



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los  
docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02

Rímac- Lima, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Edwin Collantes Inga

**ASESORA:**

Dra. Nancy Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Evaluación y Aprendizaje**

**LIMA- PERÚ**

**2018**

**Página de Jurado**

**Dr. William Sebastian Flores Sotelo**  
Presidente

**Dra. Dora Ponce Yactayo**  
Secretaria

**Dra. Nancy Cuenca Robles**  
Vocal

**Dedicatoria.**

A mí, madre Esther.

Por su gran ejemplo y apoyo incondicional que siempre me impulso a seguir adelante en todo momento desde el inicio hasta la culminación de mis estudios de maestría.

**Agradecimiento.**

A mi familia, en especial a mi esposa e hijo por su gran apoyo en los momentos que más necesite, a mis maestros que, con su dedicación, y enseñanza contribuyeron en la culminación de mi tesis.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Edwin Collantes Inga, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 33429753, con la tesis titulada “Gestión educativa y marketing educativo en la institución técnico productivo de la Victoria-Lima, 2017”, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría. En concordancia con la resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 10 marzo 2018

Firma.....

Edwin Collantes Inga

DNI: 33429753

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017”

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los trabajos previos y la fundamentación científica. En el segundo capítulo, que contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis. El tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados. El cuarto capítulo trata de la discusión del trabajo de estudio. En el quinto capítulo se construye las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y finalmente en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

**ÍNDICE**

	<b>Pg.</b>
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al compromiso organizacional	20
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
<b>II. MÉTODO</b>	<b>36</b>
2.1. Diseño de investigación	37

2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	47
<b>III. RESULTADOS</b>	48
3.1 Resultados descriptivos	49
3.2 Prueba de hipótesis	56
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	61
<b>V. CONCLUSIONES</b>	67
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	69
<b>VII. REFERENCIAS</b>	71
<b>ANEXOS</b>	76
.Artículo científico	
Matriz de consistencia	
Instrumentos	
.Validez de los instrumentos	
.Base de datos	



## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable compromiso organizacional	40
Tabla 2 <i>Operacionalización de variable comunicación asertiva</i>	41
Tabla 3 <i>Población de docentes “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.</i>	42
<i>Tabla 4 Baremos de la variable Compromiso organizacional</i>	44
<i>Tabla 5 Baremos de la variable comunicación asertiva</i>	45
Tabla 6 <i>Validez de expertos de los instrumentos de investigación</i>	46
Tabla 7 <i>Niveles de confiabilidad</i>	46
Tabla 8 <i>Fiabilidad de los instrumentos</i>	47
Tabla 9 <i>Niveles de la variable compromiso organizacional de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	49
Tabla 10 <i>Nivel de la dimensión Compromiso afectivo de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	50
Tabla 11 <i>Nivel de la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	51
Tabla 12 <i>Nivel de la dimensión compromiso normativo de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	52
Tabla 13 <i>Nivel de la dimensión comunicación asertiva de los docentes de la I.E. U Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	53
Tabla 14 <i>Nivel de la variable Asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017</i>	54
Tabla 15 <i>Tabla cruzada de las variables el compromiso organizacional y la</i>	55

*comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

Tabla 16 <i>Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017</i>	56
Tabla 17 <i>Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017</i>	57
Tabla 18 <i>Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017</i>	58
Tabla 19 <i>Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017</i>	59

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Niveles de la variable compromiso organizacional de los docentes de la I.E <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	49
<i>Figura 2.</i> Nivel de la dimensión compromiso afectivo de los docentes de la I.E <i>Mercedes cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	50
<i>Figura 3.</i> Nivel de la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de la I.E. <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	51
<i>Figura 4.</i> Nivel de la dimensión compromiso normativo de los docentes de la I.E <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	52
<i>Figura 5.</i> Nivel de la dimensión comunicación asertiva de los docentes de la I.E. <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	53
<i>Figura 6.</i> Nivel de la variable Asertividad de los docentes de la I.E. <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	54
<i>Figura 7.</i> Tabla Cruzada de las variables el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. <i>Mercedes Cabello Carbonera</i> UGEL 02 Rímac Lima, 2017	55

## Resumen

La investigación realizada respecto Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, inicia por dar respuesta la interrogante, ¿El compromiso organizacional de los trabajadores conduce a una buena comunicación asertiva? La investigación estableció dicha relación sustentada en fundamentos teóricos que respaldan a la experiencia. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, el método aplicado es el hipotético deductivo de tipo básica, el diseño corresponde al no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 107 educadores de la institución I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, aplicándose dos instrumentos compromiso organizacional y comunicación asertiva, que fueron validados por expertos en la temática y metodológicos, la confiabilidad por Alpha de cronbach para ambos instrumentos. Para los resultados inferenciales se utilizó el Rho de sperman, por que la medición corresponde a una escala ordinal logrando la siguiente conclusión: Existe una relación positiva alta y significativa entre ambas variables de los profesores de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017, en la institución técnico productivo de la Victoria-Lima, 2017. Se infiere que si los trabajadores están comprometidos entonces la comunicación asertiva entre los miembros de la institución será apropiada.

Palabras clave: Compromiso organizacional y comunicación asertiva

## **Abstract**

The research carried out regarding the organizational commitment and assertive communication of the teachers of the IE Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, starts by answering the question, does the workers' organizational commitment lead to a good assertive communication? The research established this relationship based on theoretical foundations that support the experience. The methodology used corresponds to the quantitative approach, the applied method is the hypothetical deductive of basic type, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational. A sample of 107 teachers was taken from the IE Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017 institution, applying two instruments of organizational commitment and assertive communication, which were validated by experts in the subject and methodologies, the reliability of Alpha de cronbach for both instruments. For the inferential results we used the Rho de sperman, because the measurement corresponds to an ordinal scale, reaching the following conclusion: There is a high and significant positive relationship between organizational commitment and assertive communication of the IE teachers Mercedes Carbonera Hair UGEL 02 Rímac- Lima, 2017, in the productive technical institution of Victoria-Lima, 2017. It is inferred that if the workers are engaged then the assertive communication among the members of the institution will be appropriate.

**Keywords:** Organizational commitment and assertive communication

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En un estudio que se realizó trimestralmente, en la empresa Gallup, el grado de compromiso o “enganche” de sus colaboradores hacia la empresa es de apenas 29%. Durante la última década ha estado en alrededor del 30%. Esto significa que un 70% no se siente comprometido con la institución. Reflejando que los colaboradores se sienten poco seguros, por lo tanto su productividad es menor, su orientación hacia el cliente y el logro disminuye, y tienen mayor tendencia a dejar la empresa o institución en la cual trabajan (Amado, 2012)

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002) señalo que la comunicación asertiva es aquella que nos permite la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos de manera efectiva. Es por ello la importancia de este estilo de comunicación puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general y por ende los profesionales de la docencia tienen el deber de facilitar a través de mecanismo, estrategias y valores.

Así mismo, es importante mencionar que el compromiso organizacional a nivel educativo está ligado primeramente al estilo de comunicación que se genera en los centros educativos, debido a que es la herramienta que utiliza el docente en su acción participativa.

Ahora bien, la comunicación eficaz en los centros educativos es esencial a la iniciativa y mejoras para mantener la armonía en las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunidad escolar son entidades de información que se convierten en intermediarios de las relaciones sociales.

En tal sentido, la finalidad de la comunicación en una institución es llevar a cabo las relaciones interpersonales, el trabajo mancomunado para la resolución de problemas, entre sus miembros y la relación que debe existir entre la institución educativa y la comunidad.

Según Castanyer (2014): *las principales causas de la falta de asertividad es que los individuos no han aprendido a ser asertivos o lo han asimilado inadecuadamente por medio del castigo sistemático a las conductas asertivas, asimismo las personas no ha aprendido a valorar el refuerzo social* (p. )

En el Perú, del estilo de comunicación que manejen el director depende el buen funcionamiento del centro educativo por lo que es imprescindible contar con gestores con capacidad de comunicación asertiva que nos permita tener una buena gestión y por ende interacción adecuada con los docentes, quienes se podrán sentir a gusto con el trato y por ende comprometidos con la consecución de metas y objetivos personales e institucionales. Según el MINDES en la actualidad la mayor parte de los gestores de la educación carecen de habilidades de interacción debido a que no cuenta con una preparación que les permita interactuar de modo adecuada y de estimular a los docentes a que se comprometan con la institución, por lo que es necesario fortalecer la habilidad comunicativa de los actores educativos para transformar efectivamente el compromiso dentro de las instituciones escolares”.

Pues se trata de poseer a los mejores gestores que sea capaces de generar un ambiente agradable, e la cual se optimicen los niveles de comunicación de los docentes para que tengan adecuado desempeño, en la cual prime la gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizaje.

En estos últimos años se ha notado en la Institución Educativa Mercedes cabello carbonera que los docentes no se sienten comprometidos en un 100% observándose en las actividades que realizan las diferentes comisiones durante el año académico improvisación y falta de seriedad, igualmente hay docentes que no apoyan a las comisiones en forma voluntaria o si lo hacen solo lo hacen por cumplir sin demostrar una verdadera vocación de servir y contribuir con el progreso del colegio, siendo los alumnos y la imagen de colegio los más afectados, además también a los directivos contribuyen en forma negativa por no tener un buen liderazgo y lograr que su personal docente se sienta feliz contento y motivado



Se observa pobre compromiso organizacional, por lo que la presente investigación está orientada a establecer la relación entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera de distrito del Rímac.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Estrada (2015) llevo a cabo una investigación titulada *La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo*. El objetivo de la investigación fue fomentar la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en los docentes. La naturaleza de investigación cuantitativa, descriptiva apoyada en diseño de campo, la población estuvo conformada por diez docentes los cuales fueron evaluados por medio de dos cuestionarios validados y de los cuales se obtuvo el siguiente resultado, el 72% de los evaluados afirman la importancia de la comunicación asertiva como factor motivante debido a que en la institución un 80% maneja la comunicación no asertiva.

Masías y Camargo (2013) llevaron a cabo una investigación titulada: *comunicación asertiva entre docentes y estudiantes en una institución educativa*, cuyo objetico fue: establecer el estado del conocimiento logrado en los estilos de comunicación entre educadores y educandos, a través de una investigación descriptiva, para el cual se realizó una revisión teórica de 50 textos para llegar a la siguiente conclusión: la comunicación asertiva entendida como la habilidad para recibir y transmitir mensajes, sentimientos, propios o ajenos de una manera respetuosa y oportuna permite lograr una comunicación que favorezca las relaciones interpersonales entre docentes-estudiantes; a través de asumir una actitud crítica frente al proceso comunicativo.

Cámara (2012) realizó una investigación acerca de: *el conflicto, cultura y compromiso organizacional*, para el cual propuso como finalidad determinar la relación entre las variables. La tesis corresponde al tipo no experimental,

correlacional. La muestra asignada fue 513 sujetos, de quienes se obtuvo los siguientes resultados: la responsabilidad y compromiso organizacional es mayor, así también el nivel de afiliación, el índice de orientación hacia el futuro y tiempo de labores en el centro de formación y, este se torna perjudicado de forma significativa por intervención del conflicto de proceso. A pesar de ello, no presentan diferencias significativas entre la muestra, con respecto al Compromiso Organizacional.

Barraza y Acosta (2008) indagaron la variable: *Compromiso organizacional en docentes de un centro educativo* para el cual se plantearon como objetivo general identificar las características de la variable en docentes, de la ciudad de Durango. El estudio realizado fue de tipo correlacional y no experimental, se recolectó datos a través de un cuestionario a una muestra de 60. Concluyendo que existe un fuerte compromiso organizacional entre la muestra estudiada, y el predominio de la dimensión afectiva.

### **Antecedentes Nacionales**

Céspedes (2017) llevó a cabo una investigación titulada: *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en profesores de centros educativos públicas del distrito de San Martín de Porres*, para el cual se planteó el siguiente objetivo determinar la relación entre las variables analizadas, investigación descriptiva correlacional para ello se evaluó a 102 docentes con las escalas de comunicación Organizacional de Portugal y la Escala de CO de Meyer y Allen adaptada y validada por Arciniega y Gonzales (2006). Concluyendo que no hay relación directa ni significativa entre las variables estudiadas.

Aguirre, Torrico, Cortegana y Falcón (2017) investigaron *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos*, provincia de Lamas, para el cual se propusieron determinar el grado de compromiso organizacional en los docentes. El enfoque de investigación es cuantitativo de tipo descriptiva. Evaluaron a 26 docentes a quienes representaban a la muestra, aplicando un cuestionario de compromiso institucional, los cuales arrojaron los

siguientes resultados: el 70% de la muestra del centro educativo no está comprometido con su institución.

López (2010) llevo a cabo un estudio acerca del *Clima laboral y compromiso organizacional de los docente*, dicho estudio tuvo lugar en la Universidad de Huamanga en Ayacucho. El objetivo fue determinar la influencia del clima en el compromiso organizacional de profesores, la investigación se realizó con un diseño no experimental correlacional, para ello se evaluaron a 235 educadores con las escalas de cada variable. La investigación es de tipo correlacional-transversal. Finalmente, se concluye que el clima laboral influye directamente en el compromiso organizacional de la muestra estudiada. .

Rivera (2010) planteó el *Compromiso organizacional de los educadores de un centro educativo privado de Lima Metropolitana y su relación con variables demográficas*” el objetivo fue establecer el nivel de compromiso organización de profesores y, de igual manera determinar su relación con variables demográficas. Su trabajo metodológico se efectuó bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Para el estudio se contó con una muestra de 43 docentes, en cual se hallaron los siguientes resultados: los educadores con más años de trabajo en la institución tienen relativamente mayor compromiso de continuidad a diferencia que las damas.

Según Hernández et al. (2010) presentaron una indagación de corte correlacional. En la cual abordaron las variables de *compromiso afectivo, de continuidad y normativo*. Se recopilo información de 43 docentes de todos los niveles de la Institución Educativa. La recolección de datos estuvo a cargo de un cuestionario de opinión y actitudes de tipo Likert. Llegaron a la siguiente conclusión: se evidencia un nivel promedio de compromiso organizacional. Al mismo tiempo se indica que el compromiso afectivo y de continuidad se presenta en niveles más altos que el normativo.

### **1.3. Teorías relacionadas al compromiso organizacional**

#### **Enfoques de compromiso organizacional**

Los enfoques de esta variable son dos, el primero referido al enfoque conceptual de Compromisos Múltiples, el cual hace referencia a un conjunto de compromisos que el individuo experimenta en relación a diversidad de equipos cercanos al centro de labores, pudiendo ser clientes, colaboradores, gestores, especialistas u otros (Varona 1993 cita a Reichers1985)

Este enfoque está basado en 3 teorías, la de percibir a la institución como entidad, entenderla en su interacción con diferentes grupos, y como áreas en la cual los trabajadores toman diversos compromisos y deberes, estableciéndose en un enfoque conceptual-multidimensional.

Acerca de esta variable se presentan nuevas perspectivas que hacen referencia que el "compromiso organizacional" muestra tres componentes (Varona, 1993). La primera hace referencia al intercambio de incentivos, la relación entre trabajador y empleador señala al trabajador que existen beneficios vinculados a la ejecución de un trabajo. De allí surge la noción que el colaborador percibe los beneficios que se le otorgan relacionados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.

Desde el punto de vista psicológico los compromisos presentan los siguientes elementos: a) la identidad con los objetivos y valores de la empresa, b) Motivación de modo que favorezca a la empresa en el cumplimiento de objetivos y metas, y c) el beneficio de integrar la empresa. Bajo esa perspectiva el constructor, es conceptualizado como el nivel de reconocimiento y esfuerzo con respecto a la empresa de la cual percibo ser integrante significativo.

#### **Definiciones del compromiso organizacional (CO)**

Según Robbins (2009, p.79) cita a Meyer y Allen (2001) que definen al compromiso organizacional como:

Grado con la cual un trabajador se siente miembro de una organización, involucrándose con los objetivos finales, considerándose implicado en las tareas a ejecutar. El trabajador reafirma su deseo por conservar el vínculo laboral.

Según Robbins (1999), el compromiso organizacional “es un tipo de conducta que un individuo adopta en su trabajo, también menciona que es un estado emocional en la cual denota gran interés por ser parte de la empresa, involucrándose con las metas organizacionales”. (p.142)

El CO es el nivel en la cual un trabajador se siente parte de la institución y su deseo por permanecer en ella. Davis y Newstrom, (1999)

Por Arias (2001), cita a Meyer y Allen quienes postulan al CO basado en tres componentes: Afectivo, de Permanencia y Normativo; de este modo la entorno de la variable es, correspondientemente, el deseo, la necesidad o el deber de estar en la empresa.

El compromiso afectivo: comprende el deseo, aquí están los vínculos emocionales que los individuos construyen en la empresa, expresa el apego emocional al descubrir la satisfacción de necesidades (psicológicas) y expectativas, gozan de su permanencia en la organización. Los colaboradores que tienen este tipo de compromiso se manifiestan orgullosos de pertenecer a una organización.

El compromiso de permanencia: comprenden la necesidad, implica el reconocimiento que posee una persona con referencia a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas posibilidades de hallar otro trabajo, cuando se fuera de la organización. Es así que el trabajador se siente emparentado a su empresa debido que ha designado tiempo, dinero y esfuerzo y retirarse involucraría desaprovechar lo otorgado; si además de ello percibe que sus oportunidades en el campo laboral se ven reducidas, acrecienta su apego.

El compromiso normativo: comprendido por el deber, la lealtad se refleja por un sentido de moral, tal vez como retribución, por percibir algunas prestaciones; como la cobertura de los costes de capacitación; allí se crea un sentido de reciprocidad con la empresa. Fortaleciendo el sentimiento de compromiso lo cual posibilita su estadía dentro de la empresa.

Varona (1993) define el compromiso organizacional:

**Perspectiva de intercambio:** recalca la relación entre la empresa y el colaborador, en la cual se denota el proceso de intercambio de incentivos y compensaciones.

**Perspectiva psicológica:** involucra los niveles de identificación que el trabajador revela en referencia a la consecución de valores y objetos de la institución, y la aspiración de ser integrante de esta.

**Perspectiva de atribución:** en esta el trabajador se ve forzado de modo voluntario, explícito y no revocable a ser miembro de la organización y acompañar con los procesos comprendidos.

### **Determinantes del compromiso organizacional**

Según Álvarez (2008), existen tres: el primero orientado a las particularidades individuales demográficas del sujeto, el secundario encierran las especificaciones del puesto y condiciones laborales y, finalmente, las experiencias y apreciaciones del ambiente laboral.

### **Dimensiones del compromiso Organizacional**

Esta investigación está basada en el modelo multidimensional, pues se encuentran diversos tipos de compromiso independientes entre sí, de modo que un individuo podría tener cualquiera de los tipos.

Este modelo desarrollado por Meyer y Allen (1991), son:

### **Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991) mencionan que vienen a ser las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de requerimientos psicológicos y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa.

Este compromiso es un choque emotivo, sentimental y de valores que implica al foco familiar, social y origen de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como personas de sociedad; bajo esta perspectiva, las instituciones deben poseer políticas que ayuden a mantener el equilibrio entre la vida personal y familiar de sus trabajadores, con la finalidad de desarrollar emociones que involucren la lealtad del colaborador hacia sus pares, superiores y políticas organizacionales.

Cuando los principios se manejan bajo la ética y la finalidad de la empresa involucra el logro de objetivos empresariales e individuales se forma un nivel de felicidad. Que es concebida por Chávez (citado por Ramos, 2005, p.53) como el “deseo profundo que poseen individuo de llegar a un fin supremo”.

### **Compromiso de permanencia o continuidad**

El compromiso de permanencia: comprenden la necesidad, implica el reconocimiento que posee una persona con referencia a la inversión (financiera, física, psicológica) y las pocas posibilidades de hallar empleo, si renunciara a la organización. Por dicho aspecto, el trabajador está emparentado a la empresa por la designación de tiempo, dinero y energía y retirarse involucraría desaprovechar lo otorgado; si además de ello percibe que sus oportunidades en el campo laboral se ven reducidas, acrecienta su apego.

Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005, p.50) hace referencia que incluso “si el colaborador posee un contrato indefinido este no certifica la lealtad hacia la empresa y su compromiso, debido a que esta variable comprende una construcción diferente”

Chiavenato (2004) menciona que la actual naturaleza de fidelidad del empleado se ha dinamizado, pues cada individuo es concebido, como producto de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona posee con respecto a su continuidad en la organización y que desperdiciaría si se fuera.

Desde otro aspecto, el autor citado en el párrafo anterior declara que este compromiso es comprendido como el apego material del trabajador hacia la institución. Este compromiso corresponde a intereses de tipo personal del trabajador ocasionando una actitud indiferente que proporciona apatía a aquellos que forjan en mayor grado este compromiso. Por ende, la conveniencia por dichos intereses conlleva a que se tenga en cuenta los efectos, frente a las decisiones correspondientes al gasto que ocasionaría dejar el trabajo y lo invertido en la organización. El aspecto coyuntural, forma parte de la toma de decisiones, tiene en cuenta las necesidades económicas que poseen el trabajador y la familia de éste, junto con la comodidad y los beneficios que enmarque la opción elegida.

### **Compromiso normativo,**

Meyer y Allen (1991) indicaron que la lealtad del colaborador con la empresa se trona fuerte si el trabajador percibe tener una deuda con la institución por haberle otorgado la oportunidad o recompensa valorada por este.

Bayona y Goñi (2007) indicaron que esta dimensión tiene su origen cuando el colaborador asiente la obligación de quedarse en la organización pues atribuye que es adecuado. (Citado por Ramos, 2005, p.56) menciona que este compromiso debiera percibirse como presiones normativas de tipología cultural o familiar, asimiladas para proceder de modo factible con las metas e intereses de la empresa.

Goman (1992) rotula que la lealtad está compuesto por dimensiones: la primera interna o emotiva, producto de efectos de sentimientos de interés, solidaridad y alianza, y otro externo o del comportamiento, expresado en comportamientos, acciones y declaraciones.



Este compromiso es percibido como la obligación moral, o las normas llevadas a consenso de modo libre y voluntario por los individuos a actuar de modo adecuado. El no respeto estos principios conllevaría sentimientos de culpabilidad, puesto que este compromiso es admitido por el colaborador como la condición de una obligación *frente a* la reciprocidad hacia la empresa que otorgo apoyo o brindado oportunidad de progreso en alguna circunstancia.

Simo (2008) cita a Bergman 2006, recalca que, estos compromisos dan lugar a diferentes rutas que conllevan que los individuos lleguen a vincularse con la empresa. Sin embargo, en la práctica no se aprecia una diferenciación clara entre el afectivo y el normativo, lo cual acarrear un aspecto crítico con respecto a la utilidad del constructo tridimensional.

### **1.3. Teorías relacionadas a la comunicación asertiva**

#### **Concepciones acerca de la asertividad**

Un sinnúmero de autores define Asertividad, a continuación, los más destacados.

El constructo *asertividad* fue abordado por Alberti y Emmons en 1970, como “la conducta humana que promueve la paridad en las interacciones, que nos lleva a actuar en protección de nuestros intereses, emisión sincera y afectuosa de sentimientos y practicar nuestros derechos personales, respetando el de los otros” Peñafiel, y Serrano, (2010).

Según los autores señalados, esta variable es producto de un modelo médico, referido a comportamientos realizados con un grupo de individuos, con la capacidad social de dar a conocer sus pensamientos, sentimientos y creencias de manera adecuada al entorno y sin ansiedad. Para su desarrollo efectivo es necesario de adecuadas estrategias comunicacionales. La conducta asertiva se presenta en comportamientos interpersonales que generan riesgo social. Por ende, ser asertivo conlleva permitir que los otros conozcan tus pensamientos y sentimientos para no sentirse ofendidos, dando lugar a expresarte.

García (2010) menciona que asertividad “es una habilidad social que implica comportamientos y pensamientos que nos conlleva a resguardar los derechos de los demás, sin arremeter ni ser arremetidos”. (p.10) Por otro lado Hare, (2000) menciona que esta variable no es innata, al contrario, se trata de una habilidad de comunicación, que puede adquirirse en el día a día. (p.13)

Por su parte Shelton, y Sharon, (2004) detallan que “actuar con asertividad consiente en expresar necesidades, pensamientos y sentimientos con sinceridad y teniendo en consideración el derecho de los demás, sin violentarlas”. (p.18).

Los autores mencionados con anterioridad armonizan con la definición de asertividad como habilidad personal que posibilita el desarrollo y promueve las interacciones efectivas, bajo una forma de respeto y tolerancia frente a los otros, admitiendo diferencias y aprendiendo a tolerar de modo beneficioso y solidario, contribuyendo cosas propias y valorando las contribuciones de los terceros.

Según Van, Hofstadt y Gómez, (2006) mencionaron que:

Las personas que manejan la comunicación asertiva poseen la habilidad de expresar sentimientos, puntos de vista e ideas, acogiendo sus derechos y respetando el de otros. Teniendo como resultado que los demás se expresen libremente.

Por otro lado, Smith (2000), se refiere a este tipo de comunicación como el estilo destinado a lograr resultados efectivos y adaptarse a las circunstancias”, (p. 45), dicho de otro modo, “ se trata de una comunicación precisa, que no llega a ser agresivas, debido a que se tiene en cuenta los deseos y derechos de terceros sin intentar exigir a llevar a cabo su voluntad por la fuerza”.

De acuerdo con lo mencionado por el autor, existen características de las personas particulares con este tipo de comunicación: aceptan sus virtudes y defectos, utilizan sus habilidades personales y no se avergüenzan de ello, poseen libertad para expresar lo que piensan o sienten evitando lastimar a terceros.

En este tipo de comunicación, las personas poseen la capacidad de interactuar fácil y libremente frente a conocidos o extraños y en sus formas de actuar y pláticas se respeta, reconoce sus límites, sabiendo sus valores socio intelectual. En esta modalidad de comunicación se hace evidente un enfoque activo, firme y se evaden los límites: pasividad o agresividad.

La comunicación asertiva se encamina por los rasgos de personalidad manifestados en la interacción. El mensaje transmite la intención de ser transparente y breve obviando las imprecisiones y confusiones. Finalmente, en el contexto se debe tener en cuenta: el lugar, el momento y los entornos emocionales.

### **Tipos de asertividad**

**Básica:** en esta el individuo da a saber sentimientos, credos y puntos de vista.

**Empática:** Se emplea para que otros conozcan sus necesidades.

**Confrontativa:** Se utilizan cuando lo expresado por terceros no coinciden con su forma de actuar.

Por su parte Gispert (2005) destaca un conjunto de aspectos de individuos que manejan la comunicación asertiva: libertad para expresarse, actúan pesando en las consecuencias, expresan sus opiniones de manera directa y transparente, se comunican sin lastimar a los demás, se respeta a sí mismo y a sus congéneres, respeta sus límites. Su conducta posee una orientación proactiva.

Con respecto a los planteamientos anteriores se concluye, que en la comunicación asertiva los mensajes son claros y comprendidos por el receptor sin la necesidad de explicárselos. De igual manera, el tono es armónico y seguro, exponiendo fluidez, lo cual es indicador de seguridad.

## **Derechos asertivos**

**Derecho a ser su propio juez:** reside en asumir responsabilidad y no dárselas a otros.

**Derecho a no dar razones ni excusas:** Se enfoca a apropiarnos de nuestro espacio, de los que somos y actuamos, sin dar esclarecimientos de nuestros actuar a terceros para así no estar a la expectativa de lo que opinan los demás.

**Derecho a cambiar de parecer:** referido al cambio de opinión según las condiciones.

**Derecho a actuar sin la aprobación de los demás:** a pesar de que nuestra forma de ser no sea agrado de los demás, debemos evitar ser manipulados y tomar nuestras propias decisiones.

**Derecho a reusarnos a peticiones sin sentirnos egoísta:** tenemos derecho a expresar negatividad sin sentimiento de culpa.

**Derecho a cometer errores:** para ello asumimos responsabilidad y después lo corregimos.

## **Efecto de la comunicación asertiva**

Facilita la interacción y reduce malas interpretaciones en los mensajes transmitidos, fortalece las relaciones interpersonales, acrecienta la Autoestima, permite que los otros se conciban respetados y valorados en el desarrollo de la interacción, nos admite a poseer emociones efectivas en uno y los otros.

## **Indicadores del asertividad**

Riso (2002, pp. 126-130) hace referencia a las intervenciones verbales y no verbales en la transmisión del mensaje, como: el mirar a los ojos, el volumen, entonación y modulación, la fluidez y ritmo verbal, porte, gestos y lo contenido en el mensaje verbal.

## **Pasos para lograr una comunicación asertiva**

Celis (2016) puntualiza el camino con el cual alcanzar de forma efectiva esta comunicación:

**Comunica en primera persona:** utiliza el: “Yo considero que deberíamos...”, “Me gustaría que...”, etc., de esta forma no suena a imposición la toma de decisiones.

**Argumenta Siempre:** este debe ser sólido al momento de transferir ideas y mensajes. Pues sonaría manipulador.

**Modestia y Respeto primero:** frente a los individuos que no estén de acuerdo con nuestra forma de actuar; sin embargo, debemos respetarlos sin alejarnos de nuestros principios y conceptos.

**No te lo tomes personal:** tener en cuenta que si los demás están en contra de tus ideales, no es en contra tuya.

## **Técnicas de asertividad para discusiones**

Según plantea Castanyer (2014, pp. 64 - 66)

### **La técnica del disco roto:**

Consiste en realizar reproducciones sobre una idea de modo frecuente, calmadamente, sin la necesidad de altearse ni caer en provocaciones de un tercero.

Esta técnica no agrede ni arremete contra otro; sin embargo, motiva a ser constantes en su explicación de modo recurrente hasta que el convenzamos al otro o, se dé cuenta que no lograra nada con sus arremetidas.

### **Banco de niebla:**

Consiste en dar la razón al sujeto en aquello que es cierto, pero rechazando mayores discusiones. De este modo se asume una supuesta responsabilidad, no dándolo, pues en sí, se pone en realidad la no modificación de la postura.

Para manejar esta técnica, es primordial graduar el tono de voz en las respuestas, pues al manifestar de modo duro y cortante, puede causar la ofuscación en el receptor. La tonalidad debe ser ligeramente reflexivo, como reconsiderando las opiniones otorgadas por el tercero.

**Aplazamiento asertivo:** recomendable para personas que dudan y que carecen de inmediata respuesta para contextos en los cuales hay un sentimiento de incomodidad por el contexto y no poseen la capacidad de emitir una respuesta de forma clara.

Consiste en retardar la réplica hasta el momento que sintamos tranquilidad y tengamos la capacidad de emitirla adecuadamente. Por ejemplo: - Tú como siempre eres el culpable de todos nuestros retrasos. (Aplazamiento asertivo) – Mira, es una circunstancia debatible para los dos. Si crees conveniente, lo conversamos en otro instante, pues tengo programaciones y lo abordamos con tranquilidad al culminar ¿sí?

**Técnica para procesar el cambio:** consiste en reubicar la causa de la discusión; se refiere a abandonar el contenido de la discusión e iniciar a percibirlo por otra óptica externa.

Ejemplo:

Eres el causante de la demora, como siempre.- no comprendo porque mencionas ello. Nos encontramos con retraso pues Tú deseaste filmar el partido en video.- ¡porque te refieres así! – te das cuenta que desviamos el tema .Los dos estamos agotados .Tal vez este inconveniente no tiene la importancia que le estamos dando ¿no crees?

Se debe de considerar no unir, ni colocar en discusión aspectos que no llevan a ningún lugar, no cayendo en provocaciones aunque se trate de defendernos. Para ello debemos ser objetivos con lo que está sucediendo y dar la razón que parte de ello es nuestra responsabilidad.

**Técnica de ignorar:** consiste en responsabilizar a la otra parte. Se recomienda dar uso cuando nuestro interlocutor se muestra furioso, existiendo la posibilidad que la situación se agrave y no tengamos la posibilidad de defensa. Por ejemplo: - Tú como muchas veces eres responsable del retraso, toda la vida es lo mismo (Ignorar) – puedo percibir tu enojo, a mí criterio tocaremos este tema después.

Para esta técnica es fundamental medir el tono de voz al emitir una respuesta. Es esencial manejar un tono amable, comprensivo y respetuoso.

**Técnica del acuerdo asertivo:** Esta técnica es ideal para momentos en las que otorgas la razón al individuo enfadado, sin embargo, no se acepta el modo de expresarlo.

El objetivo es tranquilizar al oyente, admitiendo el error, pero alejar de modo claro el “hacer” del “ser”. Actualmente, es difícil quitar etiquetas de ciertos individuos nos ha puesto.

## **Dimensiones de la comunicación asertiva**

### **Asertividad indirecta**

Flores y Díaz (2004, p.36) mencionaron que:

Es la capacidad que posee el individuo para obtener un careo, con terceros bajo contextos habituales o laborales, pudiendo llevarse a cabo en sus contextos próximos: familia, trabajo y otros. Dando a conocer sus puntos de vista, deseos, emociones, condiciones individuales, dar y acoger aprobaciones y controlar la crítica, por medio de cartas, teléfono u otros.

### **No asertividad**

“Es la ausencia de habilidad de la persona en la expresión de sus aspiraciones, puntos de vista, etc.; e incluso iniciar la relación con otros y de esta manera hacer uso de la crítica”.

### **Manifestación de la asertividad**

“Es la habilidad de la persona para pronunciar sus limitaciones, emociones, puntos de vista, declarar elogios, realizar pedidos y hacer uso de la crítica”

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y manifestación de asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?



## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

El presente trabajo muestra significatividad porque contribuye en la ampliación de conocimientos sobre la importancia de los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional lo cual permitirá aportar sobre el problema que se presenta en muchas Instituciones Educativas, hoy en día, se evidencia la falta de una buena comunicación asertiva. Ser asertivos nos enseñara no solo a expresar nuestros sentimientos y opiniones de una manera adecuada, sino también a ser empático. Dentro de una sociedad estamos inmersos a críticas que muchas veces pueden ser tomadas de una forma no profesional. Ser asertivos nos ayudará a saber enfrentar dichas críticas y convertirlas en nuestras fortalezas.

El compromiso organizacional ayudará que dentro de una organización nuestros docentes estén comprometidos con los objetivos, metas de nuestra institución. Por lo que hacer que nuestros docentes estén comprometidos con su organización no consiste en un simple programa, herramienta o una tecnología sino que se basa en que nuestros docentes tengas los programas y las infraestructuras adecuadas para desarrollar en ellos una serie de creencias, decisiones y conductas dentro de la organización.

### **Justificación práctica**

Por lo que se requiere directores líderes, capaces de transformar para poder llevar una gestión de calidad, ser director de una institución educativa conlleva mucha responsabilidad, no es fácil y para ello se debe buscar las herramientas necesarias para llegar a ser un líder que no tan solo escuche sino que sea capaz que su equipo salga victorioso, que sepa resolver situaciones de conflicto y que sobre todo propicie un clima de trabajo adecuado, con un estilo de comunicación asertiva. Los líderes transformacionales son capaces de marcar el rumbo, demostrar el valor del capital humano y vincular a las personas con la misión de la organización y actuar de forma

consistente, autentica, y estratégica para lograr el compromiso en sus docentes. Por consiguiente es un tema actual que busca ampliar el horizonte cultural y el campo de desarrollo, todo ello por el bienestar del estudiante.

Además la pertinencia de la presente investigación, es justamente que en todo proceso de toda institución busca lo mejor para sus estudiantes, por lo que servirá como aporte para los directores y desde ello lograr diagnosticar las dificultades dentro de su equipo.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

### **Hipótesis específicas**

La relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación del compromiso organizacional y manifestación de la asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

### **Objetivos específicos**

Establecer la relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017

Establecer la relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

Establecer la relación del compromiso organizacional y manifestación de la asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación: No experimental

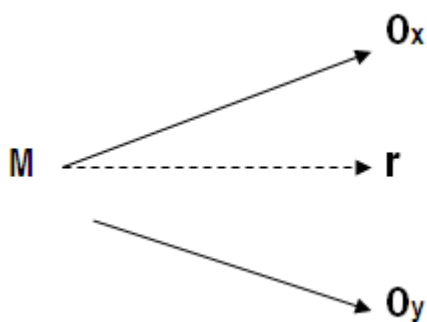
Hernández, Fernández, Baptista. (2010, p. 149) mencionan que es catalogado bajo este diseño debido a que es llevado a cabo sin manipulación intencional de la variable. Pues solamente se observan los fenómenos en su entorno y después son estudiados.

Los autores mencionados en el párrafo anterior mencionan que el estudio pertenece al corte transversal, siendo este: “La compilación de información en un determinado momento para describir y analizar la variable, su ocurrencia e interrelación”

La investigación pertenece al diseño correlacional, referido por Sánchez y Reyes. (2015, p. 119), el cual consiste:

En la cogida de dos o más datos de un grupo de personas para determinar la relación entre éstos”. El estudio correlacional se propone a representar la realidad de un grupo de individuos existentes y examinar su interrelación con otros factores en un instante definitivo.

*Diagrama representativo de un estudio correlacional*



Dónde:  $M$  = Muestra de Estudio

$O_1$  = Medición del compromiso organizacional

$O_2$  = Medición de la comunicación asertiva

$r$  = Coeficiente de Correlación.

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **Variables**

X: compromiso organizacional

Y: comunicación asertiva

#### **2.2.1. Definición conceptual**

##### **X: Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (2001) definiendo esta como:

Las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de carencias psicológicas y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa.

##### **Y: Comunicación asertiva**

Habilidad de la persona para emitir sus limitaciones, emociones, puntos de vista, declarar elogios, realizar pedidos y utilizar la crítica. (Flores y Díaz, 2004, p. 36).

#### **Definición operacional**

##### **X: Compromiso organizacional**

La variable compromiso organizacional consta de tres dimensiones: Compromiso afectivo conformado por 3 indicadores, el de continuidad posee 3 indicadores y el

compromiso posee también 3 indicadores, que en suma hacen 18 ítems, con índice y rango siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

### **Y: comunicación asertiva**

Constituye tres dimensiones. La primera conocida como Asertividad posee tres indicadores con 12 ítems. La Asertividad Indirecta integra 3 indicadores con veintidós ítems. La tercera corresponde a la No Asertividad con 2 indicadores conteniendo once ítems. Estos serán calculados por el rango de una escala Likert

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	Identidad	1,2,3,4,5,6	Muy buena.
	Sentimiento de pertenencia		Buena.
	Integración		Regular.
Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	,7,8,9,10,11,12	Muy buena.
	Permanencia		Buena.
	Inseguridad		Regular.
Compromiso normativo	Beneficios laborales	13,14,15,16,17,18	Muy buena.
	Lealtad		Buena.
	Sentimientos		Regular.

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 2

*Operacionalización de variable comunicación asertiva*

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Asertividad		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Destacado.
	Predisposición personal		Alto. Bajo. Insatisfactorio.
Asertividad Indirecta	Predisposición con los demás	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34	Destacado. Alto. Bajo. Insatisfactorio.
No Asertividad	Predisposición negada	35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	Destacado. Alto. Bajo. Insatisfactorio.

Fuente: Elaboración propia.

## Población

Llamamos población a la agrupación de sujetos sobre la cual se estudia una determinada característica. (Sánchez y Reyes, 2015). El tamaño de la población fueron 107 docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

Tabla 3

*Población de docentes “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.*

Áreas	Cantidad de profesores
Matemática	15
Ciencia Tecnología Y Ambiente	12
Comunicación	16
Educación Física- Historia Geografía Y Economía	8
Inglés	12
Religión	5
Ciencias Sociales	9
Arte	6
Educación Del Trabajo	11
Formación Ciudadana Y Cívica	8
Persona Familia Y Relaciones Humanas	5
<b>Total</b>	<b>107</b>

## **2.3. Muestra**

Arias (2012, p-83) defino que la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” Por lo tanto la investigación no trabajó con muestra

### **2.3.1 Muestreo**

Para la tesis se llevó a cabo la población censal, en la cual participa el total de la población, para el caso 107 trabajadores. Según Arias (2012, p. 33) el censo nos permite obtener datos de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para esta investigación se manejó la encuesta como técnica de recolección de datos. Vara (2012, p.263) describe que la encuesta es un instrumento la cual presenta características de medición de tiempo, calidad, costos y tiempo.

Sánchez y Reyes (2015, p.163), menciona que las **técnicas** son mecanismos por medio del cual se obtiene datos de una contexto en referencia a lo que desea alcanzar con la tesis.

### **2.4.1. Instrumentos de investigación**

El empleado para esta investigación es el cuestionario. Sánchez y Reyes (2015, p.164) definen que los cuestionarios son formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio, las mismas que pueden presentarse de diferentes tipos de elección.

### Ficha Técnica 1

**Nombre del Test:** Cuestionario de Compromiso Organizacional.

**Autores:** Meyer y Allen (1991)

**Procedencia para aplicación:** Docentes de la UGEL 02 Rímac “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” 2017.

**Objetivo:** identificar el Tipo de compromiso Organizacional que manejan los colaboradores de una empresa.

**Estructuración:** 3 componentes: Afectivo = 6 ítems, de Continuidad = 6 ítems, Normativo = 6 ítems

**Características** del Inventario Escala tipo: Likert- Ordinal

**Respuestas:** No hay buenas ni malas

**Administración:** personal y grupal.

Tiempo: 20 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 18 a más.

#### *Tabla 4*

#### *Baremos de la variable Compromiso organizacional*

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	18 - 54	55 - 72	73- 90
Compromiso afectivo	<= 18	19 - 24	25+
Compromiso de continuidad	<= 18	19 - 24	25+

Compromiso normativo	<= 18	19 - 24	25+
----------------------	-------	---------	-----

## Ficha técnica 2

**Nombre:** Cuestionario de comunicación asertiva

**Autores:** (Flores y Díaz, 2004)

**Significación:** conformado por tres dimensiones: Asertividad conformado por un indicador de doce ítems. Asertividad Indirecta conformada por un indicador con veintidós ítems. La No Asertividad comprende 1 indicador con 11 ítems, teniendo 45 ítems. Calculados bajo el rango de una escala Likert.

**Administración:** grupal

**Duración :** Sin límite. Con un máximo de 50 minutos.

**Aplicación:** estudiante universitario

**Tipificación:** Se realizaron baremos para esta variable son de acuerdo a los puntajes transformados al llamado puntaje T con 40 y 60 como puntos de corte.

### Tabla 5

#### Baremos de la variable comunicación asertiva

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Comunicación asertiva	45-135	136 - 180	181- 225
Asertividad	<= 36	37 - 48	49+
Asertividad indirecta	<= 66	67 - 88	89+
No asertividad	<= 33	34 - 44	45+

### Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez de la escala hace referencia a establecer en niveles aceptables si efectivamente mide lo que pretende

medir (p. 243).

Tabla 6

*Validez de expertos de los instrumentos de investigación*

<b>Expertos</b>	<b>Apellidos y nombres</b>
Experto 1	Luis Nuñez Lira
Experto 2	Santiago Gallarday
Experto 3	Yolvi Ocaña Fernández

### **Confiabilidad**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que esta da a conocer la métrica en que el mismo concibe resultados coherentes y consistentes (p.200). de esta manera para que las escalas sean confiables se utilizara el Alpha de Cronbach, que corresponde a una escala ordinal el índice y el rango.

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De 0,5 a 0	Es inaceptable
De 0,5	Es pobre
De 0,6	Es cuestionable
De 0,7	Es aceptable
De 0,8	Es bueno
De 0,9	Es excelente

Tabla 8

*Fiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	0.894	18
Comunicación asertiva	0.844	45

Fuente: Base de datos

Ambos cuestionarios presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para este estudio se utilizara el paquete estadístico spss 24, con la cual se valuara la confiabilidad de los instrumentos con el Alpha de cronbach, pues el índice rango corresponde a una escala ordinal, para la prueba de la normalidad se empleara el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadístico, en los resultados se manejará el estadístico Rho de spearman para la contratación de hipótesis.

## 2.6. Aspectos éticos

Las conceptualizaciones y datos encontrados simbolizan y protegen la autoría la del cual fueron extraídas, indicando su referencia bibliográfica de modo adecuada.

Las datas mostradas corresponden a la muestra en estudio, siendo reales y no presentado alteraciones.

### **III. Resultados**

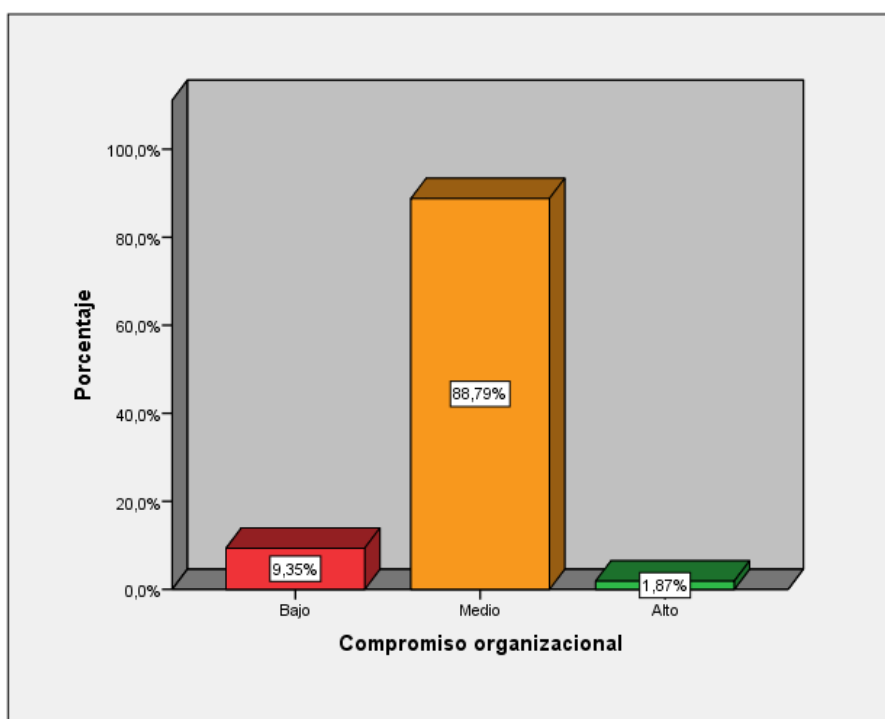


### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 9

*Niveles de la variable compromiso organizacional de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Compromiso organizacional	Bajo	10	9,3%
	Medio	95	88,8%
	Alto	2	1,9%
	Total	107	100,0%



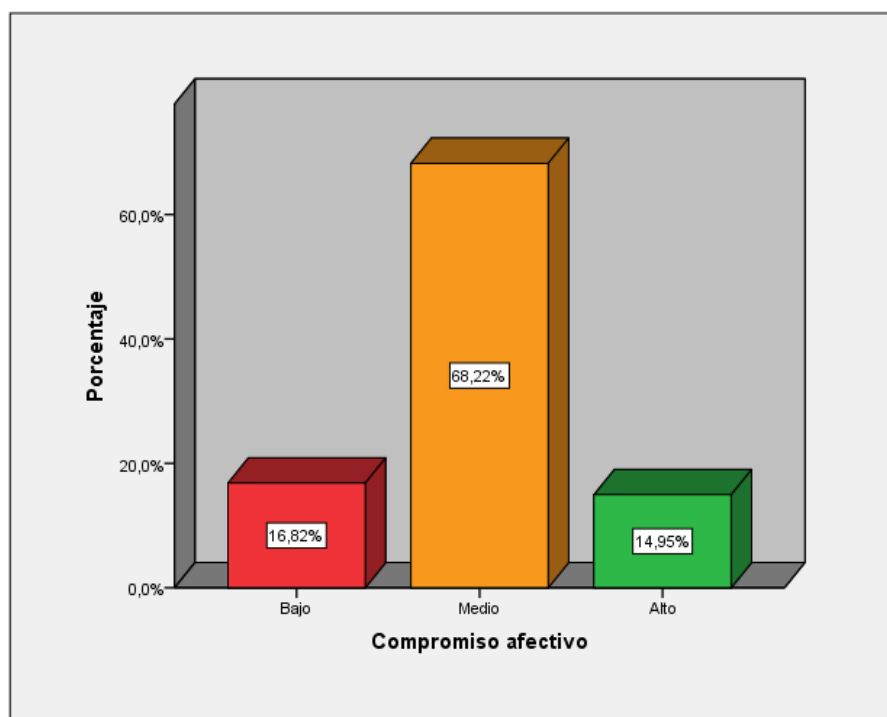
*Figura 1. Niveles de la variable compromiso organizacional de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

De la tabla 9 y figura 1, se percibe que el 88.79% de los docentes de la I.E UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio el compromiso organizacional y el 1.87% de ellos un nivel alto.

Tabla 10

*Nivel de la dimensión Compromiso afectivo de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Compromiso afectivo	Bajo	18	16,8%
	Medio	73	68,2%
	Alto	16	15,0%
	Total	107	100,0%



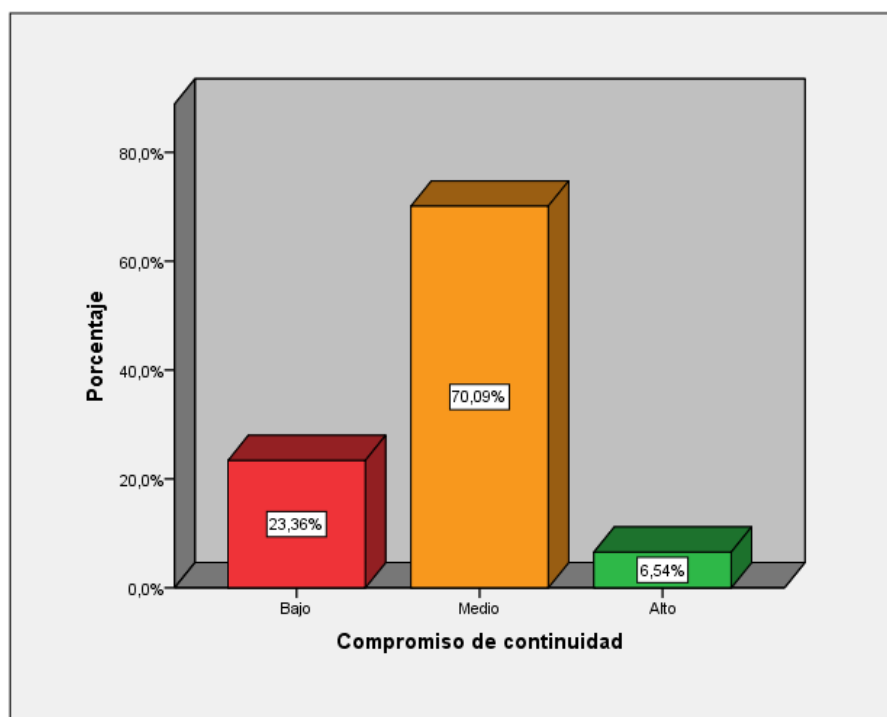
*Figura 2. Nivel de la dimensión compromiso afectivo de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

De la tabla 10 y figura 2, se percibe que el 68.22% de los docentes de la I.E de la RED 01 UGEL 02 Rímac Lima consideran un nivel medio el compromiso afectivo y el 14.95% un nivel alto.

Tabla 11

*Nivel de la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Compromiso de continuidad	Bajo	25	23,4%
	Medio	75	70,1%
	Alto	7	6,5%
	Total	107	100,0%



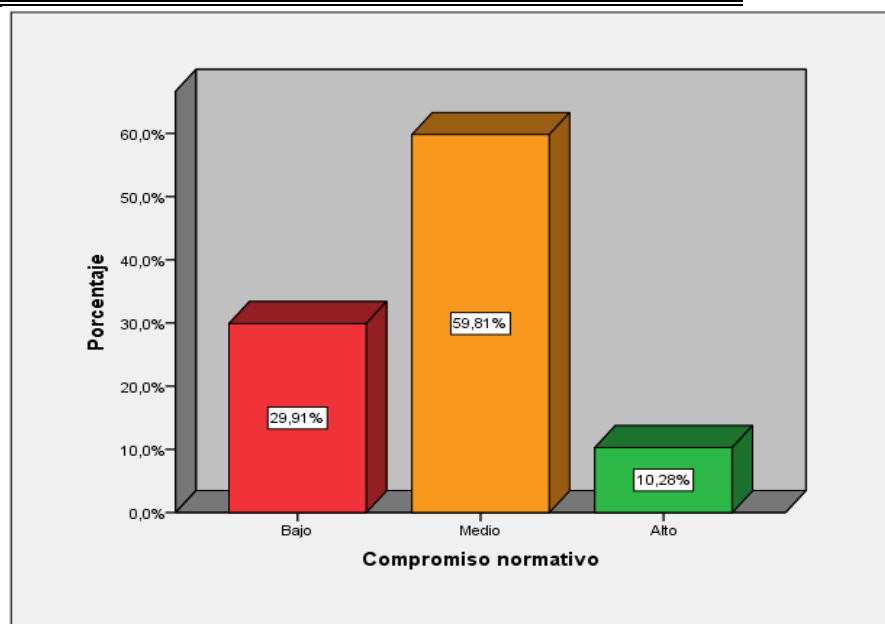
*Figura 3. Nivel de la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

De la tabla 11 y figura 3, se visualiza que el 70.09% de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio el compromiso de continuidad y el 6.54% un nivel alto.

Tabla 12

*Nivel de la dimensión compromiso normativo de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Compromiso normativo	Bajo	32	29,9%
	Medio	64	59,8%
	Alto	11	10,3%
	Total	107	100,0%



*Figura 4. Nivel de la dimensión compromiso normativo de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

De la tabla 12 y figura 4, se visualiza que el 59.81% de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio el compromiso normativo y el 10.28% un nivel alto.

Tabla 13

*Nivel de la dimensión comunicación asertiva de los docentes de la I.E. U Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Comunicación asertiva	Bajo	45	42,1%
	Medio	62	57,9%
	Alto	0	0,0%
	Total	107	100,0%

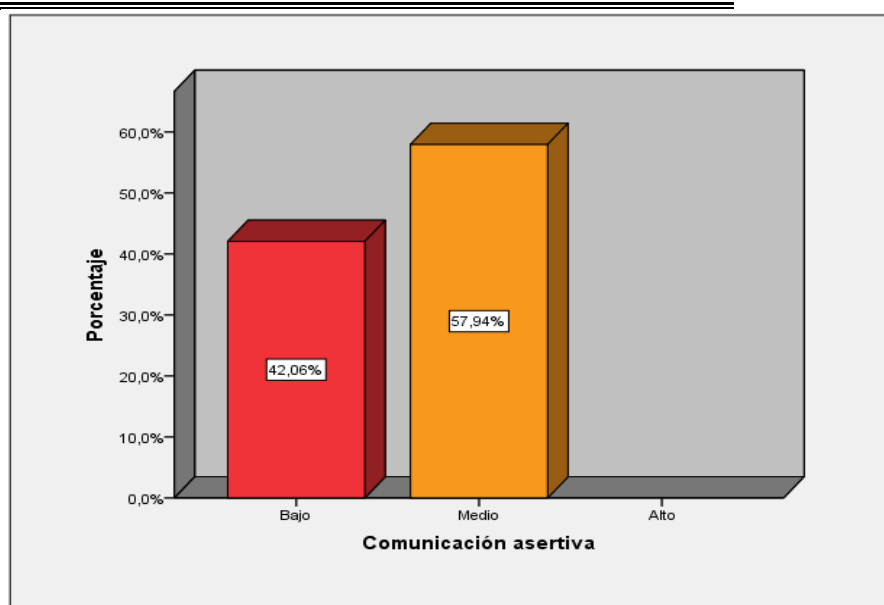


Figura 5. Nivel de la dimensión comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017

De la tabla 13 y figura 5, se percibe que el 57.94% de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio la comunicación asertiva y el 42.06 un nivel bajo.

Tabla 14

*Nivel de la variable Asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Asertividad	Bajo	2	1,9%
	Medio	56	52,3%
	Alto	49	45,8%
	Total	107	100,0%

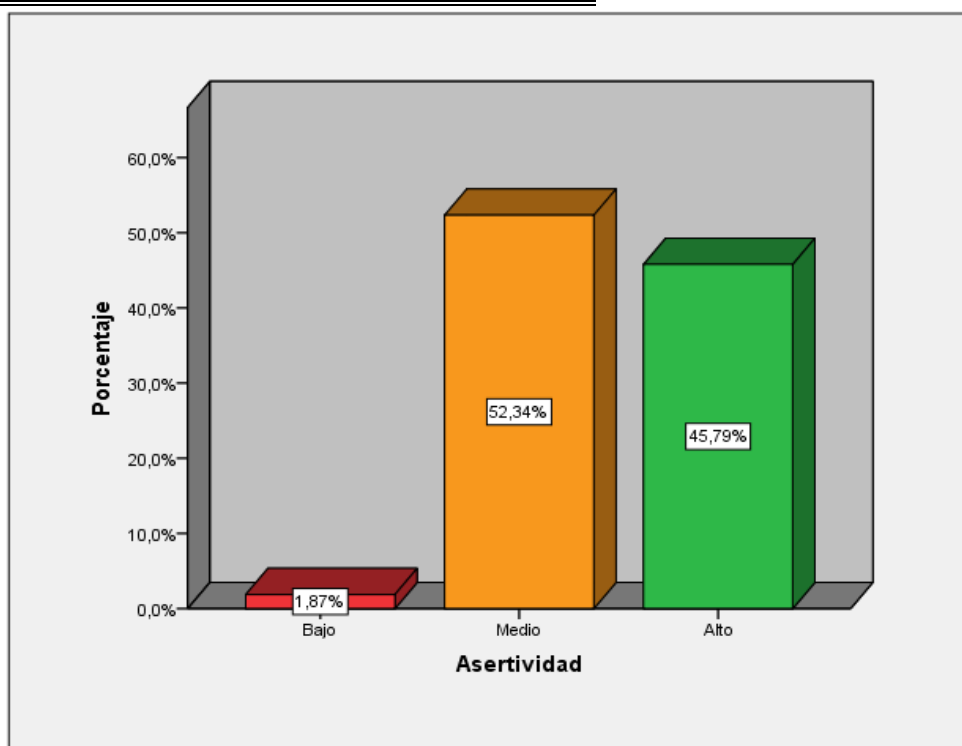


Figura 6. Nivel de la variable Asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017

De la tabla 14 y figura 6, se percibe que el 52,34% de los docentes de la I.E. Mercedes cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio la asertividad y el 1,87% un nivel bajo.

Tabla 15

*Tabla cruzada de las variables el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017*

		Comunicación asertiva							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Compromiso organizacional		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
			Bajo	10	9,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	35	32,7%	60	56,1%	0	0,0%	95	88,8%
	Alto	0	0,0%	2	1,9%	0	0,0%	2	1,9%
	Total	45	42,1%	62	57,9%	0	0,0%	107	100,0%

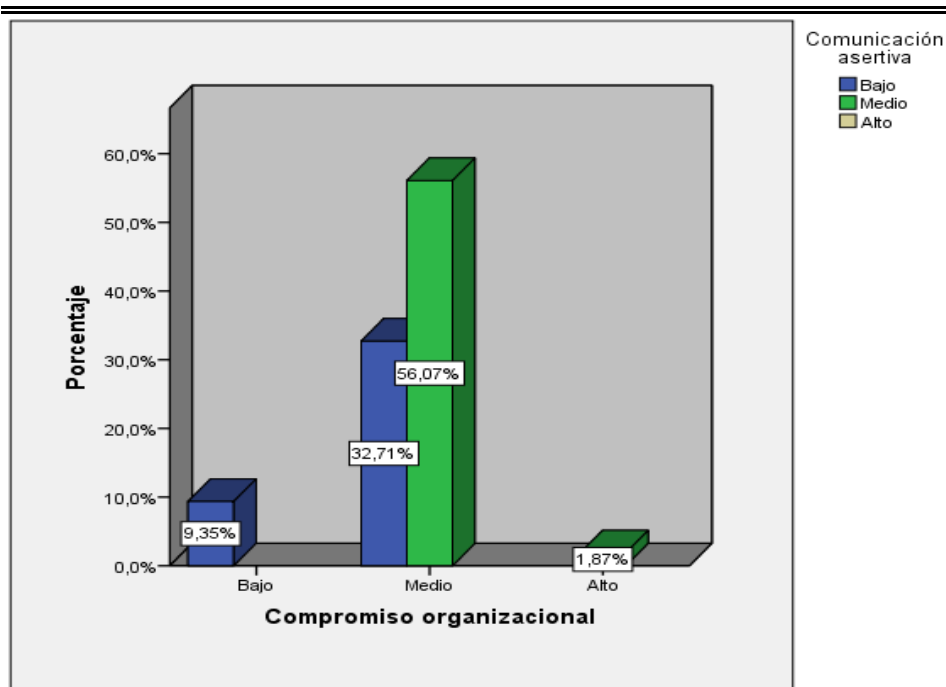


Figura 7. Tabla Cruzada de las variables el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017

De la tabla 15 y figura 7, se percibe que el 56.07% de los docentes que consideran en un nivel medio de compromiso organizacional también consideran un nivel medio

de comunicación asertiva entre ellos, mientras que el 1.87% de los docentes que consideran en un nivel alto de compromiso y un nivel medio de comunicación asertiva.

## 4.2. Prueba de Hipótesis

Esta contrastación se llevó a cabo por medio del coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.2.1. Hipótesis general

#### Hipótesis de investigación

**H<sub>0</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, no es directa ni significativa.

**H<sub>a</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. UG Mercedes Cabello Carbonera EL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

#### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada  $p=0.000$  es menor que  $\alpha = 0.05$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada  $p=0.000$  es mayor que  $\alpha = 0.05$ .

Tabla 16

*Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017*

			Compromiso organizacional	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107



\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.882^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación observada  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que hay relación significativa entre las variables en los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

### 3.2.2. Primera hipótesis específica

#### Hipótesis de investigación

**H<sub>0</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, no es directa ni significativa.

**H<sub>a</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

#### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es menor que  $\alpha = 0.05$

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es mayor que  $\alpha = 0.05$

Tabla 17

*Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017*

		Compromiso organizacional		Asertividad	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,823**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	107	107	
	Asertividad	Coefficiente de correlación	,823**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	107	107	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.823^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo del valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que hay relación significativa entre las variables de estudio.

### 3.2.3. Segunda hipótesis específica

#### Hipótesis de investigación

**$H_0$**  : La relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, no es directa ni significativa.

**$H_a$**  : La relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

#### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es menor que  $\alpha = 0.05$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es mayor que  $\alpha = 0.05$ .

Tabla 18

*Coefficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017*

		Compromiso organizacional	Asertividad indirecta
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	1,000	,769**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	107	107
	Asertividad indirecta	,769**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.

N

107

107

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.769^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que hay relación significativa entre las variables de estudio.

### 3.2.4. Tercera hipótesis específica

#### Hipótesis de investigación

**H<sub>0</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la I.E. U Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, no es directa ni significativa.

**H<sub>a</sub>** : La relación del compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.

#### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es menor que  $\alpha = 0.05$

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada  $p = 0.000$  es mayor que  $\alpha = 0.05$

Tabla 19

*Coefficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017*

		No		
		Compromiso organizacional	asertividad	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	No asertividad	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

---

	N	107	107
--	---	-----	-----

---

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.542^{**}$  lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que hay relación significativa entre las variables estudiadas.

## **IV. Discusión**

Referidos a la hipótesis el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, los resultados de la prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.882^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa, en similitud a lo identificado López (2010) llevo a cabo una investigación titulada “Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes”, dicha investigación tuvo lugar en la Universidad de Huamanga en Ayacucho. En la que se concluye que el clima laboral tiene influencia directa sobre el compromiso organizacional. Que para desarrollar el clima organizacional se tuvo la necesidad de establecer con claridad líneas claras de comunicación, si no hay comunicación no habrá un buen clima laboral y por ende cada uno de los agentes educativos no desarrollará el compromiso con la institución, entonces a buena comunicación asertiva y clima laboral encontraremos maestros comprometidos en su quehacer académico.

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, referidos a la hipótesis compromiso organizacional y la asertividad de los docentes I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, indicaron que el coeficiente de correlación fue de  $r = 0.823^{**}$  lo que indico una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa, concordante a Según Hernández et al. (2010) presentaron una indagación de corte correlacional. En la cual abordaron el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Con una muestra de 43 docentes de todos los niveles de la Institución Educativa. La recolección de datos estuvo a cargo de un cuestionario de opinión y actitudes de tipo Likert. Llegaron a la siguiente conclusión: se evidencia un nivel promedio de compromiso organizacional. Al mismo tiempo se indica que el compromiso afectivo y de continuidad se presenta en niveles más altos

que el normativo y tienen relación directa y positiva. Encontramos mayor compromiso afectivo debido a que se insertaron el inicio año política institucional la comunicación constante entre directivos y docentes, docentes y padres de familia y asimismo la comunicación con los estudiantes, la institución debe establecer antes del inicio de año académico una política clara para mejorar el clima de la institución y por ende el compromiso de los docentes será mayor, esto respaldado por Rivera (2010) planteó el “*Compromiso organizacional de los educadores de un centro educativo privado de Lima Metropolitana y su relación con variables demográficas*”: los educadores con más antigüedad en la institución poseen relativamente superior compromiso de continuidad a diferencia que el sexo femenino. En el trabajo no determinan el sexo para tener compromiso, más bien es el trato que se les brindan para encontrar respuestas en cada uno de ellos.

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, referidos a la hipótesis compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.769^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa. En contraposición a la Céspedes (2017) llevo a cabo una investigación titulada: “Comunicación organizacional y compromiso organizacional en profesores de centros educativos públicas del distrito de San Martín de Porres”, concluyendo que no hay relación directa ni significativa entre las variables estudiadas, , la relación de las variables determinará el entorno dónde se desarrolla la investigación, para la última la buena comunicación no determina el compromiso de los docentes.

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, referidos a la hipótesis de investigación asumiendo que hay relación significativa entre el compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 , Los resultados de la Prueba de Correlación de

Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.542^{**}$  lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de significación percibida  $p = 0.000$  está por debajo al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa. Cámara (2012) investigó el *conflicto, cultura y compromiso organizacional*, con la finalidad de determinar la relación de las variables. Encontrando relación entre una y otra variable, puesto que si hay conflictos e debe a que no se establecieron niveles de comunicación, en muchos casos se observa que la cultura, la procedencia, las tradiciones, la formación son elementos que determinan la comunicación entre unos y otros, si no se trabaja en la integración no se podrá aliviar los conflictos y por ende el compromiso de los de cada una de ellas se será la deseada, Las instituciones públicas y privadas deben establecer canales de comunicación para el logro de objetivos institucionales.

En los resultados de la tesis se percibe que el 88.79% de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio el compromiso organizacional, asumiendo que los docentes tienen actitudes positivas frente a retos y objetivos que cumplen en su jornada laboral corroborado por Cámara (2012) en el trabajo realizado referido al *conflicto, cultura y compromiso organizacional*, identificando a docentes con responsabilidad y compromiso organizacional asimismo con mayor nivel de afiliación, orientados hacia el futuro y tiempo de actividades en el centro de formación, que a su vez se encuentra afectado por la influencia del conflicto de proceso. A pesar de ello, no presentan diferencias significativas entre los docentes que trabajan en instituciones educativas rurales y urbanas, en referencia al Compromiso Organizacional., cabe mencionar que los docentes de vocación de cualquier nivel y zona por naturaleza tienen en compromiso de hacer bien las cosas pensando en los estudiantes.

Barraza y Acosta (2008) indagaron la variable: Compromiso organizacional en docentes de un centro educativo concluyendo que existe un fuerte compromiso organizacional entre la muestra estudiada, y el predominio de la dimensión afectiva, es concordante con los resultados de la investigación dónde se observa que el



68.22% de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio el compromiso afectivo de los docentes , ya que alguno de ellos actúa con empatía, confianza tratando de armonizar el trabajo en equipo dentro de la institución, mientras que otros muestran apatía, conformismo y sólo reaccionan cuando de por medio hay una sanción esto también identificado en la investigación ya que más de la mitad de los docentes , el 59.81% consideran en un nivel medio el compromiso normativo, orientados a cumplir lo que refiere la norma, los reglamentos, más no es un compromiso sincero con la institución, sólo centrado a cumplir lo establecido más aún si hay una sanción de por medio .

En el estudio se observa que el 57.94% de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio la comunicación asertiva esto debido a que en la institución en mención algunos docentes tratan de armonizar el clima organizacional a través de una comunicación sincera y asertiva para acercarse al resto de compañeros y se pueda realizar un trabajo organizado orientados al logro de los objetivos, asimismo Estrada (2015) llevo a cabo una investigación titulada: La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo resultado, el 72% de los evaluados afirman la importancia de la comunicación asertiva como factor motivante debido a que en la institución un 80% maneja la comunicación no asertiva. Los docentes están llamados a desempeñar sus trabajos con responsabilidad para ello pensado en el estudiante se hace necesario estar motivados para una atención apropiada. Céspedes (2017) en la tesis "Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas refiere que la comunicación en las organizaciones es un elemento fundamental de lo contrario se van perdiendo los patrones personales de ser humano.

Masías y Camargo (2013) llevaron a cabo una investigación titulada: Comunicación Asertiva entre Docentes y Estudiantes en una Institución Educativa, refiere que la comunicación asertiva comprendida como la habilidad para acoger y

emitir mensajes, sentimientos, propios o de terceros de un modo respetuoso y oportuno admite conseguir una comunicación que beneficie las relaciones interpersonales entre docentes-estudiantes; a través de tomar una actitud crítica en al proceso comunicativo, la presente investigación se observa que el 52.34% de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel medio la asertividad, más de la mitad de los docentes están en el camino de desarrollar la comunicación asertividad tarea complica porque algunos no han desarrollado la habilidad de recibir y transmitir mensajes apropiados sin herir a los otros, siempre consideramos que tenemos la razón, pero sabemos que no es así permitamos en primer lugar saber escuchar y comprender al otro para luego en un análisis podamos sacar las conclusiones y emitir un mensaje apropiado. Es así que en la investigación el 80.37% de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima consideran en un nivel bajo la asertividad indirecta, el 95.33% de los docentes consideran en un nivel bajo la no asertividad, ya que no somos respetuosos de los sentimientos ajenos, actuamos por actuar pensando en beneficio personal y no grupal.

En el trabajo el 56.07% de los docentes que consideran en un nivel medio de compromiso organizacional también consideran un nivel medio de comunicación asertiva entre ellos, debido a que comunicación asertiva fluya o sea aceptada por los docentes cómo fundamental en el proceso educativo es así que mencionamos cómo resultado distinto o diferente a Aguirre, Torrico, Cortegana y Falcón (2017) en el trabajo Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas trabajada con 26 docentes los cuales respondieron que los docentes no están comprometidos con la institución dónde laboran, en esta institución no se trabajó nada para mejorar el tipo de comunicación que existía entre la parte directiva y los docentes en por que al existir un rompimiento de relaciones los docentes mostraban apatía y por ende no había compromiso con la institución. Asimismo en el trabajo se corrobora por que 44.86% de los docentes que consideran en un nivel medio de compromiso organizacional también consideran un nivel medio de asertividad entre ellos, ya que pesar de los esfuerzos que se realice

por mantener la armonía todavía hay algunos grupos resistentes al cambio que no permite lograr los objetivos instituciones, en torno a ello López (2010) estudio las variables “Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes”, dicha investigación tuvo lugar en la Universidad de Huamanga en Ayacucho. Dónde el clima laboral ejerce influencia directa en el compromiso organizacional de la muestra evaluada.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

**Segunda:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

**Tercera:** Existe relación significativa compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

**Cuarta:** Existe relación significativa el compromiso organizacional y la no asertividad de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas realizar talleres de capacitación con temas de compromiso e identidad institucional para lograr los objetivos anuales en la institución.

**Segunda:** A los docentes mantener una comunicación empática con todos los miembros de la institución para mayor comprensión y trabajo en equipo.

**Tercero:** A los directivos de las I.E se le recomienda capacitarse en estrategias de comunicación asertiva para que en las distintas reuniones, asignación de tareas, monitoreo a los docentes manejen con asertividad los errores que podamos encontrar sólo así podremos insertar propuestas de mejora en el proceso educativo.

**Cuarto:** a los docentes de la I.E se les recomienda ser más abiertos y empáticos, para comprender a los directivos en el cumplimiento de sus funciones, tener la apertura de recibir críticas constructivas en mejora de nuestra labor.

## **VII. Referencias**

- Aguirre, Torrico, Cortegana y Falcón (2017) investigaron *Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas*, Universidad Marcelino Champagnat-  
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/248>.
- Arias, E (1994). Guía para la elaboración de proyectos de investigación. Trabajo no publicado. Caracas.
- Arias, E (1997). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración (2a ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. [http://www.ejournal unammx/rca/200/RCA20001.pdf](http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf)
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C., (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. [www.upna.es](http://www.upna.es).
- Cámara, S. (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional* Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira. Universidad de Cádiz.
- Castanyer, O. (1996). La asertividad: expresión de una sana autoestima. (ebook) Bilbao: Editorial Descleé de Brouwer.
- Castanyer, O. (2014) Aplicaciones de la asertividad. (ebook) Bilbao, España, Editorial Descleé Brouwer
- Castanyer, O. (2014). La asertividad, expresión de una sana autoestima. Barcelona: Illustrated.



- Castanyer, O. y Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo: Cómo decir lo que siento y defender lo que pienso*. Barcelona: Conecta.
- Castanyer, O., & Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo*. (ebook) Barcelona, España: Editorial Penguin Random House Grupo Editorial.
- Célis, J. (2016) *“Desarrollo personal para el éxito y la libertad financiera”*
- Cespedes, F. (2017) *“Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, - Universidad César Vallejo.*
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1985): *El comportamiento humano en el trabajo*. Ed. McGraw-Hill, E.U.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1985): *El comportamiento humano en el trabajo*. Ed. McGraw-Hill, E.U.A.
- De Gispert, I. (1997): *“La reorganización de la vida social en la adolescencia”*. En E., Martí y J., Onrubia (Coords.) (1997): *Psicología del desarrollo: El mundo del adolescente*, ICE Horsori, Barcelona, p. 117.
- Estrada, T. (2015) *La Comunicación Asertiva Como Estrategia Pedagógica en las Relaciones Interpersonales entre los Docentes de Educación para el Trabajo*. Universidad de Carabobo, Mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial.
- Flores, M. y Díaz, R. (2004). *EMA Escala Multidimensional de Asertividad*. México D.F.: El Manual Moderno.
- Fuguet, A.(2012) *“Fuguet Comunicación y Cambio”*, especializada en Consultoría y Formación en Comunicación Estratégica Organizacional.

- García, J. (1998) "La Comunicación Interna". Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España. 1998. P65. Tomado: [http://books.google.com.co/books?id=KilceG\\_59dMC&pg=PA1&dq=comunicacion+interna&ei=vLHESvy3AZKwNOSJzOED#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.com.co/books?id=KilceG_59dMC&pg=PA1&dq=comunicacion+interna&ei=vLHESvy3AZKwNOSJzOED#v=onepage&q=&f=false). Recuperado: 01 de octubre de 2009.
- Goman C. (1992). *An Examination of Adams "Theory of Inequity" en Administrative*. Academy of Management Journal. August 1992, pp. 37- 39.
- Gómez, D.; Recio, R. y López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Revista Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104. Chile.
- Hernández et al. (2010) compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Lima
- Hernández, R.; Fernández, C.; Babtista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Grawhill.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002) La falta de compromiso organizacional. [mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3486/12109.pdf?sequence=3](http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3486/12109.pdf?sequence=3)
- Peñafiel, E. y Serrano, C. (2010). *Habilidades Sociales*. Madrid: Editex, S.S.
- Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Riso, W. (2016). *Cuestión de dignidad: El derecho de decir NO*. Ciudad de México D.F: Océano Expres.

- Rivera, L. (2010) Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su relación con variables demográficas. Lima: PUC
- Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Pearson Education.
- Robbins, S. (1998). Fundamento de Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall, México.
- Robbins, S. (1998). Fundamento de Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall, México.
- Rodríguez, E. y Camargo, G. (2013) comunicación asertiva <http://hdl.handle.net/10656/2852>.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.<sup>a</sup> ed.).
- Shelton, N, y Sharon B. (2004) "Asertividad: Haga oír su voz sin gritar". La asertividad y por qué es importante? Editorial Fundación Confemetal. Madrid. 2004. Tomado de: <http://books.google.com.co/books?id=UCazcZafq7gC&pg=PA17&dq=asertividad&ei=GCvJSr6gNai8yATF1oyUBw#v=onepage&q=&f=false>: Recuperado: 04 de octubre de 2009.
- Smith, Manuel. (1987). *Cuando digo no me siento culpable*. Barcelona: Grijalbo.
- Van-Der Hofstadt, C. & Gómez, J. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77.

## **Anexos**

## Anexo 1

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### 1. TÍTULO

Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017

#### 2. AUTOR

Br.Edwin Collantes Inga

edwin\_0538@hotmail.com

#### 3. RESUMEN

La investigación realizada respecto Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, inicia por dar respuesta la interrogante, ¿El compromiso organizacional de los trabajadores conduce a una buena comunicación asertiva? La investigación estableció dicha relación sustentada en fundamentos teóricos que respaldan a la experiencia. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, el método aplicado es el hipotético deductivo de tipo básica, el diseño corresponde al no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 107 educadores de la institución I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, aplicándose dos instrumentos compromiso organizacional y comunicación asertiva, que fueron validados por expertos en la temática y metodológicos, la confiabilidad por Alpha de cronbach para ambos instrumentos. Para los resultados inferenciales se utilizó el Rho de sperman, por que la medición corresponde a una escala ordinal logrando la siguiente conclusión: Existe una relación positiva alta y significativa entre ambas variables de los profesores de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017, en la institución técnico productivo de la Victoria-Lima, 2017. Se infiere que si los trabajadores están comprometidos entonces la comunicación asertiva entre los miembros de la institución será apropiada.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Compromiso organizacional y comunicación asertiva

#### **5. ABSTRACT**

The research carried out regarding the organizational commitment and assertive communication of the teachers of the IE Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017, starts by answering the question, does the workers' organizational commitment lead to a good assertive communication? The research established this relationship based on theoretical foundations that support the experience. The methodology used corresponds to the quantitative approach, the applied method is the hypothetical deductive of basic type, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational. A sample of 107 teachers was taken from the IE Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017 institution, applying two instruments of organizational commitment and assertive communication, which were validated by experts in the subject and methodologies, the reliability of Alpha de cronbach for both instruments. For the inferential results we used the Rho de sperman, because the measurement corresponds to an ordinal scale, reaching the following conclusion: There is a high and significant positive relationship between organizational commitment and assertive communication of the IE teachers Mercedes Carbonera Hair UGEL 02 Rímac- Lima, 2017, in the productive technical institution of Victoria-Lima, 2017. It is inferred that if the workers are engaged then the assertive communication among the members of the institution will be appropriate.

#### **6. KEYWORDS**

Organizational commitment and assertive communication

#### **7. INTRODUCCIÓN**

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002) señalo que la comunicación asertiva es aquella que nos permite la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos de manera

efectiva. Pues se trata de poseer a los mejores gestores que sea capaces de generar un ambiente agradable, e la cual se optimicen los niveles de comunicación de los docentes para que tengan adecuado desempeño, en la cual prime la gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizaje. En estos últimos años se ha notado en la Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera que los docentes no se sienten comprometidos en un 100% observándose en las actividades que realizan las diferentes comisiones durante el año académico improvisación y falta de seriedad, igualmente hay docentes que no apoyan a las comisiones en forma voluntaria o si lo hacen solo lo hacen por cumplir sin demostrar una verdadera vocación de servir y contribuir con el progreso del colegio, siendo los alumnos y la imagen de colegio los más afectados, además también a los directivos contribuyen en forma negativa por no tener un buen liderazgo y lograr que su personal docente se siente feliz contento y motivado. Se observa pobre compromiso organizacional, por lo que la presente investigación está orientada a establecer si existe relación entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E. Mercedes Cabello Carbonera de distrito del Rímac.

Es así que mencionamos a Céspedes (2017) quien realizó una investigación similar al estudio denominado *comunicación organizacional y compromiso organizacional en profesores de centros educativos públicas del distrito de San Martín de Porres*, cuyo propósito fue determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Compromiso Organizacional, investigación quien concluyó que se hace necesario una comunicación fluida, asertiva para que nuestros colaboradores en este caso docentes se involucren y se comprometan más en el trabajo.

Las variables de estudio fueron Compromiso organizacional sustentada por Meyer y Allen (2001) definiendo al compromiso organizacional como: Las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de necesidades psicológicas y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa, la segunda variable de estudio la Comunicación asertiva definida como la habilidad del individuo para

expresar sus limitaciones, emociones, opiniones, declarar elogios, realizar pedidos y hacer uso de la crítica. (Flores y Díaz, 2004, p. 36).

## 8. METODOLOGÍA

El estudio fue desarrollado con el diseño de investigación: No experimental que según Hernández, Fernández, Baptista. (2010, p. 149) la define como un estudio no experimental debido a que se ejecuta sin la manipulación intencionada de variables y en los que únicamente se perciben los fenómenos en su medio natural para luego analizarlos, el corte transversal de la investigación como: “La recopilación de datos en un instante y tiempo único. Su objetivo es describir a la variable y examinar su incidencia e interrelación” asimismo define el sub tipo de diseño correlacional como especificación del nivel de relación que existe entre dos o más variables, se trabajó con 107 que fueron nuestra población y muestra de estudio *docentes “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017*. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Vara (2012, p.263) describe que la encuesta es un instrumento la cual presenta características de medición de tiempo, calidad, costos y tiempo y el cuestionario como instrumento, la validez de los mismos se realizó a través de expertos y la confiabilidad se a través del alpha de Cronbach, siendo correspondientes a una escala ordinal el índice y el rango.

## 9. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla cruzada de las variables el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E de la RED 01 UGEL 02 Rímac Lima, 2017

		Comunicación asertiva							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Compromi	Bajo	10	9,3%	0	0,0%	0	0,0%	10	9,3%



so	Medio	35	32,7%	60	56,1%	0	0,0%	95	88,8%
organizaci	Alto	0	0,0%	2	1,9%	0	0,0%	2	1,9%
onal	Total	45	42,1%	62	57,9%	0	0,0%	107	100,0%

En la tabla Cruzada de las variables el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E de la RED 01 UGEL 02 Rímac Lima, 2017. Se observa que el 56.07% de los docentes que consideran en un nivel medio de compromiso organizacional también consideran un nivel medio de comunicación asertiva entre ellos, mientras que el 1.87% de los docentes que consideran en un nivel alto de compromiso organizacional también consideran un nivel medio de comunicación asertiva entre ellos.

## 4.2. Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.2.1. Hipótesis general

Tabla 2

Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017

		Compromiso organizacional	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,882**
		N	,000
		107	107
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,882**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		107	107

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.882^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica

$\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

## 10. DISCUSIÓN

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, referidos a la hipótesis el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, los resultados de la prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.882^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa, en similitud a lo identificado López (2010) llevo a cabo una investigación titulada “Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes”, dicha investigación tuvo lugar en la Universidad de Huamanga en Ayacucho. En la que se concluye que el clima laboral ejerce incidencia directa en el compromiso organizacional de los docentes de dicha institución. Que para desarrollar el clima organizacional se tuvo la necesidad de establecer con claridad líneas claras de comunicación, si no hay comunicación no habrá un buen clima laboral y por ende cada uno de los agentes educativos no desarrollará el compromiso con la institución, entonces a buena comunicación asertiva y clima laboral encontraremos maestros comprometidos en su quehacer académico.

## 11. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.

## 12. REFERENCIAS

Flores, M. y Díaz, R. (2004). *EMA Escala Multidimensional de Asertividad*. México D.F.: El Manual Moderno.

Hernández, R.; Fernández, C.; Babtista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: Mc Grawhill.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1, 61-98.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.<sup>a</sup> ed.).

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título: Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E. “Mercedes Cabello Carbonera” Ugel 02 Rímac Lima, 2017.**

**Autor: Edwin Collantes Inga**

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES																																														
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La relación del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.</p>	<p>Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable compromiso Organizacional</i></p> <table border="1" data-bbox="1371 646 2032 1157"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compromiso afectivo</td> <td>Identidad</td> <td>1,2</td> <td>Escala Ordinal</td> <td rowspan="2">Nivel Bajo</td> </tr> <tr> <td>Sentimiento de pertenencia</td> <td>3,4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Integración</td> <td>5,6</td> <td>Siempre (5) Casi siempre (4)</td> <td>Nivel Medio</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso de continuidad</td> <td>Necesidad de continuar</td> <td>7,8</td> <td>A veces (3) Casi nunca (2)</td> <td rowspan="2">Nivel Alto</td> </tr> <tr> <td>Permanencia</td> <td>9,10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inseguridad</td> <td>11, 12</td> <td>Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso normativo</td> <td>Beneficios laborales</td> <td>13, 14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lealtad</td> <td>15, 16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sentimientos</td> <td>17, 18</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Compromiso afectivo	Identidad	1,2	Escala Ordinal	Nivel Bajo	Sentimiento de pertenencia	3,4		Integración	5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Nivel Medio	Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8	A veces (3) Casi nunca (2)	Nivel Alto	Permanencia	9,10		Inseguridad	11, 12	Nunca (1)		Compromiso normativo	Beneficios laborales	13, 14			Lealtad	15, 16			Sentimientos	17, 18		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel																																													
Compromiso afectivo	Identidad	1,2	Escala Ordinal	Nivel Bajo																																													
	Sentimiento de pertenencia	3,4																																															
	Integración	5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Nivel Medio																																													
Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8	A veces (3) Casi nunca (2)	Nivel Alto																																													
	Permanencia	9,10																																															
	Inseguridad	11, 12	Nunca (1)																																														
Compromiso normativo	Beneficios laborales	13, 14																																															
	Lealtad	15, 16																																															
	Sentimientos	17, 18																																															

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Tabla 2																									
<p>¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 1 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y manifestación de asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la Red 01 UGEL 02 Rímac. Lima, 2017?</p>	<p>Establecer la relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.</p> <p>Establecer la relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017.</p> <p>Establecer la relación del compromiso organizacional y manifestación de la asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” UGEL 02 Rímac. Lima, 2017</p>	<p>La relación del compromiso organizacional y la asertividad indirecta de los docentes de la I.E. “Mercedes Cabello Carbonera” ugel 02 Rímac, Lima, 2017, es directa y significativa.</p> <p>La relación del compromiso organizacional y no asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.</p> <p>La relación del compromiso organizacional y manifestación de la asertividad de los docentes de la “Institución Educativa Mercedes Cabello Carbonera” de la UGEL 02 Rímac. Lima, 2017, es directa y significativa.</p>	<p>Operacionalización de variable comunicación asertiva</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1367 293 1486 354">Dimensiones</th> <th data-bbox="1486 293 1640 354">Indicadores</th> <th data-bbox="1640 293 1766 354">Ítems</th> <th data-bbox="1766 293 1927 354">Escala</th> <th data-bbox="1927 293 2053 354">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1367 354 1486 537">Asertividad</td> <td data-bbox="1486 354 1640 537">Predisposición personal</td> <td data-bbox="1640 354 1766 537">1. 2. 3. 4. 5, 6, 7. 8.</td> <td data-bbox="1766 354 1927 537">Escala Ordinal Completamente de acuerdo= 5 De acuerdo= 4</td> <td data-bbox="1927 354 2053 537">Nivel bajo de asertividad Nivel medio de asertividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 537 1486 683">Asertividad</td> <td data-bbox="1486 537 1640 683">Predisposición</td> <td data-bbox="1640 537 1766 683">9. 10. 11. 12. 13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24,</td> <td data-bbox="1766 537 1927 683">Ni de acuerdo, ni en desacuerdo= 3</td> <td data-bbox="1927 537 2053 683">Nivel alto de asertividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 683 1486 829">Indirecta</td> <td data-bbox="1486 683 1640 829">con los demás</td> <td data-bbox="1640 683 1766 829">25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.</td> <td data-bbox="1766 683 1927 829">En desacuerdo=2 Completamente en desacuerdo= 1</td> <td data-bbox="1927 683 2053 829">Nivel alto de asertividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 829 1486 938">No Asertividad</td> <td data-bbox="1486 829 1640 938">Predisposición negada</td> <td data-bbox="1640 829 1766 938">35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.</td> <td data-bbox="1766 829 1927 938"></td> <td data-bbox="1927 829 2053 938"></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Asertividad	Predisposición personal	1. 2. 3. 4. 5, 6, 7. 8.	Escala Ordinal Completamente de acuerdo= 5 De acuerdo= 4	Nivel bajo de asertividad Nivel medio de asertividad	Asertividad	Predisposición	9. 10. 11. 12. 13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24,	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo= 3	Nivel alto de asertividad	Indirecta	con los demás	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.	En desacuerdo=2 Completamente en desacuerdo= 1	Nivel alto de asertividad	No Asertividad	Predisposición negada	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles																								
Asertividad	Predisposición personal	1. 2. 3. 4. 5, 6, 7. 8.	Escala Ordinal Completamente de acuerdo= 5 De acuerdo= 4	Nivel bajo de asertividad Nivel medio de asertividad																								
Asertividad	Predisposición	9. 10. 11. 12. 13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24,	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo= 3	Nivel alto de asertividad																								
Indirecta	con los demás	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.	En desacuerdo=2 Completamente en desacuerdo= 1	Nivel alto de asertividad																								
No Asertividad	Predisposición negada	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.																										

Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Paradigma:</b> Positivista  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Sustantivo  <b>Sub tipo:</b> Descriptivo correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Corte:</b> Transversal  <b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b>  107 docentes.</p>	<p><b>Variable 1: Compromiso Organizacional</b>  <b>Autor:</b>  Meyer y Allen (1991)  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario tipo Likert para medir el nivel de compromiso organizacional</p> <p><b>Variable 2: Comunicación asertiva</b>  (Flores y Díaz, 2004)  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario de comunicación asertiva de</p>	<p>Estadística descriptiva se realizará a través de frecuencias, porcentajes y niveles.</p> <p>Para la estadística inferencial se hará uso del Rho de spearman que permitirá la contratación de hipótesis.</p>

## Anexo 3: Instrumentos

### Cuestionario de compromiso organizacional

La escala recopila percepciones de los colaboradores en referencia al compromiso organizacional, la que es parte a una investigación cuyos resultados se emplearan para fines netamente académicos.

**Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) según crea usted conveniente.

1	2	3	4	5
Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre,

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución.					
2. Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.					
3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.					
4. Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.					
5. Me siento integrado plenamente en mi Institución.					
6. Esta Institución significa personalmente mucho para mí.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
	1	2	3	4	5
7. El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8. Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.					
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.					
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución.					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría					

haber considerado trabajar en otro sitio.					
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					

## Cuestionario para medir comunicación asertiva

Este cuestionario supone una forma de ayudar a descubrir y a mejorar, los estilos de comunicación asertiva dentro de una organización.

Por lo que se tiene una escala valorativa del 1 al 5. Sendo 1 completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 completamente de acuerdo.

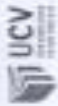
ESCALA VALORATIVA		
Completamente de acuerdo	C A	5
De acuerdo	D A	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	A D	3
En desacuerdo	E D	2
Completamente en desacuerdo	C D	1

COMUNICACIÓN ASERTIVA						
ASERTIVIDAD		C	DA	A	E	CD
		A	4	D	D	1
5						
1	Puedo pedir que me enseñen como hacer algo que no sé cómo realizarlo.					
2	Solicito ayuda cuando la necesito					
3	Puedo reconocer públicamente que cometí un error.					
4	Puedo decirle a alguien directamente que actuó de manera injusta.					
5	Expreso amor y afecto a las personas que quiero.					
6	Converso abiertamente con una persona las críticas hechas a mi conducta.					
7	Cuando discuto con una persona acerca del lugar donde vamos a comer, yo expreso mi preferencia.					
8	Puedo agradecer un halago hecho acerca de mi apariencia personal.					
9	Si tengo alguna duda, pido que se me aclare.					



10	Me es fácil aceptar una crítica.					
11	Puedo pedir favores.					
12	Acepto sin temor una crítica.					
<b>ASERTIVIDAD INDIRECTA</b>		CA	DA	AV	E D	CD
		5	4	3	2	1
13	Me es más fácil decirle a alguien que acepto su crítica a mi persona, por teléfono que personalmente.					
14	Puedo admitir que cometí un error, con mayor facilidad por teléfono que personalmente.					
15	Me cuesta trabajo hacer nuevos(as) amigos(as).					
16	Cuando conozco a una persona, usualmente tengo poco que decirle.					
17	Cuando me doy cuenta de que me están cobrando de más, no digo nada.					
18	Me es más fácil pedir que me devuelvan las cosas que he prestado, por teléfono que personalmente.					
19	Me es más fácil pedir prestado algo, por teléfono que personalmente.					
20	Expreso con mayor facilidad mi desagrado por teléfono que personalmente.					
21	Puedo expresar mi amor más fácilmente por medio de una carta que personalmente.					
22	Puedo decirle a las personas que actuaron injustamente, más fácilmente por teléfono que personalmente.					
23	Prefiero decirle a alguien que deseo estar solo(a), por teléfono que personalmente.					
24	Puedo expresar mi cariño con mayor facilidad por medio de tarjetas o cartas que personalmente.					
25	Me es más fácil hacer un cumplido, por medio de una tarjeta o carta que personalmente.					
26	Es más fácil rehusarme ir a un lugar al que no deseo ir, por teléfono que personalmente.					
27	Me avergüenza participar en las conversaciones por temor a las opiniones de los demás.					
28	Me es más fácil decir que no deseo ir a una fiesta, por teléfono que personalmente.					
29	Puedo expresar mis sentimientos más fácilmente por teléfono que personalmente.					
30	Me avergüenza hablar frente a un grupo por temor a la crítica.					
31	Prefiero decirle a alguien sobre lo que deseo en la vida, por escrito que personalmente.					
32	Me da vergüenza preguntar cuando tengo dudas.					
33	Me es más fácil expresar mi opinión por medio de una carta que					

	personalmente.					
34	Me es difícil empezar una relación con personas que acabo de conocer.					
<b>NO ASERTIVIDAD</b>		<b>CA</b>	<b>DA</b>	<b>AV</b>	<b>ED</b>	<b>CD</b>
		5	4	3	2	1
35	Encuentro difícil admitir que estoy equivocado(a).					
36	No soy capaz de expresar abiertamente lo que realmente pienso.					
37	Me cuesta trabajo expresar lo que pienso en presencia de otros.					
38	Me es difícil expresar mis deseos					
39	Me es difícil expresar abiertamente mis sentimientos.					
40	No soy capaz de expresar abiertamente lo que deseo.					
41	Me molesta que me digan los errores que he cometido.					
42	Me es difícil para mí alabar a otros.					
43	Me es difícil disculparme cuando tengo la culpa.					
44	Me es difícil iniciar una conversación.					
45	Me cuesta trabajo decirle a otros lo que me molesta.					



DECLARACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DESCRIPCIÓN / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	Mo	SI	Mo	
1	DEFINICIÓN 1 Compromiso afectivo Escriba brevemente el texto de su encuesta en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Redacción sencilla (como si los profesores de la institución fueran niños).	✓		✓		✓		
3	Ejemplifica los ítems (sentencias de pensamiento) en la institución.	✓		✓		✓		
4	No se usó lenguaje excesivamente técnico.	✓		✓		✓		
5	No se usó lenguaje demasiado abstracto.	✓		✓		✓		
6	Ejemplifica ítems personalmente hechos para mí.	✓		✓		✓		
7	DEFINICIÓN 2 Compromiso de conformidad El pensamiento en esta institución, es una cuestión tanto de moralidad como de deber.	SI	No	SI	Mo	SI	No	
8	Se usó un lenguaje claro para explicar esta institución, incluyendo el lenguaje.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida se dedica a enseñar a los estudiantes de esta institución.	✓		✓		✓		
10	Se usó un lenguaje claro y preciso para explicar esta institución, como para pensar en ella.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mi tiempo en esta institución, podría haber estado en otra institución.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas cosas que me gustan de esta institución, es la seguridad que proporciona las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
13	DEFINICIÓN 3 Compromiso normativo No siento obligación alguna de permanecer en esta institución.	SI	No	SI	Mo	SI	No	
14	Aun si fuera por un momento, siento que no quiero haber dejado esta institución.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara esta institución.	✓		✓		✓		
16	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No abandonaré esta institución en otras circunstancias, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
18	Estoy en deuda con esta institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay alguna):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. M. *Elvira* y *H. V. J. J.* C.R. 40043473  
 Especialidad del validador: *Dr. M. Elvira* 15.02.2018

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo
- Nella: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b> Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

	para su firma.									
31	Se da vigencia posterior cuando llega a todo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
32	Se da una vez expresado el criterio por medio de una carta que posteriormente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
33	Se da difícil expresar una relación con personas que no son de relación.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
34	DIMENSION 4 No Asistencia	/	/	/	/	/	/	/	/	/
35	Encuentro oficial admitir que estoy en desacuerdo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
36	No soy capaz de expresar adecuadamente lo que realmente pienso.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
37	Me cuesta trabajo expresar lo que pienso en presencia de otros.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
38	Me es difícil expresar mis opiniones.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
39	Me es difícil expresar ideas nuevas o sentimientos.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
40	No soy capaz de expresar adecuadamente lo que pienso.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
41	Me cuesta trabajo expresar lo que pienso en presencia de otros.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
42	Me es difícil expresar ideas nuevas o sentimientos.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
43	Me es difícil expresar lo que pienso en presencia de otros.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
44	Me es difícil expresar ideas nuevas o sentimientos.	/	/	/	/	/	/	/	/	/
45	Me es difícil expresar lo que pienso en presencia de otros.	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

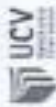
Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg. Olivia Peregón y Yola DNI: 70043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación

**Verificación:** El ítem corresponde al concepto sobre formulado.  
**Referencia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se ordenó sin dificultad según el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

**Nota Suficiencia:** Si los ítems cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Abril del 2018  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Intelectual.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE PROMEDIO		DIMENSIONES / Ítems				Sugerencias	
		Periferia	Relatividad	Claridad			
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo</b>							
1	Estara feliz al pasar el resto de su carrera en esta institución.	Si	No	Si	No		
2	Considero este trabajo como el mejor de mi vida profesional en esta institución.						
3	El ambiente de trabajo me permite desarrollar mi potencial en esta institución.						
4	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.						
5	Me siento integrado plenamente en esta institución.						
6	Esta institución significa mucho para mí.						
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de identificación</b>							
7	El prestigio de esta institución, influye en mi autoestima como de él.	Si	No	Si	No		
8	Si yo me voy de esta institución, perderé una parte importante de mí mismo.						
9	Quiero estar orgulloso de haber trabajado en esta institución.						
10	Si yo me voy de esta institución, perderé una parte importante de mí mismo.						
11	Si yo me voy de esta institución, perderé una parte importante de mí mismo.						
12	Una de las pocas cosas que me motivan a trabajar en esta institución, es la posibilidad que me ofrece de desarrollar mis habilidades.						
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>							
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución.	Si	No	Si	No		
14	Aun si fuera por el beneficio, siento que no debería haber dejado esta institución.						
15	Me siento culpable al dejar esta institución.						
16	Esta institución merece mi lealtad.						
17	No abandonaré esta institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación.						
18	Estoy en deuda con esta institución.						

Observaciones (prestar si hay suficientes):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  
 Apellido y nombre del juez validador: Núñez Liz Sus Alceris No. 08012101  
 Especialidad del validador: Psicología - Exp. En Gestión 18 de 01 de 2018.

**Validación:** Ítem congruente al concepto técnico formulado.  
**Referencia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en cuanto a su significado y dirección.  
**Nota:** Subrayado, se dice suficiente cuando los ítems planteados

  
 Firma del Experto Informante.

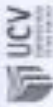


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		







DETERMINACIÓN DE VALORES DE CONTEUDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEM	DESCRIPCIÓN / ÍTEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Seguridad
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Definición 1 Compromiso afectivo	✓		✓		✓		
2	¿Entra a las 5 para el ítem? Si es correcta en esta institución.	✓		✓		✓		
3	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
4	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
5	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
6	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
7	Definición 2 Compromiso de continuidad	✓		✓		✓		
8	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
9	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
10	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
11	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
12	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
13	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
15	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
16	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
17	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		
18	¿Existe algún ítem que sea un problema de la institución? ¿Por qué?	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay silencio): Se hizo suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellido y nombre del que validó: Dr. Mg. Carlos Horacio Santiago 25814959

Especialidad del validador: Mg. Decano de Investigación de ...

Firma del Experto Informante.

\*Definición: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contexto, modo y dirección.  
 Nota: Suficiente, se dio suficiencia cuando los ítems planteados

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		





**I.E. "MERCEDES CABELLO DE CARBONERA"**  
**SECUNDARIA DE MENORES**  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL 02

El que suscribe, Director (e) de la IEE "Mercedes Cabello de Carbonera" con código modular 0334706:

**HACE CONSTAR**

Que el docente EDWIN COLLANTES INGA aplicó en esta institución los instrumentos denominados: "Cuestionario de compromiso organizacional" y "Cuestionario para medir comunicación asertiva" entre diciembre de 2017 y enero de 2018, como parte del proyecto de tesis COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA IEE "Mercedes Cabello de Carbonera" UGEL 02- RÍMAC".

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Rímac, 26 de enero de 2018.


Marco Antonio Paríal Pisco  
DIRECTOR I.E.

## Anexo 4

### Base de datos

compromiso Organizacional																							
Compromiso afectivo									Compromiso de continuidad							Compromiso normativo							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	TD	p7	p8	p9	p10	p11	p12	TD	p13	p14	p15	p16	p17	p18	TD	Total	
4	E 1	4	3	5	4	4	5	25	3	3	3	1	3	1	14	4	4	5	5	4	4	26	65
5	E 2	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	59
6	E 3	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	4	4	3	19	62
7	E 4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	3	1	4	19	2	3	3	4	4	2	18	60
8	E 5	4	3	5	5	5	4	26	5	5	2	2	1	2	17	2	2	1	5	2	2	14	57
9	E 6	2	4	5	5	5	5	26	4	5	5	1	2	3	20	1	2	3	5	5	2	18	64
10	E 7	5	3	3	3	3	4	21	4	4	4	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	59
11	E 8	4	3	4	4	5	5	25	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	2	18	64
12	E 9	2	5	4	4	4	3	22	4	2	2	2	3	2	15	2	3	2	3	3	4	17	54
13	E 10	3	4	4	4	5	5	25	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	4	3	2	15	55
14	E 11	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	3	3	2	3	2	2	15	47
15	E 12	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	4	4	3	24	3	2	4	5	5	2	21	73
16	E 13	3	5	3	4	3	3	21	4	3	2	1	3	4	17	2	2	1	3	5	4	17	55
17	E 14	3	5	3	5	5	3	24	2	1	2	2	3	4	14	3	4	2	5	2	2	18	56
18	E 15	2	2	2	3	4	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	5	2	2	15	42
19	E 16	4	3	4	4	4	4	23	3	3	2	2	2	3	15	5	4	3	3	1	2	18	56
20	E 17	4	4	4	4	4	5	25	5	5	3	2	5	5	25	2	3	3	5	3	3	19	69
21	E 18	3	4	4	4	4	4	23	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	5	3	2	17	54
22	E 19	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	12	5	3	3	3	3	3	20	47
23	E 20	3	3	2	3	4	4	19	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	3	2	13	45
24	E 21	4	2	3	4	3	5	21	2	3	4	1	1	1	12	4	4	2	2	2	4	18	51
25	E 22	2	3	3	4	3	5	20	3	3	4	3	1	3	17	2	2	2	2	4	5	17	54
26	E 23	3	3	4	3	3	5	21	3	3	4	3	3	3	19	2	3	2	2	4	4	17	57
27	E 24	3	4	4	3	4	3	21	3	5	5	2	4	4	23	3	3	3	4	4	5	22	66
28	E 25	4	2	5	2	4	3	20	4	5	5	2	2	2	20	3	3	3	4	3	3	19	59
29	E 26	4	5	5	3	4	3	24	5	5	4	4	3	2	23	3	4	3	4	3	4	21	68
30	E 27	4	2	5	2	5	4	22	5	4	4	4		3	20	2	4	4	5	3	2	20	62
31	E 28	3	3	2	2	5	4	19	3	4	4	4	2	4	21	2	4	4	5	2	3	20	60
32	E 29	2	2	1	3	5	5	18	3	4	5	2	3	5	22	4	2	5	5	5	4	25	65
33	E 30	3	3	3	3	4	5	21	4	3	5	2	4	4	22	2	3	5	2	4	5	21	64
34	E 31	3	2	3	3	2	4	17	4	3	4	3	1	2	17	4	5	2	2	3	4	20	54
35	E 32	4	2	4	4	4	4	22	5	3	4	3	3	3	21	3	5	3	3	5	4	23	66
36	E 33	3	3	4	4	4	2	20	5	1	3	3	2	2	16	4	4	5	3	2	3	21	57
37	E 34	2	2	5	4	3	2	18	5	2	3	4	4	2	20	2	3	2	3	3	2	15	53
38	E 35	3	3	3	5	3	5	22	4	1	3	2	5	2	17	3	3	2	3	4	2	17	56
39	E 36	2	5	2	5	3	2	19	4	4	3	3	2	4	20	5	4	2	4	5	3	23	62
40	E 37	4	2	2	3	4	3	18	4	4	4	4	2	4	22	4	4	3	4	2	4	21	61
41	E 38	4	5	3	3	4	4	23	4	4	4	2	3	2	19	3	5	3	4	5	5	25	67
42	E 39	5	2	3	2	5	4	21	3	2	4	3	4	2	18	5	5	4	4	3	4	25	64
43	E 40	2	3	4	2	5	4	20	2	2	5	5	5	2	22	4	2	4	2	2	5	21	64





## Prints de resultados

Edwinres (1).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Tablas personalizadas
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Tabla 1
- Logaritmo
- GGraph
  - Títulos
  - Notas
  - Gráfico
- Logaritmo
- Tablas personalizadas
  - Títulos
  - Notas
  - Tabla 1
- Logaritmo
- GGraph
  - Títulos
  - Notas
  - Gráfico
- Logaritmo
- Tablas personalizadas
  - Títulos
  - Notas
  - Tabla 1
- Logaritmo
- GGraph
  - Títulos
  - Notas
  - Gráfico
- Logaritmo
- Tablas personalizadas
  - Títulos
  - Notas
  - Tabla 1
- Logaritmo
- GGraph
  - Títulos
  - Notas
  - Gráfico

```

/VLABELS VARIABLES=xx yy3 DISPLAY=LABEL
/TABLE xx [C][COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] BY yy3
/CATEGORIES VARIABLES=xx yy3 ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE TOTAL=YES POSITION=AFTER.
  
```

### Tablas personalizadas

	No asertividad								
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	
Compromiso organizacional	Bajo	10	9.3%	0	0.0%	0	0.0%	10	9.3%
	Medio	92	86.0%	3	2.8%	0	0.0%	95	88.8%
	Alto	0	0.0%	1	0.9%	1	0.9%	2	1.9%
Total		102	95.3%	4	3.7%	1	0.9%	107	100.0%

\* Generador de gráficos.

```

GGRAPH
  /GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=xx COUNT([name="COUNT"]) yy3 MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
  /GRAPHSPEC SOURCE=INLINE.
  BEGIN GPL
    SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
    DATA: xx=col(source(s), name("xx"), unit.category())
    DATA: COUNT=col(source(s), name("COUNT"))
    DATA: yy3=col(source(s), name("yy3"), unit.category())
    COORD: rect(dim(1,2), cluster(3,0))
    GUIDE: axis(dim(3), label("Compromiso organizacional"))
    GUIDE: axis(dim(2), label("Porcentaje"))
    GUIDE: legend(aesthetic(aesthetic.color.interior), label("No asertividad"))
    SCALE: cat(dim(3), include("1", "2", "3"))
    SCALE: linear(dim(2), include(0))
    SCALE: cat(aesthetic(aesthetic.color.interior), include("1", "2", "3"))
    SCALE: cat(dim(1), include("1", "2", "3"))
    ELEMENT: interval(position(summary.percent(yy3*COUNT*xx, base.all(acrossPanels()))), color.interior(yy3), shape.interior(shape.s
  )
  )
  
```

Edwind7.sav [Conjunto\_de\_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	x1	Numérico	8	0	Compromiso af...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
2	x2	Numérico	8	0	Compromiso de...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
3	x3	Numérico	8	0	Compromiso no...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
4	x	Numérico	8	0	Compromiso or...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
5	y1	Numérico	8	0	Asertividad	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
6	y2	Numérico	8	0	Asertividad indir...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
7	y3	Numérico	8	0	No asertividad	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
8	y	Numérico	8	0	Comunicación ...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
9	xx1	Numérico	5	0	Compromiso af... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	xx2	Numérico	5	0	Compromiso de... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	xx3	Numérico	5	0	Compromiso no... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	xx	Numérico	5	0	Compromiso or... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	yy1	Numérico	5	0	Asertividad {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	yy2	Numérico	5	0	Asertividad indir... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	yy3	Numérico	5	0	No asertividad {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	yy	Numérico	5	0	Comunicación ... {1, Bajo}...	{1, Bajo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E. "Mercedes Cabello de Carbonera"** de la Ugel 02 Rímac, Lima – 2017 del estudiante **Edwin Collantes Inga**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo del 2018

Dr. Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952



Yolvi  
Ocaña  
963-18



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Vinto Barrios  
Embustador  
08/07/18

**FORMATO DE SOLICITUD**

SOLICITA:  
Nueva plaza de  
docente de  
1er año

ESCUELA DE POSGRADO

EDWIN COLLANTES INGA con DNI N° 33429753  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en: Puno, Insata 344 Palca S.M.P.  
(Calle y número de casa) (Código postal)

area Ud. sea el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016 del programa: Maestría  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Administración en Educación, identificado con el código de matrícula N° 700111295  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:  
Que habiendo entregado la tesis presento para  
su revisión y poder empastarla

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 07 de Junio de 2018

*[Signature]*  
(Firma del solicitante)

- a. Expediente de expediente N° 062401
  - b. Expediente sustentación tesis
  - c. Legajo de tesis de la promoción anterior
- Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfono: 982 532493  
Email: edwin-8538@hotmail.com





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

COLLANTES INGA Edwin  
D.N.I. : 33429753  
Domicilio : Jr. Pierre Constant 344 - Puñao S.M.P.  
Teléfono : Fijo : Móvil : 983368477  
E-mail : wendes0536@gmail

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría  
Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

COLLANTES INGA Edwin

Título de la tesis:

Compromiso Organizacional y  
Comunicación Asertiva de la F.EE "Mercedes Caballo Costa"

Año de publicación :

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

15 de junio 2018