos fue fundado para el año 1989-1990 aproximadamente, fundado por la Profa. Denni Laraz y el profesor Oscar Lugo, ya fallecido, construcción realizada por FEDE e inaugurada por el Gobernador de turno el Ingeniero Guillermo Call, bajo el mandato de presidencia del Señor Carlos Andrés Pérez; terreno donde funcionaba primeramente el programa Centro del Niño y la Familia, debido al aumento de matrícula la Comunidad hace la solicitud de ampliar la infraestructura y es en esta fecha donde el organismo competente decide construir un R3, funcionando de esta manera como Jardín de Infancia los Pinos con dependencia Nacional del Ministerio del Poder Popular Para la Educación.

El nombre de la Institución se debe a que estas tierras, anteriormente eran sembradíos de árboles de pinos, de igual manera en honor al sector donde pertenece. Se inició con la incorporación de tres docentes y una obrera, para funcionar en ambos turnos. Actualmente goza del programa de alimentación CENAE, distribuido en 6 secciones, funcionando 3 en el turno de la mañana y 3 en el turno de la tarde. Aperturando este año una matrícula de maternal, laborando 2 docentes por aula.

1.5.4 Misión

El plantel Jardín de infancia “Los Pinos” tiene como premisa fundamental brindar atención integral a los niños y niñas respetando sus diferencias individuales, sociales, economía, culturales lingüística y religiosa mediante experiencias de aprendizajes que les permitan construir conocimientos, en función de sus interés y potencialidades en un ambiente, en función de sus interés y potencialidades en un ambiente de libertad, participación, solidaridad e integración favoreciendo así la socialización. Además de fortalecer a la familia como educadores primarios y a la comunidad, a través de orientaciones y estrategias como charlas, entrevistas, tríptico, rota folios, periódico mural, para lograr el desarrollo integral del individuo y garantizar una mejor calidad de vida.

1.5.5 Visión

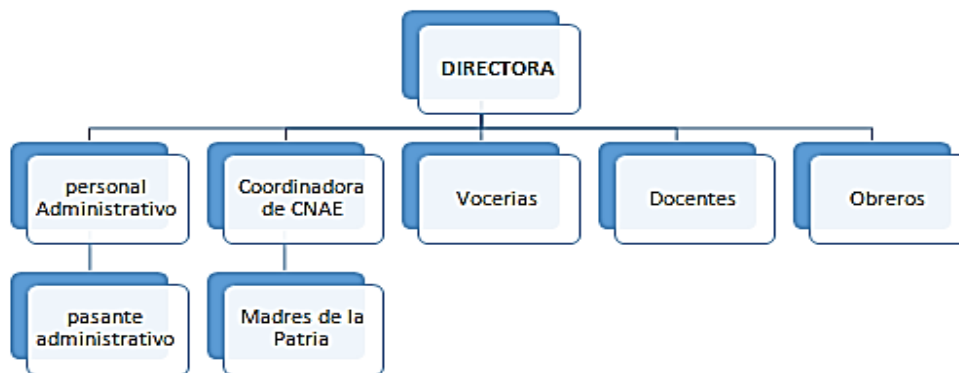
Satisfacer mediante las practicas pedagógicas la formación de niños y niñas participativos, creativos capaces de pensar por sí mismo y desenvolverse armónicamente en diferentes contexto, con valores de identidad personal, cultural, nacional, local y de amor por el trabajo mediante

la formación de la familia para complementar el proceso de aprendizaje iniciando en el hogar y la participación de la comunidad, para garantizar durante todo el año escolar una atención integral y de calidad para todos y todas, con el fin de lograr que se tomen en consideración medidas de seguridad, de higiene, de alimentación, de conservación y defensa del ambiente con el propósito de preservar la salud y la integridad física de los niños y niñas para obtener así la mayor suma de felicidad posible

1.5.6 Estructura Organizativa

La estructura organizativa (el Organigrama) del Jardín de infancia “Los Pinos” está integrada de la siguiente manera:

Figura N° 1. Estructura Organizativa del Jardín de Infancia Los Pinos



Fuente: Departamento de Administración 2018

FASE II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 DINÁMICA INTEGRAL INDIVIDUAL Y COLECTIVA; RELACIONADA CON LA LABOR DIARIA EN FUNCIÓN A LAS RESPONSABILIDADES Y CARACTERÍSTICAS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL JARDÍN DE INFANCIA LOS PINOS.

En las instituciones educativas debe existir un clima organizacional con diversas dinámicas para el desenvolvimiento del personal dándole la oportunidad de desempeñarse y dando a conocer su conocimiento en todo momento y así fomentar la integración de todas las partes que laboran en esta institución. En el Jardín de Infancia Los Pinos se puede conocer a través de la observación directa la dinámica y colaboración individual como colectiva del personal docente, administrativo y obrero.

De tal manera se determina que el personal de la institución posee diferentes virtudes al desarrollar sus funciones, pues se pudo evidenciar a través de la observación directa que son puntuales y responsables con la asistencia a sus puestos de trabajo, lo cual denota que poseen vocación de servicio, compromiso con la institución y además el personal presenta valores comunes como: honestidad, humildad, sencillez, responsabilidad y así como también el respeto entre sus compañeros, destacando el buen trato y cordialidad entre los mismos. Disciplina al momento de la realización del trabajo y las funciones que le corresponden a cada uno, pues respetan las tareas agnadas y el tiempo para la ejecución de las mismas, lo cual determina la eficiencia y eficacia en la ejecución de las actividades, que funcionan como una herramienta que les permite que a través del trabajo en conjunto y la unión

de pequeñas fuerzas, engranar una gran maquinaria, permitiendo ir en la búsqueda de la solución de los conflictos comunes.

Así mismo a nivel grupal se evidencio que cumplen con los trabajos y tareas asignadas a la institución por la zona educativa y que se preocupan por el bienestar académico de los niños y niñas inscritos en el plantel, por lo cual se establecen estrategias que permitan, con los escasos recursos que cuentan, llevar a cabo el proceso de enseñan. Entre las estrategias aplicadas se pudieron observar: el trabajo didáctico con material reciclado traído por los representantes y aprovechado por los maestros para hacer con los niños y/o para los niños juegos con el abecedario, las vocales y los números. Además de ambientar los espacios para su mejor aprovechamiento.

Por otro lado, es importante resaltar que la organización como parte de las funciones administrativas, dentro de la institución se construye sobre la base de la participación, bajo acuerdos de todo el personal que en ella concurren, así se demuestra la importancia y el rol fundamental que tiene el personal de los distintos departamentos en cada una de sus áreas, llegando a acuerdos que favorecen el plano individual y grupal en la institución. Por lo que se notó la búsqueda de soluciones para el bien común del personal y de los niños que hacen vida el jardín.

Por tanto, uno de los objetivos primordiales del jardín de infancia es la enseñanza de niños en su etapa inicial, el cual constituye un modelo llevado de manera adecuado e integran la participación de los padres, así como también de la comunidad en las distintas actividades. Para ello, la institución con todo su personal activo, contratado, fijo y colaboradores se comprometen para el adiestramiento y organización de cada evento a realizar, para tener

una buena comunicación y sobre todo un buen rendimiento, a pesar de la situación económica y social que vive actualmente nuestro país.

2.2 ESTILO DE LIDERAZGO APLICADO POR LA DIRECTORA CON RESPECTO A LA RESPUESTA ASUMIDA POR EL PERSONAL, ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y OBRERO, EN CUANTO A LA OCURRENCIA DE CASO O EVENTO DE INTERÉS, DURANTE EL PERIODO DE ESTUDIO.

La organización necesita una interacción tanto interno como externo, al alcance de sus objetivos, el comportamiento organizacional se ha visto como una herramienta fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones y en este caso las educativas, el director que cumple el papel de gerente debe aprender a trabajar en equipo adoptando nuevos enfoque para solucionar los conflictos que se presenten y dar un buen desempeño laboral para actuar como un líder ejemplar con un enfoque como docente, gerente educativo y formando políticas permanentes para generar cambios necesarios en el comportamiento organizacional (director, docente, administrativo y obrero) definiendo los roles diarios fomentando el buen liderazgo transformando a cambios positivos y logrando los objetivos comunes.

Es importante aclarar, que toda institución debe poseer diversos elementos que pueden influir en la elección de una guía por parte del director. Por lo tanto, se debe tener presente la personalidad, el ejercicio de una gerencia participativa, habilidades sociales y conciencia emocional por parte del directivo, y así poder esperar los resultados beneficiosos, al obtener un comportamiento organizacional satisfactorio, con un personal capacitado y motivado con sentido de pertenencia y crecimiento personal.

A través de la entrevista no estructurada el personal docente, administrativo y obrero dio su opinión sobre distintos elementos deficientes en la institución, coincidiendo en la falta de recursos materiales principalmente, pero también hablaron de la falta de sentido de pertenencia de la directora hacia la institución, argumentando que la directora no demuestra compromiso y su falta de entusiasmo desmotiva al resto del personal que si son en su mayoría ciudadanos habitantes del sector los pinos.

Así mismo indicaron que la directora presenta también un liderazgo poco comprometido con su grupo de trabajo, tiene ausencias frecuentes y no justificadas a la institución, además no respeta la opinión individual, ni la autonomía de los maestros al momento de realizar las actividades académicas y recreativas llevando todo basado en lineamientos de los superiores dejando a un lado lo conveniente para la institución y lo que realmente se adapta a el sector donde se ubica la institución, el cual tiene realidades diferentes a otras zonas del municipio Maturín, por lo cual debería ser tomadas en cuenta. Por lo tanto se puede inferir que la directora aplica un estilo de liderazgo burocrático y autocrático y cuando ella se encuentra en la institución los demás trabajadores se inhiben de la innovación o creación para el aprovechamiento de materiales o juegos que permiten a los niños un aprendizaje vivencial, más dinámico y completo.

Por lo cual es necesario que la directora tome conciencia de su rol y sea innovador, lo que implica mostrar y poseer un estilo competitivo-participativo para generar las condiciones necesarias para el mejor desempeño institucional, propiciando los valores y cultura general, asumiendo responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución, motivando a sus subordinados al desarrollarse de la mejor manera.

Cada miembro en su área toma la mejor decisión para emplear su trabajo, sin embargo por la observación realizada se dio a conocer que la dirección de la institución está bajo un liderazgo burocrático, se centra solo en el director y en los lineamientos y normas suministradas por los superiores dejando a un lado lo más conveniente para el grupo académico y las necesidades para llegar a los objetivos planteados teniendo una guía muy estricta y nada flexible fomenta un tipo de trabajo muy estructurado siguiendo de manera rígida las reglas, la opinión del personal no es tomado en cuenta, lo cual genera poco sentido de pertenencia, impactando negativamente en el bienestar de los empleados llevando a generar poco compromiso o mal clima laboral creando estrés laboral por parte de los integrantes de la institución, sin tomar en cuenta los riesgos que podrían tener para el desarrollo grupal empleando así también un liderazgo orientado en las tareas no importa que se necesitó o que los integrantes sacrificaron solo que el trabajo final sea realizado de la manera más rápida y a tiempo. Por lo cual, el trabajo es desarrollado elevando los niveles de estrés para el personal que no cuenta con los recursos materiales disponibles para hacerlo y además exigiendo, a los representantes, mayor colaboración de su parte en cuanto a lo material y la construcción de proyectos para final de actividades o cierres de proyecto de los niños en aula.

Entre otros aspectos, se señala que existe poca empatía para dirigir el grupo, se podría decir que el fracaso de la mayoría de los proyectos o cierre de proyectos en la institución se deben a la falta de habilidades para saber tratar con personas de distintos caracteres y personalidades para poder comunicarse y relacionarse con su equipo de trabajo. A través de la observación directa se pudieron apreciar momentos tensos, donde se entró en conflictos por la forma de decir o pedir las tareas asignadas a las maestras. Es de entender que la institución se fijan metas y se deben cumplir con dichas

metas para lograr presentar a tiempo los avances exigidos por la coordinación de zona, mas sin embargo es la forma de solicitar la información lo que enturbia y entorpece el trabajo que se pretende realizar, por lo cual en algunas ocasiones se evidencio conflictos por mal trato verbal al personal docente.

2.3 VINCULACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL CON EL GRUPAL, TOMANDO COMO REFERENCIA PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO EN EL JARDÍN DE INFANCIA LOS PINOS.

El comportamiento organizacional es la conducta que individuos, grupos y estructuras da a conocer dentro de toda organización aplicando estos conocimientos y buscando que funcione de la manera eficiente, donde se estudian tres niveles que determinan su funcionamiento, donde el primero estudia la conducta individual, el segundo al trabajador en su fase o aspecto grupal y por último la organización como un todo.

Por consiguiente, se puede evidenciar a través de un cuadro comparativo estos dos niveles del comportamiento organizacional, que a continuación se describen:

Cuadro N° 1. Cuadro Comparativo entre los niveles Individual y Grupal del Comportamiento Organizacional

Cuadro Comparativo		
	Productividad	Desempeño
Comportamiento Individual	Bastante satisfactorio al momento de realizar su trabajo.	Al momento de realizar sus actividades el personal es Eficaz
Comportamiento Grupal	Muy deficiente al momento de cumplir con las actividades colectivas	Poco desenvolvimiento y cumplimiento del personal en la participacion en las actividades academicas y recreativas en la intitución

Fuente: cuestionario aplicado 2020

En el campo educativo el comportamiento organizacional es el fundamento para alcanzar la excelencia, donde los valores respeto, tolerancia, comunicación, colaboración entre otros, los factores individuales y colectivos se hacen presente para un clima organizacional adecuado para que todas las actividades se desarrollen con excelencia.

La investigación da a conocer el comportamiento del individuo y del grupo donde se encuentran perspectivas distintas según sus posiciones formales e informales dentro del jardín de infancia los pinos donde se puede evidenciar el arduo trabajo que realiza los diferentes miembros de dicha institución donde la conducta de cada individuo varía dependiendo su productividad y colaboración en las actividades, se pudo observar que el personal docente en su mayoría son proactivas y dedicadas a realizar todo lo planificado de la mejor manera incentivándose a ser mejores, seguido del personal administrativo que se encuentra deficiencia y ausentismo al momento de evaluar su productividad y por último el personal obrero donde la falta de compromiso al realizar sus actividades en grupo son notoria y que el trabajo lo realizar una sola persona mientras que los demás trabajadores solo cumplen horario, es decir que la

menor parte de su personal es apático y poco participativo no tomando iniciativa por si solos.

En relación a la institución se puede encontrar en el factor individual tanto elementos positivos donde se reflejan las diferentes actitudes, motivación, satisfacción y sobre todo valores pero también se evidencia , los factores grupales como el liderazgo y comunicación, toma de decisiones pero de igual forma se encuentra factores negativos que son notorio a la observación directa como la arrogancias, intolerancia social y divisionismos donde ambos factores representan a los integrantes del jardín de infancia los pinos, afectando de manera positiva y negativa en el desarrollo del comportamiento en una forma directa.

En relación a lo antes descrito, es de destacar que la productividad y desempeño individual y grupal tuvieron resultados diferente basado en el rendimiento del personal, en sus funciones, debido que a nivel individual se encontró un nivel de desempeño satisfactorio para la mayoría del personal docente administrativo y obrero tiene un desempeño positivo son proactivos, dinámicos, responsables, comprometidos destacando en las actividades de la institución teniendo una productividad sobre saliente y de buenos resultandos, pero al contrario al fijarse en el desempeño y productividad grupal, se pudo observar que se trabaja en un clima turbio, con deficiencias en la comunicación y tolerancia donde el personal solo se preocupa por su trabajo, dejando a un lado la colaboración entre sus compañeros, además existe un rechazo que genera conflictos de autoridad y disminuye la eficiencia por falta de disciplina y respeto jerárquico, en la relación interpersonal de algunas maestras con la directora, obstaculizando esto el trabajo en equipo en ciertos momentos cruciales para un resultado final, pues cada individuo trabaja por su cuenta, realizando un excelente trabajo pero sin tener presente la colaboración

colectiva, queriendo destacar de forma individual olvidando el interés general, lo cual genera un cumulo de actitudes negativas innecesarias afectando las condiciones de vulnerabilidad en el desempeño de aquellos docentes con menos experiencia, incidiendo para una mayor desmotivación que se junta con otros problemas externos del personal como lo son conflictos económicos (bajo poder adquisitivo) y sociales (falta de transporte y servicios básicos como: agua) que afectan el ánimo en el desenvolvimiento del cumplimiento de sus labores.

FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La institución educativa jardín de Infancia los Pinos se dividen 3 tres grupos, por la naturaleza del trabajo que estos realizan la institución cuenta con personal docente, administrativo y obrero, donde cada grupo presenta características positivas y negativas que afectan las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el logro de las metas comunes. Por lo cual se pudo llegar a las siguientes consideraciones finales:

3.1 CONCLUSIONES

- La dinámica integral individual es bastante favorable los integrantes poseen virtudes como la responsabilidad, compromiso, honestidad, y se evidencia su preocupación por su trabajo y la vocación que cada integrante tienen en la ejecución de sus labores presentando resultados eficiente y eficaces teniendo un solo objetivo que es el crecimiento y aprendizajes de los niños que hacen vida escolar en el jardín de infancia los pinos.
- En cuanto a la integración grupal se cumplen con los lineamientos establecidos por la zona educativa de forma rígida, lo cual genera el establecimiento de estrategias que no siempre son las más acertadas o mejor recibidas por la parte ejecutora, pues las existe un déficit importante de recursos materiales para trabajar en aula con los niños lo que genera mayor esfuerzo económico con la mayor dedicación para el alcance de las metas.
- En cuanto al estilo de liderazgo aplicado por la directora es burocrático no participativo y orientado a las tareas, debido a que solo se rige por

lineamientos y normativas de sus niveles superiores, es poco creativa y no promueve la innovación o apoyo de nuevas ideas para la solución de problemas, no toma en cuenta la opinión de la comunidad escolar. La mayoría de los integrantes de la institución expresaron desmotivación y falta de compromiso de la directora debido a las múltiples ausencias y falta de dinamismo en su liderazgo y sobre todo falta de sentido de pertenencia con la zona que es considerada como sector vulnerable.

- Se pudo evidenciar en la productividad y desempeño individual y grupal resultados con diferencias marcadas sobre todo en los tres grupos de aula de las docentes, pues la mayoría de los integrantes son proactivo dinámico responsables y se desenvuelve con la mejor dedicación en su trabajo obteniendo resultados favorables para la institución, sobresaliendo de forma individual en cuanto la productividad y desempeño. Mientras que al momento de actividades colectivas no se encontró el mismo resultado ya que cada docente administrativo y obrero solo se preocupa por su trabajo y su resultado individual afectando las actividades grupales y la unificación que es necesaria para un mejor ambiente laboral. Por consiguiente, a pesar que los resultados individuales son buenos se nota la desigualdad y la competencia poco sana entre los miembros de la comunidad escolar.

3.2 RECOMENDACIONES

- Realizar charlas, talleres o foros sobre el trabajo en equipo, integración, los beneficios de ayudar a otros, para mejora las habilidades de convivencia y fomentar el trabajo colectivo.
- Evaluar el desempeño del personal para crear motivaciones e incentivos para nuevos proyectos.

- Delegar funciones para que todo el personal participe y se pueda llevar a cabo nuevos proyectos
- Incentivar estrategias que ayuden a minimizar las acciones negativas y comportamientos poco favorables en la institución.
- Diseñar lineamientos para la recompensa y el reconocimiento del mérito como un sistema de incentivos que ayude a aumentar la motivación y lograr una satisfacción absoluta en el trabajo realizado.
- Asignar un director capacitado e innovador con un liderazgo óptimo que trabaje por el bienestar de la institución que brinde conocimientos y normativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Michael, A. Hitt Administración Pearson educación. Mexico 2006.

Daniel S.Behar 2008 . Libro Metodología de la investigación.

Hurtado 2008. Revisión Documental.

R Hernández-Sampieri, 2018 Metodología de la investigación

Pablo Maella Cerrillo 2013. La casa de la eficacia,

Navas 2018

Tamayo 2012 El proceso de la investigación.

ANEXOS

Anexo N° 1. Cuestionario



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OBRERO DEL JARDÍN DE INFANCIA LOS PINOS

El presente instrumento está destinado al Personal Docente, Administrativo y Obrero del Jardín de Infancia Los Pinos y tiene como fin único recolectar datos para el trabajo de investigación, titulado: “ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL Y GRUPAL EN EL JARDIN DE INFANCIA LOS PINOS, PARROQUIA ALTO DE LOS GODOS MUNICIPIO MATURIN ESTADO MONAGAS”.

Para contestar las preguntas se requiere marque con una **“X”**, donde encontrara opciones de la “Escala de Likert” para cada uno de los ítems. Cabe destacar que este cuestionario es anónimo por lo que se agradece no dejar preguntas sin contestar. Le recordamos que no habrá respuestas acertadas o incorrectas solo se busca ponderar sus opiniones para evaluar la receptividad hacia la propuesta.

Autores:

Br. Breisy Hernández

Maturín, enero 2020.

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	5	4	3	2	1
Considera usted que el personal de la institución es responsable al momento de cumplir con sus tareas					
Existe una buena comunicación entre los miembros que conforman esta institución					
Existe buen trato y respeto					
Considera usted que se trabaja en equipo					
Su superior toma en cuenta las opiniones de los subordinados					
Considera es necesario cambiar el estilo de liderazgo ejercido por el director de la institución					
Cree necesaria la realización de reuniones semanalmente					
Considera usted debe existir un cambio de enfoque en relación a la integración y participación del personal					

Anexo N° 2. Lista de Verificaciones

Elementos y conductas a observar	Excelente	Presente con dificultad	Inexistente	Notas Aclaratorias
Responsabilidad para cumplir eficiente mente con su trabajo				
Puntualidad a la hora de llegar a la institución				
Ausentismo por parte del personal				
Trabajo en equipo (Desempeño).				
Liderazgo aplicado				
Comunicación asertiva				
Conflictos interpersonales				
Discusiones en el sitio de trabajo				
Ayuda mutua entre compañeros de trabajo				
Conductas inapropiadas al sitio de trabajo				
Amabilidad y cordialidad entre los compañeros de trabajo				
Motivación				

Desmotivación				
---------------	--	--	--	--

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Estudio del comportamiento organizacional individual y grupal en el jardín de infancia los pinos, parroquia alto de los godos municipio Maturín estado Monagas
---------------	---

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Hernández, Breisy	CVLAC	C.I: V- 23.534.695
	e-mail	Gelixbrey03@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo email es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

comportamiento organizacional
individual
grupal
jardín de infancia
pasantía

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado

Resumen (Abstract):

La presente investigación tuvo como principal objetivo estudiar el comportamiento organizacional individual y grupal en el jardín de infancia los pinos en un tiempo comprendido de 6 meses (noviembre del 2019 a febrero del 2020.), el mismo se focaliza en dar a conocer los beneficios de estudiar las dinámicas integrales y grupales en función a la responsabilidad y compromiso como característica por parte de los miembros de la institución objeto de estudio, así como también enfatiza en el liderazgo aplicado por la directora hacia sus subordinados y conocer la vinculación individual a nivel grupal tomando como referencia su productividad y el desempeño al momento de realizar los proyectos en la unidad educativa. Para lo cual se contó con una población de 14 docentes, 2 administrativo, 2 cocineras y 10 obreros. Por consiguiente, no fue necesaria la aplicación de técnicas de muestreo estadístico, se trabajó con toda la población. Cabe destacar que por su naturaleza este estudio corresponde a una investigación de campo, de tipo descriptiva, donde se aplicaron técnicas de recolección de información como: entrevista no estructurada, revisión documental y asesoría académica que permitió dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación. Concluyendo que: El personal de la institución se encuentra capacitado para ejercer su labor de trabajo y realizan sus actividades diarias de manera dinámica y organizada, obteniendo resultados positivo y efectivo a pesar de la falta de herramientas en la institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail				
Profa. Argelis Salazar	ROL	CA ☐	AS ☐	TU ☒	JU ☐
	CVLAC	C.I: v- 14.422.354			
	e-mail	asalazar.udomonagas@gmail.com			
Profa. Zenaida Azacon	ROL	CA ☐	AS ☐	TU ☐	JU ☒
	CVLAC	C.I: v- 8.967.899			
	e-mail	zazacon.udomonagas@gmail.com			
Profa. Ysafari Hidalgo	ROL	CA ☐	AS ☐	TU ☐	JU ☒
	CVLAC	C.I: v- 12967961			
	e-mail	ysafariha@yahoo.com			

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1InicialApellido2., Nombre1InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo email es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	07	06

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). El dato fecha es requerido.

Lenguaje: Spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOPTG_H0B02021

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciado

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNDELA
Secretario

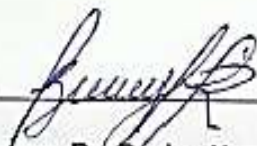


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



Br. Breisy Hernández

C.I: V- 23.534.695

Autor



Prof. Argelis Salazar

Asesor