



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Comunicación Efectiva y su Influencia en el Compromiso
Organizacional de Docentes en una Institución Educativa,
Palenque, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Coello Santana, Mercedes Esther (ORCID: 0000-0002-3311-4819)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia, especialmente a mis padres y esposo, quienes me han apoyado incondicionalmente en cada paso dado y en todo lo propuesto.

A todos quienes de una u otra manera siempre han estado junto a mí, ocupando un lugar importante en mi corazón y de quienes también he aprendido mucho a lo largo de esta etapa educativa, llevándome a querer retribuir lo aprendido a todos aquellos a quienes pueda ser útil.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por la fortaleza que me brindó para enfrentarme a las adversidades que se me presentaron en el camino, de las cuales pude salir airosa.

Con infinito amor agradezco a mis padres, suegra, esposo y demás familiares que fueron mi inspiración para continuar y cumplir con este anhelado sueño de superación personal.

A la doctora Liliana Espinoza por impartir sus conocimientos y apoyo en la etapa de asesoramiento, a la directora de la Escuela de Educación Básica “Isabela” por darme la oportunidad de poder desarrollar esta investigación.

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.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1.	Población de estudio	16
Tabla 2.	Comunicación efectiva y compromiso organizacional	20
Tabla 3.	Dimensión habilidades comunicativas y compromiso organizacional	21
Tabla 4.	Dimensión funciones de la comunicación y compromiso organizacional	22
Tabla 5.	Dimensión canales formales de la comunicación y compromiso organizacional	23
Tabla 6.	Dimensión barrera de la comunicación y compromiso organizacional	24
Tabla 7.	Correlación entre comunicación efectiva y el compromiso organizacional	25
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión habilidades comunicativas y compromiso organizacional	26
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión funciones de la comunicación y compromiso organizacional	27
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión canales formales de la comunicación y compromiso organizacional	28
Tabla 11.	Correlación entre la dimensión barrera de la comunicación y el compromiso organizacional	29

Índice de figuras

Figura 1.	Diseño de investigación	14
-----------	-------------------------	----

Resumen

La investigación se denomina “Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021”, que tuvo como objetivo determinar la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021. Se planteo como hipótesis la afirmación de la comunicación efectiva influye en el compromiso organizacional de docentes. La muestra de estudio fue de 26 profesionales, entre ellos 19 mujeres y 7 hombres. El estudio es básico, no experimental, transversal y correlacional – causal, se empleó la técnica de la encuesta para lo cual se emplearon dos cuestionarios, los cuales fueron validados y se determinó su confiabilidad. Para el procesamiento y análisis de la información se empleó un software SPSS 21. Los resultados correlacionales de la tabla 7, detallan los valores, sig. es 0,045 Y rho 0,423; los cuales afirman que se acepta la hipótesis de investigación. La investigación concluye que la comunicación efectiva influye en el compromiso organizacional de docentes de la escuela de educación básica Isabela, Palenque, 2021”.

Palabras clave: Comunicación, compromiso, barrera comunicativa, canales de comunicación, función comunicativa.

Abstract

The research is called "Effective communication and its influence on the organizational commitment of teachers in an educational institution, Palenque, 2021", which aimed to determine the influence of effective communication on the organizational commitment of teachers in an educational institution, Palenque, 2021. It was hypothesized that the affirmation of effective communication influences the organizational commitment of teachers. The study sample consisted of 26 professionals, including 19 women and 7 men. The study is basic, non-experimental, cross-sectional and correlational - causal, the survey technique was used for which two questionnaires were used, which were validated and their reliability was determined. For the processing and analysis of the information, SPSS 21 software was used. The correlational results of table 7, detail the values, sig. is 0.045 and rho 0.423, which affirm that the research hypothesis is accepted. The research concludes that effective communication influences the organizational commitment of teachers in an educational institution, Palenque, 2021".

Keywords: Communication, commitment, communication barrier, communication channels, communication function.

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, han ocurrido muchos cambios con respecto a la comunicación, en las estrategias que se utilizaron, en la importancia que tuvieron en las relaciones, ya sean personales o profesionales. En la actualidad, producto de una sociedad que desarrolla y rompe las barreras de comunicación a un ritmo vertiginoso, los integrantes de cualquier institución, son agentes activos en la construcción y circulación de la comunicación, como los detalló Traverso *et al.*, (2017) la comunicación efectiva consiste en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, eficiente y provechosa; evitando interpretaciones erróneas. En cuanto al compromiso organizacional Hernández *et al.*, (2018) sostuvieron que es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los fines y objetivos de la organización, teniendo como intención seguir perteneciendo a ella.

En el contexto internacional en Estados Unidos un informe realizado por McKinsey (2021) reveló que los equipos con comunicación efectiva ven un aumento de productividad, además, un informe de Think Talent (2021) demostró que los empleados que trabajan en organizaciones con planes de comunicación efectivos, logran minimizar el efecto silo y centralizar la comunicación, para transferir información a su audiencia sobre la organización, políticas, procedimientos, tareas, deberes, y diversas actividades dentro de la institución.

En esta perspectiva, Mukelabai y Jackson (2021) argumentaron que es necesario comprender y saber gestionar los canales para una comunicación efectiva, por lo que es necesario interactuar entre el remitente y el destinatario, creando empatía para generar conocimiento.

Es así que, se reconoció que la comunicación efectiva no es un elemento separado del compromiso que garantiza el logro y el éxito de las metas organizacionales (Paulino *et al.*, 2011).

Asimismo, a nivel nacional el programa público del Ministerio de Educación, Transformaciones Educativas en Ecuador, aseveró que la comunicación efectiva es una de las primordiales características en las escuelas de educación básica que lograron superar los retos del proceso de enseñanza, consiguiendo que todas las

partes involucradas estén satisfechas, por ello también fueron capacitados 500.000 docentes con el proyecto Sí profe, donde se revaloriza su compromiso docente. (INEVAL, 2021).

En lo referente al nivel local, el interés por el estudio de la comunicación efectiva, y su importancia en cualquier organización, capaz de impulsar comportamientos de mayor o menor adecuación a los objetivos individuales, grupales e institucionales. Por ello, la comunicación efectiva en la escuela de educación básica Isabela relució fallas en el ejercicio, debido a un liderazgo deficiente ya que la directora comunicaba escasamente los objetivos, metas y visiones futuras, asimismo existió una retroalimentación limitada que obstaculiza el trabajo, al no brindar una dirección, esto generó confusión y frustración, además se hizo un mal uso de canales de comunicación lo cual produjo malentendidos en el proceso de un proyecto, entrega de mallas curriculares, lo que generó improductividad e ineficacia, ya que se hacían suposiciones incorrectas, ello afectó el compromiso de la plana docente en cada comisión de trabajo, debido a que presentaron más dificultades para cumplir con las expectativas y ponerse al día con sus plazos, lo que produjo un atraso. Ante lo expuesto se formuló el problema: ¿De qué manera influye la comunicación efectiva en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021?

En cuanto al porqué, la investigación fue relevante porque promueve la convivencia pacífica y las relaciones interpersonales entre la autoridad, docentes, estudiantes, y padres de familia al aplicar acertadamente la comunicación de manera efectiva, estimulando a los colaboradores a desarrollar su pertenencia por la institución. Asimismo, tuvo implicancia teórica al aportar argumentos a la propuesta de Habermas (1987) con la Teoría de la Acción Comunicativa, y la Teoría de la Psicología Comunitaria de Rappaport (1977); también, se justificó con implicancia práctica, ya que se basó en la contribución que proporciona esta investigación a los maestros y a la máxima autoridad escolar para impulsar un entorno educativo seguro, además tuvo relevancia social puesto que, estableció un aporte significativo para la escuela de educación básica Isabela, al beneficiar la calidad educativa en el proceso continuo, al dar una perspectiva acertada de la situación en que encuentra la plana docente, para que se pueda proceder a partir de los resultados y conclusiones, asimismo se justificó metodológicamente al

establecer dos instrumentos para la recopilación de la información exponiendo su validez y confiabilidad, sirviendo como referencia en nuevos proyectos de investigación para otras instituciones educativas.

De esta manera, el objetivo general del estudio fue determinar la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021. Además, entre los objetivos específicos se propuso: determinar la influencia de la dimensión habilidades comunicativas en el compromiso organizacional de docentes, así como establecer la influencia de la dimensión funciones de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes; asimismo, identificar la influencia de la dimensión canales formales de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes; y finalmente distinguir la influencia de la dimensión barreras de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes.

Por otra parte, como hipótesis general se propuso: la comunicación efectiva influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones internacionales se tuvo en Portugal, Moura (2016), quien realizó un estudio magistral en la Universidad de Pereira cuyo título fue: *“La importancia de la comunicación efectiva en el contexto organizacional,”* cuyo objetivo fue comprender cómo la comunicación efectiva es una herramienta esencial en una organización. En esta investigación se hizo uso de la metodología cualitativa e interpretativa, utilizando como instrumento la entrevista, tomando como muestra a 9 colaboradores que cumplen diversas funciones en la empresa. Los resultados de este estudio revelaron que un 65%, asegura que la comunicación y el logro de objetivos organizativos contribuirán a su eficacia y eficiencia. Se concluye que existe una relación significativa entre la comunicación efectiva y el logro de objetivos organizativos, que sin duda contribuirán a su eficacia y eficiencia, siendo la clave del éxito organizacional.

En Brasil, Cunha & Souza (2018) desarrollaron un estudio en la Universidad Federal de Santa María, denominado: *“La relación entre comunicación efectiva y compromiso en las organizaciones”*, el cual tuvo como objetivo explorar la relación entre comunicación organizacional y comunicación interpersonal, además de la relación entre comunicación efectiva y compromiso. Se realizó un estudio cuantitativo, tomando una muestra de 800 empleados de empresas de cuatro sectores de actividad distinta. Los resultados del estudio revelan que el 60% de la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso en las organizaciones. Por lo expuesto, es indispensable la comunicación elocuente entre los líderes y compañeros para mejorar las relaciones interpersonales, el cumplimiento de roles, llegar a establecer acuerdos y compromisos entre los integrantes de la organización. Si bien la comunicación efectiva influye en el compromiso, el 30% de la comunicación de los líderes y la comunicación entre pares no tienen esta potencia de influencia. Se concluye que la comunicación y compromiso en las organizaciones tiene una correlación significativa.

Por su parte, Gamboa & Sotelo (2019), en Perú, quienes realizaron un estudio magistral en la Universidad Privada del Norte titulado: *“El clima organizacional y su influencia en la comunicación efectiva entre el personal administrativo que labora en la empresa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias ubicadas en Lima”*, cuyo objetivo consistió en: determinar y analizar la influencia en la comunicación efectiva entre el personal del área administrativa y el clima institucional. El diseño de la investigación tiene un enfoque

cuantitativo, descriptivo, se aplicó un cuestionario a los colaboradores. Como resultado se obtuvo que existe el 65% en la influencia entre la comunicación eficaz entre el personal y el clima institucional, lo cual contribuye al índice de satisfacción por cada uno de los colaboradores. Asimismo, se concluye que el grado tanto de autonomía como de compromiso del personal de la dirección, son los factores preponderantes en el ambiente de trabajo, mientras que las relaciones y organización, son factores que se van adquiriendo y asimilando en el transcurso del tiempo.

En el ámbito nacional también hay investigaciones acerca de las variables de estudio. Se tiene a Calderón (2017) en Ecuador realiza una investigación titulada: *“La comunicación eficaz en el rendimiento escolar de los niños de quinto año de educación básica de la unidad educativa Juan Benigno Vela del Cantón Ambato provincia de Tungurahua”*, que tuvo por objetivo determinar la incidencia de la comunicación eficaz en la escuela. Realizó una investigación con un enfoque cualitativo- cuantitativo, buscando en todo momento la relación entre variable dependiente e independiente, se aplicó como técnica la encuestas a 5 docentes y 85 estudiantes utilizando el método del Chi cuadrado, tomando como base 4 preguntas aplicadas a los estudiantes. Como resultado se obtuvo, el 50% si influye de manera significativa en las variables de estudio, asimismo se concluye que, si existe una relación entre la comunicación eficaz y el desempeño, debe existir una participación activa entre docentes favoreciendo las interrelaciones de los miembros de la comunidad educativa, obteniendo un bienestar individual y social, lo que nos llevará a un desarrollo educativo.

Del mismo modo, Gavela (2017) quien realizó una investigación magistral para la Pontificia Universidad Católica de Quito titulado: *“Estrategias de comunicación para el fortalecimiento de la comunicación efectiva de la Unidad Educativa Particular Charles Darwin”*, tuvo por objetivo conocer el estado comunicacional interno, para lo cual se realizó un estudio descriptivo y se recolectó datos aplicando cuestionarios, a través de los cuales se tomaron aspectos que están relacionados con las actividades. Como resultado se obtuvo que la comunicación presenta un 36% de deficiencia comunicacional. Se llegó a la conclusión que es debido a que los canales de información más utilizados son canales informales, es decir que no hay una regularización de noticias que se transmiten. La informalidad con la que se emiten mensajes produce desigualdad de

conocimiento entre los colaboradores. Es importante la creación de un consejo de comunicación efectiva para controlar la información que se brinda a los colegas.

Asimismo, tenemos a Salazar (2018) en su Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar, con el título: “*Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, en Quito*” cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se empleó una investigación no experimental y el diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectiva, normativo y de continuidad, la muestra probabilística censal fue de 290 colaboradores, utilizó como instrumento el cuestionario, obtuvo como resultados que: el 80% se sienten muy felices pasando todo el tiempo en la organización, El 55% de los colaboradores pronuncian que laboran por gusto más que por carencia, El 79% del personal señala que la organización le ha brindado mucho, sintiéndose en deuda. Asimismo, concluyó que coexiste relación entre satisfacción y compromiso, asimismo, la satisfacción con el ambiente físico guarda correlación con el compromiso Afectivo. La satisfacción extrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso normativo y la satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso afectivo.

En el ámbito local encontramos a Medina (2016) que realizó una investigación magistral en la Universidad de Carabobo, titulada: “*Plan estratégico de comunicación efectiva, para mejorar el ambiente de trabajo en la escuela estatal Efraín Pérez, Valencia*”. El objetivo de este trabajo fue desarrollar un plan estratégico de comunicación efectiva, para mejorar el ambiente de trabajo en la escuela. Se desarrolló una investigación de estudio no experimental proyectiva, con una muestra censal de 12 profesores, 1 asistente, y 2 trabajadores extracurriculares, quiénes se les aplicó un cuestionario. Se obtuvo como resultado que solo un 20% de los profesores mantienen una comunicación efectiva y además solo un 30% son líderes y mejoran la enseñanza. Asimismo, se concluyó que la dimensión de comunicación efectiva mostró que existe una carencia de comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad escolar, principalmente debido al desinterés de la dirección en la importancia de una comunicación sana, clara, flexible y

explícita, lo que genera una falta de motivación y rechazo a las decisiones tomadas que obstaculizaron las relaciones entre los miembros de la comunidad escolar.

Además, se tuvo la investigación de Morejón (2020) titulada: *“Plan de comunicación efectiva para el personal administrativo de la Universidad técnica de Babahoyo y el clima organizacional”*. El objetivo de este trabajo fue elaborar un plan de comunicación efectiva para el personal administrativo. Se desarrolló una investigación de estudio no experimental cuantitativa descriptiva, con una muestra censal de 10 colaboradores administrativos, quienes se les aplicó un cuestionario y como técnica la observación directa. Se obtuvo como resultado que un 30% de los colaboradores administrativos no tiene una comunicación efectiva. Además, se concluyó que el contexto laboral de carencia de las herramientas modernas e idóneas para su trabajo hace que no exista una comunicación efectiva y fluida entre los integrantes del personal administrativo.

Asimismo, la investigación de Castagneto (2020) titulada: *“Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Víctor Zevallos Mata”*, sustentada por la Universidad César Vallejo. El objetivo de este trabajo fue establecer la relación entre compromiso organizacional y gestión educativa. Se desarrolló una investigación de estudio no experimental correlacional, con una población censal no probabilística de 20 profesores del colegio a quienes se les aplicó un cuestionario y como técnica la observación directa. Se obtuvo como resultado que un 80% de los profesores, si tiene compromiso organizacional, lo cual es muy positivo. Además, se concluyó que existe una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional y la gestión educativa.

En cuanto a las definiciones conceptuales de las variables, se tuvo como variable dependiente al Compromiso organizacional, Ríos *et al.*, (2015) consideraron al compromiso organizacional como un estado anímico en el que los trabajadores ponen de manifiesto el vínculo afectivo de identidad por medio de la voluntad para con el trabajo, sintiendo responsabilidad con la organización no solo con el cumplimiento de actividades, lo que origina beneficios para la organización. Asimismo, Salvador y Sánchez (2018) mencionaron que es el deseo de un trabajador de seguir siendo parte de la organización. A su vez, Hernández *et al.*, (2018) afirmaron que el compromiso organizacional es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con las metas y objetivos de la organización,

teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella. Esta es la postura que asumió el estudio de la variable compromiso organizacional.

Siendo el compromiso organizacional un elemento indispensable para que quienes forman parte de una institución educativa se sientan identificados con el plantel, colaboren y trabajen por el bienestar colectivo de la comunidad educativa.

Existieron modelos teóricos que evalúan la variable compromiso organizacional, tal como la propuesta de Ahmad y Oranye, (2010) quienes plantearon la idea de que la naturaleza del vínculo genera tres dimensiones: 1) dimensión afectos, actitudes de un sujeto que lo vinculan a la organización, ya sea porque aprecia los valores de la entidad, bien porque se identifica con ellos, el comportamiento de la ciudadanía organizacional manifiesta este tipo de postura cuando los trabajadores se comportan de cierta forma, porque quieren mantenerse en la organización por el agrado (valores y metas), aunque sus valores en ciertos casos pueda ser que las personas no los adopten; 2) dimensión miedos tiene mucho que ver los aspectos actitudinales, aquí se explica la relación entre un individuo y la organización como un sentido de que su retiro implicaría la privación de algunos derechos o condiciones adquiridos, o que no tiene otra alternativa laboral; 3) dimensión obligaciones se refiere a que una acción tomada modifica una actitud si existe alguna inconsistencia entre ellas.

Otro modelo es el Meyer y Allen (1997), que propuso un modelo con tres dimensiones: 1) dimensión compromiso afectivo está relacionado con una mayor participación en las actividades institucionales, la cooperación en las actividades organizacionales, una fuerte voluntad de aportar con el logro de los objetivos organizacionales y una fuerte aspiración de mantenerse en la organización; 2) dimensión compromiso normativo que suele estar fuertemente ligado al compromiso afectivo y al sentido de obligación de los individuos de permanecer en la organización; 3) dimensión compromiso continuo, detalla el vínculo que el empleado posee con la organización, contempla los costos asociados al dejarla. Este es el modelo teórico que asumió la variable compromiso organizacional.

Así también, la teoría científica que sustentó al compromiso organizacional es la Teoría de la Psicología Comunitaria de Rappaport (1987) quien propuso un modelo de Empowerment, basado en niveles: A nivel individual, la conciencia de la propia falta de poder, puede hacer que sea más probable que trabaje para

aumentar el poder personal. En un nivel superior, los aspectos legales y sociales de la opresión pueden dar lugar a cambios. Por lo tanto, el empoderamiento es un concepto multinivel que impacta a los individuos, organizaciones, comunidades y sociedades. Desde estos inicios Keys & McConnell, (2017) destacaron que el empoderamiento se convirtió en una idea clave en la psicología comunitaria y también fue importante en campos como la educación, organizaciones, las ciencias políticas, la antropología y el desarrollo comunitario.

Esta teoría buscó explicar y estimular la transformación de las condiciones laborales a través de la participación activa, responsable y autónoma de los trabajadores (Rappaport y Seidman, 2000). Rappaport (1981) propuso que el empoderamiento incluye considerar las necesidades de las personas, sus derechos, sus opciones, y captura la amplitud de la preocupación por la impotencia que experimentan muchos grupos.

Asimismo, Foster-Fishman y Keys (1997) explicó que las formas en que la institución obtiene y utiliza suficientes recursos para apoyar a su gente y actividades está relacionado con la capacidad de la misma para empoderar a las personas puede deberse a factores interpersonales, como la confianza, pero la falta de confianza a menudo refleja las percepciones sobre las políticas organizacionales y los roles de autoridad. La forma en que se comparte o no la autoridad y la toma de decisiones entre los empleados afecta su sentido de empoderamiento. Algunas organizaciones intentan activamente construir relaciones personales entre los miembros y desarrollar una mayor confianza, lo que proporciona una mejor base.

Para Meyer y Allen (1991) la importancia del compromiso organizacional se radicó en fomentar en el colaborador el interés de pertenencia y el deseo de mantenerse dentro de la empresa a través del anhelo, la necesidad y el compromiso de conservar el trabajo en la organización. Mientras que los elementos que determinaron el compromiso organizacional son: las características de trabajo, la naturaleza de las recompensas que reciben las personas y las características personales del trabajador. (Álvarez, 2008).

Es así que, cuando existe el compromiso organizacional este beneficia a la organización ya que sus empleados se sienten motivados, despiertan el sentido de pertenencia lo que influye en la efectividad de la organización, pero a falta del

compromiso organizacional se evidencia el abandono, la renuncia, disminución de esfuerzo, el comportamiento laboral deficiente, (Meyer y Allen, 1991)

Por otra parte, referente a la variable independiente comunicación efectiva, Hinojosa y Tuero (2016) mencionaron que se produce al emplear buenas destrezas y formas de comunicación entre el hablante y el receptor para que se codifique sin error el mensaje que se transmite, lo que hace eficaz y provechosa la comunicación. Asimismo, Ruíz y Jiménez (2016) la definieron como una forma de comunicación, que permite transmitir el mensaje de forma clara y precisa por parte de quien lo emite hacia el que lo recibe, sin que haya dudas, confusiones o malas interpretaciones. Para Traverso *et al.*, (2017) la comunicación efectiva consistió en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, provechosa y eficiente; evitando interpretaciones erróneas. Esta es la postura que asumió el estudio de la variable comunicación efectiva.

Evidentemente, se percibió a la comunicación efectiva como la facultad de comprender y escuchar de manera acertada la información compartida, lo que contribuye a mitigar errores y frustraciones, fortaleciendo el trabajo en equipo y el rendimiento del personal docente.

Por su parte, en la investigación de los modelos teóricos sobre la variable independiente Comunicación efectiva se encontró el modelo de O'Reilly (1986), dimensionado en: 1) compromiso de cumplimiento que es restringido y normativo, caracterizado por un sentido de obligación podría ser un mejor predictor de los resultados del empleo en contextos colectivos donde los vínculos sociales y las obligaciones regulatorias son más importantes, 2) identificación del colaborador: se identifica con el propósito institucional, 3) internalización que es el proceso de convertir emociones o sentimientos hacia adentro o hacia uno mismo en un ambiente laboral.

Asimismo, se halló a Leonard *et al.*, (2011) y el modelo Source Message Channel Receive de Berlo. El Modelo de Comunicación de Berlo tiene cinco dimensiones: 1) Habilidades de comunicación: para que la fuente se comunique de manera eficaz, necesita tener buenas habilidades de comunicación que deben incluir escuchar, hablar, leer y escribir; 2) actitud: la fuente debe tener una buena actitud para comunicarse de manera eficaz. Una persona puede ser un buen

orador, pero, si tiene una mala actitud hacia el receptor; el mensaje no se puede comunicar; 3) conocimiento: es un aspecto importante de la comunicación. La fuente debe conocer la información que desea enviar, 4) sistemas sociales: la comunicación tiene lugar en una sociedad donde hay diferentes personas con diferentes creencias y valores. La fuente debe conocer la cultura, religión, creencias y valores del receptor; 5) cultura: el modelo también tiene en cuenta la cultura. Leonard et al., (2011) afirma que tanto la cultura como la comunicación poseen un gran vínculo ya que la cultura ayuda a determinar el significado que tienen los mensajes, las condiciones y circunstancias, en virtud del cual varios mensajes pueden o no enviarse, notificarse o interpretarse.

Otro modelo es el de Bateman y Snell (2009) que proporcionó un modelo de cuatro dimensiones: 1) dimensión habilidades comunicativas, son las habilidades que usa al dar y recibir diferentes tipos de información, que tiene como indicadores comunicación oral, comunicación no verbal, comunicación escrita, escucha activa, retroalimentación constructiva y control; 2) dimensión función de la comunicación, la comunicación cumple muchas funciones, como informar y generar conciencia, educar, persuadir, motivar, entretener, etc. En una organización las funciones de la comunicación son: informar, persuadir y motivar. que tiene como indicadores, motivación, expresión emocional, información; 3) dimensión canales formales de la comunicación, hace referencia a la información oficial que se transmite por medio de canales o rutas idóneas y predefinidas. El flujo de la información está controlado y requiere de un gran esfuerzo para comunicarse correctamente. La comunicación formal posee una estructura y una cadena de mando, está obligado a seguir canales formales de comunicación mientras realizan sus funciones, la comunicación formal se considera eficaz ya que es un flujo de comunicación oportuno y sistemático, que tiene como indicadores, descendente, ascendente, horizontal, 4) dimensión barreras de la comunicación, son interferencias que entorpecen el ingreso de un mensaje de manera clara y correcta en el proceso comunicativo, que tiene como indicadores, percepción selectiva, lenguaje, emociones, comunicación políticamente correcta. Este es el modelo teórico que sustentó la variable independiente comunicación efectiva.

Por otra parte, la teoría científica que sustentó la variable comunicación efectiva es la Teoría de la Acción Comunicativa propuesta por Habermas (1987)

definiéndose como forma inherentemente consensuada de coordinación social en la que los actores movilizan el potencial de racionalidad dado con el lenguaje ordinario y de acuerdo racionalmente motivado, asimismo asevera dos niveles que incluye un análisis de la racionalidad comunicativa, el potencial racional construido en el habla cotidiana. De acuerdo con el principio central de su teoría pragmática del significado, aseguró que entendemos un acto de habla cuando conocemos el tipo de razones que un hablante podría proporcionar para convencer a un oyente de que tiene derecho en las circunstancias dadas a reclamar la validez de su enunciado, cuando sabemos qué lo hace aceptable, con este principio, Habermas vinculó el significado de los actos de habla a la práctica de dar razón, los actos de habla implican inherentemente afirmaciones que necesitan razones, afirmaciones que están abiertas tanto a la crítica como a la justificación. Asimismo también estableció tres "relaciones mundiales" que están potencialmente involucradas en actos fuertemente comunicativos en los que un hablante tiene la intención de decir algo a alguien sobre algo: un acto de habla (enunciado de hechos); a) expresa un mundo interior (una intención de comunicar una creencia); b) establece una relación comunicativa con un oyente y por lo tanto se relaciona con un mundo social, específicamente uno en el que ambas personas comparten una información y saben que lo hacen); y c) intenta representar el mundo externo. El enfoque de la teoría establece que las acciones comunicativas siempre requieren interpretaciones que son de enfoque racional.

Todas las instituciones dependen de la comunicación efectiva para transferir información a su audiencia sobre la misión, visión, políticas, procedimientos y tareas, dentro de la organización (Farmer *et al.*, 1998).

La comunicación efectiva acontece cuando hay un significado compartido. El mensaje enviado es el mismo mensaje que se recibe, es decir debe haber una comprensión mutua entre el emisor y el receptor para que la transferencia de ideas o información pueda tener éxito. La comunicación efectiva se enfocó en el uso de un lenguaje apropiado para los niveles de comprensión de los demás, asegurando que otros reciban la información o los conocimientos previstos, desarrollando relaciones con los demás, comunicarse con los demás de una manera que facilite la franqueza, la honestidad y la cooperación y proporcionar retroalimentación (Hyderabad, 2016). La comunicación efectiva se definió por los medios en los que

tiene lugar, hay varios medios de comunicación y para una mejor comprensión se dividieron, según Dimbleby (1990), en tres puntos: forma de comunicación, vehículos de comunicación y medios. La forma de comunicación es el camino utilizado para que pueda haber comunicación: la escritura, por ejemplo, es un tipo de comunicación que usa palabras, y un acuerdo de reglas. Los vehículos de comunicación son los medios, que combinan diferentes formas como la comunicación no verbal. Los medios de comunicación son parte de uno de los elementos de comunicación de masas, como memorándum, cartas, paneles, flyers, correo electrónico, entre otros. (De Paula, 2010).

Töre (2013) explica que las características de la comunicación efectiva son accesible, concisa, coherente, completa, cortés, con enfoque compartible, es el proceso de entregar mensajes a un público objetivo de una manera que garantice una recepción y comprensión satisfactorias.

Asimismo, los tipos de comunicación en una institución es un sistema de redes donde se tiene que vincular los tres niveles jerárquicos (dirección, plana docente, estudiantes y padres de familia) juntos para optimizar la productividad, del mismo modo los dos principales tipos de canales de comunicación dentro de una institución son: patrones formales e informales de comunicación, (Shonubi y Akintaro, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

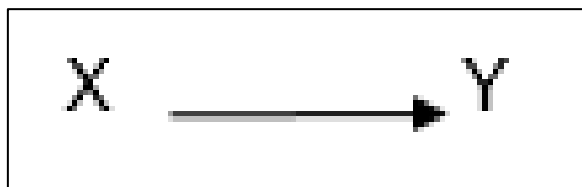
La investigación fue de tipo básica ya que no tomó en cuenta los fines prácticos, se enmarca dentro de los fundamentos teóricos. (Palomino *et al.*, 2017)

Diseño de la investigación

El tipo de diseño que se usó es no experimental porque no se manipulan las variables. (Hernández *et al.*, 2014). Además, fue correlacional causal, ya que su propósito consistió en identificar la correlación entre las variables, es decir se trabajó para interpretar la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso organizacional. (Arispe *et al.*, 2020).

El esquema de la investigación es el siguiente:

Figura 1. *Diseño de investigación*



Nota, la gráfica muestra el diseño de la investigación.

Siendo:

X: Variable comunicación efectiva

Y: Variable compromiso organizacional

—▶: Influye en

3.2. Variables y operacionalización

Se trabajó con dos variables por ser un estudio correlacional causal, la variable independiente (comunicación efectiva) y la variable dependiente (compromiso organizacional)

Variable independiente: Comunicación Efectiva

Definición Conceptual

Para Traverso *et al.*, (2017) la comunicación efectiva consistió en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor

se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, provechosa y eficiente; evitando interpretaciones erróneas.

Definición Operacional

La comunicación efectiva se midió a través de las dimensiones: habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales formales de la comunicación, barreras de la comunicación, mediante un cuestionario de escala de Likert.

Indicadores

Se basó a partir del concepto de las dimensiones:

Dimensión habilidades comunicativas, que tuvo como indicadores comunicación oral, comunicación no verbal, comunicación escrita, escucha activa, retroalimentación constructiva y control.

Dimensión funciones de la comunicación, que tuvo como indicadores, motivación, expresión emocional, información.

Dimensión canales formales de la comunicación, que tuvo como indicadores, descendente, ascendente, horizontal.

Dimensiones barreras de la comunicación, que tuvo como indicadores, percepción selectiva, lenguaje, emociones, comunicación políticamente correcta.

Escala de medición

Se utilizó una escala ordinal: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Variable dependiente: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual:

Como señaló, Hernández *et al.*, (2018) el compromiso organizacional es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los objetivos y metas de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella

Definición Operacional

El compromiso organizacional se midió a través de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo mediante un cuestionario de escala de Likert.

Indicadores

Se basó a partir del concepto de las dimensiones:

Dimensión compromiso afectivo que tuvo como indicadores: externa, interna, realización personal, sentido de pertenencia y afiliación.

Dimensión compromiso continuo que tuvo como indicadores, inversión, falta de alternativas y necesidad.

Dimensión compromiso normativo que tuvo como indicadores, contrato psicológico, normas sociales y agradecimiento.

Escala de medición:

Se utilizó una escala ordinal: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Carrasco (2015) aseveró que la población está compuesta por diversos elementos que comparten características en común. La población estuvo conformada por los docentes de la escuela de educación básica Isabela ubicada en Palenque, Provincia de Los Ríos. Debido a que la plana docente era un grupo pequeño fue un estudio censal, aplicado a los 26 profesionales, entre ellos 19 mujeres y 7 hombres

Tabla 1.

Población de estudio

Subnivel	Hombres	Mujeres	Total
Inicial I y II	0	4	4
Preparatoria	0	2	2
Básica Elemental	2	4	6
Básica Media	2	4	6
Básica Superior	3	5	8
Total	7	19	26

Nota, información sobre la plana docente, recopilado del Archivo Maestro 2021

Criterios de inclusión

Se consideró a cada uno de los docentes que constaban en el archivo maestro institucional.

Criterios de exclusión

Se excluyó al personal administrativo, directivo y a los estudiantes que formaban parte del plantel educativo.

Unidad de análisis

La unidad de análisis de un estudio es específicamente 'quién' o qué 'es lo que está analizando, (Schreiner, 2009) . En esta investigación la unidad de análisis estuvo constituida por los educadores que formaban parte de la plana docente de la escuela de educación básica Isabela.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Lema (2016) sostuvo que la encuesta permite establecer contacto con la unidad de observación a través de cuestionarios anticipados. En tal sentido, las técnicas que se utilizaron fueron de acuerdo a la metodología de la investigación, para obtener resultados congruentes a los objetivos planteados. (Carrasco & Andrade, 2018)

Instrumento

Se utilizó el cuestionario, para Henández *et al.*, (2018) es un instrumento que está compuesto por un grupo de interrogantes que servirán para medir una o más variables.

Para la variable comunicación efectiva se empleó un formulario en formato virtual que midió la dimensión habilidades comunicativas con siete (7) ítems; la dimensión funciones de la comunicación con cuatro (4) ítems; la dimensión canales de la comunicación con cinco (5) ítems y la dimensión barrera de la comunicación con cuatro (4) ítems; haciendo un total de veinte (20) ítems. Se evaluó con la escala ordinaria a través de tres categorías: Siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Mientras que para la variable compromiso organizacional el formulario virtual que calculó la dimensión de compromiso afectivo estuvo compuesto por diez (10) ítems; la dimensión de compromiso con cinco (5) ítems y la dimensión compromiso normativo que constará de cinco (5) ítems. Haciendo un total de 20 ítems. Se basó en la escala ordinaria a través de tres categorías: Siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Validez

Montañés (2009) explica que la validez es el nivel en que una herramienta aborda un determinado tema que permite realizar inferencias sólidas con respecto a si los cuestionarios que evalúan la inteligencia y las actitudes realmente miden lo que se pretende, esta investigación obtuvo la validez por medio de juicios de profesionales expertos en materia.

Confiabilidad

La aplicación periódica de los elementos de un cuestionario, produce los mismos resultados García (2006); esta investigación, obtuvo su confiabilidad, haciendo uso del estadístico Alfa de Cronbach, cuyos valores varían entre cero y uno, en donde cero hace referencia a una confiabilidad nula y el valor uno se refiere a una alta confiabilidad.

La prueba de consistencia de los instrumentos de Comunicación Efectiva, dio como resultado alfa de Cronbach de 0.857 y Compromiso Organizacional de 0.869, los cual indica que ambos instrumentos son confiables para la investigación.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación se procedió a:

- Presentar un documento a la directora de la escuela con el propósito de solicitar permiso para aplicar la prueba a la plana docente.
- Brindar información a los docentes y a la máxima autoridad acerca del objetivo del instrumento de evaluación.
- Facilitar el formato de consentimiento para que puedan autorizar su participación.
- Aplicar el cuestionario a las personas que acepten participar garantizando la confidencialidad de la información.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado fue el analítico, que proporcionó una descripción detallada de los resultados de la investigación, y el método descriptivo, que permitió identificar cada variable de investigación. Para obtener un análisis de los datos recolectados, se utilizó el software (IBM SPSS), donde se analizó los valores y la prueba de normalidad para determinar la prueba de correlación.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se tuvo en consideración:

- La autorización oficial para el recojo de la información.
- Se conservó la idoneidad de la información.
- Se respetó el anonimato de los participantes.
- Se respetó la decisión de participar en la encuesta.
- No se alteraron los resultados conseguidos mediante el diseño de estudio.
- En la relación de trabajo se respetó las normas académicas, según el estilo APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso organizacional de docentes en la escuela de educación básica Isabela, Palenque, 2021.

Tabla 2

Comunicación efectiva y compromiso organizacional

		Variable compromiso organizacional			
			Medio	Alto	Total
Variable comunicación efectiva	Medio	Recuento	2	0	2
		% del total	9%	0%	9%
	Alto	Recuento	6	15	21
		% del total	26%	65%	91%
	Total	Recuento	8	15	23
		% del total	35%	65%	100%

Nota, se evidencia los datos descriptivos cruzados de la comunicación efectiva y el compromiso organizacional

La Tabla 2 presenta que un 65% (15) de la población coincide en calificar en el nivel alto la variable compromiso organizacional y en el nivel alto la variable comunicación efectiva.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la dimensión habilidades comunicativas en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 3

Dimensión habilidades comunicativas y compromiso organizacional

			Variable compromiso organizacional		
			Medio	Alto	Total
Dimensión habilidades comunicativas	Medio	Recuento	3	5	8
		% del total	13,0%	21,7%	34,8%
	Alto	Recuento	0	15	15
		% del total	0,0%	65,2%	65,2%
Total		Recuento	3	20	23
		% del total	13,0%	87,0%	100,0%

Nota, se evidencia los datos descriptivos cruzados de la dimensión habilidades comunicativas y el compromiso organizacional

La Tabla 3 presenta que un 65,2% (15) de la población coincide en calificar en el nivel alto la dimensión habilidades comunicativas y también en el nivel alto la variable compromiso organizacional.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia de la dimensión funciones de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 4

Dimensión funciones de la comunicación y compromiso organizacional

		Variable compromiso organizacional			
			Medio	Alto	Total
Dimensión funciones de la comunicación	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	9%	26%	35%
	Alto	Recuento	1	14	15
		% del total	4%	61%	65%
	Total	Recuento	3	20	23
		% del total	13%	87%	100%

Nota, se evidencia los datos descriptivos cruzados de la dimensión funciones de la comunicación y el compromiso organizacional

La Tabla 4 presenta que un 61% (14) de la población concuerda en calificar en el nivel alto la dimensión funciones de la comunicación y también en el nivel alto la variable compromiso organizacional.

Objetivo específico 3

Identificar la influencia de la dimensión canales formales de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 5

Dimensión canales formales de la comunicación y compromiso organizacional

		Variable compromiso organizacional			
			Medio	Alto	Total
Dimensión canales formales de la comunicación	Medio	Recuento	3	5	8
		% del total	13%	22%	35%
	Alto	Recuento	4	11	15
		% del total	17%	48%	65%
	Total	Recuento	7	16	23
		% del total	30%	70%	100%

Nota, se evidencia los datos descriptivos cruzados de la dimensión canales formales de la comunicación y el compromiso organizacional

La Tabla 5 presenta que un 48% (11) de la población coincide en calificar en el nivel alto la dimensión canales formales de la comunicación y también en el nivel alto la variable compromiso organizacional.

Objetivo específico 4

Distinguir la influencia de la dimensión barrera de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 6

Dimensión barrera de la comunicación y compromiso organizacional

		Variable compromiso organizacional			
			Medio	Alto	Total
Dimensión barrera de la comunicación	Medio	Recuento	3	5	8
		% del total	13%	22%	35%
	Alto	Recuento	3	12	15
		% del total	13%	52%	65%
	Total	Recuento	6	17	23
		% del total	26%	74%	100%

Nota, se evidencia los datos descriptivos cruzados de la dimensión barrera de la comunicación y el compromiso organizacional

La Tabla 6 presenta que un 52% (12) de la población coincide en calificar en el nivel alto la dimensión barrera de la comunicación y también en el nivel alto la variable compromiso organizacional

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La comunicación efectiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes en la escuela de educación básica Isabela, Palenque, 2021.

H0: La comunicación efectiva no influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Tabla 7

Correlación entre comunicación efectiva y el compromiso organizacional

		Variable compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	,432
	comunicación	Sig. (bilateral)	,045
	efectiva	N	23
		R	,423

Nota, se evidencia el análisis correlacional entre la comunicación efectiva y el compromiso organizacional

En la Tabla 7, muestra que el valor sig. es 0,045 que es menor a 0,05 valor establecido para la investigación, por consiguiente, existe una relación significativa. Además, la correlación de Spearman fue de 0,432 que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables.

Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,423 predice que la variable comunicación efectiva influye en un 42,3% en la variable compromiso organizacional, en consecuencia, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H_{i1}: La dimensión habilidades comunicativas influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

H₀₁: La dimensión habilidades comunicativas no influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión habilidades comunicativas y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	,530
		Sig. (bilateral)	,009
		N	23
		R	,533

Nota, se evidencia el análisis correlacional entre la dimensión habilidades comunicativas y el compromiso organizacional

Según la Tabla 8, muestra que el valor sig. es 0,009 que es menor a 0,05 valor establecida para la investigación, por consiguiente, existe una relación significativa. Además, la correlación de Spearman fue de 0,530 que significa que existe una correlación positiva media.

Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,533 predice que la dimensión comunicación efectiva influye en un 53,3% en la variable compromiso organizacional, en consecuencia, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H_{i2}: La dimensión funciones de la comunicación influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

H₀₂: La dimensión funciones de la comunicación no influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión funciones de la comunicación y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de correlación	,259
	funciones	Sig. (bilateral)	,232
	de la	N	23
	comunicación	R	,259

Nota, se evidencia el análisis correlacional entre la dimensión funciones de la comunicación y el compromiso organizacional

Según la Tabla 9, muestra que el valor sig. es 0,232 que es mayor a 0,05 valor establecida para la investigación, por consiguiente, no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable, en consecuencia, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

H_{i3}: La dimensión canales formales de la comunicación influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

H₀₃: La dimensión canales formales de la comunicación no influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión canales formales de la comunicación y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión canales formales de la comunicación	Coefficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	,610
		N	23
		R	,112

Nota, se evidencia el análisis correlacional entre la dimensión canales formales de la comunicación y el compromiso organizacional

Según la Tabla 10, muestra que el valor sig. es 0,610 que es mayor a 0,05 valor establecida para la investigación, por consiguiente, no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable, en consecuencia, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 4

H_{i4}: La dimensión barrera de la comunicación influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

H₀₄: La dimensión barrera de la comunicación no influye significativamente en el compromiso organizacional de docentes.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión barrera de la comunicación y el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	,190
	barrera de la comunicación	Sig. (bilateral)	,386
		N	23
		R	,189

Nota, se evidencia el análisis correlacional entre la dimensión barrera de la comunicación y el compromiso organizacional

Según la Tabla 11, muestra que el valor sig. es 0,386 que es mayor a 0,05 valor establecida para la investigación, por consiguiente, no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable, en consecuencia, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Acerca del objetivo general: Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el compromiso organizacional de docentes en la E.E.B. Isabela, Palenque 2021. Traverso *et al.*, (2017) sostienen que la comunicación efectiva consiste en buscar los ambientes adecuados para que la plática entre el emisor y receptor se codifique adecuadamente, de esta manera, se evita malos entendidos. En la tabla 2, el 65% de los participantes valoran en el nivel alto la variable comunicación efectiva, lo que coincide con la postura de Traverso *et al.*, (2017) puesto que, los docentes han logrado alcanzar el manejo adecuado de los canales, barreras y funciones de la comunicación para mejorar la eficiencia y productividad en su trabajo. Además, concuerda con el aporte de Habermas (1987), en la Teoría de la Acción Comunicativa, quien afirma que para transferir información se requiere de un enfoque racional según los niveles de comprensión de la estructura organizacional, lo que infiere que es necesario utilizar la razón para emitir juicios, ideas o mensajes de esta manera, se logra una buena comunicación que permita desarrollar relaciones interpersonales y este acorde al grupo social con el que se está interactuando. Por otra parte, el estudio reporta que la comunicación efectiva influyen en la variable compromiso organizacional con el valor sig. (0,450) y Rho (0,432), concordando con la investigación de Cunha & Souza (2018) quienes también refirieron que hay un 60% de influencia de la comunicación efectiva en la organización lo cual repercute en el compromiso afectivo de los trabajadores, dado que este se presenta como resultado de acciones estratégicas institucionales, lo cual se complementa con Mukelabai (2021) quién en su estudio afirma que la comunicación efectiva influye en el compromiso, basado en la teoría de sistemas, detalla que toda estructura jerárquica tiene componentes que no pueden funcionar sin el apoyo y la dirección de otros, asimismo el ambiente que da un panorama sobre las relaciones forjadas, lo cual afecta el compromiso de los trabajadores sobre todo del nivel operativo que es el más básico dentro de la jerarquía de la organización. Es decir, la comunicación efectiva es un factor preponderante para el logro del compromiso organizacional, ya que si se logra transmitir información de manera adecuada los colaboradores de una institución educativa pueden cumplir con sus responsabilidades laborales, sin ningún percance. Así también, se

contrapone con la investigación de Medina (2016), en la Institución Efraín Pérez, demostrando que la carencia en la efectividad de la comunicación en los profesores fue de un 20%, lo que ha generado un bajo compromiso y desconfianza en la administración, debido al desinterés de la autoridad en generar información clara y precisa lo que trajo como consecuencia la desmotivación y el incumplimiento en las actividades encomendadas.

En cuanto al compromiso organizacional el 65% de los informantes lo valoran en un nivel alto (Tabla 2), desde esta misma perspectiva Hernández *et al.*, (2018) quienes mencionan que el compromiso organizacional es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con las metas y objetivos de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella, lo que significa que los docentes logran desarrollar el sentido de pertenencia por la institución, trabajan y colaboran de forma voluntaria por el bienestar de la comunidad educativa. Asimismo, los datos del presente estudio están en concordancia con lo expuesto por Rappaport (1987) en la Teoría de la Psicología Comunitaria, al manifestar que el empoderamiento permite la participación activa, responsable y autónoma de los trabajadores para conseguir logros institucionales. Asimismo, coincide con los resultados de Salazar (2018) y Castagneto (2020) quienes manifestaron que el compromiso organizacional es evidente en los docentes de las instituciones educativas que trabajan por el bienestar colectivo de la comunidad educativa. De esta manera, los docentes que logren adquirir el compromiso organizacional son aquellos que trabajarán para lograr los objetivos y metas institucionales.

Asimismo, tenemos el objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión habilidades comunicativas en el compromiso organizacional de docentes, los referentes teóricos mencionan que el desarrollo de habilidades de comunicación ha logrado abarcar más claridad de ideas antes de comunicar, al comprender el entorno físico y humano cuando se comunican (Shonubi y Akintaro, 2016). En la Tabla 3, los resultados muestran que los encuestados valoran en un nivel alto 65,2 % a la dimensión habilidades comunicativas. Lo que concuerda con Shonubi y Akintaro (2016), se puede inferir que los líderes pueden planificar la comunicación la cual debe ser horizontal o vertical; resaltando que la retroalimentación efectiva y el progreso de seguimiento tienen

una implicancia en el desempeño que deja ver el tipo de compromiso del trabajador. Asimismo, los datos del estudio van acorde a Philips y Pittman (2009) y su complemento a la teoría de acción comunicativa que sostiene que el poder y el dominio están directamente relacionados con la comunicación que se encuentra entre los sistemas sociales en el nivel macro y su interacción con el entorno en el nivel micro. Al respecto, el estudio reporta que existe influencia entre la dimensión habilidades comunicativas y el compromiso organizacional dado los valores sig. (0,009) y Rho (0,530) lo cual se asemeja a los datos de la investigación de Soares (2016) que infiere que existe influencia en un 65%, ya que las habilidades de comunicación de parte de la dirección son vitales no solo en la toma de decisiones sino en transmitir los resultados y la intención de las decisiones a otras personas, asimismo detalla que el compromiso se ve influenciado por el clima organizacional, así también Leonard *et al.*, (2011) asegura que los equipos de trabajo tienen que tener capacidad de escucha, lectura, escritura y habla para generar compromiso organizacional, debido a que el compromiso dentro de una organización se logra a través del trabajo en conjunto y en equipo para que todos sean entes activos y dinámicos en el logro de las metas institucionales.

Así también se tiene como objetivo específico 2: Establecer la influencia de la dimensión funciones de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes, la revisión teórica reporta que la función comunicativa es responsabilidad individual y esta juega un papel importante en el desarrollo del compromiso organizacional del equipo de trabajo, la cultura muestra resultados favorables para una institución educativa en la que todos los miembros trabajan para lograr un efecto positivo (Mukelabai, 2021). Los resultados muestran que los encuestados califican en un nivel alto 61%, (Tabla 4) la dimensión funciones de la comunicación y al compromiso organizacional. Lo que coincide con la postura de Mukelabai (2021), es decir una directiva que supervisa de manera íntegra lo que se comunica y se quiere transmitir, a menudo afecta efectivamente las actitudes y el compromiso de los colaboradores. Así también, coincide con la investigación De Paula (2010) la misma que detalla que es vital que se tenga delimitado el trabajo comunicativo, lo cual está condicionado por el alcance organizacional del individuo o grupo, el respeto, estímulos, motivación, y

reconocimiento que son necesarios, para lograr dicho éxito, sosteniendo que el compromiso organizacional se ratifica en un clima laboral estable, por otro lado (Farmer, Slater & Wright, 2009) en su estudio afirma que los colaboradores deben tener clara la función comunicativa para transmitir las metas y visión de la institución; es decir, el líder que logró nivelar la jerarquía de comunicación tiene más probabilidades de lograr una visión compartida, donde se reduce el tipo de compromiso del trabajador.

Los resultados inferenciales establecen que no existe influencia entre la dimensión habilidades comunicativas y la variable compromiso organizacional, dado el valor sig. (0,009) y Rho (0,530) por consiguiente la dimensión y la variable son independientes. Estos resultados concuerdan a lo expuesto por Bath (2001) quien contrasta con la Teoría de Acción Comunicativa de Jürgen Habermas y su trabajo asociado a la comunicación conductual, acción orientada al entendimiento mutuo, detalla que en la práctica el cumplimiento de la función comunicativa y el compromiso en la organización está ligada según la estructura social de la institución, es decir, esta forma de dirección define la participación y flujo de la información, mientras más rígida sea, será más difícil lograr efectividad. Por otra parte, se opone al resultado de la investigación de Castro (2018) quien demuestra que la función de la comunicación es decir, quién se comunica con quién sobre qué, tiene cómo implicancia la efectividad, asimismo la persona a cargo transmite lo que necesita de su trabajo, según sus capacidades, sin embargo el compromiso de los individuos que conforman la organización depende de la sinergia del equipo conformado, es indispensable brindar amistad a los compañeros de labores para ofrecer apoyo y comprensión, lo cual es relevante en el compromiso afectivo. Una institución que adopta valores del equipo como del entorno, la responsabilidad social, la conciencia y soporte ganará mucho en el compromiso organizacional, pues la comunicación con un enfoque afectivo y asertivo garantiza el logro de objetivos organizativos que contribuirán a su eficacia y eficiencia, siendo la clave del éxito organizacional (Moura, 2016). Por ello la función comunicativa ambigua, es la fuente de conflicto interpersonal, pasamos un 70 por ciento de nuestras horas de vigilia comprometidos en algún tipo de comunicación, ya sea escribiendo, leyendo, hablando o escuchando, participamos en la transferencia y

comprensión del significado entre individuos; aquellas personas que saben comunicarse se están preparando para el éxito; pues aquellas instituciones que facilitan una buena comunicación, tanto dentro de sus paredes como con sus estudiantes, se preparan para el éxito, por ello la función comunicativa tiene cuatro propósitos control, motivación, información y expresión emocional (Medina, 2016). Es importante para la función comunicativa identificar el tipo de compromiso, algunas personas están comprometidas con su trabajo porque aman lo que hacen o porque sus objetivos se alinean con los de la organización. Otros pueden quedarse porque temen lo que podrían perder si se van, de igual manera, pueden quedarse porque se sienten obligados con la empresa o con su gerente, para ayudar a los miembros del equipo a sentirse comprometidos con la institución de una manera positiva, es relevante que la autoridad conozca a su equipo ya que los tipos de compromiso pueden tener un efecto negativo en el bienestar, la autoestima y la satisfacción laboral de una persona (McKinsey, 2018). Pues la interpretación de la composición de compromiso organizacional y la función comunicativa consiste principalmente en aportes de vínculos emocionales del individuo con respecto a la organización, por ende, cuando los gerentes carecen de capacidades suficientes, administran a los empleados de manera ineficaz, esto puede resultar en desastrosos y costosos impactos en el éxito organizacional.

Asimismo, como objetivo específico 3 se tiene: Identificar la influencia de la dimensión canales formales de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes, los referentes teóricos mencionan que los canales formales de la comunicación, hacen referencia a la información oficial que se transmite por medio de canales o rutas idóneas y predefinidas (Bateman y Snell, 2009). Los resultados muestran que los participantes valoran en un nivel alto la dimensión canales formales de la comunicación, con un 48 % (Tabla 5), lo que se asemeja a lo expuesto por Bateman y Snell (2009), se puede inferir que si el flujo de la información está controlado no se requiere de un gran esfuerzo para comunicarse correctamente, es decir, ayudan a lograr la efectividad en el proceso de la comunicación, previene la desinformación y ayuda a mejorar el control dentro de cualquier organización. Además, el estudio reporta que no existe influencia entre la dimensión canales formales de la comunicación con el

compromiso organizacional a través del valor sig. (0,610) lo que concuerda con el aporte de Kemmis (2000) quien complementa el discurso teórico de Habermas y ofrece una forma de entender a los participantes, a través de perspectivas estructuradas por los imperativos contrastantes y a veces contrapuestos, para poder hacer efectiva la comunicación en un sistema institucional. A su vez, contrasta con la investigación de Phdessay (2017), quién afirma que los directivos deben identificar en qué campo se debe optimizar la comunicación, qué canal y forma a utilizar ya sea formal o informal deben emplear un enfoque personal, ya que se desarrolla rápidamente y es más favorable, que la formalidad, para generar compromiso entre el equipo de trabajo, lo que forja afectividad, también Morejón (2020) afirma en su investigación que a pesar de que no se cuenta con un plan de comunicación interna, la comunicación es efectiva debido a que se utilizan los canales adecuados, tanto los formales como los informales, asimismo el contenido y tono de los mensajes, deben ser recados que el receptor encuentre valiosos, precisos y de corta duración, además se pueden utilizar herramientas de comunicación como correo electrónico, WhatsApp, Microsoft Teams, entre otras plataformas instantáneas que facilitan el proceso, por ello la directiva encargada tiene que transmitir y mantener una actitud positiva; la comunicación a través de los diferentes canales es necesaria en cualquier organización para cumplir los objetivos, el trabajo en equipo y el éxito individual. Cuando la comunicación individual y grupal bidireccional es eficaz entre los colaboradores, se genera una mayor satisfacción laboral. Siendo la comunicación bidireccional la herramienta que permite a las autoridades delegar de manera efectiva, crear estrategias para mejorar el éxito departamental y alinear apropiadamente las metas de la organización.

Y finalmente el objetivo específico 4: Distinguir la influencia de la dimensión barreras de la comunicación en el compromiso organizacional de docentes, para Bateman y Snell (2009), las barreras de la comunicación son interferencias que entorpecen el ingreso de un mensaje de manera clara y correcta en el proceso comunicativo. Los resultados muestran que un 52% (Tabla 6) de los encuestados valoran en un nivel alto la barrera de la comunicación y el compromiso organizacional. Va acorde con el aporte de Bateman y Snell (2009) porque las barreras obstruyen y dificultan la

comprensión de un mensaje, este accionar puede generar atrasos y malos entendidos, dificultando el sentido de colaboración de la comunidad educativa. Asimismo, Hyderabad (2016) quien detalla que en la institución existen múltiples y transversales equipos funcionales que muestran poca tolerancia para una autoridad incuestionable, por ello hay que trabajar la participación y el arte de la persuasión para encontrar una coincidencia emocional correcta con la audiencia y derribar cada barrera comunicacional, por ello la comunicación no debe ser unidireccional. Asimismo, asevera una diferenciación entre acción comunicativa y acción estratégica, de manera pragmática, entre el aspecto del contenido de cualquier mensaje y la relación de un mensaje con los diversos elementos, ya que siendo estratégicos podemos deslindar las barreras comunicativas. Así también, el estudio muestra que la dimensión barrera de la comunicación no tiene influencia con Rho (0,190) y sig. (0, 610) en el compromiso organizacional docente, por lo que coincide con la investigación De Paula (2010) quién expone que las barreras más comunes de su institución son de tipo personal, la personalidad moldea el comportamiento del trabajador en el entorno laboral, detalla que la abundante información e información incompleta produce reuniones innecesarias e información fragmentada, por lo cual es necesario priorizar, asimismo asegura que la autoridad de la directiva influye en la actitud del equipo hacia las órdenes. Las barreras en la comunicación no tienen implicancia en el compromiso del equipo ya que el carácter estratégico de la directiva determinará la solución a las distintas barreras, asimismo detallan que los grupos de interés internos han generado una actitud de comunicación constante e intercambio de conocimiento según especialidad en la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. La comunicación efectiva tiene influencia significativa en el compromiso organizacional de los docentes de la E.E.B. Isabela, Palenque, 2021, siendo el valor sig. 0,045 (Tabla 7) y el coeficiente de Spearman 0,432 con respecto a R (regresión lineal) el valor 0,423 predice que la variable comunicación efectiva influye en un 42,3% en la variable compromiso organizacional. Asimismo, el 65% de la población coincide en calificar en el nivel alto el compromiso organizacional y la comunicación efectiva (Tabla 2).
2. Igualmente, la dimensión habilidades comunicativas tienen influencia significativa en el compromiso organizacional de docentes, según el valor sig. es 0,009, además la correlación de Spearman es de 0,530 (Tabla 8). Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,533 predice que la dimensión comunicación efectiva influye en un 53,3% en la variable compromiso organizacional, así también un 65,2% de la población coincide en calificar en el nivel alto las habilidades comunicativas y compromiso organizacional (Tabla 3).
3. Asimismo, la dimensión funciones de la comunicación no tiene influencia en el compromiso organizacional de docentes; siendo el valor sig. es 0,232 (Tabla 9) por consiguiente, no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable, en consecuencia. Conjuntamente se presenta que un 61% de la población concuerda en calificar en el nivel alto las funciones de la comunicación y con el compromiso organizacional (Tabla 4).
4. Igualmente, la dimensión canales formales de la comunicación no influye en el compromiso organizacional de docentes, siendo el valor sig. es 0,610 (Tabla 10) por consiguiente, no existe una relación significativa. Asimismo, un 48% de la población coincide en calificar en el nivel alto la comunicación a través de canales formales y el compromiso organizacional (Tabla 5).
5. Y finalmente la dimensión barrera de la comunicación no influye en el compromiso organizacional de docentes, asimismo siendo el valor sig. es 0,386 (Tabla 11), se afirma que no existe una relación significativa, del mismo modo se presenta que un 52% de la población coincide en valorar en un nivel alto las barreras de la comunicación y compromiso organizacional (Tabla 6).

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a la comunicación efectiva, se recomienda a la directora trabajar estrategias de comunicación abierta para generar confianza, a través de la coordinación social en la que los actores movilizan el potencial de racionalidad dado con el lenguaje ordinario y de acuerdo a la motivación (Habermas, 1987). Asimismo, con respecto al compromiso organizacional, se recomienda la formulación de nuevas políticas institucionales para diseñar entornos virtuales y físicos de acuerdo a las necesidades, lo que ayudará a la organización a realizar sus funciones de manera más eficiente (Meyer y Allen, 1991).

Igualmente, en cuanto a la dimensión habilidades comunicativas, es importante que toda la plana docente y la autoridad a través de talleres, mejoren la capacidad de comunicarse con los colegas, perfeccionando sus habilidades para dar y recibir mensajes, además de emplear la retroalimentación constructiva (Bateman y Snell, 2009). Lo cual tiene implicancia en el compromiso organizacional, en el estado psicológico propio de las relaciones de los colaboradores con la organización, lo que fomenta el sentido de pertinencia (Meyer y Allen 1991).

Asimismo, la dimensión funciones de la comunicación, la dirección debería impulsar una cultura transparente, que incentive un ambiente social de apoyo y la interacción efectiva (Bateman y Snell, 2009), esto se puede lograr con la digitalización en desarrollo de la función comunicativa tales como: informar, persuadir y motivar, lo que ayuda a la directora a construir una cultura de apertura y transparencia, además de involucrar a la plana profesional en torno a los objetivos de la organización (Widodo y Damayanti, 2020).

Igualmente, la dimensión canales formales de la comunicación, la directora debe implementar políticas, reglas, órdenes y procedimientos, a través de los diferentes canales lo que mejora el flujo de información y fomenta la colaboración dentro del equipo, entendiendo la diversidad de la plana profesional (Saini, 2021).

Y finalmente la dimensión barrera de la comunicación, los docentes y la directiva deben idear estrategias a través de un manual de buenas prácticas hacia la comprensión de cuáles son las barreras comunicacionales que se enfrenta, ya que estas interferencias entorpecen el ingreso de un mensaje de manera clara y correcta en el proceso comunicativo (Bateman y Snell 2009).

REFERENCIAS

- Alan Neill , D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Ahmad, N., and Oranye, N. O. . (2010). *Ahmad, N., and Oranye, N. O. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. J. Nurs. Manag. 18, 582–591. . doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x.*
- Alvarez , G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *18*, 73-88.
- Arispe , C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada , O., Acuña , L., & Arellano , C. (2020). *La Investigación Científica* (1 ed.). Guayaquil : Universidad Internacional del Ecuador.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). . *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. (8a ed)*. México: McGraw-Hill.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica . Ecuador : Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.*
- Calderón D, .. (2017). *La comunicación eficaz en el rendimiento escolar de los niños de quinto año de educación básica de la unidad educativa juan benigno vela del cantón ambato provincia de tungurahua. Ambato.*
- Carrasco , D. (2015). *Metodología de la investigación científica . Lima : San Marcos.*
- Carrasco, E., & Andrade, D. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.*
- Castagneto, J. (2020). *Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zevallos Mata.*
- Castro, M. (2018). *La comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en La comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018. Tesis Posgrado Universidad Cesar Vallejo.*
- Cunha & Souza. (2018). *La relación entre comunicación y compromiso en las organizaciones. Morumbi , Brasil: Revista de Administración .Universidad Federal de Santa María , vol. 11 , no. 1 , págs. 1.*

- De Paula, L. (2010). *relaciones efectivas en las organizaciones*. Comunicación social - Relaciones públicas, de acuerdo con la resolución 002/84 del Consejo Federal de Educación.
- Dimbleby & Burton. (1990). *Realimentación. En: Más que palabras Introducción a la teoría de la comunicación*. São Paulo: Summus.
- Fainholc, B., Hervi, H., Romero, R., & Halal, C. (2015). *Formación del profesorado y el uso pedagógico de las Tic*. Revista de Educación a Distancia.
- Farmer, Slater & Wright. (1998). *El papel de la comunicación en Lograr una visión compartida bajo un nuevo liderazgo organizacional*. Revista de Relaciones Públicas Research, 10, 219-235. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1004_01.
- Foster-Fishman, P., & Keys, C. (1997). The Person/Environment Dynamics of Employee Empowerment: An Organizational Culture Analysis. *Am J Community Psychol*, 25, 345-369. Obtenido de <https://doi.org/10.1023/A:1024628711026>
- Gamboa & Sotelo. (2019). "el clima organizacional y su influencia en la comunicación eficaz entre el personal administrativo que labora en la empresa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias ubicada en lima, 2019".
- García Cadena, C. H. (2006). "La medición en ciencias sociales y en la psicología", en *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, de René Landeros Hernández y Mónica T. González Ramírez (comp.),. México: Trillas.
- Garrido, L. (2011). Habermas y La Teoría de la Acción Comunicativa. *Razon y palabras*, 16(75), 3-10.
- Gavela, M. (2017). *Estrategias de Comunicación para el fortalecimiento de la comunicación interna de la Unidad Educativa particular "Charles Darwin"*. Quito.
- Gavela, M. (2017). *Estrategias de Comunicación para el fortalecimiento de la comunicación interna de la Unidad Educativa particular "Charles Darwin"*. Quito.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. Volumen 2: Crítica de la razón*.

- Henández , B., Ruiz , M., Ramirez , V., Sandoval , S., & Menendez , L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo* , 8(1), 820-846 .
- Henández , R., Fernández , C., & Baptista , P. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas* . Mexico : McGrawHill Education .
- Hernández , R., Fernadez , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico : McGrawHill Education .
- Hinojosa , S., & Tuero , D. (2016). *la Comunicacion efectiva y lacialidad de servicio del personal administrativo en el organismo superior de la inversion en ingenieria y minas.*
- Hyderabad, R. (2016). *Training Program on Effective Communication.* Andhra Pradesh, India.
- INEVAL. (2021). *Ecuador mejoro su sistema educaivo en los ultios 7 años.*
- Keys, C., McConnell, E., Motley, D., Liao, C. and McAuliff, K. (2017). *The What, How and Who of Empowerment: Reflections on an Intellectual History.* In M. Bond, I. Serrano-García and C. Keys (Eds.). *APA Community Psychology Manual. Theoretical Foundations, Basic Concepts, and Emerging Challenges* (Vol. 1). American Psychological Association.
- Lema , S. (2016). *¿Cómo elaborar una encuesta o cuestionario de investigación ?* Obtenido de Scielo: <https://www.gestion.org/wp-content/uploads/2016/06/logoblanco-1.png><https://www.gestion.org/author/sandralema/>
- Leonard, K. M., Van Scotter, J. R., Pakdil, F., Chamseddine, N. J., Esatoglu, E., Gumus, M., Koyuncu, M., Wu, L. L., Mockaitis, A. I., Salciuviene, L., Oktem, M. K., Surkiene, G., & Tsai, F. (2011). *Examining Media Effectiveness across Cultures and National Borders: A Review and Multilevel Framework.* *International Journal of Cross Cultural Management*, 11, 83-103. <https://doi.org/10.1177/1470595810389790>.
- McKinsey , A. (2018). *Los cinco razgos distintivos de las organizaciones ágiles* . Estados Unidos : McKinsey & Company.
- Medina, A. (2016). *Plan estratégico de comunicación efectiva, para mejorar el ambiente de trabajo en la escuela estatal Efraín Perez, Valencia.*

- Meyer , J., & Allen , N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación* . New Jersey : ThousandOaks, CA.
- Meyer&Allen. (1991). *De la guía de usuarios académicos de la encuesta sobre el compromiso de los empleados de TCM:Meyer, JP y Allen, Nueva Jersey (2004). Encuesta académica sobre el compromiso de los empleados de TCMguía del usuario*. Londres, Ontario, Canadá: Universidad.
- Moore, K. (2021). *Workplace communication statistics* . Obtenido de <https://pumble.com/learn/communication/communication-statistics/>
- Morejón, I. (2020). *plan de comunicación interna para el personal administrativo de la universidad técnica de Babahoyo y el clima organizacional*.
- Moura L, .. (2016). *La importancia de la comunicación en contexto organizacional*. Setúbal,: Universidad Pereira.
- Mukelabai M. Musheke, Jackson Phiri. (2021). *The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory*. DOI: 10.4236 / ojbm.2021.92034: Graduate School of Business, University of Zambia, Lusaka, Zambia.
- Navarrete M, .. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. Ambato – Ecuador .
- O'Reilly, C. A., and Chatman, J. . (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification, and internationalization on prosocial behaviour*. *J. Appl. Psychol.* 71, 492–499. . doi: 10.1037/0021-9010.71.3.492.
- Palomino , J., Peña , J., Zevallos , G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Perú: Editorial San Marcos.
- Paulino, RD, Vasconcelos, CR, Alves, W., Neto, JT, Torres, PJ y Lima, A. É. (2011). *Compromiso organizacional aplicado en organizaciones de Paraíba*. En Convibra.: (Dakota del Norte).
- Rappaport , J., & Seidman , E. (2000). *Community Psychology*. New York : Handbook of Community Psychology.
- Rappaport, J. (1987). *Términos de empoderamiento / ejemplos de prevención: Hacia una teoría para la psicología comunitaria*. *Am J Commun Psychol* 15, 121-148 . <https://doi.org/10.1007/BF00919275>.

- Ríos , M., Pérez , L., & Ferrer, J. (2015). Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones del compromiso organizacional. *Teoría y Praxis* , 11(1), 37-58.
- Ruíz , R., & Jimenez , J. (2016). *Niveles de la comunicación Efectiva en la colaboración de las entidades financieras*. Cajamarca .
- Saini. (2021). *Predicting organisational commitment: The role of line manager communication, employee trust and job satisfaction*. South African Journal of Business Management, 52(1), a2355. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2355>.
- S, M. (2009). *Metodología y técnica participativa: Teoría y práctica de una estrategia de investigación participativa*. Catalunya: Editorial UOC.: Editorial UOC.
- Salazar , P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito: Universisas Andina Simón Boliívar.
- Salvador , M., & Sánchez , A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigación Altoandinas*, 20 (1), 115-124.
- Schreiner, C. S. (2009). *Handbook of Research on Assessment Technologies, Methods, and Applications in Higher Education*. University of Guam, Guam: DOI: 10.4018/978-1-60566-667-9.
- Shonubi & Akintaro. (2016). *The Impact Of Effective Communication On OrganizationalPerformance*. The International Journal of Social Sciences and Humanities InventionVolume 3 issue 3 2016 page no.1904-1914 ISSN: 2349-2031.
- Soares, M. (2016). *Comunicación interna y compromiso organizacional*. Cátia Filipa Sousa.
- Think Talent. (2021). *¿Como implemeto un programa de bienestar en mi organización?* México: Think Talent.

- Töre, T. (2013). *Developing a model for effective communication of user research findings to the design process.*
- Traverso, P., Williams , B., & Palacios , I. (2017). *la comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios .* Samborondon : Universidad ECOTEC.
- Widodo & Damayanti . (2020). *Validity of job satisfaction in mediation: The effect of reward and personality on organisational commitment. Management Science Letters, 10(2020), 2131–2138.*

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
COMUNICACIÓN EFECTIVA	<p>Para Traverso et al. (2017) la comunicación efectiva consiste en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, provechosa, y eficiente; evitando interpretaciones erróneas.</p>	<p>La comunicación efectiva se medirá a través de las habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales formales de la comunicación, barreras de la comunicación, mediante un cuestionario de escala de Likert.</p>	Habilidades comunicativas.	Comunicación oral	<p align="center">Escala Ordinal</p> <p align="center">1.Nunca 2.A veces 3.Siempre</p>
				Comunicación no verbal	
				Comunicación escrita	
				Escucha activa	
				Retroalimentación constructiva	
			Control		
			Funciones de la comunicación.	Motivación	
				Expresión emocional	
				Información	
			Canales formales de la comunicación.	Descendente	
				Ascendente	
				Horizontal	
			Barreras de la comunicación.	Percepción selectiva	
				Lenguaje	
				Emociones	
				Comunicación políticamente correcta	

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Hernández, et al. (2018) afirman que el compromiso organizacional es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los objetivos y metas de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella.	El compromiso organizacional se medirá a través del compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo mediante un cuestionario de escala de Likert.	Compromiso Afectivo	Externa	Escala Ordinal 1.Nunca 2.A veces 3.Siempre
				Interna	
				Realización personal	
				Sentido de pertenencia	
			Compromiso Continuo	Afiliación	
				Inversión	
				Falta de alternativas	
			Compromiso Normativo	Necesidad.	
				Contrato psicológico	
				Normas sociales	
				Agradecimiento	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario que evalúa la Comunicación efectiva

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar la comunicación efectiva en docentes, el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

1.Nunca - 2. A veces - 3 Siempre

	Dimensión 1: Habilidades comunicativas	1	2	3
1	Expresa sus ideas con claridad y coherencia.			
2	Entona de forma matizada y con el tono y volumen de voz adecuado.			
3	Posee un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.			
4	Considera que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente.			
5	Considera que escucha e interpreta de manera correcta los mensajes.			
6	Acepta con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.			
7	Atiende de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor.			
	Dimensión 2: Función de la comunicación	1	2	3
8	Considera que es motivado por el personal directivo, entre otros, para realizar su labor en la institución educativa.			
9	Considera que en la institución educativa el personal docente tiene oportunidad de expresar sus sentimientos y/o emociones.			

10	Considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.			
11	Considera que el personal docente recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.			
	Dimensión 3: Canales formales de la comunicación	1	2	3
12	La directora interactúa a través de diferentes medios de comunicación con otros actores del sistema educativo que pertenecen a un distinto nivel jerárquico.			
13	Considera que existe un trabajo coordinado entre las autoridades correspondientes y el personal docente para alcanzar los objetivos previstos.			
14	Las acciones de comunicación que realiza con sus colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo.			
15	Considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.			
16	Considera que puede entablar un diálogo productivo con sus colegas.			
	Dimensión 4: Barreras de la comunicación	1	2	3
17	Considera que los demás respetan sus opiniones o sugerencias, así no estén de acuerdo con sus ideas.			
18	Existe buena comunicación interpersonal entre los integrantes de la institución educativa.			
19	Siente la libertad de expresar sus opiniones sin temor a represalias.			
20	Considera que utiliza palabras pertinentes para comunicar sus ideas o emociones.			

Anexo 3: Ficha técnica de la variable Comunicación efectiva

FICHA TÉCNICA SOBRE COMUNICACIÓN EFECTIVA

1. **NOMBRE** : Escala para medir la comunicación efectiva en docentes
2. **AUTORES** : Thomas S. Bateman y Scott A. Snell
3. **FECHA** : 2009
4. **ADAPTACIÓN** : Coello Santana, Mercedes Esther
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2021
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de la comunicación efectiva en sus dimensiones: habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica Isabela de Palenque
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual

9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente

10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preguntas

11. **Nº DE ÍTEMS** : 20

12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1º Habilidades comunicativas: 7 ítem

Comunicación oral: 1,2 ítems
Comunicación no verbal: 3 ítems
Comunicación escrita: 4 ítems
Escucha activa: 5 ítems
Retroalimentación constructiva: 6 ítems
Control: 7 ítems

2º Funciones de la comunicación: 4 ítems

Motivación: 8 ítems
Expresión emocional: 9 ítems
Información: 10,11 ítems

Total, de ítems: 20

3º Canales formales de la comunicación: 5 ítems

Descendente: 12, 13 ítems
Ascendente: 14,15 ítems
Horizontal: 16 ítems

4ª Barreras de la comunicación: 4 ítems

Percepción selectiva: 17 ítems
Lenguaje: 18 ítems
Emociones: 19 ítems
Comunicación políticamente correcta: 20 ítems

13. EVALUACIÓN

Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Habilidades comunicativas 7		Funciones de la comunicación 4		Canales formales de la comunicación 5		Barreras de la comunicación 4	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	7	1	4	1	5	1	4
Medio (2)	8	14	5	8	6	10	5	8
Alto (3)	15	21	9	12	11	15	9	12

Evaluación de la variable

Niveles	Comunicación efectiva	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	20
Medio (2)	21	40
Alto (3)	41	60

Interpretación de los niveles

Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Los docentes que se ubican en este nivel de comunicación efectiva no logran establecer una comunicación pertinente para que el receptor reciba el mensaje de manera clara y precisa, causando improductividad e ineficacia. Su puntuación oscila entre 1 a 20.	Los docentes que se ubican en este nivel de comunicación efectiva ocasionalmente logran establecer una comunicación eficiente, esto genera malas interpretaciones y suposiciones incorrectas, obstaculizando el trabajo eficiente. Su puntuación oscila entre 21 a 40.	Los docentes que se ubican en este nivel de comunicación efectiva logran comprender y escuchar de manera pertinente la información compartida, de esta manera, se fortalece el trabajo en equipo y el rendimiento del profesorado. Su puntuación oscila entre 41 a 60.

14: Validación: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue evaluado por tres expertos quienes evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15: Confiabilidad: A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,857. Con respecto a la prueba ítem total los valores oscilan entre 0,841 y 0,865.

Anexo 3: Confiabilidad

Cuestionario que mide la comunicación efectiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

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
0001 VAR0	49,8095	24,862	,430	,852
0002 VAR0	49,9524	24,148	,499	,849
0003 VAR0	50,0000	22,800	,639	,842
0004 VAR0	50,0476	24,248	,449	,851
0005 VAR0	49,8571	25,129	,326	,855
0006 VAR0	50,0952	25,490	,193	,861
0007 VAR0	49,9048	26,290	,051	,865
0008 VAR0	50,3810	21,848	,600	,844
0009 VAR0	49,9524	23,248	,701	,841
0010 VAR0	50,0000	23,900	,534	,847
0011 VAR0	50,0000	24,000	,513	,848
0012 VAR0	49,8571	25,229	,303	,856
0013 VAR0	49,8571	24,329	,518	,849
0014 VAR0	50,0000	23,500	,622	,844
0015 VAR0	50,1429	24,229	,448	,851
0016 VAR0	50,0476	25,248	,244	,859
0017 VAR0	50,1429	24,429	,407	,852
0018 VAR0	50,0952	23,390	,625	,843
0019 VAR0	49,9048	24,690	,401	,853
0020 VAR0	49,7143	25,414	,410	,853

Anexo 4: Validación de Expertos: Variable comunicación efectiva

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación efectiva

OBJETIVO: Medir el nivel de comunicación efectiva en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Macias Luzarraga María Leonor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa, especialidad en Gestión de Procesos Educativos.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	


 Mg. María Leonor Macias Luzarraga
 C.I. 0908696339

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	T. insatisfecho			T. satisfecho			Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Observaciones
				Insatisfecho	Satisfecho	T. insatisfecho	T. satisfecho							
Comunicación Efectiva. Según Ruiz y Jiménez (2016) es una forma de comunicación, que logra transmitir el mensaje de forma clara y precisa por parte de quien lo emite hacia el que lo recibe, sin que haya dudas, confusiones o malas interpretaciones.	Habilidades comunicativas.	Comunicación oral	Expresa sus ideas con claridad y coherencia.						Si	Si	Si	Si		
			Entona de forma matizada y con el tono y volumen de voz adecuado.						Si	Si	Si	Si		
		Comunicación no verbal	Posee un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.							Si	Si	Si	Si	
		Comunicación escrita	Considera que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente.							Si	Si	Si	Si	
		Escucha activa	Considera que escucha e interpreta de manera correcta los mensajes.							Si	Si	Si	Si	
		Retroalimentación constructiva	Acepta con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.							Si	Si	Si	Si	
		Control	Atiende de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor.							Si	Si	Si	Si	
	Funciones de la comunicación.	Motivación	Considera que es motivado por el personal directivo, entre otro, para realizar su labor en la institución educativa.							Si	Si	Si	Si	
		Expresión Emocional	Considera que en la institución educativa el personal docente tiene oportunidad de expresar sus sentimientos y/o emociones.							Si	Si	Si	Si	
		Información	Considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.							Si	Si	Si	Si	
	Información	Considera que el personal docente recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.							Si	Si	Si	Si		
Canales	Descendente	La dirección interactúa a través de							Si	Si	Si	Si		

		Considera que existe un trabajo coordinado entre las autoridades correspondientes y el personal docente para alcanzar los objetivos previstos.				Si	Si	Si	Si		
	Ascendente	Las acciones de comunicación que realiza con sus colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo.				Si	Si	Si	Si		
		Considera que sus inquietudes y sugerencias son aceptadas por la autoridad correspondiente.				Si	Si	Si	Si		
	Horizontal	Considera que puede entablar un diálogo productivo con sus colegas.				Si	Si	Si	Si		
Barreras de la comunicación.	Percepción selectiva	Considera que los demás respetan sus opiniones o sugerencias, así no estén de acuerdo con sus ideas.				Si	Si	Si	Si		
	Lenguaje	Existe buena comunicación interpersonal entre el directivo y la plana docente de la institución educativa.				Si	Si	Si	Si		
	Emociones	Siente la libertad de expresar sus opiniones sin temor a represalias.				Si	Si	Si	Si		
	Comunicación Politicamente correcta	Considera que utiliza palabras pertinentes para comunicar sus ideas o emociones.				Si	Si	Si	Si		



Mg. María Leonor Macías Luzarraga
C.I. 0908696339

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y NOMBRES: MACIAS LUZARRAGA MARIA LEONOR
CEDELA DE IDENTIDAD: 0908696339
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Palenque, julio 18 de 1963
DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Calle La Rocha y Av. Juan C. Aspiazu
TELEFONO DE DOMICILIO: 052-917330
CELULAR: 0999188599
CORREO ELECTRONICO: mariamacias@hotmail.com
ESTADO CIVIL: Casada

TITULOS OBTENIDOS:

BACHILLER: EN COMERCIO Y ADMINISTRACION ESPEC.
SECRETARIADO BILINGÜE. COLEGIO PARTICULAR SAN FRANCISCO DE
ASIS (1981)
SUPERIOR:

PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA
ESPECIALIZACION LENGUAS Y LINGUISTICAS.
UNIVERSIDAD ESTATAL DE
GUAYAQUIL (1988)

ADMINIS
BOLIVAR

LICENCIADA EN CC.EE MENCION SUPERVISION Y
TRACION EDUCATIVA. UNIVERSIDAD ESTATAL DE
(2004)

ESPECIALISTA EN GESTION DE PROCESOS EDUCATIVOS.
UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL (2010)

MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA. UNIVERSIDAD DE
GUAYAQUIL (2010)

OBRAS PUBLICADAS:

LIBRO "ROL DE LOS PADRES EN LA EDUCACION SEXUAL
DE SUS HIJOS" (2011) CERTIFICADO IEP1 001948

CURSOS Y SEMINARIOS:

INTRODUCCIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN APLICADA A LA
EDUCACIÓN TIC 1

EXPERIENCIA LABORAL:

UNIDAD EDUCATIVA "PALENOQUE" RECTORA PROPIETARIA. (1993-2011)
UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU" DOCENTE (1993 HASTA LA ACTUALIDAD)
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR COORDINADORA-DOCENTE. (2008-2012)
UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU" RECTORA ENCARGADA. (2012 HASTA LA
ACTUALIDAD)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación efectiva

OBJETIVO: Medir el nivel de comunicación efectiva en docentes.


DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Figueroa De La Rosa Otilia Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Planificación, evaluación y acreditación de la educación superior.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	



MSc. Otilia Figueroa De la Rosa

C.I. 0915410377

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	T. insatisfecho	T. insatisfecho	T. insatisfecho	Relación	Relación	Relación	Relación	Observaciones	
				insatisfecho	satisfecho	satisfecho	entre la variable y la dimensión	entre la dimensión y el indicador	entre el indicador y el ítem	entre el ítem y la opción de respuesta		
Comunicación Efectiva: Consiste en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, provechosa y eficiente; evitando interpretaciones erróneas. (Traverso, Williams y Palacios, 2017)	Habilidades comunicativas.	Comunicación oral	Expresa sus ideas con claridad y coherencia.				Si	Si	Si	Si		
			Entona de forma matizada y con el tono y volumen de voz adecuado.				Si	Si	Si	Si		
		Comunicación no verbal	Posee un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.				Si	Si	Si	Si		
			Comunicación escrita	Considera que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente.				Si	Si	Si	Si	
		Escucha activa	Considera que escucha e interpreta de manera correcta los mensajes.				Si	Si	Si	Si		
		Retroalimentación constructiva	Acepta con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.				Si	Si	Si	Si		
	Funciones de la comunicación.	Control	Atiende de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor.				Si	Si	Si	Si		
			Motivación	Considera que es motivado por el personal directivo, entre otro, para realizar su labor en la institución educativa.				Si	Si	Si	Si	
			Expresión Emocional	Considera que en la institución educativa el personal docente tiene oportunidad de expresar sus sentimientos y/o emociones.				Si	Si	Si	Si	
		Información	Considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.				Si	Si	Si	Si		
			Considera que el personal docente recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.				Si	Si	Si	Si		
		Descendente	La dirección interactúa a través de diferentes medios de comunicación con				Si	Si	Si	Si		

Canales formales de la comunicación.		otros actores de diferente nivel jerárquico. Considera que existe un trabajo coordinado entre las autoridades correspondientes y el personal para alcanzar los objetivos previstos.																
	Ascendente	Las acciones de comunicación que realiza con sus colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo. Considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.																
	Horizontal	Considera que puede entablar un diálogo productivo con sus colegas.																
	Percepción selectiva	Considera que los demás respetan sus opiniones o sugerencias, así no estén de acuerdo con sus ideas.																
Barreras de la comunicación.	Lenguaje	Existe buena comunicación interpersonal entre los miembros de la institución educativa.																
	Emociones	Siente la libertad de expresar sus opiniones sin temor a represalias.																
	Comunicación Políticamente correcta	Considera que utiliza palabras pertinentes para comunicar sus ideas o emociones.																

MSc. Otilia Figueroa De la Rosa

C.I. 0915410377

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

APELLIDOS : FIGUEROA DE LA ROSA
NOMBRES : OTILIA ELIZABETH

II. TITULOS Y / O GRADOS

- MAGISTER PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACION SUPERIOR
- LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- PROFESORA DE EDUCACIÓN BÁSICA

III. ACTIVIDAD DOCENTE

- DOCENTE EN LA EEB. FRANCISCO HUERTA RENDÓN
- INTEGRANTE DE CONSEJO EJECUTIVO 2º VOCAL PRINCPAL
- INTEGRANTE DE COMISIÓN DE GESTION DE RIESGO.



MSc. Otilia Figueroa De la Rosa
CI. 0915410377
REGISTRO. 1006-12-744871

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación efectiva

OBJETIVO: Medir el nivel de comunicación efectiva en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Murillo Vargas Máximo Mauricio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa, especialidad en Gestión de Procesos Educativos.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	

Máximo Murillo V.

Mg. Máximo Mauricio Murillo Vargas
C.I. 1206227173

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	T. insatisfecho	In. insatisfecho	Satisfecho	T. satisfecho	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Observaciones	
Comunicación Efectiva: Consiste en buscar las condiciones pertinentes para que la comunicación entre el emisor y receptor se codifique satisfactoriamente, logrando que sea eficaz, provechosa y eficiente; evitando interpretaciones erróneas. (Traverso, Williams y Palacios, 2017)	Habilidades comunicativas.	Comunicación oral	Expresa sus ideas con claridad y coherencia.					Si	Si	Si	Si		
			Entona de forma matizada y con el tono y volumen de voz adecuado.					Si	Si	Si	Si		
		Comunicación no verbal	Posee un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.						Si	Si	Si	Si	
			Comunicación escrita	Considera que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente.						Si	Si	Si	Si
		Escucha activa	Considera que escucha e interpreta de manera correcta los mensajes.						Si	Si	Si	Si	
		Retroalimentación constructiva	Acepta con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.						Si	Si	Si	Si	
	Control	Atiende de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor.						Si	Si	Si	Si		
	Funciones de la comunicación.	Motivación	Considera que es motivado por el personal directivo, entre otro, para realizar su labor en la institución educativa.						Si	Si	Si	Si	
		Expresión Emocional	Considera que en la institución educativa el personal docente tiene oportunidad de expresar sus sentimientos y/o emociones.						Si	Si	Si	Si	
		Información	Considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.							Si	Si	Si	Si
Considera que el personal docente recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.								Si	Si	Si	Si		

Cadena Arriba de la comunidad	Decisorio	<p>La dirección interactúa a través de diferentes niveles de comunicación con otros actores de diferente nivel jerárquico.</p> <p>Considera que existe un trabajo coordinado entre las subáreas correspondientes y el personal para atender los objetivos asignados.</p>					4	3	2	1	
	Reservado	<p>Las acciones de comunicación que realiza con los colegas permiten obtener un intercambio de datos relevantes para cumplir dichos objetivos.</p> <p>Considera que sus inquietudes y sugerencias son atendidas por la autoridad correspondiente.</p>					3	2	1	0	
	Reservado	<p>Considera que puede realizar un trabajo exitoso con los colegas.</p> <p>Considera que los demás respaldan sus opiniones o sugerencias, así lo valida de acuerdo con sus ideas.</p>					3	2	1	0	
	Participación pasiva	<p>Existe buena comunicación interpersonal entre los miembros de la institución educativa.</p> <p>Usa la libertad de expresar sus opiniones en forma adecuada.</p>					3	2	1	0	
Barreras de comunicación	Intercambio participativo correcto	<p>Considera que existe buena comunicación interpersonal para cumplir sus ideas o acciones.</p>					3	2	1	0	
	Intercambio participativo incorrecto						3	2	1	0	


 Mg. Marco Antonio Vergel
 C.I. 12662777

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

APELLIDOS: MURILLO VARGAS

NOMBRES: MAXIMO MAURICIO

II. TITULOS Y / O GRADOS

- MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACION BASICA, UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO.

III. ACTIVIDAD DOCENTE

- DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ARCADIO SOTO SANTANA, 2013-2016.
- DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MARIA CORDERO LEON", HASTA LA ACTUALIDAD

|

Anexo 5: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1																											
2	VARIABLE INDEPENDIENTE: COMUNICACIÓN EFECTIVA																										
3	HABILIDADES COMUNICATIVAS							Total	FUNCIONES DE LA COMUNICACIÓN				Total	CANALES FORMALES DE LA COMUNICACIÓN					Total	BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN				Total	TOTAL DE VARIABLE		
4	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7		item 8	item 9	item 10	item 11		item 12	item 13	item 14	item 15	item 16		item 17	item 18	item 19	item 20				
5	SUJETO 1	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	2	2	10	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	11	51	
6	SUJETO 2	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	11	57		
7	SUJETO 3	3	2	3	2	2	3	17	3	3	2	2	10	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	11	50		
8	SUJETO 4	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	1	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	48		
9	SUJETO 5	1	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	5	2	13	2	2	1	2	7	37		
10	SUJETO 6	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	10	50		
11	SUJETO 7	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	57		
12	SUJETO 8	3	3	3	2	3	3	20	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	56		
13	SUJETO 9	3	3	2	3	2	3	19	3	3	2	2	10	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	9	50		
14	SUJETO 10	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	58		
15	SUJETO 11	3	3	2	2	3	3	19	2	3	2	2	9	3	2	2	3	2	12	3	2	3	3	11	51		
16	SUJETO 12	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	58		
17	SUJETO 13	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	10	57		
18	SUJETO 14	2	2	2	2	2	3	15	1	1	2	2	6	2	1	2	2	2	9	2	1	3	2	8	38		
19	SUJETO 15	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	2	1	8	54		
20	SUJETO 16	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	10	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	11	55		
21	SUJETO 17	3	3	2	3	3	3	20	2	2	3	3	10	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	8	50		
22	SUJETO 18	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	10	54		
23	SUJETO 19	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	60		
24	SUJETO 20	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	9	47		
25	SUJETO 21	2	3	3	2	3	2	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11	55		
26	SUJETO 22	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	57		
27	SUJETO 23	3	3	3	2	3	3	20	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	9	48		
28																											
29																											
30																											
31																											
32																											

variable 1 com. efec

variable 2. compr. organ.



Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario que mide el Compromiso organizacional

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar el compromiso organizacional en docentes, el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

1. Nunca - 2. A veces - 3 Siempre

	Dimensión 1: Comprimo efectivo	1	2	3
1	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.			
2	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.			
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.			
4	Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.			
5	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa.			
6	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa.			
7	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.			
8	Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.			
9	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.			

10	Siento que mi labor se adapta a mis competencias.			
	Dimensión 2: Compromiso normativo	1	2	3
11	Una de sus razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.			
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			
13	Sería muy duro para mí dejar de trabajar en esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.			
14	Actualmente trabajo en esta institución más por satisfacción que por necesidad.			
15	Siento como si tuviera pocas opciones laborales como para pensar salir de esta institución educativa.			
	Dimensión 3: Compromiso continuo	1	2	3
16	Permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.			
17	Me sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa considerando todo lo que he logrado			
18	Esta institución educativa merece mi lealtad.			
19	No abandonaré esta institución educativa en estos momentos, porque tengo una obligación hacia las personas que trabajan en ella.			
20	Estoy en deuda con esta institución educativa.			

Anexo: Ficha técnica de la variable Compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : Escala para medir el compromiso organizacional en docentes
2. **AUTORES** : John P. Meyer y Notole J. Allen
3. **FECHA** : 1997
4. **ADAPTACIÓN** : Coello Santana, Mercedes Esther
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2021
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de compromiso organizacional en sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Isabela.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica Isabela de Palenque

8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preguntas
11. **Nº DE ÍTEMS** : 20
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1° Compromiso efectivo: 10 ítems

Externa: 1,2 ítems

Interna: 3,4,5 ítems

Sentido de pertenencia: 6, 7,8 ítems

Afiliación: 9,10 ítems

2° Compromiso continuo: 5 ítems

Inversión: 11,12 ítems

Falta de alternativas: 13 ítems

Necesidad: 14,15 ítems

Total, de ítems: 20

3° Compromiso normativo: 5 ítems

Contrato psicológico: 16,17,18 ítems

Normas sociales: 19 ítems

Agradecimiento: 20 ítems

13. EVALUACIÓN

Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala Cuantitativa					
	Compromiso afectivo 10		Compromiso continuo 5		Compromiso normativo 5	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	10	1	5	1	5
Medio (2)	11	20	6	10	6	10
Alto (3)	21	30	11	15	11	15

Evaluación de la variable

Niveles	Compromiso organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	20
Medio (2)	21	40
Alto (3)	41	60

Interpretación de los niveles

Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
<p>Los docentes que se ubican en este nivel de compromiso organizacional no logran identificarse con los objetivos y metas de la institución educativa, lo que provoca que se sientan desmotivados, y no cumplan con sus compromisos profesionales. Su puntuación oscila entre 1 a 20.</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel de compromiso organizacional ocasionalmente colaboran y cumplen con las actividades encomendadas por la máxima autoridad, lo que produce el atraso en la entrega de trabajos, generando grandes inconvenientes. Su puntuación oscila entre 21 a 40.</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel de compromiso organizacional logran desarrollar el sentido de pertenencia por la institución, trabajan y colaboran de forma voluntaria por el bienestar de la comunidad educativa. Su puntuación oscila entre 41 a 60.</p>

14. **Validación:** El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue evaluado por tres expertos quienes evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15. **Confiabilidad:** A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,869. Con respecto a la prueba ítem total los valores oscilan entre 0,848 y 0,872.

Anexo 7: Confiabilidad

Cuestionario que mide el compromiso organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

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	44,8095	42,462	,501	,862
VAR00002	44,9524	41,948	,558	,860
VAR00003	44,9048	42,390	,498	,862
VAR00004	44,5238	45,962	,148	,871
VAR00005	44,9048	42,490	,585	,860
VAR00006	44,7619	41,390	,664	,856
VAR00007	44,9524	42,548	,478	,863
VAR00008	44,6667	41,233	,742	,855
VAR00009	44,6667	41,233	,742	,855
VAR00010	44,6190	42,848	,530	,861
VAR00011	45,8095	41,562	,429	,865
VAR00012	45,6667	42,333	,484	,862
VAR00013	45,0952	44,390	,251	,870
VAR00014	45,1905	43,562	,219	,875
VAR00015	45,9048	46,190	,013	,878
VAR00016	45,5714	40,557	,542	,860
VAR00017	45,2857	38,214	,797	,848
VAR00018	44,6190	43,048	,498	,862
VAR00019	45,1905	39,962	,572	,859
VAR00020	45,0476	43,648	,252	,872

Anexo 8: Matriz de validación de expertos: Variable Compromiso organizacional.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso organizacional en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR Macias Luzarraga María Leonor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa, especialidad en Gestión de Procesos Educativos.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	



Mg. María Leonor Macias Luzarraga
 C.I. 0908696339

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Relación entre la variable y la dimensión				Relación entre el indicador y el ítem				Observaciones	
				Siempre	A veces	Nunca		Siempre	A veces	Nunca			
Compromiso organizacional: Es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los objetivos y metas de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella. (Hernández et al, 2018).	Compromiso Afectivo	Externa	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.				Si		Si		Si		
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.				Si		Si		Si		
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.				Si		Si		Si		
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.				Si		Si		Si		
		Sentido de pertenencia	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa				Si		Si		Si		
			Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa				Si		Si		Si		
	Afilación	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.				Si		Si		Si			
		Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.				Si		Si		Si			
	Compromiso Continuo	Inversión	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.				Si		Si		Si		
			Siento que mi labor se adapta a mis competencias				Si		Si		Si		
		Falta de alternativas	Una de sus razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.				Si		Si		Si		
			Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.				Si		Si		Si		
		Sería muy duro para mí dejar de trabajar en esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.				Si		Si		Si			

		Necesidad.	Actualmente trabajo en esta institución más por satisfacción que por necesidad.			Si	Si		Si	Si		
			Siento como si tuviera pocas opciones laborales como para pensar salir de esta institución educativa.			Si	Si		Si	Si		
Compromiso Normativo	Contrato psicológico		Permanecer en esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad, como de deseo.			Si	Si		Si	Si		
			Me sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa considerando todo lo que he logrado.			Si	Si		Si	Si		
			Esta institución educativa merece mi lealtad.			Si	Si		Si	Si		
	Normas sociales		No abandonaría esta institución educativa en estos momentos, porque tengo una obligación hacia las personas que trabajan en ella.			Si	Si		Si	Si		
	Agradecimiento		Estoy en deuda con esta institución educativa.			Si	Si		Si	Si		



Mg. Maria Leonor Macias Luzarraga
C.I. 0908696339

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso organizacional en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Figueroa De La Rosa Otilia Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Planificación, evaluación y acreditación de la educación superior.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	

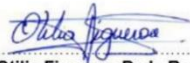

 MSc. Otilia Figueroa De la Rosa
 C.I. 0915410377

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Observaciones
Compromiso organizacional: Es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los objetivos y metas de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella. (Hernández et al., 2018).	Compromiso Afectivo	Externa	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.				Si	Si	Si	Si	
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.				Si	Si	Si	Si	
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.				Si	Si	Si	Si	
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.				Si	Si	Si	Si	
		Sentido de pertenencia	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa				Si	Si	Si	Si	
			Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa				Si	Si	Si	Si	
	Compromiso Continuo	Afiliación	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.				Si	Si	Si	Si	
			Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.				Si	Si	Si	Si	
		Inversión	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.				Si	Si	Si	Si	
	Siento que mi labor se adapta a mis competencias					Si	Si	Si	Si		
	Falta de alternativas	Una de sus razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.				Si	Si	Si	Si		
		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.				Si	Si	Si	Si		
		Sería muy duro para mí dejar de trabajar en esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.				Si	Si	Si	Si		

	Necesidad.	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.				Si		Si		Si		Si		
		Siento como si tuviera pocas opciones laborales como para pensar salir de esta institución educativa.				Si		Si		Si		Si		
	Compromiso Normativo	Contrato psicológico	Permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.				Si		Si		Si		Si	
			Me sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa considerando todo lo que he logrado.				Si		Si		Si		Si	
			Esta institución educativa merece mi lealtad.				Si		Si		Si		Si	
		Normas sociales	No abandonaría esta institución educativa en estos momentos, porque tengo una obligación hacia las personas que trabajan en ella.				Si		Si		Si		Si	
	Agradecimiento	Estoy en deuda con esta institución educativa.				Si		Si		Si		Si		



MSc. Otilia Figueroa De la Rosa

C.I. 0915410377

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de compromiso organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso organizacional en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Macias Luzarraga María Leonor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa, especialidad en Gestión de Procesos Educativos.

VALORACIÓN:

Totalmente inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Totalmente adecuado
			X	

Máximo Murillo V.

Mg. Máximo Mauricio Murillo Vargas
C.I. 1206227173

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Observaciones		
							Si	No	Si	No	Si	No				
Compromiso organizacional: Es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con los objetivos y metas de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella. (Hernández et al.,	Compromiso Afectivo	Externa	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.				Si	No	Si	No	Si	No				
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.				Si	No	Si	No	Si	No				
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
			Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
		Sentido de pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
	Afilación	Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
		Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
	Compromiso Continuo	Inversión	Una de sus razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		

			Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.				Si	Si	Si	Si	
		Falta de alternativas	Sería muy duro para mí dejar de trabajar en esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.				Si	Si	Si	Si	
		Necesidad.	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.				Si	Si	Si	Si	
			Siento como si tuviera pocas opciones laborales como para pensar salir de esta institución educativa.				Si	Si	Si	Si	
	Compromiso Normativo	Contrato psicológico	Permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.				Si	Si	Si	Si	
Me sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa considerando todo lo que he logrado.						Si	Si	Si	Si		
Esta institución educativa merece mi lealtad.						Si	Si	Si	Si		
Normas sociales		No abandonaría esta institución educativa en estos momentos, porque tengo una obligación hacia las personas que trabajan en ella.				Si	Si	Si	Si		
Agradecimiento		Estoy en deuda con esta institución educativa.				Si	Si	Si	Si		

Máximo Murillo V.

Mg. Máximo Mauricio Murillo Vargas
C.I. 1206227173

Anexo 9: Base de datos

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																									
COMPROMISO EFECTIVO											Total	COMPROMISO CONTINUO					Total	COMPROMISO NORMATIVO					Total	TOTAL DE VARIABLE	
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10		item 11	item 12	item 13	item 14	item 15		item 16	item 17	item 18	item 19	item 20			
5	SUJETO 1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	25	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	3	14	51
6	SUJETO 2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	24	1	1	2	2	1	7	2	1	1	2	1	7	38
7	SUJETO 3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	26	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	53
8	SUJETO 4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27	2	2	2	2	1	9	2	2	3	1	1	9	45
9	SUJETO 5	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	19	2	2	2	3	2	11	2	1	1	1	2	7	37
10	SUJETO 6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	1	1	8	1	3	2	3	1	10	39
11	SUJETO 7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
12	SUJETO 8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	1	12	2	2	3	2	3	12	53
13	SUJETO 9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	1	3	2	1	2	9	2	3	3	3	2	13	51
14	SUJETO 10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	1	3	1	10	2	1	3	3	1	10	49
15	SUJETO 11	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	2	2	3	2	2	11	2	1	1	2	1	7	40
16	SUJETO 12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
17	SUJETO 13	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	2	12	53
18	SUJETO 14	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	18	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	3	9	34
19	SUJETO 15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	2	14	55
20	SUJETO 16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	1	3	3	1	11	2	3	3	3	3	14	54
21	SUJETO 17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
22	SUJETO 18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	2	14	56
23	SUJETO 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	58
24	SUJETO 20	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	20	1	2	2	2	2	9	2	2	3	2	2	11	40
25	SUJETO 21	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	21	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	38
26	SUJETO 22	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	2	12	51
27	SUJETO 23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	54

variable 1 com. efec variable 2. compr. organ.

Anexo 10: Autorización de aplicación de instrumentos firmado por la respectiva autoridad



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ISABELA"

CÓDIGO AMIE: 12H01475 Circuito: 12D05 C11_a

Fundada el 15 de Junio de 1989

Teléfono: 0991158720

Dirección: Recinto Las Casitas, Vía a Jauneche margen Derecho

Email: eebisabela@gmail.com

Palenque - Los Ríos - Ecuador

Palenque, 20 de octubre del 2021

Lcda. Mercedes Coello Santana

Docente de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

Asunto:

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Marilú Cristina Orellana Mera con C.I. 1202804280, me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y hacer de su conocimiento, que en atención de su solicitud recibida el 13 de octubre del presente año, autorizo facilidades a Mercedes Esther Coello Santana con C. I. 1206171918, estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo" para la aplicación de instrumentos de investigación en los docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela", referente a su investigación titulada: "Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021."

Es propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y alta estima personal.

Atentamente,

Lcda. Marilú Cristina Orellana Mera
DIRECTORA



Documento de solicitud para la autorización del estudio

Loda,

Marilú Orellana Mera

Directora de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

De mis consideraciones

Yo, Mercedes Esther Coello Santana, docente de la institución educativa, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Comunicación afectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021."

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Mercedes Esther Coello Santana
1206171918

Palenque, 13 de octubre del 2021

Recibido 13-10-2021

Anexo 11: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.

Objetivo de la investigación: Medir el nivel de Comunicación Efectiva de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Isabela"

Autora: Mercedes Esther Coello santana

Lugar donde se realizará la investigación: Palenque, 27 de octubre del 2021

Nombre del participante:

Yo, Genery Elizabeth Quintero Román, identificado con documento de identidad N° 1206540419 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Palenque, 19 de octubre del 2021