

LA GERENCIA Y COMUNICACIÓN EFICAZ EN EL C.E.I.N.B. “ANDRÉS BELLO” UBICADO EN TINAQUILLO ESTADO COJEDES.

(MANAGEMENT AND EFFECTIVE COMMUNICATION IN THE B.N.I.E.C. "ANDRÉS BELLO" LOCATED IN TINAQUILLO STATE COJEDES)

Petra Ruiz.

Docente categoría Instructor. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). Tinaquillo, Cojedes-Venezuela

Wilmer Salazar.

Docente – Investigador de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). swilmer_johan@hotmail.com Tinaquillo, Cojedes-Venezuela

Recibido: 18/08/2017. Aceptado: 22/10/2017

RESUMEN

En la actualidad el mundo transita por grandes cambios y procesos, que se reflejan en los diferentes sectores políticos, sociales, tecnológicos, educativos y culturales, estos avances han estado originando información y retos profundos que han influido en la comunicación y en el desempeño laboral del personal gerencial en las instituciones educativas. Desde esta perspectiva, el presente trabajo tuvo como objetivo general estudiar la gerencia y la comunicación eficaz del Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano “Andrés Bello”, ubicado en Tinaquillo estado Cojedes. El trabajo se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de campo, con un diseño de la investigación no experimental transeccional descriptivo. La población objeto de estudio fue el personal del C.E.I.N.B. “Andrés Bello”, a los cuales se les aplicó un cuestionario, previamente determinada su confiabilidad, a través de una prueba piloto y validación por expertos. Los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva. Dentro de los resultados más relevantes se pueden mencionar que la comunicación eficaz presenta muchas deficiencias y que existen deficiencias en la praxis gerencial dentro de la organización objeto de estudio.

Palabras Clave: Comunicación, Estrategias gerenciales, Educación Inicial.

ABSTRACT

Currently the world is going through major changes and processes, which are reflected in the different political, social, technological, educational and cultural sectors, these advances have been originating information and profound challenges that have influenced the communication and work performance of the managerial staff in educational institutions. From this perspective, the present work had as a general objective to study the management and effective communication of the Bolivarian National Initial Education Center "Andrés Bello", located in Tinaquillo state Cojedes. The work was carried out under the quantitative, field approach, with a descriptive transeccional non-experimental research design. The population under study was the staff of C.E.I.N.B. "Andrés Bello", to whom a questionnaire was applied, previously determined its reliability, through a pilot test and validation by experts. The data was analyzed through descriptive statistics. Among the most relevant

results, it can be mentioned that effective communication presents many deficiencies and that there are deficiencies in managerial praxis within the organization under study.

Key Words: Communication, Management Strategies, Initial Education.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo transita por grandes cambios y procesos, que se refleja en los diferentes sectores, económico, político, social, tecnológico, educativo y cultural, estos avances han estado originando información y retos profundos que han influido en la comunicación mejorando la calidad de vida y el desempeño laboral del personal gerencial en las instituciones educativas. En este sentido, el gerente tiene la responsabilidad de participar activamente en los distintos procesos de manera efectiva, dirigiendo y motivando al personal al logro de objetivos y visiones planteadas, que sean ejecutados con gran sentido de responsabilidad, promoviendo el trabajo en equipo, que es un factor clave para el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

En este marco, cabe señalar que la gerencia educativa, en las escuelas constituye una tarea compleja para el director; quien debe tener claro cuál es su rol, funciones y tareas a cumplir en la institución que dirige con la finalidad de lograr los objetivos y metas propuestas. Al respecto, Rivas (2001), establece que: “la gerencia es responsable o no del éxito de una institución; las personas que asumen el rol de personal directivo, son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las instituciones educativas a alcanzar sus metas”. (p.67).

Ante lo descrito, se pone en evidencia el rol que deben cumplir los directores en el sistema educativo, para lo cual se requiere del dominio de sus competencias en el conocimiento de los procesos administrativos que desarrollen habilidades para ajustarse a la realidad de cada plantel en cualquier país, identificándose con las características de la comunidad, los recursos que ofrecen la planta física, las condiciones del personal docente, la complejidad de los programas de estudio.

Es evidente, que el gerente educativo como responsable directo y supervisor nato del centro educativo, debe poseer ciertas competencias personales y profesionales que le

permitan conducir y gestionar la organización educativa, para propiciar un espacio de aprendizaje basado en la participación del equipo de trabajo bajo su dirección.

Por tal motivo, tiene que haber una comunicación eficaz en la toma de decisiones y excelente comunicación para permitir tener un buen funcionamiento en las organizaciones. En este contexto estos progresos han influido de manera positiva y negativa en algunos países, ya que la capacidad del personal gerencial calificado que se necesita de acuerdo a las exigencias que presenta cada nación necesita ser fortalecida en cuanto a la problemática de la presencia de una comunicación insuficientemente efectiva que cada día cobra más importancia para el adelanto de las personas, dada su implicación en múltiples aspectos de la vida.

Asimismo, el Sistema Educativo Venezolano, urge en estos momentos, de grandes alternativas que contribuyan a disminuir las necesidades existentes en las diferentes instituciones de educación inicial, y por otra parte orientar la acción comunicacional entre el personal gerencial, que se forme entre ellos un clima de confianza, armonía, motivación y equidad sustentado en una comunicación interpersonal efectiva verdadera y un liderazgo visible, en contraposición a la situación real, caracterizada por actitudes preocupantes donde son pocos los comprometidos con los cambios que requiere la educación y el logro de una enseñanza eficaz.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para Blake y Mouton (2002), la comunicación efectiva es: ...“como el sentimiento que genera una conducta abierta, dispuesta, relacionada con logros, avances y reconocimientos en la realización del trabajo”... (p.152).

Significa entonces, que la calidad educativa en el país es insostenible sin el esmero individual y organizacional, y más los cargos dirigentes de las escuelas que demanda mucho más que capacidad técnica, precisa un sofisticado tipo de destreza social y gerencia de la comunicación eficaz, siendo un valioso recurso que aprovechando los momentos actuales de innovación educativa que vive las instituciones, es oportuno buscar y asimilar paradigmas que favorezcan un mayor sentido a la vida organizacional, donde congregate grupos de personas y logre importantes objetivos a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva

que pueda conservar las instituciones escolares libres de la mediocridad caracterizada por conflictos administrativos y altercados de poder.

En efecto, se destaca la importancia de que en los Centros de Educación Inicial, giren en torno a la comunicación interpersonal eficaz y que sus actores sean los directores, docentes, administrativos, obreros, padres y representantes, niñas y niños para crear un clima favorable atendiendo los modelos de interacción social que se les presta, y en base a ello perfilarán su propia personalidad. En el mismo orden de ideas, Murillo (2004), define la comunicación: como "la acción y efecto de transmitir señales entre un emisor y un receptor, mediante un código común en un contexto determinado". (p. 203).

De acuerdo a lo anterior, para que se produzca una comunicación eficaz, el receptor debe decodificar la información que le envía el comunicador, la cual puede ser enviada a través de diversos medios tanto orales como escritos. Por ende, una buena comunicación ayuda a la realización de las funciones gerenciales de planificación, organización y control, en otras palabras, es la materia prima para el proceso de toma de decisiones, esta implica información, la cual se trasmite de distintas maneras, tanto formal como informal y para que sea adecuada requiere la presencia todos los elementos antes descritos.

Cabe resaltar, que se hace necesario que los gerentes educativos al suministrar un mensaje tienen numerosos propósitos a comunicar, tales como: hacer que los docentes se encuentren satisfechos al ser comunicados con claridad y precisión, esto permite unificar ideas y experiencias. En consecuencia, algunos de los gerentes que dirigen las instituciones de educación inicial en el estado Cojedes, requieren ser fortalecidos, en cuanto a su capacitación y liderazgo a la hora de aceptar ser líder de una institución y mantener el proceso de comunicación eficaz en el ambiente laboral, es decir, algunos se concentran en la emisión de órdenes, quedando estos procesos en el ámbito de información unilateral, sin atender a los diversos tipos de comunicación vertical, informal y lateral entre docentes y directivos y demás actores que hacen vida en la institución para dar solución a posibles problemas que se presente en el ámbito laboral (Montero, 2003).

Ante lo descrito, los investigadores pudieron evidenciar, a través de conversaciones informales con algunos docentes, específicamente en el Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano Andrés Bello, en Tinaquillo estado Cojedes, que se distorsiona las

informaciones transmitidas del director a los docentes y viceversa, originando enfrentamientos verbales, y un clima laboral de inconformidad que entorpece las relaciones interpersonales. Así mismo, se apreció un ambiente discrepante y de repetitivos conflictos, desestabilizando la conducta, no permitiendo una comunicación eficaz, armónica, lo cual obstaculiza poner en práctica las herramientas para enmendar posibles conflictos ocurridos en el ambiente laboral.

Así mismo, se pudo observar poco compañerismo, desmotivación, mal manejo grupal, poco o nada de reconocimiento del trabajo de parte del director hacia su personal, que limitan la comunicación eficaz en el centro de educación inicial. Por tal motivo, se planteó la presente investigación que tuvo como objetivo general estudiar la gerencia y la comunicación eficaz del Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano “Andrés Bello”, ubicado en Tinaquillo estado Cojedes.

METODOLOGIA

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo. Al respecto, Cauas (2006), expresa que el paradigma de investigación cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población.

En lo que respecta al diseño de la investigación fue no experimental, transeccional, el cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como: “lo que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; se trata de una investigación donde no se hace variar en forma intencional las variables” (p. 267). Es decir, lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Así mismo, se ubicó en un diseño de campo, el cual según Sabino (1995), es: “aquel que se basan en información o datos primarios obtenido directamente de la realidad” (p. 89).

Para la realización de la presente investigación, la población objeto a estudio fue el personal que labora en la C.E.I.N.B. “Andrés Bello”, el cual esta constituye un total de 31 personas, estratificados en Docente en función directiva, Docentes, Auxiliares, Secretarias y Obreros.

Ahora bien, debido a que la población es de 31, y que son pocas personas, se trabajó con el total de la población es decir, la muestra fue la misma población, la cual se convierte en una muestra de tipo censal. Al respecto, Ramírez (1999) afirma que muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual fue cerrado de alternativas múltiples (Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, Desacuerdo y Muy en desacuerdo), el cual constaba de veinte dos (22) ítems., la validación del instrumento, que se realizó a través del juicio de expertos.

Para determinar la confiabilidad de la encuesta que se utilizó el coeficiente de *Alpha de Cronbach*, fue necesario realizar una prueba piloto con una muestra que tenía las mismas características de la muestra objeto de estudio, a la cual se le aplicó el instrumento, posteriormente con los datos arrojados por esta muestra se determinó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach y arrojó un resultado de 0,8798 para una alta confiabilidad, según los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2006). Los resultados de la aplicación del instrumento de medición fueron analizados a través de estadística descriptiva.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Comunicación eficaz

En el gráfico 1, se puede apreciar que las opiniones de los encuestados sobre los indicadores escuchar (1) y hablar (2), fueron dirigidas a las alternativas desfavorables (Muy en desacuerdo + Desacuerdo), mientras que para el indicador escribir (3), presentó mayor direccionalidad hacia la alternativa indeciso, sin embargo hay que considerar la importancia del 38,71 % de acuerdo presentado por los encuestados. Salazar (2013), reportó que en la comunicación el saber escuchar y expresar correctamente las ideas es un factor indispensable para una eficaz y eficiente gerencia en las instituciones de educación.

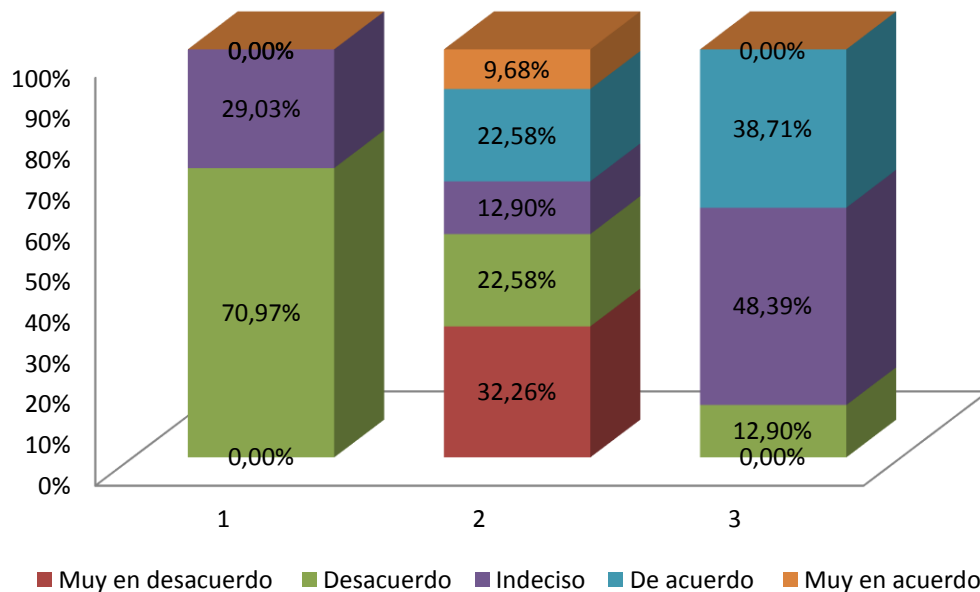


Gráfico 1.

Opinión de los encuestados sobre la variable comunicación eficaz. Dimensión lenguaje. Datos Propios

En el gráfico 2 se puede apreciar que las opiniones de los encuestados sobre los indicadores compartir conceptos previos (4), claridad en la manera de expresarse (5), no manipular (6), estimular la bidireccionalidad (7) y utilizar apoyos audiovisuales (8), muestran preferencia hacia las alternativas desfavorables (Desacuerdo + Muy en desacuerdo) en todos los indicadores estudiados. Los indicadores estudiados, muestran una deficiencia en el proceso la comunicación eficaz en el personal del C.E.I.N.B. “Andrés Bello”. Estos resultados coinciden con los reportados por Oropeza (2010), donde aprecio carencia de una comunicación interna entre el personal, así mismo manifestó que por ser la comunicación un elemento clave para el buen desenvolvimiento y funcionamiento de las instituciones, los diferentes actores de las organizaciones deben hacer el mayor esfuerzo por mejorar dicho proceso.

También coinciden con los resultados encontrados por Marín (2010), donde reportó deficiencias en el proceso de comunicación y expreso la necesidad de elaborar una propuesta con la finalidad de que los directivos y docentes deben ser capacitados y orientados, para que

asuman la tarea de la optimización del proceso de comunicación organizacional de forma tal que este sea siempre orientado por senderos de tolerancia, respeto, comprensión, entendimiento, entre ambos para que el proceso de educación sea eficaz y productivo.

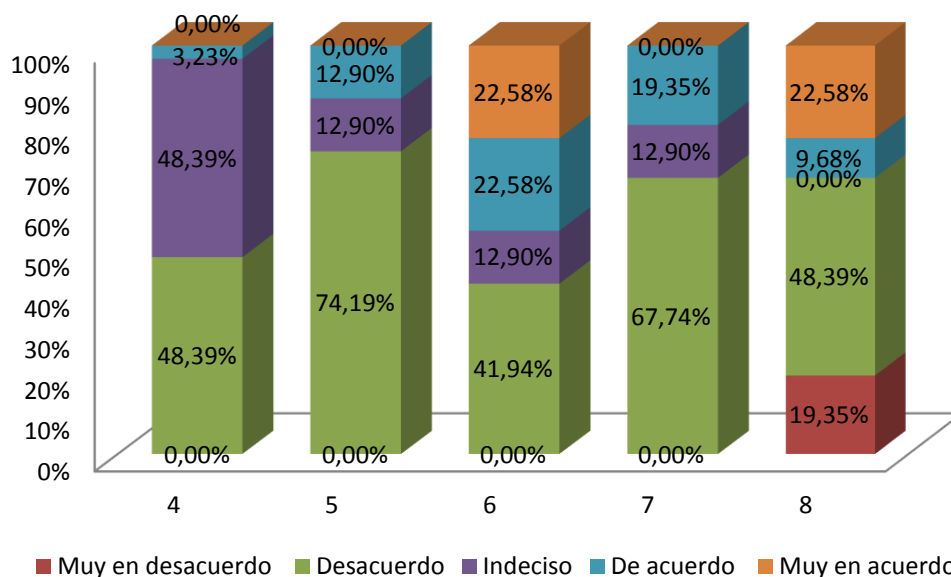


Gráfico 2.

Opinión de los encuestados sobre la variable comunicación eficaz. Dimensión condiciones para la comunicación eficaz. Datos Propios

Gerencia

En el gráfico 3, se puede apreciar que las opiniones de los encuestados sobre los indicadores gestión institucional (9), gestión pedagógica (10), gestión administrativa (11) y roles de un líder (12) muestran una tendencia hacia las alternativas desfavorables, indicando estos resultado una deficiencia dentro de la organización en los indicadores estudiados. Al respecto, Salazar (2013), comento que los gerentes de las organizaciones educativas deben mejorar sus praxis gerenciales para un mejor desenvolvimiento de sus instituciones, incorporando a todos los actores sociales de la organización.

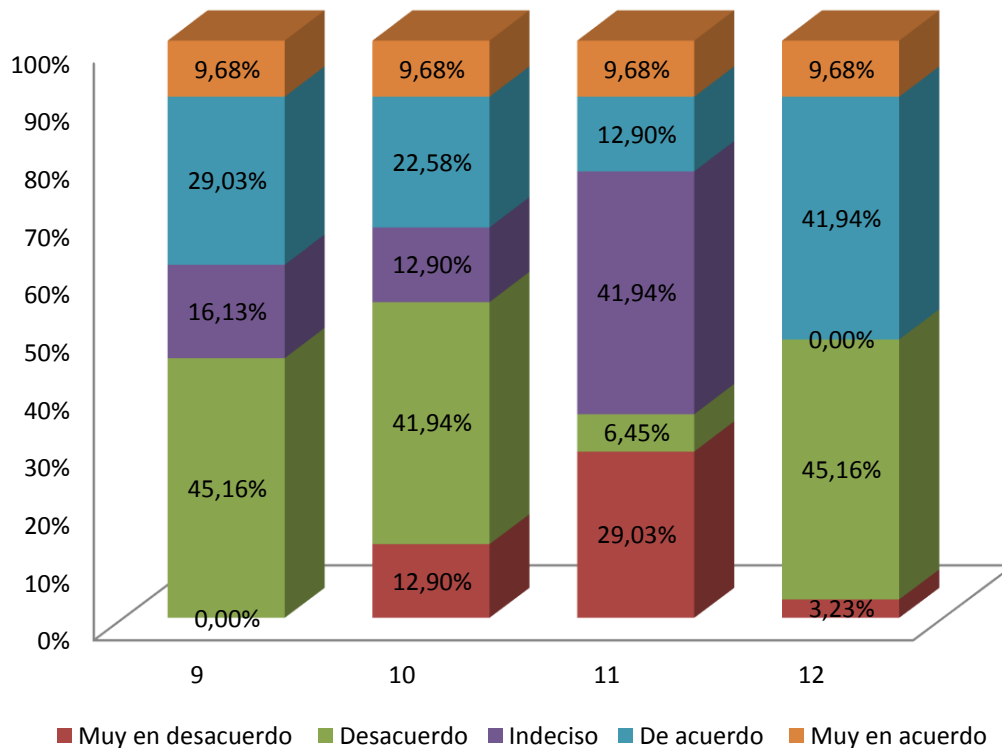


Gráfico 3.

Opinión de los encuestados sobre la variable gerencia. Dimensión perfil del director. Datos Propios.

En el gráfico 4, se puede apreciar las opiniones de los encuestados sobre los indicadores comunicación interpersonal (13) y desarrollo de los subordinados (14), los cuales muestran una tendencia global hacia las alternativas desfavorables, y favorable para el indicador auto comprensión y comprensión de los demás (15). Estos resultados coinciden con los reportados por Duran (2011), donde expresó que existía carencia en como los directores estaban realizando la gerencia de sus organizaciones y reporto la necesidad de aplicar un programa de capacitación hacia los gerentes que les permitan mejorar sus deficiencias. También, están en concordancia con los reportados por Tang (2011), cuando encontró deficiencias en el proceso gerencial en instituciones educativas, proponiendo reforzar las funciones administrativas básicas en el proceso de la planificación, dirección, control y tomar en cuenta la organización, de manera asertiva y proactiva, con la participación del personal que

gerencia, dándole autonomía y acompañamiento en su desempeño profesional tanto en el aula como en las diversas actividades que realice.

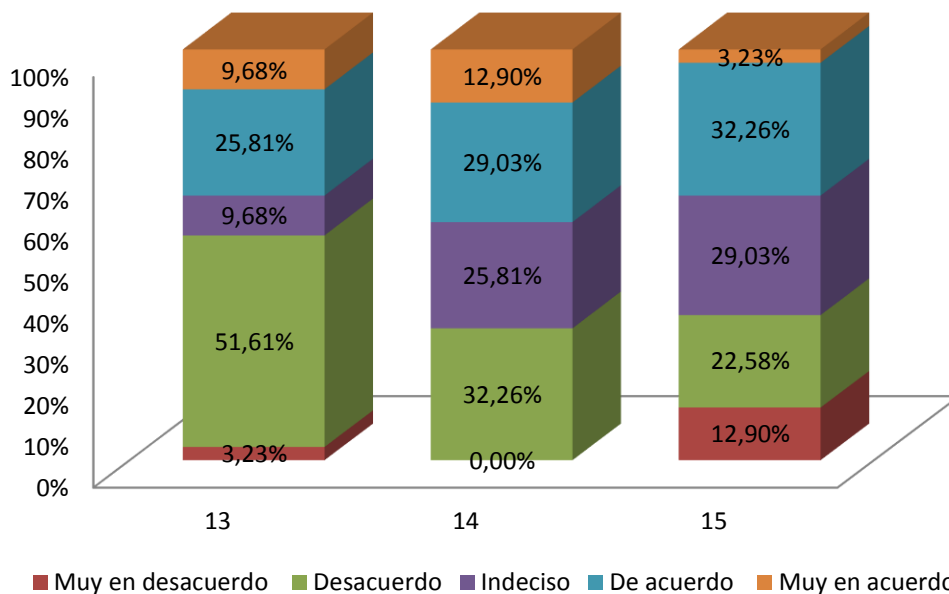


Gráfico 4.

Opinión de los encuestados sobre la variable gerencia. Dimensión comunicación con el personal. Datos Propios.

CONCLUSIONES

Una vez analizado los resultados obtenidos en la presente investigación, se pueden mencionar que dentro del C.E.I.N.B. “Andrés Bello” de Tinaquillo estado Cojedes, la comunicación eficaz presenta muchas deficiencias, dentro de las más relevantes se puede citar que, el personal no escucha atentamente a sus compañeros de trabajo al momento de comunicarse y cuando se expresan las opiniones el personal no habla correctamente para expresar la idea a comunicar. Con relación a la gerencia, de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede comentar que existe un desacuerdo de cómo se ejerce dentro de la institución, motivado a que el director realiza pocas gestiones institucionales para mejorar las condiciones del plantel, la gestión pedagógica para el mejoramiento de las funciones de los y las docentes no es una característica relevante de la dirección del plantel y la comunicación interpersonal entre el director y su personal es poco característica de la gestión de la dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blake, A. y Mouton, J. (2002). *Modelo de educación recurrente para los gerentes del sector público Un enfoque andragógico*. Madrid: Alianza.
- Cauas, J. (2006). *Elementos para la elaboración y ejecución de un proyecto de investigación. Investigación en Ciencias Sociales*. [online]. Disponible: <http://www.ninvus.cl/> [Consulta: 2015, Junio, 21].
- Durán, J. (2011). *Programa de estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral de los directivos en las escuelas estatales*. Tesis de Maestría. Universidad centro occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Estado Lara.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: McGraw Hill.
- Marín, G. (2010). *Propuesta para optimizar el proceso de comunicación organización en los centros de educación inicial "bahía del sol", "Doñana", "Juan griego", "sabaneta" del municipio no 07 del subsistema de educación inicial en el Estado Nueva Esparta*. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maestría en Supervisión y Gerencia Educativa.
- Montero E. (2003). *Los Perfiles de Cargo en la gestión de Competencias*. Novedades educativas. Chile.
- Murillo, S. (2004). *Relaciones Humanas*. México. Editorial Limusa.
- Oropeza, L. (2010). *La comunicación asertiva entre el personal docente y personal directivo del CEI Alicia Ferrer*. Valencia, Estado Carabobo.
- Ramírez T. (1999). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo de Venezuela.
- Rivas, C. (2001). *Educadores para el desarrollo autónomo*. Caracas. Venezuela.
- Sabino, C. (1995). *El proceso de Investigación*. Colombia: Editorial Norma.
- Salazar, W. (2013). *Modelo teórico gerencial bajo la multiexpresión de la gestión del conocimiento en las universidades experimentales*. Tesis Doctoral. Universidad Yacambú. Lara. Venezuela.
- Tang, M. (2011). *Gerencia estratégica y comunicación organizacional en instituciones Arquidiocesanas*. Trabajo de grado Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Vicerrectorado Académico. Decanato de postgrado e investigación. Maracaibo-Venezuela.