

LA COMUNICACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA GERENCIA EFICAZ DE LOS DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN MEDIA

Autor: Luis A. Valenzuela
lvalenzuela778@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Comunicación, gerencia, liderazgo.

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo fue analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas. El paradigma empleado fue cuantitativo, tipo de investigación de campo descriptiva, la población estuvo conformada por ocho (8) directivos del Colegio en estudio. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue el Cuestionario. La principal conclusión fue que los Directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, deben estar dispuestos al cambio, a ejercer un liderazgo donde el respeto, el compromiso, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, los lleven a mantener un ambiente agradable, ser motivadores y buenos comunicadores y sobre todo lograr una gerencia eficaz.

COMMUNICATION IN THE DEVELOPMENT OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF MIDDLE EDUCATION DIRECTORS

Author: Luis A. Valenzuela
lvalenzuela778@hotmail.com

KEYWORDS

Communication, management, leadership

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the communication on the development of effective management of managers at the United Educative College Andrés Eloy Blanco, municipality Barinas, Barinas State. The methodology is quantitative, supported by documentary field research, the population was comprised of eight directors of college study. The main conclusion was that the directors of the unit educational College private Andrés Eloy Blanco, must be willing to change, to exercise leadership where the respect, commitment, decision-making and teamwork, carry them to maintain a friendly atmosphere, be motivating and good communicators, and above all to achieve an effective management.

INTRODUCCIÓN

El gerente de hoy debe ejercer un liderazgo comunicacional a la altura de los nuevos paradigmas que representa esta sociedad cambiante, un líder debe tener autoridad vertical que lo sitúe al frente, ordene y conduzca hacia donde van todos y se coloque a la par de sus seguidores, pero además debe tener distancia emocional horizontal que implique proximidad emocional o lealtad de manera tal, que hasta el más humilde de sus seguidores sienta que su líder lo aprecia y lo comprende.

Según el autor Garcés (2010) manifiesta que: “La comunicación es la principal actividad de una organización, para que sea eficaz, por tanto, se debe hacer un análisis de la realidad administrativa para conocer el grado de comunicación que existe en la organización” (p.75); de manera que se establezca un modelo de comunicación racional fundamentado en la comprensión; donde la relación sujeto-objeto se sustituye por las relaciones humanas, con el propósito de imponer una visión holística donde

se destaque el rol en las relaciones interpersonales, las normas de grupo y el liderazgo y desplazar con ello el viejo enfoque de la productividad y la competitividad que depende sólo de algunas condiciones físicas y las remuneraciones.

En esta nueva concepción la comunicación es la estructura fundamental de las organizaciones y por ello la garante de sus transformaciones y desarrollo. De allí, que para que exista es necesario un sistema compartido de símbolos que sirvan de referentes, e implique un intercambio de los mismo de forma común entre las personas que intervienen en el proceso comunicativo; es decir, quienes deben tener un grado mínimo de experiencia común y de significados compartidos.

La Educación Bolivariana en Venezuela, confronta una serie de problemas derivados de la crisis política, social y la necesidad de formación orientadas al desarrollo del comportamiento humano basados en estilos que comprometan no solo una gerencia versada en las políticas educativas sino que establezcan

compromisos para la atención directa de los entes del currículo bajo estigmas de cordialidad, respeto y honestidad, lo que ha repercutido en el normal desenvolvimiento de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco de carácter privado donde la comunicación entre los directivos se ha tornado con diferentes criterios.

Corolario, el éxito organizacional, es imposible sin excelencia, el cual exige en la actualidad puestos gerenciales donde se demande mucho más que una competencia de tipo técnica, donde sea una demanda sofisticada con un tipo de destreza social, liderazgo que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos que puedan unir a la gente en perseguir un propósito significativo, de las fuerzas que los separan, y en definitiva puedan mantener las organizaciones educativas libres de mediocridad caracterizadas por conflictos burocráticos y luchas de poder, tal cual como lo expresa, Garcés (2010) “Las instituciones

educativas deben de ser garante de la pluralidad en la lucha de poder” (p.80)

El mismo autor menciona que los desafíos que presenta la gestión de las instituciones educativas del siglo XXI precisan del compromiso y la actuación de gerentes educativos, los cuales deben planificar y concretar nuevas posibilidades de acción, no solo en el interior de las escuelas, sino también en la vinculación de este con su contexto local comunitario. Quienes asumen este rol deberán caracterizarse por ser emprendedores, previsores, flexibles, creativos, críticos, y estar atentos a los cambios que la dinámica social trae aparejados; desde una ética humanística.

Es así como las personas que están dentro de las organizaciones, deben establecer un ambiente donde se desarrollen relaciones humanas favorables, en la que su base fundamental sea la comunicación asertiva, que les permita expresar conductas con sentido de pertenencia hacia la escuela, con seguridad, confianza y respeto en su labor educativa. Es necesario generar

entonces, desde el seno de las instituciones, actividades planificadas y dirigidas por todo el equipo humano que promuevan una comunicación efectiva y participen activamente, de manera que puedan lograr sus objetivos, metas y sobre todo un grato ambiente de trabajo, donde exista satisfacción por las labores realizadas.

Las debilidades en el proceso de comunicación, lleva a unas interacciones que se desarrollan sobre rumores y suposiciones que desvirtúan y bloquean el comportamiento humano; de esta manera, trae como consecuencia en el grupo de profesores, desintegración, pérdida de entusiasmo y por ende no saben trabajar en equipo.

Por consiguiente, se han suscitado en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco un ambiente de aislamiento del personal; es decir, no existe trato honesto y armónico entre los miembros que la componen, además, las personas, por lo general, no se involucran en actividades de la escuela de manera espontánea; se limitan a cumplir sus funciones, las cuales ven como una

obligación lo que ha generado una comunicación deficiente entre ellos. Aunado a ello, se evidencia la falta de lineamientos de comunicación por parte del directivo, que aunado a la problemática de tipo organizacional, se hace muy poco para promover en el personal el logro de los objetivos planteados.

De esta situación planteada, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas?, ¿Cómo son los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas? y ¿Cuál es el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo para el desarrollo de la gerencia eficaz en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Objetivos Específicos

Identificar la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Describir los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz en Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Determinar el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo y docente para el desarrollo de la gerencia eficaz en Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Justificación de la Investigación

La presente investigación es importante, por cuanto sus aportes son fundamentales desde el punto de vista teórico y práctico, donde podrán ser utilizados por los directivos para

fortalecer el proceso comunicacional como elemento del comportamiento humano y lograr la integración del personal que labora, permitiendo reorientar acciones hacia un nuevo enfoque de participación y transformación de la gerencia.

DESARROLLO TEÓRICO

Dentro del proceso de fundamentación teórica se presentan algunas conceptualizaciones de autores sobre la Comunicación, entre los cuales, se encuentran:

Según Moreno (2007), afirma que la comunicación “es el funcionamiento de las sociedades humanas ya que es posible gracias al dialogo” (p. 8); esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos, desde el punto de vista técnico, el mismo autor señala, que la comunicación es el hecho que un determinado mensaje originado en el punto (A) llegue a otro punto determinado (B), distante del anterior en el espacio o el tiempo” (p.28), de allí que con la aparición del hombre sobre la tierra, surge al mismo tiempo

que el deseo de compartir y transmitir sus necesidades a los demás; esta evolución ha beneficiado muchísimo porque constituye la causa y efecto de su progreso.

De lo anteriormente se deduce que el diálogo; es un instrumento fundamental que se tiene para manifestar el pensamiento, deseos, sentimientos. Se dirige a esperar lo transmitido sea comprendido por el oyente y receptor, lograr un buen diálogo resulta en ocasión muy difícil; muchas veces lo que se quiere informar no llega a otra persona, ya sea porque no se expresa bien las ideas o porque el receptor no entiende o no capta el mensaje. En opinión de Cassany (citado en Garcés, 2010), el cual señala que:

Comunicación es la transferencia de información entre un emisor y un receptor, asegurándose el primero de que este último lo entienda. El emisor puede ser cualquier individuo interno o externo a la organización y ese éxito viene dado por las habilidades para hablar,

escribir, escuchar o razonar. No podemos comunicar lo que no sabemos (p. 58).

Por ende, los procesos de comunicación en el seno de una organización son vitales para la consecución de los objetivos de la misma, estos permiten entrelazar los diversos componentes de cualquier organización; su eficacia viene dada por la forma como se dirige dentro de la actividad administrativa, como un instrumento básico y natural para su desenvolvimiento.

Procesos de la Comunicación

En referencia a los proceso de la comunicación, Flores y Castillo (2001), indican “La comunicación implica la transmisión de una determinada información, la información como la comunicación supone un proceso” (p.23), los elementos que aparecen en el mismo son:

1. Código: es un sistema de signos y reglas para combinarlos, el proceso de comunicación que emplea ese código precisa de un canal para la transmisión de las señales.

2. El Canal: será el medio físico a través del cual se transmite la comunicación.

3. El Emisor: es la persona que se encarga de transmitir el mensaje, esta persona elige y selecciona los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación de mensaje.

4. El Receptor: será aquella persona a quien va dirigida la comunicación, realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifra e interpreta los signos elegidos por el emisor, es decir, decodifica el mensaje.

Todo gerente educativo, debe tener presente la comunicación y en ella va el sello del liderazgo sea cual sea el estilo. En los procesos de la comunicación humana se encuentran diferentes elementos que hacen posible que el diálogo se ejecute a través de los órganos eferentes y aferentes de la sensibilidad humana (tacto, gusto, oído, olfato, vista) generándole mensaje y otra persona ejecuta el papel de receptor y decodificador final en una comunicación directa.

Estrategias de Comunicación

El autor Navarrete (2009), señala las siguientes estrategias de comunicación:

Sensibilización: Es a través del mecanismo de comunicación que se estableció entre la obra de arte y el espectador (pintura) y más tarde entre la obra de arte y el lector (literatura) que se gestó progresivamente el concepto de paisaje.

Concientización: Aquí se encuentra la Indagación y definición del problema comunicacional, que busca, si la gente responde y se compromete con la institución. Se aplica en todo esto una metodología es decir el camino o la dirección que tendrá el proyecto; se ayudará de métodos estos pueden ser empíricos esto se refiere si existe un contacto directo con el objeto de estudio, también está el de la observación, se hace a partir de una guía de observación.

Socialización: Uno de los modelos propuestos para conseguir el fomento de la socialización en las aulas de educación obligatoria, es la llamada Educación Integrada, que

buscan el fomento de la comunicación y la interacción de individuos de diversas culturas en un mismo punto de encuentro, el mismo Centro Escolar.

Estrategias Educativas

De acuerdo, al autor Navarrete (2009) a la hora de llevar cabo cualquier actividad, se ha de considerar la adecuación de la medida al supuesto concreto, o sea, definir las estrategias educativas. Por tanto, es conveniente preguntarse en qué situación se encuentran, cuáles son las condiciones necesarias para que se produzca educación intercultural. Hay, por tanto, que tener en cuenta al sujeto, el objetivo que se persigue, la determinación de procesos y recursos para la consecución del objetivo, y la proyección en marco curricular y desarrollo de programas adecuados.

El mismo autor menciona que la motivación es la nueva escuela comunitaria busca hacer realidad y materializar la corresponsabilidad de todos los actores del proceso educativo, promoviendo la integración, principalmente de la comunidad educativa y de las familias cercanas al

contexto sociocultural de la institución escolar. Las estrategias motivacionales servirán de herramienta innovadora a los directores y así podrán alcanzar satisfactoriamente sus objetivos propuestos y lograr la participación de todos los actores.

Bases Legales

Es parte esencial de toda investigación exponer un basamento legal del cual se apropia el investigador para así; darle el sentido y coherencia pertinente, a través; de instrumentos legales tales como: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Título III De Los Derechos Humanos y Garantías, y de Los Deberes en el artículo 19 señala:

El estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los

tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las Leyes que los desarrollen (p.8).

En este artículo se refleja la importancia que todas las personas sin excepción de los derechos humanos, es decir; el respeto que se merecen independientemente de un estatus o clase social; es por ello que las organizaciones en todo sus niveles deben llevar en armonía el funcionamiento para así evitar malos entendidos y lograr alcanzar con éxito las metas u objetivos trazados. En consecuencia, el mismo instrumento legal señala el artículo 87 el cual expresa lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los

derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (p 3).

Por lo antes expuesto, el Estado está en la obligación de facilitar y promover el derecho al trabajo con la finalidad de proporcionar el bienestar social y organizativo de modo que la población se sienta satisfecha en su campo de trabajo.

En el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (ob.cit), en el artículo 69 plantea que:

El Director es la primera autoridad del plantel y el supervisor nato del mismo. Le corresponde cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico aplicable en el sector educativo, impartir las directrices y orientaciones pedagógicas

administrativas y disciplinarias dictada por el Ministerio de Educación y Deporte, así como representar al plantel en todo los actos públicos y privados. (p.23)

Por consiguiente, dicho artículo expresa claramente el rol que deben desempeñar los directivos en las instituciones educativas ya que son las primeras autoridades y es por ello que se hace importante en esta investigación, puesto que son ellos quienes permiten que en las instituciones se generen cambios importantes y trascendentales.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La fundamentación epistémica para la presente investigación, se sitúa en desglosar el paso a paso para cumplir el objetivo principal que se desea con el estudio, el cual es: Analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Así mismo se parte de la idea clara de que el enfoque metodológico que enmarcará el análisis de la comunicación es el cuantitativo, debido a que permitirá analizar al personal directivo de la Unidad Educativa Colegio Privado “Andrés Eloy Blanco”.

Será evidente, en lo referente al tipo de investigación de campo que se tome en consideración lo que define las Normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grados para especialización, maestría y tesis doctoral, de la Universidad Fermín Toro (2001) al respecto de la Investigación de campo:

Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza o factores constituyentes ,explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación o en desarrollo.(p.10)

A su vez, se considera por el planteamiento de los objetivos específicos que el tipo de investigación de campo para desarrollar la investigación, tendrá un carácter descriptivo apoyada en revisiones bibliográficas, definido por lo expresado en las Normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grados para especialización, maestría y tesis doctoral, de la Universidad Fermín Toro (ob cit) el cual la define las investigaciones de carácter descriptivo como aquella “que consiste en indicar lo que es.

Unidad de Estudio

Población y Muestra

Para la presente investigación la unidad de estudio, está definida por los directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas, la cual está conformada por ocho (8) directivos, que según el autor Arias (2006), “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las

conclusiones de la investigación”. (p.81).

Para la presente investigación el tipo de muestra a usar, 8 directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas, la cual es estadísticamente manejable por ser un valor finito conocido representativo. Arias (2006), cuando se refiere a la muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). a lo que es lo mismo, se extraerá un subconjunto representativo de la característica de la población, esta extracción se hará bajo el criterio de Ramírez (2007), presenta una fórmula para las poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la Población = 514 trabajadores.

p: Probabilidad de éxito (0,90)

q: Probabilidad de fracaso (0,10)

Z: Valor correspondiente a la distribución de Gauss 2 para 95 por ciento de confianza=2

e: Margen de error del 5 por ciento.

Técnicas de Recolección de Información

Las técnicas de recolección de la investigación cuantitativa según Arias (ob.cit)“son definidos como los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”, (p.67). Por otro lado, se toma en cuenta el criterio de Garrido, (2004), por quien “La recolección de datos es un proceso meticuloso y difícil, pues requiere un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para estudiar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema” (p.68).

El Cuestionario

Para hacer la recolección de datos de manera objetiva en la presente investigación, anteriormente se aclaró, que una de las técnicas a usar en la misma es la encuesta, como instrumento un cuestionario, que para Pardinas, (2006) “Es un sistema de preguntas que tiene como finalidad

obtener datos para una investigación, no puede ser estudiado como algo aislado. El cuestionario presupone el diseño de la investigación; y la construcción del cuestionario es un procedimiento riguroso”. (p.117), este cuestionario según lo anteriormente expresado por el autor, deberá estar formulado en base a preguntas con una escala ordinal donde se deberán establecer los criterios de medición representativos de la investigación cuantitativa.

Validez del Instrumento

Según González H, (2007) dice, que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, (p.346). Para la presente investigación se tomará la metodología del juicio de tres expertos y se usa el formato dispuesto en el anexo 14, de las Normas para la Elaboración de los trabajos de grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral de la UFT (2001), así mismo esta validez se trabaja en base a la medición de veracidad y concepto, donde los expertos evaluarán si el instrumento aporta datos reales y a su

vez si se mide se refleja la medición de la variables, a través de una escala de cuatro puntos que evalúan a cada ítems, como dejar, modificar, eliminar o incluir otra pregunta que cada uno crea adecuada a modificar.

Confiabilidad del Instrumento

Para la presente investigación, la confiabilidad se desarrolló a través de un coeficiente que mida que tan confiable fue la recolección de los datos, tal como lo expresa Ospino (2006), el cual menciona que la confiabilidad de los instrumentos, "es al grado en el que la misma aplicación repetida a un mismo universo de estudio produce iguales resultados".(p.168)

Para la presente investigación se usará la siguiente expresión para el cálculo del coeficiente de confiabilidad denominado coeficiente Kr20, usado para preguntas cerradas dicotómicas en el caso de la lista de chequeo y para el instrumento escala nominal o también se podría usar la escala de Likert, ya que es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone

en la investigación social para medir actitudes.

Análisis e Interpretación de los Resultados

Los datos se encuentran expresados en cuadros y gráficos que presentan las frecuencias y porcentajes en que se ubicaron cada uno de los ítems estudiados, donde se reflejan los resultados por las variables y sus respectivas dimensiones y expone una información sencilla, derivada de cada una de las opiniones señaladas por los directivos encuestados (Ver Cuadro 1) donde se observa que el 100% del personal directivo encuestado respondió que siempre es importante mantener una comunicación efectiva entre el personal de la organización.

En los resultados se puede inferir que todo personal directivo al considerar que la comunicación debe ser efectiva dentro su institución esto se constituirá en una fortaleza dentro del proceso educativo y desarrollo de un ambiente armónico y respetuoso dentro del ámbito. Al respecto Santier (2006), señala que: "A través de buenas destrezas y formas de

comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Y desarrollo de un ambiente armónico y respetuoso dentro del ámbito...” (p. 64). Ver Cuadro 2.

Donde se observa que el 60% de los encuestados respondieron que siempre transmite a su personal información de manera directa en relación a las diversas actividades que se realizan en el entorno escolar y comunitario; y el 40% casi siempre. En los resultados se deduce que el personal directivo encuestado considera que siempre transmite a su personal información de manera directa en relación a las diversas actividades que se realizan en el entorno escolar y comunitario, lo que conlleva a inferir que se da la comunicación efectiva, directa y acorde dentro de la organización. Rondón (2002), señala que: “En la comunicación directa la producción del mensaje por parte del emisor y la comprensión del mismo por parte del receptor es simultánea y se produce mediante la relación interpersonal y eficaz” (p. 54).

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio se concluye que la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas se ha visto afectada en las funciones en la institución, en la cual también se describieron los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz y determinó el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo en el desarrollo de la gerencia eficaz.

El personal que labora en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, tienen la necesidad de utilizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz, manejar el diálogo y la información con todo su personal, debe existir una estrecha relación entre los directivos y el personal su cargo.

Es importante mantener una comunicación efectiva y directa entre todo el personal de la organización, ésta constituye un área importante para que se dé una gerencia eficaz y por ende mejorar las relaciones

interpersonales entre el directivo y el personal a su cargo, logrando además un desempeño laboral eficaz, por ello es indispensable que se dé siempre una buena comunicación.

La comunicación debe ser usada para sensibilizar, concientizar, motivar y socializar a todo el personal a fin de crear valores que contribuyan a una gerencia eficaz, así como prevenir o regular los conflictos dentro de la institución, por ello la comunicación incide sobre la calidad y la eficacia de todo el proceso educativo.

La comunicación permite la interacción entre las personas de las organizaciones, cumpliendo una función mediadora entre el entorno y los sujetos actores de la comunicación, se debe dar el consenso al expresar las ideas durante las conversaciones.

La función principal de la comunicación es la relación con el entorno o medio ambiente. Esta debe dar confianza, autoridad, consenso y compromiso entre las personas que la integran, además, permite a los miembros de la organización realicen conjuntamente la planificación

organización, dirección y control de las actividades para su crecimiento y con el propósito de lograr un mejoramiento del proceso educativo y una gerencia eficaz.

Los Directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, deben estar dispuestos al cambio, a ejercer un liderazgo donde el respeto, el compromiso, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, los lleven a mantener un ambiente agradable, ser motivadores y buenos comunicadores y sobre todo lograr una gerencia eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. 5ta. Edición. Caracas: Editorial Epísteme.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999), Gaceta Oficial N°36860 Caracas Venezuela.
- Chiavenato, (2003). **Introducción a la Teoría de la Administración**. Quinta
- Flores y Castillo (2001). **El Dialogo Humano**. Ediciones Gestión México.

- Garcés Y. (2010). **Comunicación Asertiva Y Planificación del Docente**. Tesis de Postgrado presentada a la Universidad del Zulia, para optar al título de Magíster en Gerencia. Maracaibo-Venezuela.
- Garrido (2004) **Técnicas de Estudio Científico, Bajo el Enfoque Cuantitativo**. Colombia.
- Mora (2008). **El Trabajo Directivo. Folklore y Realidad**. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Moreno, E. (2007). **Principios de la Administración Científica**. Editorial El Ateneo .Buenos Aires.
- Navarrete (2019). **Principios de la Investigación**. Colombia, Editorial: Requena.
- Ospino (2004). **Metodología de la Investigación**. Caracas: Editorial Epestime
- Pernía, Y. (2012). **Comunicación entre Docentes de Educación Inicial y Primaria. Trabajo de Grado**. Universidad del Zulia. Maracaibo, Estado Zulia.
- Rangel, M. (2001). **Dinámica del Proceso de Investigación Social. Ediciones de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Barinas**: Colección Docencia Universitaria. Fondo Editorial UNELLEZ.
- Riviere (2003). **La Comunicación Eficaz**. Edición Sagola Nuevos Aires.
- Santier (2006). **Clases de Comunicación en las Instituciones**. Editorial San Pablo Caracas Venezuela.
- Sayago (2009). **Comunicación Organizacional**. Trabajo de grado. Universidad de Bucaramanga. Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). **El Proceso de la Investigación Científica**. 5ª Edición. México Ed. Limusa S.A.
- Universidad Fermín Toro, Vice-Rectorado Académico, Decanato de Investigación y Postgrado. (2001). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para la Especialización, Maestría y Tesis Doctoral**. Cabudare.