



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Habilidades Comunicativas y Comportamiento Organizacional de los
Docentes en la Comunidad Educativa” coronel Luciano Coral”
Ecuador, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sánchez López, Sandra Leonor (ORCID: 0000-0002-4854-3026)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este proyecto investigativo a Dios, por estar presente en cada paso de mi vida, a mi familia por haberme brindado su apoyo en mi estudio de maestría, a mi constancia dedicación, sabiduría con amor, aproveche cada experiencia de aprendizaje y compañeros inolvidables en mi carrera profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por haberme dotado de conocimientos para mi formación académica. A las personas de la Unidad Educativa “Coronel Luciano Coral”, por la aportación, para el estudio de investigación.

A mi Asesor Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides, por su dedicación y orientación durante el desarrollo del proyecto investigativo por haber compartido conocimientos enriquecedores en el aprendizaje estudiantil.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables operacionalización	17
Variable 1: Habilidades comunicativas	17
Variable 2: Comportamiento Organizacional	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad....	18
3.5 Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES.....	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada Habilidades comunicativas y comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador	20
Tabla 2. Dimensiones Habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador	21
Tabla 3. Dimensiones del comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020	22
Tabla 4. Prueba de Normalidad: Kolgomorov Smirnov para una muestra	23
Tabla 5. Correlación Rho de Spearman entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional .	24
Tabla 6. Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional	25

Índice de figuras

Ilustración 1. Niveles de las habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador,2020	20
Ilustración 2. Dimensiones Habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral Ecuador,2020	21
Ilustración 3. Dimensiones del comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral Ecuador,2020	22

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional, así mismo se utilizó el diseño descriptivo correlacional, se aplicó dos instrumentos para medir sus dimensiones con una muestra de 40 docentes de la comunidad educativa.

encontrando como resultados que las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional se encuentran en una correlación alta y muy significativa, determinando que se relacionan moderadamente y altamente significativa ($R_s=0.636$ $p<0.01$).

Palabras clave: habilidades comunicativas, comportamiento organizacional, dimensiones, docentes, relación.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between communication skills and organizational behavior, likewise the correlational descriptive design was used, two instruments were applied to measure its dimensions with a sample of 40 teachers from the educational community.

finding as results that communication skills and organizational behavior are in a high and very significant correlation, determining that they are moderately and highly significant ($RS = 0.636$ $p < 0.01$).

Keywords: communication skills, organizational behavior, dimensions, teachers, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que el ser humano ha ido optimizando sus procesos de interacción para adaptarlos a los diferentes campos de estudio y trabajo, se han logrado identificar progresivamente, Según Galván y Sánchez (2019), las necesidades y los aspectos importantes en su estilo de vida. Es por ello que las organizaciones han evolucionado a tal punto, de ya no depender de solo procesos personales para seguir desarrollándose. Como lo encontramos en Álvarez (2019), el trabajo en grupos humanos, ha sido innovado significativamente en los últimos 20 años.

Desde un enfoque pedagógico. Según Parra, Visbal, Durán y Badde (2019), indican que las estadísticas señalan estos cambios, como una forma de lograr objetivos sociales mucho más rápido; puesto que, con técnicas más optimas de interacción entre los miembros de una sociedad, menor esfuerzo se invierte, y resultados más rápidos se obtienen.

Sin dejar de considerar la humanización del proceso puesto en marcha, como un logro importante de ello. Para Claro (2019), es más frecuente que, los derechos laborales mejoren sus índices en las relaciones empleado-empleador, las relaciones educativas entre el docente y el estudiante obtengan mayor grado de horizontalidad, y ahora sea mucho más fácil vender un producto, por medio de técnicas de publicidad y contacto con el cliente (es más, en algunos casos el cliente es el mismo empleado).

Esto ha logrado un título trascendental al estudio de los procesos interactivos, dentro del amplio campo teórico de las organizaciones. Según Arzuaga (2019), el estudio y la investigación organizacional son, en el presente, indispensable antecedente en la toma de decisiones de una comunidad.

Sin embargo, del vasto grupo de las disciplinas interactivas, ha resaltado como una de las más importantes, el desarrollo de mejores y más eficaces formas de comunicación.

Las gestiones comunicativas que empiezan en las sujeciones de las organizaciones se comprenden que la comunicación es un proceso transversal que en una organización siempre será necesario considerarlo como política de la institución (Favaro, 2006, p. 6). Por otro lado, la comunicación busca

mejorar la realidad de las organizaciones por lo cual no solo son mensajes sino actos.

Si bien es cierto el comportamiento organizacional es un área totalmente cambiante, Papic (2019) coincide en que su dinámica permite establecer los estándares de por lo menos una generación, por lo que queda en las manos de investigaciones como esta, descubrir y precisar qué funciona y qué no, en el manejo de las habilidades de comunicación del individuo y su grupo. Así, la tarea de esta investigación es determinar qué papel cumplen las habilidades comunicativas, en el comportamiento organizacional.

De esta manera, el problema al que se pretende responder es:

¿Cuál es la relación entre habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, ¿2020?

Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre acompañar y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020? ¿Cuál es la relación entre rapport, y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020? ¿Cuál es la relación entre flexibilidad, y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020? ¿Cuál es la relación entre asertividad, y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020? ¿Cuál es la relación entre escuchar activamente y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020? ¿Cuál es la relación entre hablar con claridad y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020?

¿Cuál es la relación entre habilidad para responder y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, ¿Ecuador, 2020?

Se justifica la investigación por tratarse de un estudio de organización como un tema contemporáneo; actual, la sociedad y su relación predispone como necesarias, las investigaciones con este tema. Sin embargo, poco se ha discutido de las habilidades comunicativas y su forma de afectar el comportamiento

organizacional. Así, este trabajo, resulta transformador en gran medida, indicando a una necesidad en nuestro País.

El adelanto en términos organizacionales es esencial para la estabilidad del Perú y Ecuador, como lo vemos en INEI (2017), son países en vías de desarrollo, que no le facilita el interés necesario a la investigación, en la toma de decisiones de instituciones y organismos.

Muy poco se considera el desarrollo de paradigmas o modelos de estudio. Deponiendo este trabajo, como un aliado para el lector y futuro investigador, comprometidos en beneficiar al país, a su región y a su ciudad, en términos de formalización y humanización de los procesos dentro de las organizaciones.

Y como objetivo general Determinar la relación entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 y como objetivos específicos determinar la relación entre habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en acompañar, rapport, flexibilidad, asertividad, escuchar activamente, hablar con claridad y habilidad para responder de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020.

Como hipótesis general Existe relación significativa entre habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 y como hipótesis específicas. Existe relación significativa entre habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en acompañar, rapport, flexibilidad, asertividad, escuchar activamente, hablar con claridad y habilidad para responder de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Tejada (2017) realizó su trabajo con el único objetivo de estudiar la asociación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales. Esta investigación tuvo como muestra 40 docentes. Como resultados se evidencio la existencia de relación entre ambas variables con una magnitud estadística de positiva media. A modo de conclusión, la primera variable influye en las relaciones interpersonales de los docentes, dando un ambiente de desarrollo emocional y brindando las capacidades para desenvolverse en nuevos medios.

Barrantes (2019) realizó su investigación para determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes, para la obtención del grado de maestro, con una muestra de 38 docentes obteniendo como resultados encontró correlación alta y positiva entre las dos variables.

Hernández (2016) a través de su estudio, Desarrollo de habilidades comunicativas en directivos docentes. Planteo una maniobra pedagógica para una comunicación eficaz en un Institución Educativa pública de Bogotá. La cual ejecutó a través de una metodología cualitativa con diseño descriptivo. 18 personas participaron dentro de la investigación entre directivos, docentes y administrativos, a quienes se entrevistó, encuestó y observó a través de un diario de campo. Con los resultados se logró crear y establecer un lenguaje de comunicación que les permitió a los directivos docentes apropiarse del plan y ser personas activas en la ejecución y aplicación del mismo en los espacios de socialización, como los comités y reuniones de coordinación establecidas como norma en el establecimiento educativo. La estrategia cumple una función de aporte pedagógico a las necesidades de comunicación presente en la educación de la ciudad de Bogotá.

Castiblanco, Mora, Galeano, Chávez (2017) realizaron la propuesta de un diseño didáctico con el fin de mejorar los procesos de comprensión lectora en primaria de una I.E. Centauros – Colombia, buscando el progreso de habilidades comunicativas en el aula, siendo este como objetivo y concluyendo que el asunto de enseñanza y su transformación se puede ejecutar mediante un proceso lento, y es necesario corregir las debilidades. En la estrategia se pudo observar que la

realidad de aula responde a intereses según las nuevas generaciones es necesario que el docente actualice conocimientos.

Barrió, Barrio (2018) realizaron un estudio denominado Análisis de la habilidad comunicativa docente y pautas de actuación convirtiéndose en un reto de enseñanza universitaria. Para lo cual se contó con la participación de 156 docentes universitarios, utilizando el cuestionario para evaluar la habilidad comunicativa, llegando a la conclusión que la habilidad comunicativa docente con experiencia en contenido y estructura del mensaje favorece la comprensión y la atención de los alumnos.

Nieto (2015) en su investigación buscò determinar la relación entre las habilidades comunicativas y clima organizacional de una I. E de Cajamarca, a través de un estudio descriptivo, la muestra fue de 16 docentes.; los datos se realizaron a través de dos cuestionarios para recabar información sobre cada variable. Los resultados arrojaron una correlación tangible entre ambas variables, si los docentes desarrollan mayores habilidades comunicativas, se verá mejores resultados referentes al clima organizacional de la Institución educativa.

Vega (2018) mediante su estudio tuvo como objetivo establecer si existe correlación en las variables habilidades comunicativas y comportamiento organizacional de I. E. de Ancón, a través de una investigación cuantitativa de diseño no experimental, contando con 146 docentes, las variables fueron medidas a través de dos cuestionarios debidamente validados que gozaban de una adecuada confiabilidad. En la cual se infiere que si los docentes mejoran sus habilidades comunicativas dentro de la I.E se observará cambios dentro del comportamiento organizacional, ejerciendo un resultado favorable.

Aquino (2017) determinó comò influye las competencias directivas y la gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores de I.E. del distrito de Putumayo. Con lo cual corroboró la teoría de Mc Clelland mencionado por Escobar (2005) que señala Si se establece las insuficiencias podrán ubicar personas con mejor nivel y puedan desarrollar y conseguir adelantar sus proyectos.

La muestra fueron 97 docentes seleccionados por muestreo no probabilístico, utilizando tres cuestionarios debidamente validados y con una adecuada confiabilidad.

Lecca, Lecca y Rojas (2018) investigaron el liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial, determinando el grado de concordancia que existe entre ambas variables en 30 docentes llegando a la conclusión que existe relación significativa entre las dos variables, es decir, a mayor liderazgo, las habilidades comunicativas mejoran.

En el marco del desarrollo del presente trabajo se plantea el argumento teórico identificando los diferentes conceptos.

Papalia (1999), Fonseca (2005), describen a las habilidades comunicativas como las competencias que toda persona debe utilizar para transmitir necesidades e intereses, en conformidad al ambiente donde se ubican.

La habilidad comunicativa es una competencia, para lograr una mayor comprensión, es fundamental definir el concepto de competencia, (Moya, 2016) nos dice que es un saber y se debe aplicar integrando la teoría y práctica.

Para centrarse, la competencia comunicativa es saber comunicar cognitivamente y conductualmente con eficiencia, en un contexto determinado. (Hymes, 1967, 1971)

El modelo comunicativo de Correa (2001) hace referencia a las aptitudes lingüísticas que influye en la creación de oraciones, párrafos y textos. La pragmática conformada por aquellos saberes relacionados con los integrantes, contextos referidos a tiempo y espacio, por otro lado la competencia tímica se manifiesta través de la expresión y emotividad de los participantes en un acto de comunicación.

Al comunicarse, lo hacen dentro de una determinada cultura, (Poyatos, 1994). En las cuales también influye la competencia ideológica referida a creencias, no argumentadas de algún grupo, de su ubicación en la organización social.

Arencibia (2007), manifiesta que conservar las habilidades comunicativas y desarrollarlas, constituye la adaptación social del hombre, y mejora la calidad de sus actividades que realiza y facilita las relaciones sociales.

Las dimensiones de las habilidades comunicativas, se organizan en función al aporte. Fernández (2006), Habilidades para la expresión. Según Alsinas (2001), es

tener buena habilidad para expresarse verbalmente y corporalmente para transmitir mensajes a los demás.

Comportamiento organizacional según la UNESCO (2000) viene hacer la gestión teórica y práctica que esté integrada tanto en forma horizontal como verticalmente dentro del sistema educativo.

Chiavenato (2015) analiza el comportamiento organizacional desde el espacio de los grupos de personas que actúan en sus organizaciones y cómo influyen entre ellos y por ende a la misma organización.

Robbins (1998, p.8) lo definió como un campo de estudio que se dedica a investigar cuanto afectan las personas, grupos y estructuras, con el fin de dar utilidad la adquisición de los conocimientos para el éxito de una organización. Pues este estudio al grupo de u organizaciones contribuye en la mejora de manera más eficiente en la organización para dar cumplimiento a todo lo planificado

Gibson, Ivancevich, Donnell, y Konospake (2007) indicaron que todo comportamiento de una organización comprende teorías, métodos y principios de disciplinas para aprender, valores, capacidades de aprendizaje mientras se trabaja en conjunto dentro de la organización.

El comportamiento organizacional para Robbins (1988) se centra en la conducta laboral que se da dentro de las organizaciones para el logro de metas.

El comportamiento organizacional dentro de una institución educativa se aplica mejorando la organización existente y comprender la conducta de las personas que integran el sistema, para tomar las decisiones adecuadas.

Robbins (1998) describe las metas del comportamiento organizacional, a través de la explicación la cual busca responder al por qué, de algún suceso a través de una explicación. Si queremos comprender un fenómeno debemos empezar por explicarlo, y aplicar lo que conocerlos para determinar la causa.

En base al conocimiento del CO, un gerente puede predecir alternativas conductuales a los cambios. De este modo, puede conocer de antemano los planteamientos que favorecen y con la información que maneja tomar las mejores decisiones y por ello busca generar estrategias de intervención y supervisión de la

eficacia y eficiencia del trabajo dentro de la organización Robbins (1998), para ejecución de tareas y controlar el desempeño de las funciones de los colaboradores.

El comportamiento organizacional según Amorós (2007) se clasifican en aquellos factores, que son explicados y predecibles, y reciben influencia de otros factores también llamados variables dependientes. Dentro de los cuales influye la productividad la cual hace referencia de la eficacia relacionada al cumplimiento de metas trazadas dentro de la empresa.

La ausencia del empleado a su centro de labores, es perjudicial para las organizaciones, Amorós (2007) ya que implicaría mayores retos para la productividad de la organización, si sus empleados no asisten y por ende no cumplen con sus labores.

Del mismo modo según Amorós (2007) las renuncias constantes de los colaboradores ya sea de manera voluntaria o involuntaria dentro de la organización refieren que altas tasas de rotación, entorpecen la eficiencia de la organización.

Según Amorós (2007) dentro de las variables independientes, cuando un individuo ingresa a la organización, viene con un sistema de comportamientos, creencias, valores, actitudes y niveles de habilidad propios, en ocasiones aún tiene influencia laboral de su anterior centro de trabajo. El comportamiento grupal, muchas veces genera pensamientos colectivos, que pueden favorecer o ejercer un efecto contrario dentro de los objetivos de la empresa.

El comportamiento organizacional logra su nivel de complejidad, logra el equilibrio a través de la intuición precedente del comportamiento del individuo y del grupo.

Dimensiones de habilidades comunicativas Son procesos lingüísticos que se amplían a lo largo de nuestra vida, en participar con eficiencia, destreza. Sambrano (2001) nos dice que en todo momento el ser humano aprende a comunicarse con eficiencia en función de su organización, manteniendo disponibilidad, y responsabilidad.

Menciona diferentes dimensiones de las habilidades comunicativas como son:
Dimensión 1. Acompasar Según, Sambrano (2001) Es el proceso de conducir a la persona, haciendo uso del lenguaje, modulando el tono de voz, gestos corporales

entre otras habilidades, aplicando las habilidades emocionales para construir una relación de confianza y un ambiente adecuado en su entorno.

Es decir se observará a la persona, con la finalidad de dar nuevas ideas para lograr un comportamiento diferente asumiendo de esta manera el liderazgo desde otro ángulo.

Dimensión 2. Rapport A la vez Sambrano (2001) enfatizó: Es el proceso con el cual se busca la confianza mutua y entendimiento entre los integrantes de una organización y puede generar logros útiles de otras personas. En forma cotidiana tienen mucho que, con el manejo de las palabras, Actitudes, practica de valores y cultura. (p. 42)

Es decir que esta dimensión depende mucho de la influencia familiar que la persona haya adquirido hábitos a lo largo de su infancia. El autor busca hacer entender que la confianza mutua es una relación que depende de la formación de cada persona.

Dimensión 3. Flexibilidad O'Connor y Seymour (1999) enfatizó: La flexibilidad es una destreza que posee un ser humano. Por ende, es indispensable considerar varias ideas y sugerencias, cuantos más opiniones e ideas se logren considerar, más apreciable será la información y se llegara a una decisión más asertiva. (p. 44) Manifiesta, Sambrano (2001, p.45) que la situación ideal es asumir la suficiente flexibilidad para entender a los demás, ser empático y propiciar cambios. Muchas veces es difícil ponerse en lugar de otro sobre todo en el campo educativo porque se trata de conducir grupo humano que determinara el éxito de una institución en cual los agentes principales son los estudiantes.

Dimensión 4. Asertividad Sambrano (2001) consideró que: La persona asertiva es aquella que tiene una personalidad aceptable y activa, pues influye en los demás sin presentar temor ni desconfianza en su actuar frente a los demás. (p. 44) No obstante, Amorós (2007) puntualizó que la Asertividad forma parte de las habilidades comunicativas.

De acuerdo el autor el comportamiento de la persona será de dar soluciones a cualquier conflicto o problemas que se presentan en su entorno laboral familiar o social.

Las habilidades comunicativas del personal en diferentes contextos laborales significan emplear una entonación de voz armoniosa, disminuir el volumen de voz

es decir todas las comunicaciones verbales o no verbales pues los aportes mencionados del autor en cuanto a la comunicación no verbal se refieren a los gestos, miradas o cualquier actitud que lleve a una mejor interactuar con sus compañeros de trabajo.

Dimensión 5. Escuchar activamente Balarezo (2014) enfatizo: “la conducta observable tiene componentes no Verbales (contacto visual, expresión del rostro, estar tranquilo) y componentes verbales (diálogos pertinentes con buen tono y modulación de voz).

Dimensión 6. Hablar con claridad Como indican estos autores Dilts y Epstein (1999). Es una destreza o capacidad que poseen las personas estas son. fluidez, naturalidad que ayuda a un mejor entendimiento al receptor, ganando tiempo, buscando mejor desempeño en el contexto laboral, solucionando conflictos, lograr la calidad de relaciones con los demás ganando autoestima logrando así el éxito deseado.

Esta habilidad se obtiene con mucha práctica de la oratoria de hecho las personas que poseen esta habilidad dominan vocabulario fluido para que el oyente se queda impactado y convencido.

Para Balarezo (2014), la manera de hablar incluye lo básico como es, la entonación, el saber pronunciar correctamente, regular el volumen utilizadas dentro de la comunicación, los gestos y el contacto visual son herramientas para mantener la atención del oyente.

Dimensión 7. Habilidad para responder Para Castillo y Cabrerizo (2010) enfatizó que: La habilidad para responder, es la capacidad de expresarse adecuadamente frente a los demás, considerando reglas de la sociedad comúnmente aceptadas, si bien es cierto el autor subraya la capacidad de responder apropiadamente, esto significa antes de responder con ligereza un individuo debe analizar las consecuencias de sus respuestas.

En ocasiones nuestras ideas, pensamientos u opiniones pueden ser muy valiosas, pero también puede ser perjudicial para el clima laboral sobre todo si se busca intereses personales

El líder alcanza tomar conciencia, sobre el compromiso de responder asertivamente demostrando su habilidad comunicativa, ya que esto conducirá al logro de objetivos trazados en una institución o cualquier organización.

Organizacional Institucional. Enfoques de organizacional institucional con relación al comportamiento organizacional. Aportando con lo que dice el autor Chiavenato (2005) quien define el comportamiento de una organización es disciplina académica de conjunto en conocimientos para manifestar el comportamiento de las personas que conforman las organizaciones.

Hace referencia en las personas que al integrarse forman grupos y servirá para organizarse y poder dirigir parte de esa aportación serán los docentes distribuidos en comisiones y así llegar a un bien común. Por pasar el mayor tiempo en el trabajo se conoce la dinámica de la organización, sus debilidades, fortalezas en fin cómo funciona para poder desempeñarse en forma adecuada y lograr el éxito.

Chiavenato (2009) afirma que el Comportamiento organizacional es una permanente interacción que influye entre los seres humanos y de la organización en el que se desenvuelve.

El comportamiento organizacional de una institución educativa es aplicado para mejorar la organización, buscando de tener criterios autónomos en cada meta y objetivo del comportamiento organizacional.

Amorós (2007) indicó: Que el comportamiento organizacional es describir minuciosamente cómo actúan las personas en situaciones distintas, con el fin de comprender a las personas también anticipar el comportamiento en los empleados, monitorear en forma permanente las actividades de los integrantes o personal de las organizaciones con la finalidad de comunicarse con un lenguaje sencillo y claro.

Podemos resumir que es fundamental ya que el describir ayudara a comprender las actitudes, intenciones y habilidades de cada integrante para finalmente ya llegar a predecir que cada decisión que toma un líder que consecuencias traerá.

Chiavenato (2005) puntualizó: Un modelo elemental, que comprenda niveles de análisis: individual, grupal y organizacional, y cada uno de ellos es indispensable porque tienen sus características propias, así como en lo individual reflejan los valores, creencias o cultura adquirido a lo largo de su vida pues este

comportamiento incluye para el nivel grupal por lo que cada individuo se relacionará con su equipo de trabajo y dependiendo de este equipo será mucho mejor la interacción entre otros equipos para un mejor comportamiento organizacional que podemos considerar como un sistema único. La gran virtud del mencionado modelo está en la medida en que se logre interrelacionar cada uno de los niveles.

Nivel individual. Conocemos que las personas a lo largo de la historia han sido observadas de manera diferente en especial la manera cómo se comportan o se desempeñan como parte de las organizaciones o en un determinado contexto.

Chiavenato (2005) precisó: El comportamiento de los individuos demuestra una serie de características individuales, que influyen en las organizaciones. Cada persona se desarrolla socialmente por lo que busca una relación positiva con los que le rodean pueden ser grupos u organizaciones.

El comportamiento y el desempeño van de la mano es decir hay un estrecho vínculo entre estos dos conceptos motivo por el cual el resultado de un clima laboral es de la manera como el individuo o grupo se organiza por ende se le puede llamar comportamiento organizacional que es fundamental en cualquier institución.

El comportamiento de un grupo que interactúa con sentimientos sus actividades hace que se consolide mejor en lo interno como en lo externo en una organización. Chiavenato (2015)

Entendemos que el comportamiento en grupo es la acción o actividades que realiza los miembros de las organizaciones partiendo de sus responsabilidades encomendadas todo esto con la finalidad de mejorar el comportamiento del grupo para llegar al éxito con el comportamiento organizacional.

Nivel Organizacional Chiavenato (2015) manifestó: La reciprocidad entre las organizaciones nacen de grupos de interés entre ellas pueden dividirse en directivos, docentes, administrativos en una institución educativa.

El comportamiento organizacional es de ayuda para reconocer diferentes situaciones en el clima laboral mediante los colaboradores que en algunos de ellos

existen debilidades y fortalezas por lo que se estudia el desempeño laboral que existen en ellos.

Realmente es tan importante el comportamiento organizacional ya que predice el futuro con el cual buscara la eficiencia ya que el conocer de las habilidades de sus integrantes le llevara a una decisión asertiva y se evidenciara la mejora en la productividad de cualquier organización.

Según Chiavenato (2015). El Comportamiento Organizacional es una disciplina con hechos verificables, sustentados con evidencias, por esta razón es una disciplina científica aplicada, la cual, tiene como objetivo apoyar al desenvolvimiento de las personas y así lograr metas que contribuyan a ambas partes.

Según Chiavenato (2015) El Comportamiento organizacional, busca identificar diversas situaciones de una empresa, tomando en cuenta que el comportamiento organizacional verifica situaciones imprevistas, buscando identificarlas a tiempo y así poder tener control sobre ellas y beneficiarse de estas, hay que tener en cuenta también que, el comportamiento humano es relativo.

Según Chiavenato (2015) El Comportamiento organizacional tiene como objetivo contribuir a la mejora mediante el entendimiento de las organizaciones, así como de sus integrantes, puesto que, las organizaciones son entes sociales y de esta forma obtener oportunidades de crecimiento.

Subrayamos lo que dice Chiavenato que el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, llevara al prestigio, por ende ya podemos deducir que guarda una relación con las habilidades comunicativas ya que tiene que ver con valores actitudes percepción motivación y sentimientos que se logran a través de la comunicación

Dimensiones del comportamiento organizacional Es el contexto donde las personas o grupos tienen una forma de actuar al interno de su organización para mejorar el desempeño del personal. Esto implica que los trabajadores tendrán buen o mal desempeño dependiendo del manejo de las dimensiones del comportamiento organizacional.

Chiavenato (2009) considera variables dependientes e independientes en el modelo de comportamiento organizacional tomando en cuenta que las dependientes son variables que intervienen en el comportamiento humano.

Dimensión 1. Desempeño, cuando el personal cumple sus funciones sin que haya individualismo que afecte al grupo. Chiavenato (2009)

El desempeño se resume en el valor de la responsabilidad que asumen los trabajadores según los acuerdos del equipo porque la mejora de la institución en todo el sentido de la palabra dependerá de la participación activa de la comunidad educativa.

Dimensión 2. Compromiso Chiavenato (2009) señaló: que es la manera como todo ser humano se identifica con su centro laboral.

El compromiso es demostrar la disponibilidad en su trabajo cotidiano buscando siempre de realizar un trabajo de calidad para que la institución logre su imagen a través de la práctica de valores y principios de sus integrantes.

Dimensiones 3. Fidelidad: Es reducir el cambio del personal de salidas, renuncias o despidos, rotaciones voluntarias e involuntarias esta última es cuando la organización decide reducir al personal por no cumplir con las expectativas de la empresa. Chiavenato (2009)

La fidelidad, así como el respeto entre trabajadores genera confianza e identidad de cada uno de ellos que se llegará a tal punto que ningún trabajador sentirá la necesidad de cambiar su centro laboral.

Dimensiones 4. Satisfacción en el trabajo, tiene que ver con la calidad de vida en su entorno laboral, las organizaciones exitosas buscan tener lugares intrínsecamente gratificantes para sus integrantes. Chiavenato (2009).

La satisfacción en el trabajo se debe promover generando un ambiente óptimo para los trabajadores motivando con estímulos significativos a cada uno de los integrantes los cuales deben demostrar una condición colaborativa.

Dimensión 5. Ciudadanía organizacional, es cuando un sujeto goza sus derechos en una organización. Chiavenato (2009).

La ciudadanía organizacional se desarrolla para dar cumplimiento a ciertos objetivos trazados teniendo en cuenta los derechos de sus integrantes pues son deberes que cumplen en su labor para contribuir un servicio de calidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La actual investigación, se aplicó en base al método hipotético deductivo; consiste en verificar si la hipótesis es real, mide el pronóstico con observaciones empíricas y según esas comparaciones, puede contradecir o aceptarla. Según Smith (2003). Se establece en observaciones, de la teoría y se realiza la comparación con la realidad consiguiendo descubrir soluciones que implican verificar los hechos.

Enfoque cuantitativo Este enfoque Según (Williams, Grinnell & Unrau, 2005) precisaron: En esta investigación cuantitativa se pretende trascender los resultados hallados en la (muestra) cantidad mayor (universo o población). Asimismo, se examina que los estudios efectuados puedan replicarse” (p. 6).

Nivel de investigación Es descriptivo, porque se busca dar información natural de un grupo y pretende hacer un análisis de un conjunto de variables Valderrama (2015). Es importante considerar los procesos para recoger la información con relación a las variables.

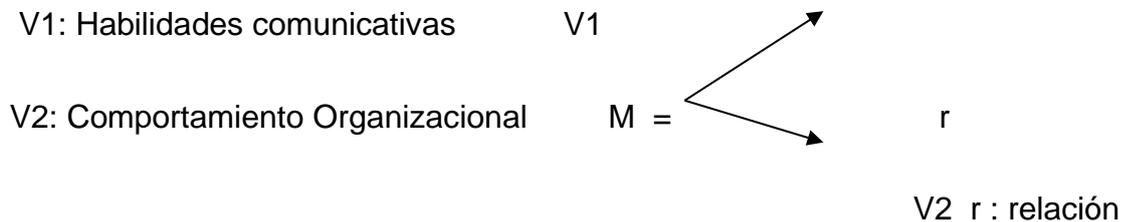
Nivel correlacional, cuando se determina la relación que existe entre dos variables en un contexto en particular Valderrama (2015). Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tipo de investigación: Aplicada Valderrama (2015)

Este proceso es de diseño - no experimental, no cambian las variables; descriptivo, es de corte transversal, al realizarse en tiempo categórico.

El diseño de la presente es correlacional; evalúa la relación entre las variables; Según se presenta en el siguiente gráfico:

M: Muestra de Estudio 40 docentes de la Unidad Educativa Coronel Luciano Coral.



3.2. Variables operacionalización

Variable 1: Habilidades comunicativas

Son estrategias, técnicas que ayudan a la persona a utilizar sus capacidades cognitivas y emocionales. Sambrano (2001)

Entiéndase que una organización son elementos, compuesto por personas, que proceden e interactuar entre sí, para conseguir determinados fines, los cuales pueden ser de beneficio o no.

Se consideró formas de habilidades comunicativas como destrezas de los individuos y las dimensiones a tomar como: Acompasar, rapport, flexibilidad, asertividad, escuchar activamente, hablar con claridad y habilidad para responder.

Variable 2: Comportamiento Organizacional

Es un método académico de varias disciplinas que estudian el comportamiento humano de una organización Chiavenato (2009)

Se consideró que las dimensiones de comportamiento organizacional aportarían al proyecto por la similitud porque se descompone como: desempeño, compromiso, fidelidad, satisfacción en el trabajo, ciudadanía organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Son los elementos que define una investigación. Francisca (1988, citado por Bernal, 2006),

La muestra estuvo conformada por toda la población 40 docentes de la Institución Educativa “Coronel Luciano Coral”

Tipo de muestreo: Probabilístico

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

La técnica fue la encuesta, mediante la recolección de datos Carrasco (2014).

El instrumento son los cuestionarios que trasladan las preguntas formuladas. Carrasco (2014), cabe resaltar que se aplicaron virtualmente.

Ficha Técnica Instrumento para medir la variable habilidades comunicativas

Nombre: Habilidades comunicativas, autora la investigadora, con el objetivo de

Determinar el nivel de habilidades comunicativas, se aplicó a la Unidad Educativa “Coronel Luciano Coral”, duración aproximada: 20 minutos. El instrumento consta de siete dimensiones y hace un total de 21 ítems.

Ficha Técnica Instrumento para medir la variable comportamiento organizacional

Nombre: Cuestionario sobre el comportamiento organizacional, autora la investigadora, con el objetivo de determinar el nivel de comportamiento organizacional duración aproximada: 20 minutos. El instrumento consta de siete dimensiones y hace un total de 19 ítems. Validez y confiabilidad de los instrumentos por 3 validadores, quienes consideraron en promedio aplicable, facilitando así la validez de las mismas, v de Aiken, su confiabilidad para saber la consistencia interna fue con Alfa de Cronbach.

Nota: se describen las interpretaciones de las correlaciones y categoría, según el resultado de la fórmula. Fuente: Malhotra (2008)

3.5. Procedimiento

La recopilación de los datos se realizó de la siguiente forma:

De manera virtual en coordinación con el director de la institución, se utilizó una prueba piloto para verificar la confiabilidad de los instrumentos y luego se realizó en toda la muestra.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se fundamenta en recolectar los datos aplicados para analizar y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001).

Para la diferenciar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) Los datos se consideraron haciendo uso del software estadístico SPSS versión 26, (b) determinando los rangos para cada variable, (c) Se determinó la correlación entre las variables, mediante la correlación de Spearman y (d) Se comprobaron la hipótesis general y específicas. Se aplicó la normalidad de datos de Kolgoronov-Smirnov para tomar en cuenta la correlación de variables con el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta la confidencialidad de los datos a la vez con la aceptación del consentimiento informado por ética de la investigación.

Así mismo se pidió la autorización de la máxima autoridad de la institución educativa, respetando y tomando como consideración la ética que emana una investigación de este tipo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla cruzada Habilidades comunicativas y comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

			Comportamiento organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Habilidades comunicativas	Deficiente	Recuento	12	4	0	16
		% del total	30,0%	10,0%	0,0%	40,0%
	Regular	Recuento	0	22	1	23
		% del total	0,0%	55,0%	2,5%	57,5%
	Bueno	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
Total		Recuento	12	27	1	40
		<u>% del total</u>	<u>30,0%</u>	<u>67,5%</u>	<u>2,5%</u>	<u>100,0%</u>

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

Observamos que el 55% de los docentes tiene regulares habilidades comunicativas y su comportamiento organizacional es regular; el 30% de los docentes que tienen habilidades comunicativas deficientes también tienen un comportamiento organizacional malo; también observamos que el 10% de los docentes con habilidades comunicativas deficientes tienen un comportamiento organizacional regular. Se verifica en la figura:

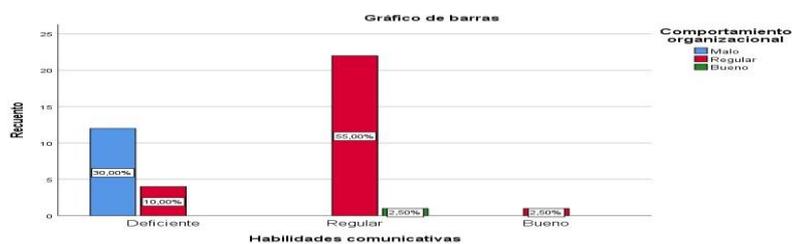


Ilustración 1. Niveles de las habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

Tabla 2

Dimensiones Habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

Nivel	Acompasar		Rapport		Flexibilidad		Asertividad		Escuchar activamente		Hablar con claridad		Habilidad para responder	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	21	52.5	20	50.0	18	45.0	12	30.0	28	70.0	19.0	47.5	20	50.0
Regular	15	37.5	15	37.5	17	42.5	14	35.0	7	17.5	14.0	35.0	12	30.0
Bueno	4	10.0	5	12.5	5	12.5	14	35.0	5	12.5	7.0	17.5	8	20.0
	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

Se muestra que el mayor porcentaje en el nivel deficiente se encuentra en la dimensión escuchar activamente con un 70%; en el nivel regular el mayor porcentaje es la dimensión flexibilidad con un 42.5%; finalmente en el nivel bueno encontramos que el mayor porcentaje se ubica en el nivel asertividad. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

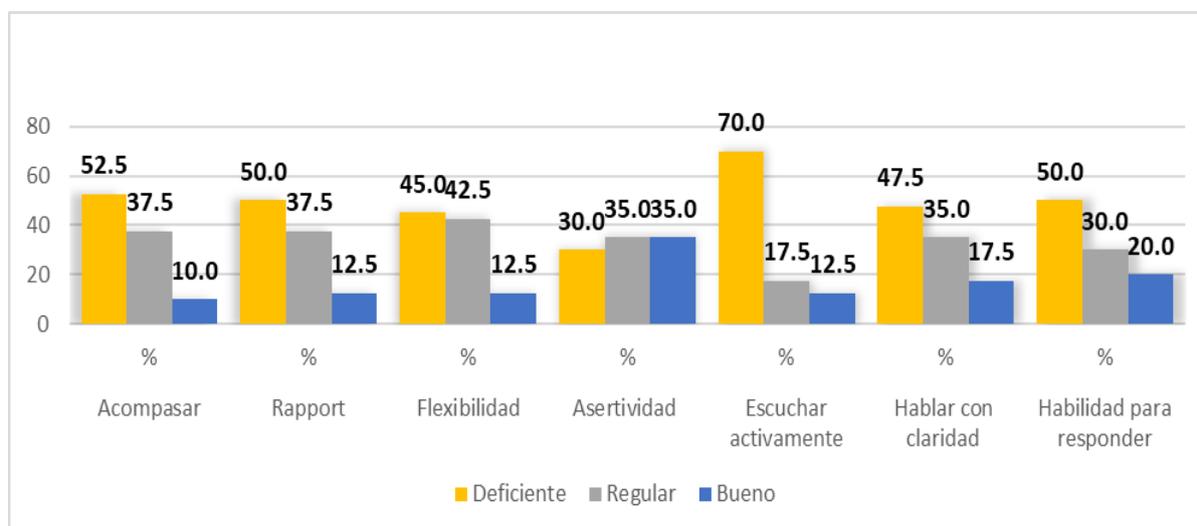


Ilustración 2. Dimensiones Habilidades comunicativas de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral Ecuador, 2020

Tabla 3

Dimensiones del comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

Nivel	Desempeño		Compromiso		Fidelidad		Satisfacción en el trabajo		Ciudadanía organización	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	14	35.0	18	45.0	15	37.5	16	40.0	20	50.0
Regular	22	55.0	14	35.0	20	50.0	20	50.0	11	27.5
Bueno	4	10.0	8	20.0	5	12.5	4	10.0	9	22.5
	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

El mayor porcentaje en el nivel malo se encuentra la dimensión ciudadanía organización con un 50%; así mismo en el nivel regular el mayor porcentaje se localiza en la dimensión desempeño como un 55%; finalmente en el nivel bueno el mayor porcentaje se ubica en la dimensión ciudadanía organización con un 22.5%. Se aprecia en la figura:

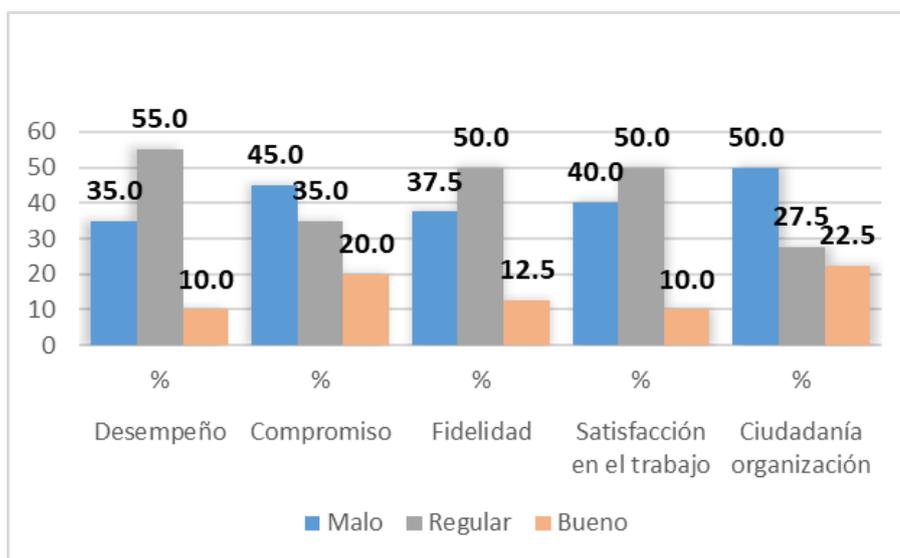


Ilustración 3. Dimensiones del comportamiento organizacional de los docentes

Fuente: Tabla 3

Prueba de Normalidad: Kolmogorov Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov			
	<u>Estadístico</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>	<u>Normal</u>
Habilidades comunicativas	,177	40	,003	No
Acompasar	,114	40	,200	Si
Rapport	,108	40	,200	Si
Flexibilidad	,249	40	,000	No
Asertividad	,212	40	,000	No
Escuchar activamente	,161	40	,010	No
Hablar con claridad	,175	40	,003	No
Habilidad para responder	,180	40	,002	No
Comportamiento organizacional	,229	40	,000	No
Desempeño	,112	40	,200	Si
Compromiso	,110	40	,200	Si
Fidelidad	,156	40	,016	No
Satisfacción en el trabajo	,122	40	,134	Si
Ciudadanía organización	,145	40	,034	No

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Nos proporciona el estadístico de Kolmogorov Smirnov ($n < 50$) para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando $P > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $P < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

En las variables encontramos la significación asintótica $P < 0.05$; algunas dimensiones, por lo que rechazamos la hipótesis nula es decir en toda la prueba no se cumple el supuesto de normalidad por lo que se sugiere trabajar con la correlación Rho de Spearman

Objetivo General

Determinar la relación entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

Tabla 5 Correlación Rho de Spearman entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento organizacional
Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	,782
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Se muestra la Correlación Rho de Spearman entre las variables de estudio. Apreciando que existe una correlación altamente significativa entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional ($R_s=0.782$; $p<0.01$).

Hipótesis General:

H_i: Las habilidades comunicativas se relacionan con el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre habilidades comunicativas y comportamiento organizacional en acompasar, rapport, flexibilidad, asertividad, escuchar activamente, hablar con claridad y habilidad para responder de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020

Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento organizacional
Acompasar	Coefficiente de correlación	,636
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
Rapport	Coefficiente de correlación	,739
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
Flexibilidad	Coefficiente de correlación	,599
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
Asertividad	Coefficiente de correlación	-,087
	Sig. (bilateral)	,594
	N	40
Escuchar activamente	Coefficiente de correlación	,621
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
Hablar con claridad	Coefficiente de correlación	-,123
	Sig. (bilateral)	,450
	N	40
Habilidad para responder	Coefficiente de correlación	,789
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Existe correlación moderada y altamente significativa entre la dimensión acompañar y el comportamiento organizacional ($R_s = 0.636$; $p < 0.01$); existe correlación alta y altamente significativa entre la dimensión rapport y el comportamiento organizacional ($R_s = 0.739$; $p < 0.01$); también existe una relación moderada y altamente significativa entre la dimensión flexibilidad y el comportamiento organizacional ($R_s = 0.599$; $p < 0.01$); las dimensiones escuchar activamente ($R_s = 0.621$; $p < 0.01$) y habilidad para responder ($R_s = 0.789$; $p < 0.01$), también se relacionan con la variable comportamiento organizacional. No se encontró relaciones significativas con las dimensiones asertividad y hablar con claridad.

V. DISCUSIÓN

Hablar de habilidades comunicativas y comportamiento organizacional nos motiva a analizar los hallazgos encontrados en este estudio que originan ciencia, pues la comunicación no se refiere únicamente a transmitir el lenguaje sino a otros componentes que están presentes en el desarrollo de una persona en muchas áreas distintas que abarca el nivel profesional y universitario respectivamente.

Nuestros resultados se enfocan a una correlación estrecha entre ambas, tener habilidades ayudaran a incrementar un buen comportamiento organizacional, muchas teorías se enfocan en respaldar la similitud entre una y otra variable, pero son las dimensiones las que se involucran y le dan fuerza a la comunicación, en muchos casos hacen que la organización tenga un comportamiento más efímero.

Nuestros objetivos fueron determinados de forma veraz, con datos empíricos que mostraron el comportamiento de nuestra variable, dado que al comparar con diversas investigaciones encontradas se vieron conclusiones parecidas o en algunos casos contradictorios, los hallazgos también permitieron confrontar nuestra hipótesis alternativa y aceptarla de una forma significativa.

Por ejemplo, Hernández, hablo de las habilidades comunicativas y estableció un lenguaje que les permitió a los directivos docentes desarrollar un plan para ser más activos, lo mismo Castebianco, Mora, Galeano, Chávez en su investigación trato de mejorar los procesos de comprensión lectora en los estudiantes.

Barrió, Barrió en su estudio encontró la relación de la habilidad comunicativa docente con la experiencia, sobre todo en la dimensión contenido y estructura del mensaje; esta dimensión no ha sido analizada por nuestro estudio, pero enmarca alguna subvariable de interés en un estudio, el estudio de Nieto sin embargo es más similar porque en su investigación busco establecer la relación entre las variables, habilidades comunicativas y clima organizacional determinando una correlación tangible entre ambas variables, si los docentes desarrollan mayores habilidades comunicativas, se verá mejores resultados referentes al clima organizacional de la Institución educativa muy interesante conclusión que conlleva

a establecer que la relación existente entre ambas variables es una correlación tangible es decir si los docentes desarrollan mayores habilidades comunicativas, se verá mejores resultados referentes al clima organizacional de la Institución educativa

Por otra parte, Vega también realizó un estudio correlacional trabajando las habilidades comunicativas y comportamiento organizacional y sus resultados coincidieron con nuestra investigación pues infiere que si los docentes mejoran sus habilidades comunicativas se observara cambios dentro del comportamiento organizacional.

Aquino trabajó la variable competencias directivas con la analizó con la variable gestión educativa encontrando influencia también con esta variable, por ello recalamos lo que inculca Papic, que el comportamiento organizacional es una área de estudio totalmente cambiante, es decir con la combinación con otras variables también se puede encontrar una alta significación estadística; Lecca, Lecca y Rojas en su trabajo mostro al liderazgo y las habilidades comunicativas en docentes y también coincidió con una concordancia significativa de que existe relación entre ambas variables de forma directa; lo que nos queda recalcar que las variables analizadas si son compatibles cuando se trata de analizarlas en una muestra determinada, sea cual sea el espacio y tiempo en que se realice o simplemente sea cual sea la institución donde aplicarla.

Estos hallazgos también nos ayudaron a responder nuestro problema planteado y encontrar respuestas a nuestras interrogantes específicas originadas al inicio de nuestra investigación.

Aunque hemos descubierto que no todas nuestras dimensiones se relacionan con el comportamiento organizacional, nuestros resultados nos proporcionan información para analizar más profundamente las dimensiones asertividad y hablar con claridad para encontrar la razón de porque estas habilidades comunicativas tienen un comportamiento diferente en la muestra estudiada y por ende estos hallazgos podrían ayudar a otros investigadores a encontrar estas respuestas, pues es uno de los pasos en el método científico ahondar, profundizar y dar más ideas a que otros investigadores aporten en el estudio de estas variables.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se determinó la relación existente entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 ($R_s=0.640$; $p<0.01$) encontrando una correlación alta y muy significativa.
2. Se determinó que las habilidades comunicativas se relacionan con el comportamiento organizacional en la dimensión acompañar de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 y es una relación moderada y altamente significativa ($R_s=0.636$; $p<0.01$)
3. Se determinó la relación de la dimensión flexibilidad entre habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 ($R_s=0.599$ $p<0.01$) siendo moderada y altamente significativa.
4. Se determinó que no existe relación en la dimensión asertividad de las habilidades comunicativas y comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020
5. Se determinó la relación entre escuchar activamente en las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020 ($R_s=0.621$ $p<0.01$) siendo moderada y altamente significativa.
6. Se determinó que no existe relación entre habilidades comunicativas y comportamiento organizacional en hablar con claridad de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020.
7. Se determinó la relación entre habilidades comunicativas y comportamiento organizacional en la habilidad para responder de los docentes en la comunidad educativa Coronel Luciano Coral, Ecuador, 2020. encontrando una correlación alta y muy significativa ($R_s=0.789$ $p<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES:

Si bien es cierto que existe relación entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional se recomienda a los directivos de las instituciones que no se descuide las habilidades comunicativas especialmente las analizadas en este estudio, pues ciertamente la mayoría de las dimensiones se correlacionan con el comportamiento organizacional, pero debe siempre alimentarse esta variable y no descuidarla.

A los profesionales que se forman investigadores en educación, les damos las herramientas para poder analizar más a profundidad los hallazgos mostrados en el presente trabajo y responder a otros planteamientos involucrados con las variables analizadas.

REFERENCIAS

- Alsinas R, M. (2001). *Teorías de la comunicación. Ámbitos, métodos y perspectivas*. Barcelona, España.
- Álvarez, N. (2019). "Poder y organizaciones: reflexiones desde Weber, Foucault,
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/231/
- Aquino, M. (2017). Competencias directivas y gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo, 2016 (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo- Perú.
- Arzuaga, M. (2019). "Perspectivas latinoamericanas sobre el rol de los Profesionales de la comunicación organizacional y las relaciones públicas".
En:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25222019000100135&lang=es
- Arencibia. (2007). Sociedad cubana: Gran escuela educadora de valores revolucionarios. Tabloide. VIII Seminario nacional para educadores. Primera parte. La Habana.
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. (tesis de licenciatura). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Barrantes, M. (2019). Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la institución educativa N° 00536 "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", distrito de Rioja en el año 2014. (Tesis de maestría). Universidad nacional de san Martín, Perú.
- Barrio, J. y Barrio, A. (2018). Análisis de la habilidad comunicativa docente y pautas de actuación. Atraer la actuación hablando: un reto de enseñanza universitaria. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 73-84.
doi:<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v1.1160>

- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid: Pearson.
- Correa, José (2001). "Asedios a una pragmática de la cognición y el lenguaje" en *Lenguaje y cognición*. Bogotá. Instituto Caro y Cuervo. Universidad de Salamanca.
- Claro, C. (2019). "La escuela organizacional: una propuesta conceptual". En:
- Castebianco, Mora, Galeano, Chávez & Gutiérrez. (2017) Desarrollo de habilidades comunicativas en el aula: propuesta de un diseño didáctico para mejorar los procesos de comprensión lectora en los estudiantes de básica primaria de la Institución Educativa Centauros del municipio de Villavicencio (Tesis de Posgrado). Universidad Santo Tomás de Aquino-Colombia.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. 3° Ed. México: Mc Graw Hill. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25222019000100239&lang=es
- Dilts, R. y Epstein, T. (1999). *Aprendizaje Dinámico con PNL*. Barcelona: Editorial Urano.
- Escobar, M. (2005). ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? En: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02df>
- Favaro, D (2006). *Comunicación Organizacional*. Buenos Aires: Creas.
- Fernández, A. (2006). *Habilidades para la comunicación y la competencia comunicativa*. La Habana: pueblo y educación.
- Francisco, A. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral.

- Pueblo (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Perú.
- Fonseca, A. (2005). Dimensiones de las habilidades comunicativas. Lima: Amaru editores.
- Galván, E. y Sánchez, M. (2019). "Factores organizacionales relacionados con el Comportamiento intraempresarial". En: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000100055&lang=es
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2007). Organizations: Behavior, structure, process (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hernández, C. (2016). Estrategia pedagógica para una comunicación eficaz y el desarrollo de habilidades comunicativas en el equipo de directivos docentes de una institución educativa pública de Bogotá D.C (Tesis de posgrado). Universidad de La Sabana. Colombia
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hevia, O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Hymes, D. (1967). Modelos de la interacción del lenguaje y entorno social. *Diario de Asuntos Sociales*, 23 (2), 8-38.
- Hymes, Dell (1971). Foundations in sociolinguistics: an ethnographic approach, Volume 6 (Reprinted in 2001 by Routledge) London. International Journal of Cross Cultural Management.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). "Perú: Principales

Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015". En:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf Luhmann y Boirdieu". En:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932019000100226&lang=es

Lecca, E.; Lecca, J. & Rojas, R. (2018). Liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Perú.

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson Educación.

Moya, M. (2018). Habilidades comunicativas y comunicación política (tesis de posgrado). Universidad Miguel Hernández- España.

Nieto, E. (2015). Habilidades comunicativas y clima organizacional de los docentes de la institución educativa n° 16642, del centro poblado el triunfo, distrito de Huarango, provincia de San Ignacio, 2014 (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca- Perú

O'Connor, J. y Seymour, B. (1999) *PNL para Formadores*. Ediciones Urano. Barcelona, España

Papalia, C. (1999). Desarrollo de las habilidades comunicativas en el ser humano. México: Editorial: Océano.

Papic, K. (2019). "Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile". En:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042019000100063&lang=es

Parra, M.; Visbal, O.; Duran, S. y Badde, G. (2019). "Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional". En:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272019000100011&lang=es

Poyatos, F. (1994), *La comunicación no verbal: cultura, lenguaje y conversación*. Madrid: Istmo

- Robbins, S. (1998). *Fundamento de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Sambrano, J. (1997). *Programación Neurolingüística (PNL) para Todos*. Venezuela: Editorial Alfa
- Sambrano, J. (2001). *PNL para Todos*. Venezuela: Editorial Melvin
- Smith, P. (2003). The epidemics of bovine spongiform encephalopathy and variant Creutzfeldt-Jakob disease : current status and future prospects / Peter G. Smith. *Bulletin of the World Health Organization : the International Journal of Public Health* 2003 ; 81(2) : 123-130 <https://apps.who.int/iris/handle/10665/71728>
- Tejada, R. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua CHihuantito de Pongobamba distrito de chinchero Urubamba, Cusco – 2016. (tesis de maestría). Universal nacional de san Agustín de Arequipa, Perú.
- Unesco, (2000). Educación para todos: Cumplir nuestros compromisos comunes, texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000. En http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/dakfram_spa.html
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vega, J. (2018). Habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017 (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo- Perú
- Williams, M., Grinnell, R. M., & Unrau, Y. A. (2005). Case levels design. En R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* (7.a ed., pp. 171-184). New York: Oxford University Press.
- Zambrano, L. (2015). Diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del cantón bolívar (Tesis de pregrado). Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López- ecuador.

ANEXOS

Anexo 1. Confiabilidad del Instrumento

El método de consistencia interna sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de Hoyt (1941) y de Guttman (1945). Su interpretación se da de acuerdo a la tabla siguiente:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Anexo 2. Confiabilidad del instrumento para la variable habilidades comunicativas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado con una prueba piloto tamaño 20 y aplicado a la variable habilidades comunicativas con 16 ítems. Encontrando una confiabilidad buena $\alpha=0.87$. Posteriormente se muestra la tabla Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando que el valor alfa más alto se daría en si se eliminase el ítem 10, pero al ser un ítem importante se sugiere no eliminarlo

	Habilidades comunicativas																
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p13	p10	p11	p12	p14	p15	p16	
1	5	1	3	1	5	1	4	2	4	5	1	5	3	5	3	4	52
2	1	4	4	5	4	5	5	3	2	5	5	2	5	4	2	5	61
3	1	1	1	4	1	1	4	3	3	5	2	2	1	3	1	1	34
4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	5	1	2	1	27
5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	20
6	1	4	5	2	5	3	4	3	3	1	4	5	2	4	4	2	52
7	3	1	3	4	2	3	5	3	5	1	1	3	5	3	5	4	51
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	21
9	4	4	1	4	1	5	2	1	1	5	2	3	5	4	2	4	48
10	3	2	3	5	5	3	4	1	3	4	5	3	1	5	2	5	54
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	22
12	2	2	5	2	5	2	2	3	5	2	2	3	4	5	4	2	50
13	1	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
14	4	3	1	1	1	5	5	5	2	2	3	1	3	4	5	3	48
15	1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	1	1	3	2	1	1	25
16	4	1	1	5	4	3	5	4	1	4	5	2	1	3	2	5	50
17	3	1	4	2	1	2	2	1	1	5	2	1	5	1	2	3	36
18	3	3	3	4	1	3	2	3	1	5	5	5	1	4	5	5	53
19	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	1	1	27
20	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	24
	44	36	47	52	43	46	55	40	40	72	47	44	58	55	47	51	

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	36,6500	180,029	,491			,871
VAR00002	37,0500	180,682	,575			,869
VAR00003	36,5000	181,632	,421			,874
VAR00004	36,2500	178,513	,449			,873
VAR00005	36,7000	168,853	,624			,865
VAR00006	36,5500	173,103	,662			,864
VAR00007	36,1000	169,463	,692			,862
VAR00008	36,8500	178,345	,593			,868
VAR00009	36,8500	180,766	,464			,872
VAR00010	35,2500	201,145	-,085			,896
VAR00011	36,5000	171,316	,636			,865
VAR00012	36,6500	173,713	,635			,865
VAR00013	35,9500	196,576	,014			,892
VAR00014	36,1000	163,674	,850			,855
VAR00015	36,5000	173,632	,625			,866
VAR00016	36,3000	161,484	,838			,855

Habilidades comunicativas																		
	p1	p2	p3		p4	p5	p6	p7	p8	p9	p13	p10	p11	p12	p14	p15	p16	
1	5	1	3		1	5	1	4	2	4	5	1	5	3	5	3	4	52
2	1	4	4		5	4	5	5	3	2	5	5	2	5	4	2	5	61
3	1	1	1		4	1	1	4	3	3	5	2	2	1	3	1	1	34
4	1	2	1		1	1	1	1	1	2	5	1	1	5	1	2	1	27
5	1	1	1		2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	20
6	1	4	5		2	5	3	4	3	3	1	4	5	2	4	4	2	52
7	3	1	3		4	2	3	5	3	5	1	1	3	5	3	5	4	51
8	1	1	1		1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	21
9	4	4	1		4	1	5	2	1	1	5	2	3	5	4	2	4	48
10	3	2	3		5	5	3	4	1	3	4	5	3	1	5	2	5	54
11	1	1	1		1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	22
12	2	2	5		2	5	2	2	3	5	2	2	3	4	5	4	2	50
13	1	1	3		4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
14	4	3	1		1	1	5	5	5	2	2	3	1	3	4	5	3	48
15	1	1	1		1	1	2	2	1	1	5	1	1	3	2	1	1	25
16	4	1	1		5	4	3	5	4	1	4	5	2	1	3	2	5	50
17	3	1	4		2	1	2	2	1	1	5	2	1	5	1	2	3	36
18	3	3	3		4	1	3	2	3	1	5	5	5	1	4	5	5	53
19	3	1	3		2	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	1	1	27
20	1	1	2		1	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	24
	44	36	47		52	43	46	55	40	40	72	47	44	58	55	47	51	

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	36,6500	180,029	,491	,871
VAR00002	37,0500	180,682	,575	,869
VAR00003	36,5000	181,632	,421	,874
VAR00004	36,2500	178,513	,449	,873
VAR00005	36,7000	168,853	,624	,865
VAR00006	36,5500	173,103	,662	,864
VAR00007	36,1000	169,463	,692	,862
VAR00008	36,8500	178,345	,593	,868
VAR00009	36,8500	180,766	,464	,872
VAR00010	35,2500	201,145	-,085	,896
VAR00011	36,5000	171,316	,636	,865
VAR00012	36,6500	173,713	,635	,865
VAR00013	35,9500	196,576	,014	,892
VAR00014	36,1000	163,674	,850	,855
VAR00015	36,5000	173,632	,625	,866
VAR00016	36,3000	161,484	,838	,855

Anexo 3. Confiabilidad del instrumento para la variable comportamiento organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	17

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado con una prueba piloto tamaño 20 y aplicado a la variable comportamiento organizacional con 16 ítems. Encontrando una confiabilidad buena $\alpha=0.876$. Posteriormente se muestra la tabla Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando que el valor alfa más alto se daría en si se eliminase el ítem 1 o 2, pero al ser un ítem importante se sugiere no eliminarlo.

Comportamiento organizacional																		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	
1																		
2	1	5	1	5	1	3	2	1	4	4	5	1	5	3	5	2	5	53
3	4	3	3	5	3	3	5	3	1	3	3	1	1	5	2	2	4	51
4	3	4	3	3	2	1	3	1	2	3	5	4	4	3	2	1	1	45
5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	24
6	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	1	29
7	2	1	5	3	2	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	62
8	5	1	5	2	5	4	3	3	5	1	3	5	5	4	4	5	3	63
9	1	3	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	27
10	5	2	5	3	3	5	2	4	5	1	2	4	1	2	5	5	2	56
11	1	3	4	2	5	4	3	4	3	5	1	4	4	4	5	5	5	62
12	5	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	29
13	1	3	1	1	3	4	5	3	5	3	5	3	4	2	4	5	4	56
14	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	21
15	4	1	2	5	3	3	2	4	2	4	1	4	4	5	3	3	1	51
16	3	4	4	1	1	3	2	1	5	2	2	1	2	3	1	1	1	37
17	5	5	2	3	2	1	5	1	2	5	4	1	3	2	4	4	5	54
18	1	2	1	1	2	3	4	2	5	3	5	1	1	3	1	3	2	40
19	2	5	5	2	5	5	5	5	4	1	4	4	3	2	1	5	2	60
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	20
	3	5	5	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	36
	51	52	53	46	54	57	53	45	56	48	57	48	50	52	51	55	48	

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	41,2500	208,829	,214	,881
VAR00002	41,2000	208,695	,217	,881
VAR00003	41,1500	194,661	,503	,870
VAR00004	41,5000	202,684	,412	,873
VAR00005	41,1000	205,568	,392	,873
VAR00006	40,9500	193,313	,637	,864
VAR00007	41,1500	195,082	,591	,866
VAR00008	41,5500	191,208	,681	,862
VAR00009	41,0000	193,158	,558	,867
VAR00010	41,4000	202,568	,398	,873
VAR00011	40,9500	203,208	,351	,876
VAR00012	41,4000	198,358	,520	,869
VAR00013	41,3000	191,905	,652	,863
VAR00014	41,2000	199,326	,546	,868
VAR00015	41,2500	190,618	,667	,862
VAR00016	41,0500	182,155	,784	,856
VAR00017	41,4000	197,411	,529	,868

Anexo 4: Matriz de Operacionalización variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>La habilidad comunicativa es una competencia, es por ello que, para lograr una mayor comprensión, es fundamental definir el concepto de competencia, (Moya, 2016) la cual nos dice que es un saber y el saber aplicarlo, o el dominio de un conocimiento relacionado con el uso que se le da al conocimiento. Siendo así que integra la teoría y práctica. Habilidad comunicativa es el comunicarse de manera clara en un campo de conocimiento y el saber aplicarlo, con saberes que comprenden conocimientos, habilidades, actitudes y valores que habilitan para realizar actos comunicativos eficientes, en un contexto determinado. (Hymes, 1967)</p>	<p>Se consideró formas de habilidades comunicativas como llamadas también como destrezas de los individuos:</p> <p>Acompasar, rapport, flexibilidad, asertividad, escuchar activamente, hablar con claridad y habilidad para responder.</p>	<p>Acompasar</p> <p>Rapport</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Escuchar activamente</p> <p>Hablar con claridad</p> <p>Habilidad para responder</p>	<p>Lenguaje verbal No verbal Seguridad Ejercicios Productos Reconocimientos Flexibilidad Compresión</p> <p>Toma de decisiones Libertad de expresión Comunicación directa Comportamiento respetable</p> <p>Comprender Analizar Entender Fluidez Naturalidad Persuadir Entonación Conducta adecuada</p> <p>Transmitir</p>	<p>Escala ordinaria</p>	

Anexo 5: Matriz de Operacionalización variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Organización institucional	<p>Según Chiavenato (2015) El Comportamiento organizacional, procura identificar diversas situaciones de la organización para poder manejarlas y alcanzar el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable. (p. 8)</p> <p>Es una disciplina académica que nació como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. (p. 6)</p>	Es la percepción de los miembros acerca de la organización donde se desempeña	<p>Desempeño</p> <p>Compromiso</p> <p>Fidelidad</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Ciudadanía organizacional</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Organización</p> <p>Individualidad</p> <p>Grupal</p> <p>Disponibilidad</p> <p>Calidad prestigio</p> <p>Función principio</p> <p>Respeto</p> <p>Honestidad</p> <p>Confianza</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Clima institucional</p> <p>Incentivos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comportamiento individual</p> <p>Mejora sustantiva participación</p>	Escala ordinaria

Anexo 6. Matriz de validación de instrumento

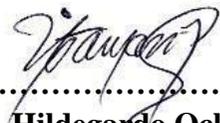
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Comunicativas y Comportamiento Organizacional de los docentes en la comunidad educativa “Coronel Luciano Coral”, Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
HABILIDADES COMUNICATIVAS La habilidad comunicativa es una competencia, es por ello que, para lograr una mayor comprensión, es fundamental definir el concepto de competencia, (Moya, 2016) la cual nos dice que es un saber y el saber aplicarlo, o el dominio de un conocimiento relacionado con el uso que se le da al conocimiento. Siendo así que integra la teoría y práctica.	Acompasar : Es el proceso de conducir a la persona, manipulando el lenguaje verbal y no verbal modulado, tono de voz, gesto corporal entre otras habilidades. Esto significa que él debe poseer estados emocionales positivos para construir una relación de confianza y un ambiente adecuado en su entorno. Sambrano (2001) señaló: (p. 41)	Diálogo con los docentes	1.En la unidad educativa se observa buen dialogo entre los docentes		x			X		X		X		
		Modulación de voz	2. En la institución educativa los docentes modulan la voz cuando no están de acuerdo entre ellos		x			X			X			
		Controla los estados emocionales	3.Como docente controlas tus estados emocionales frente a los demás para transmitir confianza		x			X	X		X		X	
	Rapport Es el proceso con el cual se busca la confianza mutua y entendimiento entre los integrantes de una organización y puede generar logros útiles de otras personas. En forma cotidiana tienen mucho que ver con el manejo de las palabras, Actitudes, practica de valores y cultura. enfatizó Sambrano (2001): (p. 42)	Acompañar	4. Los docentes son mediadores para solucionar conflictos entre sus compañeros.	X				X		X		X		
		Guiar	5.El triunfo de la institución educativa corresponde a tu participación activa como docente		x			X		X		X		
			6. Observas de frente, mirando a los ojos mientras conversas.		x			X		X		X		
		Flexibilidad La flexibilidad es una destreza que posee un ser humano. Por ende, es indispensable considerar varias ideas y sugerencias, cuantos más opiniones e ideas se puedan considerar, más valiosa será la información y se llegara a una decisión más asertiva. enfatizó: O'Connor y Seymour (1999) en la (p. 44)	Capacidad de adaptación	7.Se adapta con facilidad cuando trabaja en equipo	X				X		X		X	
	8. En el ámbito laboral se aplica flexibilidad en las destrezas con capacidad de adaptación , para que favorezcan las opiniones a tomarse dentro del organismo institucional .				x			X		X		X		

<p>constante de salidas, renuncias o despidos y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización. La rotación puede ser voluntaria (cuando la persona decide separarse de la empresa) o involuntaria (cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción de personal o por desempeño insuficiente) mencionó: Chiavenato (2009) (p. 30)</p>	<p>10.Los docentes con los que comparte muestra disponibilidad en la organización educativa</p>			X									
	<p>11. La institución educativa facilita un ambiente de trabajo óptimo para los docentes</p>		X			X			X			X	

<p>Satisfacción en el trabajo Las organizaciones exitosas buscan ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para sus integrantes.</p> <p>La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en su entorno laboral, se refiere a cómo se siente la persona como parte de la organización. El nivel de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar al personal y a conquistar su compromiso. mencionó Chiavenato (2009): (p. 31)</p>	<p>El trabajo en equipo.</p>	<p>12.En tu centro de trabajo existe un buen clima organizacional</p>		X			X			X			
	<p>La relación con jefes y directivos s.</p>	<p>13. En la organización educativa la relación entre docentes y autoridad es favorable cuando tienen un objetivo en común</p>							X				
	<p>La naturaleza del trabajo.</p>	<p>14.En tu ambiente laboral con los compañeros sientes que mejoras tu calidad de vida</p>			X			X			X		
	<p>Las condiciones laborales.</p>	<p>15.Las condiciones laborales de la institución educativa son favorables</p>		X				X		X			
<p>Ciudadanía organizacional</p> <p>Una persona goza de un conjunto de derechos civiles y políticos dentro de una comunidad política o social</p>	<p>Motivación</p>	<p>16. En la institución educativa cuando se trabaja en grupo existe la motivación para integrarse.</p>		X		X			X		X		
	<p>Personalidad</p>	<p>17.El comportamiento de los docentes con la comunidad es empático</p>			X			X			X		

	<p>determinada. La ciudadanía organizacional expresa un comportamiento individual que va más allá de los deberes y las exigencias diarios requeridos por la organización, lo cual permite mejorar gradualmente la eficacia de ésta. señaló Chiavenato (2009) (p. 31)</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide las habilidades comunicativas

OBJETIVO : Conocer el nivel de las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa “Coronel Luciano Coral”, Ecuador,2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Investigador. Asesor de tesis de pregrado y posgrado.
Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN.

Muy bueno	: Bueno	Regular
-----------	--------------------	---------

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide las habilidades comunicativas

OBJETIVO : Conocer el nivel de las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa "Coronel Luciano Coral ", Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Briones Castro Edison Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Máster

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Maestría de Diseño Curricular

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Inadecuado
--------------	----------	------------


Msc. Elías Briones
Evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide las habilidades comunicativas

OBJETIVO : Conocer el nivel de las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa "Coronel Luciano Coral", Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mite Cáceres, Gina

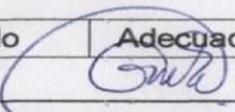
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Máster en Gerencia Educativa

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Pregrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Docente de Pregrado
Docente de la Universidad Filosofía de Guayaquil.

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Inadecuado
--------------	----------	------------


Msc. Gina Mite Cáceres

Evaluador

Anexo 7: Validez y confiabilidad

Cuestionario de Habilidades Comunicativas

INSTRUCCIONES: Apreciados docentes de la Unidad Educativa “Coronel Luciano Coral”

La vigente encuesta, representa el segmento de una investigación que tiene el propósito de adquirir información seleccionada. Por tal atribución le solicitamos leer y analizar con atención, luego marcar una opción como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y discreto.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F () MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
1	2	3	4	5

	Ítems	MF	F	O	R	N
1	En la Unidad Educativa se observa buen diálogo entre los docentes					
2	En la institución educativa los docentes modulan la voz cuando ,no están de acuerdo entre ellos					
3	Como docente controlas tus estados emocionales frente a los demás para transmitir confianza					
4	Los docentes son mediadores para solucionar conflictos entre sus compañeros.					
5	El triunfo de la institución educativa corresponde a tu participación activa como docente					
6	Observas de frente, mirando a los ojos mientras conversas.					
7	Te disculpas y retractas cuando efectúas un error, evitando justificarte o defenderte					
8	En el ámbito laboral se aplica flexibilidad en las destrezas con capacidad de adaptación, para que favorezcan las opiniones a tomarse dentro del organismo institucional.					
9	Usted incorpora las habilidades comunicativas con la finalidad de favorecer las relaciones interpersonales en la comunidad					
10	Eres comprensible con tus compañeros de trabajo.					
11	Los docentes de la comunidad educativa presta atención a las personas cuando solicitan alguna información.					
12	Los docentes se expresan con claridad al referirse algún tema hacia los miembros de la institución para mantener una buena diálogo					
13	Si un compañero de trabajo falta ,afecta al resto de desempeño del resto					
14	Como docente aprecia que responder de manera directa es una habilidad que mejora la capacidad para expresarse de manera adecuada					
15	En la comunidad educativa los docentes procesan con claridad la información que transmite la autoridad					
16	Los docentes de la institución educativa responden adecuadamente a las inquietudes de la comunidad.					

Muy amable por su colaboración. Anexo 8: Validez y confiabilidad

Cuestionario de Comportamiento Organizacional

INSTRUCCIONES: Apreciados docentes de la Unidad Educativa “Coronel Luciano Coral” la vigente encuesta, representa el segmento de una investigación que tiene el propósito de adquirir información seleccionada. Por tal atribución le solicitamos leer y analizar con atención, luego marcar una opción como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y discreto.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F () MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
1	2	3	4	5

	Ítems	MF	F	O	R	N
1	Tomas decisiones importantes en tu trabajo.					
2	Participas con responsabilidad en tus funciones en la Institución Educativa					
3	Consideras importante las opiniones de otras personas ,aunque no estés de acuerdo					
4	El triunfo de la institución educativa corresponde a tu participación activa como docente					
5	Te muestras comprometido con la institución en asignaciones laborales que se desarrollan					
6	Te disculpas y retractas cuando efectúas un error, evitando justificarte o defenderte					
7	Muestras compromiso con los organismos institucionales y participas con tus compañeros docentes					
8	Te muestras comprometido con la institución en asignaciones laborales que se desarrollan					
9	Desempeñas tus funciones como docente de manera eficiente					
10	Los docentes con los que comparte muestra disponibilidad en la organización educativa					
11	La institución educativa ,facilita un ambiente de trabajo óptimo para los docentes					
12	En tu centro de trabajo existe un buen clima organizacional					
13	En la organización educativa la relación entre docentes y autoridad es favorable cuando tienen un objetivo en común					
14	En tu ambiente laboral con los compañeros sientes que mejoras tu calidad de vida					
15	Las condiciones laborales de la institución educativa son favorables					
16	Manifiestas actitud colaborativa para mantener la satisfacción en tu trabajo					
17	En la institución educativa cuando se trabaja en grupo, existe la motivación para integrarse.					
18	El comportamiento de los docentes con la comunidad es empático					

Muy amable por su colaboración