LA COMUNICACIÓN EFECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO
EFFECTIVE COMMUNICATION AS A TOOL FOR TEAMWORK INTEGRATION

AUTOR
CELIA MARISOL NAVAS

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la comunicación efectiva como herramienta para la integración del trabajo y las barreras de comunicación interna en la Unidad Educativa Colegio Salesiano Pío XII en Santa Ana de Coro del estado Falcón, que se presentan durante el desarrollo de los procesos para la vinculación con los grupos humanos. Sustentada por las teorías de los autores: Chiavenato (2004), Robbins (2009), Mendo y Garay (2005 y Watzlawick, Beavin y Jackson (1971) entre otros. La investigación es de tipo descriptiva, con un diseño de campo, no experimental transeccional. La población la conforman docentes del Pio XII, con una muestra de (10) informantes, responsables de los procesos de la comunicación y los grupos humanos. La técnica para recabar los datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario constituido por modalidades de respuesta tipo escala de Likert y opciones múltiples, validado por tres (03) expertos, su confiabilidad se midió mediante la Estabilidad, con un resultado altamente confiable de 0,90. El análisis de los datos se fundamentó en el cálculo de distribución de frecuencias. Los resultados observados mostraron que los docentes del Colegio, al momento de desarrollar los procesos de la comunicación efectiva con los grupos humanos, presentan barreras que limitan los procesos comunicativos, lo que reprime el desarrollo de procesos comunicacionales de manera más productiva para las prácticas efectivas de relación Colegio y los equipos de trabajo.

Palabras clave: comunicación efectiva, barreras de comunicación, procesos, comunicacionales, equipos de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine effective communication as a tool for work integration and the internal communication barriers in the Salesian School Pio XII Educational Unit in Santa Ana de Coro, Falcón state, which arise during the development of the processes for linking with human groups. Supported by the theories of the authors: Chiavenato (2004), Robbins (2009), Mendo and Garay (2005 and Watzlawick, Beavin and Jackson (1971) among others. The research is descriptive, with a field design, not experimental cross-sectional. The population is made up of teachers of Pio XII, with a sample of (10) informants, responsible for the processes of communication and human groups. The technique to collect the data was the survey and the instrument a questionnaire consisting of response modalities Likert scale and multiple options, validated by three (03) experts, its reliability was measured by Stability, with a highly reliable result of 0.90. The analysis of the data was based on the calculation of frequency distribution. The observed results showed that the teachers of the College, when developing the processes of effective communication with human groups, present barriers that limit the communicative processes, which represses the development of processes More productive communication practices for

Keywords: effective communication, communication barriers, processes, communication, work teams.

Introducción

En la actualidad, el ámbito laboral es gran significado la comunicación efectiva como herramienta para una integración nutritiva, esto es referente a la integración del trabajo en equipo, porque esta nos conduce a praderas robustas en nuestro entorno laboral, para consolidar los equipos de trabajo. Es por esta razón que el trabajo en equipo debe estar empoderado con estrategias comunicacionales, de modo que se acorten las brechas existentes entre compañeros, saberes innovadores, estrategias frescas y con un alto compromiso de sacar adelante nuestra organización con el propósito de alcanzar una educación de calidad, con un alto desempeño y capaz de competir con otras organizaciones del mundo educativo local y nacional con mayor agudeza. Por ello, la productividad, la calidad y la creatividad en contextos laborales educativos dependen de un buen clima de trabajo, de una adecuada comunicación efectiva y cooperación entre los miembros del equipo.

Es importante señalar, que para lograr las metas, es necesario conocer las dimensiones del proceso de la combinación, cuáles son las barreras comunicativas, sus formas de comunicación y las no menos importantes los tipos de comunicación, empoderarnos de todas estas dimensiones podemos lograr la máxima expresión de las capacidades, profesionales y personales, aumenta la capacidad innovadora y transforma un centro reconstructor mediante el trabajo en equipo, también le podemos agregar el título de "grupo humano". Esta consecución de nuestras metas, no se consiguen por sí sola, debemos tener un plan de trabajo, elaborado conjuntamente con nuestro equipo de trabajo, desde las experiencias, saberes, referencias y autores estudiosos del tema, quienes nos nivelarán el camino y nos darán las luces necesarias para mirar la luz al final del túnel del conocimiento.

Ahora bien, sabemos que estamos viviendo una era digital con

muchos momentos de cambios, propios de los procesos de la globalización. Entre ellos, se nombran los avances científicos y tecnológicos, así como el desarrollo de una comunicación efectiva, por lo cual se requiere de las organizaciones, en especial las educativas, el diseño de un plan con estrategias que garanticen la optimización de los procesos administrativos, para lograr alcanzar satisfacer la demanda de productos de alta calidad para una sociedad ávida de ellos.

En este sentido, las organizaciones generan las relaciones entre sus integrantes, donde la comunicación es una actividad en el manejo administrativo, que posee como propósitos proporcionar información y buscar entre los miembros las actitudes necesarias que puedan promover la motivación, la cooperación, el trabajo en equipo, participación y satisfacción en el cargo. Es por ello, que la comunicación es clave para el clima organizacional y se busque su efectividad en pro de la sinergia de la organización.

Se traduce lo anterior, que para alcanzar esos logros debemos potenciar la motivación y la participación de todo el equipo de trabajo mediante esa comunicación efectiva que se trace como meta la maximización de los recursos y se debe buscar fortalecer la personalidad de cada integrante de ese grupo humano y de cada individuo.

Dicho lo anterior, tenemos entonces que la comunicación podría tener varias definiciones; Según (Robbins, 2009) la define “como la transferencia y comprensión de significado, involucrando al emisor (transmisor del mensaje) y al receptor (comprende el mensaje) (p. 89), entre tanto, manifiesta (Mendo y Garay, 2005) la ven “como una interacción social, verbal o no verbal, con fines de transmisión y que influye en el comportamiento de los sujetos” (p. 74). Ochoa (2004) presentan una teoría de la comunicación humana con principios cibernéticos, destacando que “todo comportamiento es una forma de comunicación” (p. 59), en resumen, podemos apuntar que es el

intercambio de información entre dos o más participantes que comparten un contexto físico o no físico y que transmiten por medio de señales.

La globalización social se caracteriza por la defensa de la igualdad y la justicia para todos los seres humanos. Tomando en cuenta esta acepción, se puede afirmar que un mundo globalizado, en el ámbito social, es aquel en que todos los seres humanos son considerados iguales sin importar su clase social, creencias religiosas ni culturas.

Por esto, Bonal (2002), refiere que el proceso de globalización es fundamentalmente un suceso social, una forma distinta de establecer las relaciones entre las personas y una manera distinta de organización del trabajo, especialmente en lo concerniente a lo económico, tecnológico, y cultural, la cual, da forma y sentido al nuevo tipo de organización que emerge en paralelo con la Era del Conocimiento; donde resalta la importancia del ser humano que se comunica con sus pares como elemento esencial para avanzar en el desarrollo de las instituciones. En este sentido, la educación como subsistemas del sistema social, hoy más que nunca debe disponer de un marco de referencia a modo de paradigma que sirva de guía, para anticiparse al futuro y administrar los cambios con el fin de hacer de ellos oportunidades de mejora, para que haya correspondencia.

La comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, basado en órdenes y mandatos, aceptación de políticas, etc. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y buen rendimiento de una empresa depende plenamente de una buena comunicación organizacional. Así pues, la comunicación organizacional estudia las formas más eficientes dentro de una organización para alcanzar los objetivos esperados y proyectar una buena imagen empresarial al público externo.

En consideración a lo expuesto anteriormente, Carrillo (2000) menciona que el rol que cumple el gerente dentro de proceso educativo, requiere estar de la mano con el proceso de comunicación, tomando en cuenta el grado que reviste poseer

las condiciones y habilidades para comunicarse efectivamente a fin de lograr la cooperación y participación necesaria de su equipo de trabajo. Así mismo, una comunicación efectiva, se traduciría en mejor cumplimiento de las funciones, en la acertada toma de decisiones, en la participación de cada integrante de la organización.

En este orden de ideas, quien gerencia una institución educativa debe plantearse propósitos y estrategias de comunicación para una mejor conducción en las responsabilidades, promoviendo el trabajo en equipo, la motivación, cooperación, satisfacción en los cargos. Si no existe un adecuado y efectivo mecanismo de comunicación o el mismo es mal utilizado, entonces no se obtendría información oportuna y precisa para coordinar y planificar las actividades; o cuando el volumen de información se sobrecarga en un tiempo poco acorde para el cumplimiento de los mismos, los receptores de la información cometen errores en lo que se va a hacer en cuanto a fechas de ejecución o entrega de planificaciones.

En tal sentido, las organizaciones educativas hoy en día son consideradas sistemas sociales en las cuales un conjunto de individuos que la forman han tomado una innegable importancia como factor estratégico; ya que, en la actualidad la participación y coordinación de los esfuerzos de cada una de las personas, deben aportar un enfoque distinto y abrirse a nuevas perspectivas para la transformación tanto en la comunicación como en los canales y herramientas que se implementan para llevar a cabo tal transformación.

Con base en esta afirmación a través de la experiencia laboral en la Unidad Educativa Colegio Salesiano Pío XII Coro, se ha observado durante el desarrollo de las actividades diarias dentro de esta, se evidencia inefectividad en la comunicación, los equipos de trabajo dispersos, ausencia de estrategias comunicacional entre los docentes de la institución, escaso compromiso por parte de algunos docentes.

En este sentido, de continuar esta problemática, puede verse afectada las relaciones

interpersonales, el trabajo en equipos y la comunicación; lo cual se verá reflejada en el irrespeto de los Acuerdos de Paz, Convivencia Escolar y Comunitaria, escaso interés por parte del personal de realizar sus tareas por la falta de motivación al logro dentro de la Institución Educativa,

Por todo lo antes expuesto, este artículo, se presenta mediante el desarrollo de diversos tópicos, que permitirán reforzar la gestión de los docentes como líderes en su medio laboral, mediante el empoderamiento de una comunicación efectiva, lo cual incidirá en la búsqueda de una mayor fortaleza conociendo y caracterizando sus dimensiones y los elementos que están interviniendo en forma negativa en la comunicación entre el personal docente para el fortalecimiento del trabajo en equipo en la Unidad Educativa Colegio Salesiano Pío XII Coro mediante un plan motivacional, basado en la comunicación efectiva como herramienta para fortalecer al grupo humano de trabajo de la organización antes mencionada.

Fundamentación teórica

La comunicación efectiva como herramienta para la integración del trabajo en equipo

Positivamente, el acaecimiento de una buena comunicación en las organizaciones educativas es decisiva para desarrollar un compromiso común, especialmente en los equipos de trabajos productivos, esto se verá reflejado como una fertilidad en lo que, a la enseñanza de los saberes, entre otras bondades; por lo cual debe ser apreciada como un instrumento para la optimización del rendimiento en la organización. Desde esta perspectiva, apunta (Fernández 2007, p.152), plantea que:

> “La comunicación en la organización contribuye a mejorar los aspectos del proceso que resultan negativos a los intereses de las mismas, es decir, aquellos factores que de alguna manera no contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, la comunicación debe ser considerada como parte de la estrategia empresarial en las organizaciones desde su inicio y entendida como un componente del proceso estratégico”.

Desde esta visual, es de reflexionar que la comunicación es el

puente a través del cual se puede lograr esa asociación organizacional, a su vez se puede traducir en un aumento del rendimiento, tanto a nivel docente como estudiantil, claro está que se debe de abarcar el ámbito interno de la institución educativa; y se debe buscar una imagen reconocida, que genere respeto, confiabilidad y prestigio cuando se trata del externo, es necesario tener en cuenta la máxima que si la comunicación interna no es eficaz la externa será una catástrofe efectivamente.

En relación con lo planteado, Chiavenato (2004), sostiene que, “la comunicación organizacional interna específicamente representa el proceso mediante el cual los individuos intercambian información que puede darse de manera formal e informal y en diversas direcciones” (p.97). Partiendo de lo que plantea este autor, se hace necesario conocer el proceso comunicativo aguas adentro, de manera que conozcamos las direcciones de la comunicación, sus barreras, tipos y sus bondades.

Dimensiones de la comunicación y su importancia

Las dimensiones de la comunicación son aspectos clave que definen cómo se produce y se interpreta un mensaje. Podemos considerar tres dimensiones primordiales: referencial, interreferencial y autorreferencial, que describen la función, las relaciones y la auto-consciencia de la comunicación. Asimismo, otras dimensiones importantes son la verbal, la no verbal, la oral, la escrita, formal, informal e intencional y la no intencional, todas ellas nos darán un empoderamiento como ese instrumento valioso al momento de trazar estrategias para con nuestros equipos de trabajo.

Proceso de la comunicación efectiva

Ciertamente, la comunicación es fundamental en las organizaciones por su capacidad de facilitar la coordinación, la alineación de objetivos, la gestión de conflictos y la mejora del clima laboral. A través de una comunicación efectiva, las organizaciones pueden optimizar sus

procesos, aumentar la productividad y construir relaciones sólidas con los equipos de trabajo, por esto es necesario que los docentes tengan un alto conocimiento sobre: que es un emisor, código, mensaje, canal, receptor y la retroalimentación, que al tener domino de estos tendremos un alto dominio de lo que implica un proceso efectivo mediante la comunicación con nuestros equipos de trabajo.

Según Mezones (2007), “la comunicación organizacional favorece la gestión empresarial a través de la generación de estrategias y canales de comunicación efectivos que propician, a nivel interno, una mayor productividad, calidad, integración del colectivo y mejores resultados; y, a nivel externo, se genera un mayor impacto”. (p. 112). Esto tiene que ver, la comunicación organizacional facilita la interacción, agiliza los flujos de la indagación, simpatiza por un óptimo clima organizacional, esto se va a reflejar en ese reconocimiento y empoderarnos de esos saberes previos para luego aplicarlos con nuestros pares académicos.

De donde se sigue, es necesario que los gerentes educativos conozcan en profundidad sobra la alineación de objetivos, la gestión de conflictos, esto contribuyen altamente a la mejora del clima laboral mediante esa comunicación efectiva nos ayudará a fomentar un ambiente de confianza, respeto y colaboración, lo que a su vez aumenta la satisfacción y el compromiso de los equipos de trabajo guiando la mirada a la optimización de procesos. Entonces, una comunicación clara y precisa ayuda a minimizar errores, agilizar los procesos y reducir fallos en nuestra planificación de metas y objetivos, todo esto será posible si mediante un buen plan de capacitación y formación donde la comunicación es el medio por el cual se transmite el conocimiento y las habilidades necesarias para el desempeño de los roles en los equipos de trabajos productivos y nutritivos.

Habilidades y estrategias de comunicación

Tipos de comunicación

La comunicación se puede clasificar de varias maneras, según (Escobar 2020), términos generales sostiene que, “se pueden identificar tipos de comunicación según el medio utilizado: (verbal, no verbal, escrita), el propósito (informar, persuadir, expresar sentimientos), la relación entre el emisor y el receptor (interpersonal, organizacional, masiva) y el estilo de comunicación (asertivo, agresivo, pasivo)”. Deja claro el autor que la comunicación se produce entre el emisor y el receptor, también puede darse en grupo y cada estilo de comunicación puede usarse de forma verbal, no verbal o escrita.

La comunicación verbal

El principal hilo conductor de la comunicación es el lenguaje oral o escrito, tiene como finalidad la comunicación del pensamiento, aunque a veces también puede servir para disfrazarlo. Las palabras, además de su significado “académico” tienen una serie de tonos agregados tanto para la persona emisora como para la receptora, debido a que estas pertenecen al mundo de sus experiencias, sentimientos, intereses, si no son compartidos por ambas dificultan el mutuo entendimiento.

Esto tiene que ver directamente con la elección de las palabras hecha por el sujeto, indican también, ya en parte sus sentimientos hacia un tema o una persona. Además, hay que tener en cuenta que el lenguaje forma parte de la cultura, y como ella puede ser muy diversa y tener muchos matices. Así por ejemplo los indios Intuís en el norte canadiense conocen 16 expresiones para hablar de la nieve, y los zulúes de África austral tienen 39 expresiones para definir el verde. Esto habla de la fuerza de las palabras y su poder para comunicarnos.

Por tanto, utilizar las mismas palabras en contextos diferentes a aquellos en los que se usan generalmente, es peligroso, porque pueden cambiar de sentido. Llamar adolescente a quien tiene 16 años es normal, pero si se lo decimos a quien tiene 25 queda cuestionada su madurez personal. En los ambientes

y organizaciones educativas esto es de cuidar como una alta gama, debido a que las sensibilidades tanto de los estudiantes como docentes, siempre están a flor de piel, en especial en estos tiempos digitales, donde hay mucho modismo y distorsión de la comunicación.

La comunicación no verbal

Sostiene Chiavenato (2004), “la comunicación no verbal es la que utiliza elementos no lingüísticos: los gestos, la apariencia externa, la mímica, las posturas, las distancias, el tono de voz, los silencios, el olor, las miradas” (p. 49). Es decir, la comunicación no verbal sustituye, refuerza, completa, apoya la comunicación verbal. Ocurre sin embargo que a veces no coinciden, por eso es muy importante saber “escuchar” el lenguaje no verbal de la persona que nos habla. Es importante resaltar, que la mayoría de investigadores coinciden en afirmar “el canal verbal se usa sobre todo para transmitir información y el canal no verbal expresa las actitudes y sentimientos de la persona”.

Por eso, la comunicación no verbal tiene sus riesgos y hay que tener en cuenta algunos principios como por ejemplo que los gestos no son universales: Esto se debe a que los mismos gestos pueden tener diferentes significados según las culturas, los países e incluso las personas. Los gestos no pueden valorarse independientemente del contexto verbal y circunstancial en el que se emiten, tienen diferente lectura según el uso, el origen y la codificación. Es así, como se debe tener cuidado con ellos y debemos de tener en cuenta el contexto al momento de querer expresarnos mediante los gestos.

Algunas barreras de la comunicación

Realmente, las barreras de la comunicación son impedimentos que obstaculizan o impiden la transmisión y comprensión de un mensaje. Pueden ser de diferentes tipos, incluyendo semánticas, físicas, psicológicas, fisiológicas, administrativas, lingüísticas y culturales.

Chiavenato (2004), afirma que las barreras de comunicación están constituidas por los siguientes tipos:

Barreras personales: son las interferencias que se derivan de las emociones y valores de cada persona. Las barreras personales más comunes que interfieren los procesos fluidez de información son: deficientes para escuchar, las percepciones, las emociones, las motivaciones y los sentimientos personales.

Barreras físicas: son aquellas interferencias que se manifiestan en el ambiente donde se desarrolla el proceso comunicacional, ejemplo de ello, la distancia, un canal saturado y congestionado, limitaciones físicas (paredes que se interponen), ruidos de estática, entre otros.

Barreras semánticas: son las restricciones o variaciones que provienen de los símbolos por medio de los cuales se da la comunicación, las palabras u otras formas de comunicación como gestos, señales, símbolos, entre otros.

De tal manera, tenemos que tomar muy en cuenta lo concerniente a considerar las barreras de comunicación pueden afectar los procesos y limitar la obtención de resultados óptimos en cualquier entorno en el cual se presenten, en especial en los entornos educativos y en especial en el Colegio Pio XII, por tal motivo es necesario gestionar los procesos productivos mediante el diseño de un plan motivacional donde con estrategias bien claras este pudiera salir adelante con la formación de equipos de trabajo robustos y empoderarnos para suprimir estas barreras de la comunicación.

Método

El estudio es de naturaleza descriptiva, no experimental, transeccional y para alcanzar el objetivo del presente estudio se seleccionó un censo poblacional de 10 responsables de gestionar las comunicaciones y los equipos de trabajo de la Unidad Educativa “Colegio Salesiano Pío XII” en Santa Ana de Coro del estado Falcón.

En cuanto al nivel de investigación Arias (2017), se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”. (p. 23). Por lo tanto, supone

el grado de profundidad que busca alcanzar la investigación para lograr sus propósitos. En relación a ello, la investigación se ubica en el nivel descriptivo, de acuerdo con Hernández (2016), se define así: “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p. 45). Este enfoque descriptivo en la investigación, está orientado a explicar los aspectos, rasgos y denominadores más relevantes de los elementos que se analizaron con el estudio.

El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario conformado por 24 ítems, del cual se seleccionaron seis (06) preguntas específicamente para dar respuesta al objetivo de este estudio. El mencionado instrumento fue validado por ocho (03) expertos con perfiles académicos adecuados al tratamiento de las variables involucradas, y sometido al método de estabilidad o reaplicación de pruebas, el cual se utiliza para verificar hasta dónde los puntajes obtenidos en el instrumento pueden ser generalizados a través del tiempo.

De igual manera, se aplica cuando las opciones de respuesta no atienden únicamente a las características de una sola escala de evaluación, sino que las alternativas pueden ser múltiples. El resultado obtenido de la aplicación del método de estabilidad o test re- test fue un promedio de 0,90 lo que demostró que posee un alto grado de confiabilidad. Por su parte, el tratamiento estadístico del estudio está representado en tablas de distribución de frecuencia, seleccionando para esta investigación la Frecuencia Relativa (FrR%) como insumo principal de análisis

Para la investigación, se logró diseñar un cuadro estadístico para poder registrar las respuestas de los sujetos encuestados para esta investigación, también, se registró la frecuencia de los resultados del cuestionario. En cuanto a las variables de estudio y a la muestra estudiada, con sus respectivas alternativas de respuestas y los sujetos a ser estudiados, también, se realizó un análisis cuantitativo y

cualitativo, primeramente, se elaboraron cuadros por dimensiones, indicando la frecuencia y el porcentaje; posteriormente se reflejaron los datos en tablas, siendo interpretados tomando en cuenta los objetivos formulados para este estudio, esto contribuyo a poder realizar las conclusiones y las recomendaciones finales.

Análisis y discusión de resultados

Se presenta el análisis de los datos estadísticos derivados de la aplicación del instrumento estructurado, dirigido a la muestra seleccionada constituida por los responsables de gestionar los procesos comunicativos y los equipos de trabajo de la Unidad Educativa Colegio Salesiano Pío XII en Santa Ana de Coro del estado Falcón.

En tanto que, al considerar los tipos de barreras que plantea Chiavenato (2004), y de comunicación se puede evidenciar en la tabla Nº 1 que la barrera de comunicación interna de tipo personal, específicamente las percepciones personales de cada individuo, afecta los procesos que se efectúan en.

1. ¿Utiliza usted estrategias comunicacionales tomando en cuenta las barreras de la comunicación personal?
2.

Cuadro N.º 1

Ítems	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas Veces	%	Casi nunca	%	TOTAL
Ítem 1	0	0	2	20	6	60	2	20	10

Fuente: Elaboración propia (2025).

Interpretación: el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Salesiano Pío XII en Santa Ana de Coro. Se pudo evidenciar lo siguiente: en el Ítem número 1, el 60% de la totalidad de las personas encuestadas, afirman que Algunas veces utilizan estrategias comunicacionales tomando en cuenta las barreras de la comunicación personal, mientras otro 20% sostiene que Casi nunca, sin embargo, un 20% señalo que Casi siempre emplean estas estrategias para mejorar la afectividad entre los equipos de trabajo.

Distribución de los resultados

3. ¿Utiliza usted estrategias comunicacionales tomando en

cuenta las barreras físicas de la comunicación?

4. ¿Emplea usted estrategias semánticas comunicacionales tomando en cuenta las barreras de la comunicación?
5.

Cuadro N.º 2

Ítems	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas Veces	%	Casi nunca	%	TOTAL
Ítem 2	0	0	0	0	8	80	2	20	10
Ítem 3	0	0	0	0	1	10	9	90	10

Fuente: Elaboración propia *(2025).*

Interpretación de los Ítems 2 y 3: en relación con los resultados obtenidos en la Dimensión barreras de la comunicación, la cual contempla los Ítems 2 y 3; se pudo confirmar que el 80% de los consultados, opina que algunas veces Utiliza usted estrategias comunicacionales tomando en cuenta las barreras físicas de la comunicación, mientras que el 90 % fue de la opinión que Casi nunca emplea estrategias semánticas comunicacionales tomando en cuenta las barreras de la comunicación. Estos resultados dejan claro que los docentes casi no utilizan las estrategias comunicacionales tomando en cuenta las barreras físicas de la comunicación de la comunicación.

Distribución de resultados

6. ¿Reciben talleres los tipos de comunicación para fortalecer las estrategias de trabajar en equipos?
7. ¿Como docente le gustaría recibir talleres sobre estrategas de comunicación efectiva para incrementar la efectividad del trabajo en equipo?
8. ¿Reciben talleres sobre estrategias sobre la comunicación efectiva para proporcionar cambios significativos en cuanto al trabajo en equipo?

Cuadro N.º 3

Ítems	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas Veces	%	Casi nunca	%	TOTAL
Ítem 4	0	0	0	0	2	2	8	80	10
Ítem 5	10	100	0	0	0	0	0	0	10
Ítem 6	0	0	0	0	2	2	8	80	10

Fuente: Elaboración propia (2025).

Interpretación: tomando en cuenta los resultados obtenidos en el Ítem número 8, se pudo observar que el 80% de los encuestados opinó que casi nunca, reciben talleres sobre los tipos de comunicación para fortalecer las estrategias de trabajar en equipos. En referencia al Ítem N.º 5,

el 100% de la muestra consultada opina que siempre están dispuestos a recibir talleres sobre estrategas de comunicación, como parte de potenciar sus saberes en este tema tan vital para el ser humano en estos tiempos difíciles.

Este resultado es muy favorable, ya que, la totalidad de los docentes es consciente que los talleres de formación son indispensables, en ese andar académico tan importante, como lo es la actualización de los saberes. En lo referente al Ítem número 6, se pudo evidenciar lo siguiente: el 80% a los que se les hizo la consulta respondieron que casi nunca reciben talleres sobre estrategias de comunicación efectiva.

Finalizado el análisis de los resultados, se puede decir que estos permitieron establecer que, los docentes están en una alta disposición al cambio para actualizarse y desarrollar nuevas estrategias de comunicación como herramienta para el trabajo en equipos, estas le permiten incrementar su intelecto con la incorporación de un conjunto de estrategias innovadoras, mediante la implementación de talleres educativos orientados a los docentes que eleven además la autoestima de los grupos humanos.

Conclusiones

Los resultados de la investigación arrojan que las barreras comunicacionales están presentes, sin lugar a dudas, en los procesos estratégicos comunicacionales en el Colegio Salesiano Pío XII en Santa Ana de Coro.

Se constató que existe la necesidad manifiesta de capacitación y actualización en los docentes sobre el uso de estrategias sobre la comunicación efectiva para potenciar los equipos de trabajos y que permitan incrementar la autoestima en los alumnos.

Se aprecia la disposición, por parte del docente de realizar talleres de capacitación y actualización sobre estrategias comunicacionales que permitan incrementar la productividad en los equipos de trabajo.

En relación a los resultados de la dimensión estrategias, la tendencia está dirigida en su mayor porcentaje

(90%) en el renglón de que los docentes son pocos los usuarios de estrategias comunicacionales para potenciar los equipos de trabajo

Que se haga efectiva la aplicación y el abordaje de conocimientos teóricos a futuras investigaciones y a la vez sirva de reflexión para redimensionar la praxis educativa.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2017). *El Proyecto de Investigación*. Caracas. Episteme.

Bonal, X. (2002). *Globalización y política educativa*: un análisis crítico de la agenda del Banco Mundial para América Latina. En Revista Mexicana de Sociología, vol. 64, n. 3, pp. 3-35.

Carrillo, R. (2000). *Trabajo en equipo*. Desarrollando la efectividad de los Equipos. Revista Calidad Empresarial. Vol. 2, Núm. 4, Pp. 25-37.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México. Editorial Thomson.

Fernández, C.; Romero, D. y Puerta, R. (2007). *La comunicación como gestión estratégica basada en las tecnologías de información y comunicación*. En: Pelekais, C. (Coord.) Gerencia en las organizaciones del siglo XXI. Perspectivas del Gerente de Hoy. Venezuela. Ediciones Astro Data.

Hernández, F. (2016). *Metodología de la Investigación Educativa*. Barquisimeto: Ediciones CIDES.

Mezones, L. (2007). *Importancia de la Comunicación Efectiva en el desempeño del profesional Docente y Directivo Heres – Estado Bolívar*. (Trabajo de Grado: Especialización en Educación Mención Gerencia Educativa) UPEL-IMPM. Núcleo Bolívar.

Ochoa, E. (2004). *La comunicación en el proceso de transformación*

universitaria. Tesis Doctoral para optar al Título de Doctor en Ciencias Gerenciales. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México. Prentice Hall