Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Sistema de Información Científica

Quero Romero, Yumaira Matilde; Mendoza Monzan, Fabiola Margarita; Torres Hernández, Yarelit del Carmen

Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica

Negotium, vol. 9, núm. 27, enero-abril, 2014, pp. 22-33
Fundación Miguel Unamuno y Jugo
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001

Negotium,
ISSN (Versión electrónica): 1856-1810
revistanegotium@gmail.com
Fundación Miguel Unamuno y Jugo
Venezuela

¿Cómo citar? | Número completo | Más información del artículo | Página de la revista

www.redalyc.org
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela /
Cita / Citation:
Yumaira Matilde Quero Romero, Fabiola Margarita Mendoza Monzant y Yarelit del Carmen Torres Hernández (2014).
EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION
www.revistanegotium.org.ve / núm 27 (año 9) 22-35

EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EDUCACIÓN BÁSICA

Yumaira Matilde Quero Romero[1]

Fabiola Margarita Mendoza Monzant[2]

Yarelit del Carmen Torres Hernández[3]

RESUMEN
Esta investigación es descriptiva correlacional, está enmarcada en el enfoque positivista motivo por el cual se utiliza un estudio estadístico cuantitativo para procesar los datos arrojados por los sujetos encuestados para medir la relación de las variables: Comunicación Efectiva y Desempeño Laboral de Directores y sus respectivas dimensiones e indicadores. El diseño del estudio es no experimental, transeccioanal. Se realizó un censo poblacional quedando constituida la población por 99 sujetos de los cuales 9 pertenecen al personal directivo y 90 a los docentes de las Escuelas Básicas de la Parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia. Se diseñaron dos instrumentos tipo cuestionario conformados por 39 itemes cada uno para medir las variables comunicación efectiva y desempeño laboral de directores de las escuelas básicas nacionales de la parroquia Altagracia, con alternativas de respuestas tipo Likert las cuales fueron Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca. El tratamiento estadístico empleado para analizar los resultados en la presente investigación fue de tipo descriptivo; con distribución de frecuencias por ítem. Como conclusión se detectó una correlación positiva significativa, al nivel de 0.00.
Palabras clave: comunicación, desempeño, escuela, básica, educación

REVISTA arbitrada indizada, incorporada o reconocida por instituciones como:
LATINDEX / REDALyC / REVENCYT / CLASE / DIALNET / SERBILUZ / IBT-CCG UNAM /EBSCO
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB / www.cvtisr.sk / Directory of Open Access Journals (DOAJ) / www.journalfinder.uncg.edu / Yokohama National University Library jp / Stanford.edu, www.nsdl.org / University of Rochester Libraries / Korea Fundation Advenced Library.kfas.or.kr /
www.worldcatlibraries.org / www.science.oas.org/infocyt / www.redhucyt.oas.org/ fr.dokupedia.org/index / www.lib.ynu.ac.jp www.jinfo.lub.lu.se / Universitè de Caen Basse-Normandie SICD-Rèseau des Bibliothéques de L'Universitè / Base d'Information Mutualiste sur les Périodiques Electroniques Joseph Fourier et de L'Institutè National Polytechnique de Grenoble / Biblioteca OEI / www.sid.uncu.edu.ar / www.ifremer.fr / www.unicaen.fr / www.science.oas.org / www.biblioteca.ibt.unam.mx / Cit.chile, Journals in Electronic Format-UNC-Chapel Hill Libraries / www.biblioteca.ibt.unam.mx / www.ohiolink.edu, www.library.georgetown.edu / www.google.com / www.google.scholar / www.altavista.com / www.dowling.edu / www.uce.resourcelinker.com / www.biblio.vub.ac / www.library.yorku.ca / www.rzblx1.uni-regensburg.de / EBSCO /www.opac.sub.uni-goettingen.de / www.scu.edu.au / www.docelec.scd.univ-paris-diderot.fr / www.lettres.univ-lemans.fr / www.bu.uni.wroc.pl / www.cvtisr.sk / www.library.acadiau.ca /www.mylibrary.library.nd.edu / www.brary.uonbi.ac.ke / www.bordeaux1.fr / www.ucab.edu.ve / www. /phoenicis.dgsca.unam.mx / www.ebscokorea.co.kr / www.serbi.luz.edu.ve/scielo./ www.rzblx3.uni-regensburg.de / www.phoenicis.dgsca.unam.mx / www.liber-accion.org / www.mediacioneducativa.com.ar / www.psicopedagogia.com / www.sid.uncu.edu.ar / www.bib.umontreal.ca www.fundacionunamuno.org.ve/revistas / www.aladin.wrlc.org / www.blackboard.ccn.ac.uk / www.celat.ulaval.ca / / +++ /
No bureaucracy / not destroy trees / guaranteed issues / Partial scholarships / Solidarity /
/ Electronic coverage guaranteed in over 150 countries / Free Full text /Open Access
www.revistaonegotium.org.ve / revistanegotium@gmail.com

[1] MSc. en Gerencia Educativa. Subdirectora de la Escuela Bolivariana Alejandro Fuenmayor. Estudiante del Doctorado en Educación UNERMB. Correo electrónico: ymqueror@gmail.com
[2] MSc. en Administración de la Educación Básica. Docente en la Escuela Bolivariana Los Olivos Wayuu. Estudiante del Doctorado en Educación UNERMB. Correo electrónico: fabiolamendoza222@gmail.com
[3] MSc en Administración de la Educación Básica. Docente en la Escuela Bolivariana Alejandro Fuenmayor. Estudiante del Doctorado en Educación UNERMB. Correo electrónico: Torresyarelit79@gmail.com

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela /
Cita / Citation:
Yumaira Matilde Quero Romero, Fabiola Margarita Mendoza Monzant y Yarelit del Carmen Torres Hernández (2014).
EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION
www.revistanegotium.org.ve / núm 27 (año 9) 22-35

ABSTRACT
This research is correlational descriptive , is framed in positivist approach why a quantitative statistical analysis was used to process the data obtained from the subjects surveyed to measure the relationship of the variables: Effective Communication and Job Performance of Directors and their respective dimensions and indicators. The study design is not experimental , transeccioanal . A population census was performed by the population being comprised of 99 subjects , 9 of which belong to the management staff and 90 teachers of Basic Schools Altagracia parish , municipality Miranda , Zulia state. Type two survey instruments comprised of 39 itemes each designed to measure effective communication and job performance of managers of national primary schools of Altagracia parish, with alternatives of Likert responses which variables were always, sometimes , almost never , Never. The statistical analysis used to analyze the results in this research was descriptive , with frequency distribution per item. In conclusion a significant positive correlation at the level of 0.00 was detected.
Keywords: communication, performance, school, basic education.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad la comunicación es considerada el proceso fundamental más efectivo que permite a las personas interrelacionarse y lograr acuerdos para beneficiar los procesos personales, culturales, políticos y gerenciales de su interés y desarrollo. En efecto, Viloria (2004:08) destaca, los individuos pasan parte de su vida interactuando dentro de la organización, donde comparten las actividades operativas, toma de decisiones, liderazgo, valores, normas, políticas y modelos de comunicación.

Un asunto preocupante en el proceso de comunicación acurre al no existir canales definidos en relación al tipo de comunicación que permita el intercambio personal, ya que es necesario que la persona que comunica se identifique con sentido de pertenencia cultural y a través del mensaje logre establecer una comunicación efectiva, bien sea en su entorno familiar, social, organizacional o empresarial.

De acuerdo con Rivas (2002), las organizaciones que están en constante desafió alcanzan a través de la comunicación que las personas identifiquen los procesos administrativos y gerenciales dados, permitiendo una interrelación y feedback para lograr los resultados o señalar cambios; por lo tanto se hace necesario ver a la comunicación como el eje central de la organización.

En este sentido, la comunicación implica el cumplimiento de reglas, normas, políticas y lineamientos indispensables para la obtención de un ambiente de armonía y estabilidad, que permita el trabajo en grupo. Esto es la base fundamental de los procesos administrativos, como: la planificación, la organización, la dirección y el control de los recursos, para alcanzar el logro de los objetivos y metas.

En las organizaciones educativas la comunicación es una herramienta para el intercambio, orientada a determinar la adecuación de los procesos educativos,

un proceso clave para la gestión educativa, permite poner en marcha los planes del directivo, por ello necesita sistemas de comunicación eficaz.

Por consiguiente en la administración escolar la comunicación es esencial en las relaciones de los grupos responsables de las diversas actividades, este proceso permite el establecimiento de responsabilidades, roles, funciones y practicas didácticas con las cuales se logran unificar los contenidos y las estrategias necesarias para acordar sobre la unificación de los contenidos instruccionales y el conjunto de actividades a desempeñar por cada miembro activo.

En efecto, la fundamentación filosófica del sistema educativo bolivariano (2004) en Venezuela y en cada una de sus instituciones educativas (nacionales, regionales y locales) aspira entre otras cosas garantizar la calidad de la educación desde una concepción transformadora, participativa y democrática insinuando que a través de sus miembros se alcance la participación colectiva en la toma de decisiones, el exitoso desempeño en la ejecución y evaluación de las actividades educativas en un clima de relaciones horizontales donde toda opinión se valorice, se alcance la autonomía, la intención integral, permanencia, prosecución y culminación del alumno dentro del sistema educativo.

Esta visión de educación conlleva a construir y expresar ideas, se comprende como el reto central para garantizar el cumplimiento de responsabilidades en términos de actuación y desempeño de sus protagonistas así como el de todas las actitudes del educando. Es decir, mas allá del campo cognitivo los directivos escolares deberán permitir múltiples funciones, las cuales deben ser potenciadas por el poder de la comunicación entre el Estado y la sociedad para la formación de los ciudadanos en cada escuela.

La perspectiva humanística comunicacional otorgada a la educación venezolana refleja la formación de una cultura ciudadana y pedagógica cuyo desafío implica la participación de sus docentes y directivos en un marco de equidad, justicia, respeto y con garantía del cumplimiento de los principios consagrados en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999) en lo que respecta a las decisiones y acciones que le conciernen a cada uno.

PROPÓSITO

Determinar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los directores de Educación Básica de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela /
Cita / Citation:
Yumaira Matilde Quero Romero, Fabiola Margarita Mendoza Monzant y Yarelit del Carmen Torres Hernández (2014).
EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION
www.revistanegotium.org.ve / núm 27 (año 9) 22-35

BASES TEÓRICAS

Comunicación Efectiva

La comunicación es el proceso fundamental sobre el cual los seres humanos logran comunicarse, entenderse y organizarse desarrollando actividades propias de la vida y otras de interés profesional. De acuerdo con Kinicki y Kreintner (2006:16), la palabra comunicación proviene del latín communis, común, de aquí se deriva que el comunicador desea establecer una comunidad de información con otro receptor. De igual manera, los referidos autores especifican que la comunicación es la transmisión de información entre el emisor y el receptor, así como la percepción del significado entre ellos.

Así mismo estos autores destacan, la comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como el mensaje que se desea comunicar llega a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos. La consecuencia de a comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor. Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar, existiendo coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal, habiendo escogido el momento, la palabra y la actitud apropiada.

En el mundo organizacional, la comunicación efectiva es un medio utilizado en los diversos procesos administrativos, esto radica en la relación directa con la función de gerencia, de manera que esta puede definirse como una transferencia de información. En este sentido, la comunicación permite la interacción e integración de los recursos humanos; es efectiva para generar cambio de conductas, hacer productiva la información y lograr las metas. Puede considerarse, como un proceso que ocurre entre los miembros, en forma colectiva, hacia una unificación de la organización en el ámbito social; por lo cual, debe darse en forma dinámica, donde sea constante el flujo, pero respetando el grado de identificación de estructura.

La comunicación efectiva juega un papel fundamental en las instituciones educativas, abarcando todas las áreas de la estructura organizativa, para proporcionar los medios necesarios para la transmisión de información facilitando la realización de actividades y el logro de objetivos propuestos por la organización. Es importante señalar, que la comunicación proporciona los medios para reunir y diseminar información necesaria para la retroalimentación y asesoramiento a los trabajadores en el proceso de evaluación de desempeño laboral.

Al respecto, Koontz y Weihrich (2004:594) expresan, la comunicación es la

transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último lo comprenda. De lo cual se deduce, la comunicación en una institución educativa comprende múltiples interacciones donde se abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados es por ello que en toda organización educativa debe disponer de la información necesaria para la correcta realización de sus labores.

La imposibilidad de determinar todos los canales que transmiten y reciben información en una organización es esencial pero insuficiente para dirigir esto no solo significa enunciar hechos, sino también darlos a conocer en tal forma que los empleados de la organización se sientan inspirados por el fortalecimiento de los elementos que le caracteriza como son: valores, objetivos y roles gerenciales.

En este contexto, la comunicación efectiva, según Koontz y Weihrich (2004:609) es más que sólo transmitir información a los empleados requiere de contactos frente a frente en condiciones de apertura y confianza. Lo que quiere decir que una verdadera comunicación efectiva, no suele requerirse costosos y sofisticado medios de comunicación, sino la disposición de los superiores a participar en la comunicación frente a frente.

Por consiguiente, la comunicación efectiva es un instrumento que permite a la organización informarse en dirección de los objetivos, estimulando las actividades y la proyección de una imagen nueva hacia le entorno. Debido a lo extenso del campo de acción, dentro de la institución educativa, se debe considerar las dificultades administrativas y académicas para establecer un proceso sistemático, continuo y dinámico de la comunicación; por darse, en muchos casos comunicaciones internas descendentes, ascendentes y horizontales.

La comunicación es un medio que unifica a cualquier actividad organizada, permitiendo el funcionamiento interno, mediante la integración de las funciones gerenciales; ya que va hacia el establecimiento divulgación de los objetivos; crean los planes para el cumplimiento del mismo; organizan el talento humano, según las funciones a cumplir, creando un ambiente de trabajo que contribuya a la empresa; vincula la organización con el entorno; va en el intercambio de información entre todos los miembros de los diversos niveles existentes en la institución.

De igual forma Koontz y Weihrich (2004) plantean, es preciso identificar los elementos y factores decisivos en el proceso de la comunicación para así lograr la su efectividad resaltando que es responsabilidad de todos los miembros de una organización, los cuales persiguen un propósito común. El grado de efectividad de

la comunicación puede evaluarse conforme a los resultados esperados. Para ello es preciso que los gerentes establezcan pasos a seguir para que fluya una comunicación efectiva:

1. Los emisores de mensajes deben concebir claramente lo que desean comunicar es decir aclarar el propósito del mensaje y trazar un plan para la consecución.

2. Para que la comunicación sea efectiva es preciso que la codificación y descodificación se realicen símbolos familiares para el emisor y para el receptor del mensaje (Valores y objetivos comunes).

3. El contenido del mensaje debe ser acorde con el nivel de conocimientos de sus destinatarios y con el ambiente organizacional.

4. Es importante considerar las necesidades de los receptores de la información. Siempre que resulte apropiado hacerlo, se debe comunicar algo que sea valioso para ellos.

5. Debe existir la retroalimentación de la información, esto se logra haciendo preguntas, solicitando la participación y alentando a los receptores a exponer sus reacciones al mensaje.

6. La comunicación efectiva es responsabilidad no solo del emisor, sino también del receptor de la información.

La comunicación efectiva también permite el establecimiento de una relación entre las partes que interactúan, lo cual se logra conociendo a nuestro interlocutor. Es necesario conocer los elementos y factores de la comunicación efectiva (sus creencias, valores, experiencias cotidianas, objetivos entre otros) que el interlocutor utiliza para entender lo que le se dice y tomar una decisión con respecto a lo que se espera que haga.

Ahora bien, la comunicación efectiva representa el aspecto administrativo que más controversias ha originado entre gerentes; pues es el vínculo de éstos con los empleados para mantener el éxito efectivo. En este orden de ideas Martínez y Nosnik (2002:20) refieren que la comunicación efectiva es una herramienta de trabajo importante con la cual los individuos pueden entender su papel y se puede desempeñar de acuerdo con él en la organización.

Por consiguiente existen diferentes formas de canalización de la

comunicación, utilizada por la organización para el flujo libre de información en el cumplimiento de las responsabilidades de manera efectiva al comprender las sugerencias a seguir para realizarlas en las instituciones educativas.

De ese modo, la comunicación como la transferencia de información de información de un emisor a un receptor ha de asegurar que este último lo comprenda, es más que sólo transmitir información, requiere de contactos frente a frente en condiciones de apertura y confianza.

Desempeño laboral de los directores

En relación al desempeño este se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado. Por tanto todo recurso humano que interactúa dentro de una organización tiene un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones. Cada actividad que realiza conlleva a un propósito, una sinergia global, con el fin de optimizar la productividad a través del establecimiento de objetivos y metas específicas en un período de tiempo determinado. Por lo tanto, cada trabajador deberá conocer su nivel de desempeño dentro de la organización.

En tal sentido Harrigton (2001) refiere, el desempeño laboral comprende todas aquellas actividades y tareas que realiza o ejecuta un determinado trabajador en una determinada empresa u organización. Igualmente, el desempeño laboral aborda el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de sus tareas encomendadas de manera muy significativa, repercute en el éxito de las metas y los objetivos planeados por la empresa.

En torno a esto Robbins (2001), manifiesta que el desempeño laboral, depende de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos.

En efecto Chiavenato (2004:205) destaca, las personas constituyen el recurso más valioso para las organizaciones. Por ende el efectivo desempeño del recurso humano constituye una de las claves de éxito de toda institución, por ello es necesario la evaluación de los individuos que desempeñan los diferentes roles dentro de la organización, para determinar su aporte a la eficiencia organizacional.

En este sentido, es fundamental el desempeño laboral en las organizaciones porque a través del mismo, se da el proceso por el cual se estima el rendimiento

global del empleado, es decir, el desempeño es la forma en la cual los docentes llevan a cabo sus labores pedagógicas haciendo que en los directivos y supervisores se forme una impresión del valor relativo de este desempeño en la organización escolar.

Para Sánchez (2001:69), el desempeño laboral del director como administrador educativo puede apreciarse por las características personales, las habilidades y las funciones, que demuestra en su trabajo. Por tal motivo, debe ser poseedor de competencias genéricas y técnicas, conscientes de los avances científicos, tecnológicos y cognoscitivos.

Igualmente Chiavenato (2004:128), define el desempeño del director como la estimación del proceso logrado en los objetivos planteados, es por ello que es parte de las habilidades y destrezas que el individuo tenga para realizar las actividades en su puesto de trabajo. En relación a esto el desempeño laboral se puede conceptualizar como el esfuerzo individual dirigido para alcanzar los objetivos fijados, el cual dependen de las habilidades, capacidades y de la percepción del papel que desempeña, es decir, es el trabajo eficaz y eficiente, en el que también se consideran datos del personal como cálculos de accidentes, rotación de personal, ausentismo y retardos.

En líneas generales el desempeño se puede entender como la ejecución de tares o el cumplimiento de metas producto de la combinación del esfuerzo de un individuo junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y la percepción de las tareas a realizar, con el objetivo de ejecutar las mismas de forma eficaz y eficiente. A su vez, el desempeño debe conducir a recompensas adecuadas justas, según la evaluación de desempeño de los docentes en las instituciones educativas.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Esta investigación es descriptiva correlacional, está enmarcada en el enfoque positivista motivo por el cual se utiliza un estudio estadístico cuantitativo para procesar los datos arrojados por los sujetos encuestados para medir la relación de las variables: comunicación efectiva y desempeño Laboral de Directores y sus respectivas dimensiones e indicadores. El diseño del estudio es no experimental, transaccional de campo. Para la escogencia de la población se realizó un censo poblacional quedando constituida por 99 sujetos, es decir 02 grupos. De los cuales 9 pertenecen al personal directivo y 90 docentes de aula que laboran en las Escuelas Básicas de la Parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia.

Para la recolección de datos se diseñaron dos instrumentos tipo cuestionario conformados por 39 items (cada uno) para medir las variables comunicación

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela /
Cita / Citation:
Yumaira Matilde Quero Romero, Fabiola Margarita Mendoza Monzant y Yarelit del Carmen Torres Hernández (2014).
EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION
www.revistanegotium.org.ve / núm 27 (año 9) 22-35

efectiva y desempeño laboral en las escuelas básicas nacionales de la parroquia Altagracia. Los mismos poseen alternativas de respuestas tipo Likert: Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca. El tratamiento estadístico empleado para analizar los resultados en la presente investigación fue de tipo descriptivo mediante la aplicación de pruebas estadísticas como distribución de frecuencia porcentual (%).

ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento y el análisis de las informaciones obtenidas en el desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo mediante dos actividades fundamentales: la primera, referida a la tabulación de datos; y la segunda, inherente al tratamiento estadístico al que serán sometidos los datos arrojados en la investigación.

Tabla Nº 1
Tabla general de la variable comunicación efectiva

Indicador	Siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
	%	%	%	%	%	%	%	%
Elementos	6.9		49.7		12.2		32.7	
Factores	4.9		36.0		32.2		33.2	
Promedio	9.7%		42.8%		22.2%		32.9%	

Fuente: Cuestionario (2012)

El comportamiento de la dimensión condiciones de la variable comunicación efectiva reflejó que el indicador elementos, se inclinó hacía la alternativa algunas veces, obteniendo un 49.7% de la frecuencia el, 32.7% para la alternativa nunca, el 12.2% casi nunca y el 8.4% siempre. Hecho que indica que el personal directivo y docente de las Escuelas Básicas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda, algunas veces diagnostican los elementos de la comunicación efectiva.

Tabla Nº 2
Tabla general de la variable desempeño laboral de directores

Indicador	Siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
	%	%	%	%	%	%	%	%
Perfil	13.7		34.3		16.4		34.7	
Funciones	2.4		48.8		29.6		28.8	
Promedio	12.2%		41.5%		23.0%		31.7%	

Fuente: Cuestionario (2012)

El comportamiento de la variable desempeño laboral de directores, la cual se

inclinó hacía la alternativa algunas veces, obteniendo un 41.5% de la frecuencia, el 31.7% para la alternativa nunca, el 23.0% casi nunca y el 12.2% siempre. Hecho que indica que el personal directivo y docente de las Escuelas Básicas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda, algunas veces caracterizan y establecen el desempeño laboral de directores.

Tabla 3
Correlación entre comunicación efectiva y desempeño laboral del directivo

	Comunicación efectiva
Desempeño laboral	**0.033***
Sig.	**0.000**
N	**99**

* La correlación es significativa al nivel 0.00 (bilateral)

Para determinar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral se realizó una prueba de correlación de Pearson, cuyo valor detectó una correlación positiva significativa, al nivel de 0.00.

CONCLUSIONES

El comportamiento de los directores de las Escuelas Básicas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda, reflejó que éstos cumplen algunas veces los elementos de la comunicación efectiva. El personal directivo y docente de las mencionadas escuelas utilizan algunas veces los factores de la comunicación efectiva, observándose barreras en el proceso de comunicación.

El perfil gerencial de los directivos requiere consolidarse sobre procesos de comunicación efectiva que le permitan avanzar exitosamente hacia la evaluación del desempeño laboral de los docentes. También requieren conocer los procesos administrativos y definir políticas comunicacionales para interactuar como supervisiores garantes de una educación democrática, equitativa y de justicia social.

Los directivos deberán permitir múltiples funciones, las cuales deben ser potenciadas por el poder de la comunicación entre el Estado y la sociedad para la formación de los ciudadanos en cada escuela y garantizar el cumplimiento de responsabilidades en términos de actuación y desempeño laboral de los docentes.

Por ultimo se determinó la existencia de una relación positiva, estadísticamente baja entre las variables, hecho que indica que a medida que los valores de la variable comunicación efectiva aumentan de forma muy baja aumentan los valores del variable desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Realizar un diagnostico a nivel institucional sobre el tema comunicacional donde intervengan todos los miembros (directivo, administrativo, docente, estudiantes y obreros) a través de la elaboración de un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas FODA buscando fortalecer los canales de información para entrelazar diferentes modelos de comunicación mediante mesas de trabajo.

Realizar talleres sobre comunicación efectiva, revisar la filtración, la percepción selectiva y los factores que inciden en el proceso comunicacional, por parte de los directivos y el personal, mediante la elaboración de encuestas para analizar los resultados y buscar alternativas de solución.

Establecer mesas de trabajos para definir estrategias de fortalecimiento comunicacional efectivo basado en el compromiso, por medio del trabajo de equipo en la realización de las actividades programadas en el plan de gestión. Involucrando a los miembros de la escuela.

Para el personal de supervisión, programar actividades de intercambio comunicacional que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades y el desempeño del personal directivo y docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato I. (2004).Gestión del talento humano. Bogotá: Editorial, Mac Graw – Hill. Interamericana, S.A.

Harrigton (2001), Investigación Educativa. México: Editorial Mc Graw Hill

Kinicki, K y Kreintner, R (2006) Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas. Editorial Mc. Graw Hill. México.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración: una perspectiva global. 12ª. Edición. México: McGraw-Hill.

Martínez y Nosnik (2002) La comunicación en las organizaciones. Trillar. México

Rivas, J (2002) Empresas. Trillar. México.

Robbins, S. (2001) Administración Teoría y Práctica. México. Prentice Hall. Hispanoamérica, S.A.

Sánchez (2001), La evaluación institucional como proceso de optimización de la gestión del Gerente Educativo. Astro Data, S.A. Maracaibo.

Sistema Educativo Bolivariano (2004). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Caracas Venezuela

Viloria, E. (2004) ¿Qué es una organización? Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.