



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

**Comunicación asertiva y compromiso organizacional en
docentes de una universidad privada de Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Morales Huiza, Katherin Nashelly (orcid.org/0000-0002-8697-2446)

ASESORES:

Dra. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (orcid.org/0000-0002-3268-4414)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación lo dedico a Dios y a mi amada familia por ser el motivo y apoyo en todo momento de mi vida.

Atte. La autora

Agradecimiento

Mi gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de formarme profesionalmente y lograr mis objetivos profesionales, mi agradecimiento a la docente del curso de investigación por su apoyo, orientación en todo el proceso.

Atte. La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
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	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Cantidad de personas por genero para la población	17
Tabla 2 Variable comunicación asertiva y sus dimensiones	19
Tabla 3 Variable compromiso organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 4 Prueba de normalidad	20
Tabla 5 Relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional.	20
Tabla 6 Relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo.....	21
Tabla 7 Relación entre las técnicas asertivas y el compromiso continuo.....	22
Tabla 8 Relación entre estilo asertivo y el compromiso normativo.	23

Resumen

Esta investigación determinó como objetivo general: Determinar la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, se aplicó la técnica de la encuesta a las unidades de estudio, que fueron 38 docentes universitarios, se aplicó dos cuestionarios validados y se verificó la confiabilidad. Los resultados son la dimensión de comunicación precisa, el 79% es regular y solo el 8%; en las técnicas asertivas, el 71% es regular y el 18% bueno y; en los estilos asertivos el 13% consideró bajo, el 63% regular y solo el 24% bueno; en la otra variable, en la dimensión compromiso afectivo es regular para el 74%, y bueno en un 26%, en compromiso continuo, el 58% regular y el 32% bueno, en compromiso normativo el 8% bajo, el 71% regular y un 21% bueno, en compromiso organizacional el 10% baja, el 64%% regular y un 26% bueno. Se concluye que existe relación de $r=.431$, aceptando la hipótesis alterna y entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en los en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022.

Palabras Clave: Comunicación asertiva, compromiso organizacional, compromiso afectivo.

Abstract

This research determined as general objective: To determine the relationship between assertive communication and organizational commitment in teachers of a private university in Trujillo, 2022, the methodology was quantitative approach, correlational type, non-experimental design, the survey technique was applied to the study units, which were 38 university teachers, two validated questionnaires were applied and the reliability was verified. The results are the dimension of precise communication, 79% is regular and only 8%; in the assertive techniques, 71% is regular and 18% good and; in the assertive styles 13% considered low, 63% regular and only 24% good; in the other variable, in the affective commitment dimension, 74% considered it regular and 26% good; in continuous commitment, 58% considered it regular and 32% good; in normative commitment, 8% considered it low, 71% regular and 21% good; in organizational commitment, 10% considered it low, 64% regular and 26% good. It is concluded that there is a relationship of $r=.431$, accepting the alternative hypothesis and between assertive communication and organizational commitment in teachers at a private university in Chiclayo, 2022.

Keywords: Assertive communication, organizational commitment, affective.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación se define como una sucesión en él se cambian palabras o informaciones ya sea de parte del emisor y el receptor de información; por otro lado, la comunicación persuasiva significa la capacidad de una persona para dar de manera oral o verbal según el contexto de manera integrada en diversas situaciones del proceso de comunicación. Además, se considera una habilidad social, cuya existencia implica una relación entre el diálogo y la moral, que exige la defensa de los derechos de la otra parte (Calzadilla & Castro, 2021)

Las indagaciones a nivel internacional, en Rumania, Samfira (2020) describe que, existen problemas por la falta de empatía, baja autoestima, poca confianza en sí mismo y el no saber escuchar al prójimo, son puntos importantes que afectan en un 45% al nivel comunicación; además, un estudio realizado en Colombia, en los últimos años, demuestra que, el 30% de personas no logra empatizar con el receptor (Betancur & Hernández, 2019). Por otro lado, en Indonesia, en cuanto al intercambio de ideas entre el alumnado y el docente, existen diversos problemas de asertividad que radican cuando el mensaje o la técnica de comunicación que emplea el docente no es clara, no detalla las ideas de lo que pretende dar a conocer (Dzoul & Wahju, 2020). Asimismo, en el campo laboral, se considera un valioso instrumento a la comunicación que puede mejorar la productividad en las organizaciones; sin embargo, la inseguridad, el no saber expresarte libremente, afecta la comunicación directa y puede conllevar a reducir la efectividad en el trabajo hasta un 25% en la empresa (Barida, 2018). Asimismo, en Ecuador, se demostró que los profesores no impulsan la comunicación bidireccional asertiva en sus alumnos ya que no usan las técnicas de aprendizaje adecuadas solo se enfocan en métodos convencionales (Solórzano, 2018).

En Chile, Gallegos & López (2019) argumentaron que el sentido de pertenencia mantiene influencia con el compromiso en organizacional, en cuanto a la responsabilidad que posee cada persona con el lugar de trabajo, en ese sentido, en Malasia, Norazmi et al., (2021) admiten que el compromiso de los profesores es factor relevante ya que son considerados como pilar de desarrollo para la educación, pero un 20% se ven afectados por la inestabilidad emocional, el 50% por el estrés reduciendo su rendimiento en la empresa; en ese sentido Purwani

& Putri (2021) complementan que, las inestabilidades emocionales pueden afectar un 25%, la falta de incentivos afecta un 60% la responsabilidad organizacional.

En el contexto nacional, en Chiclayo, en el entorno educativo actual se requiere de docentes con habilidades comunicativas que transmitan mensajes a sus alumnos y colegas de tal manera que se eviten las interpretaciones (Calua & Delgado, 2021). Así mismo, Cortez (2018) argumenta que, para hacer un trabajo adecuado, los maestros deben hallar formas de mejorar continuamente las habilidades de comunicación, teniendo en cuenta la necesidad de comunicarse por los diversos contextos del ámbito educativo, esta situación es una debilidad ya que las diversas formas de pensar y expresar sus ideas, en algunas ocasiones provoca roces o desacuerdos entre colaboradores (Quinde, 2021).

Mientras que, en la variable compromiso organizacional, los maestros no asumen directamente y personal los objetivos en la institución educativa donde laboran por razones motivación e incentivos, como lo describe Estrada & Mamani (2020) en Madre de Dios, afirmó que, las políticas institucionales no tienen estrategias de motivación, ni estímulos para mejora profesional de los docentes, evidenciando que, solo un 10% muestra compromiso con su organización educativa. Además, en Lima, la falta de planificación, organización y de contar con la visión, misión no genera compromiso en el docente (Salvador & Sánche, 2018). Otro factor es la baja remuneración, el bajo nivel de reconocimiento y las limitadas oportunidades de ascenso (Quispe & Paucar, 2020).

A nivel local, en una Universidad privada presenta ciertos problemas relacionados a la falta de comunicación asertiva entre los colaboradores: No se comunica de manera directa entre compañeros de trabajo, no se tiene la disposición de escuchar a los demás, ambiente de poca confianza, incluir los sentimientos con las ideas conllevan a no dejarse entender, por su parte falta de compromiso organizacional genera deficiente atención, falta de empatía con los estudiantes, los objetivos no se cumplen de manera eficiente, poca motivación y trabajo en exceso. Por ello, se formuló como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022?; y los que derivan en problemas específicos.

Se justifica teóricamente, dado que, este estudio se ha revisado diversas fuentes de información para enriquecer las teorías existentes de comunicación asertiva y de compromiso organizacional, asimismo, contribuye con la literatura existente para ampliar los conocimientos del tema en investigación; su importancia metodológica radica en la utilización de técnicas e instrumentos debidamente validados mediante el juicio de expertos y previa verificación de la confiabilidad para obtener información confiable de las variables; finalmente, la justificación social, está dado, por los beneficios que genera el estudio en comunicación asertiva en docentes y del compromiso organizacional que asumen estos profesionales en beneficio de la educación de los jóvenes de diversas carreras de esa Universidad.

La investigación planteó como objetivo general: Determinar la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022.

Finalmente, se planteó como hipótesis general lo siguiente: Existe relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022, con sus respectivas hipótesis específicas

II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos, se introducen en detalle la comunicación asertiva y de compromiso organizacional, mediante los antecedentes, a nivel internacional, en España, Rojas et al. (2022) analiza la comunicación asertiva y su relación con el desempeño docente, la metodología fue enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, se aplicó la encuesta a una muestra de 85 docentes. Los resultados evidencian que la comunicación asertiva es buena en 47%, regular 40% y desempeño obtenido es bueno a 56%, regular en 24% y deficiente 20%. Se concluye la relación de 0.756, entre las variables, si se mejora la comunicación asertiva se logra un mejor desempeño de los docentes.

En Arabia Saudita, Rawah & Banakhar (2022) en su estudio describe la influencia del empoderamiento y el compromiso organizacional, investigación descriptiva y correlacional, se aplicó una encuesta a 318 personas, se determinó que existe relación positiva de las variables 0.628; además las dimensiones de oportunidad de trabajo 0.580, acceso a la información 0.589, acceso al soporte 0.423, acceso a recursos 0.296 están relacionadas con el compromiso organizacional. Se concluye que, el empoderamiento genera mayor compromiso.

En Ecuador, Lara (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación asertiva con el clima laboral, en la metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo relacional, con diseño no experimental, la muestra fue 67 docentes y directivos, respondieron a una encuesta, se encontraron los siguientes resultados que la comunicación asertiva se relaciona con la responsabilidad en 0.683, con liderazgo personas en 0.617, con los objetivos alineados 0.669 y con la capacidad de expresar sentimientos, resistencia al cambio en 0.438, se concluye que existe relación entre las variables en 0.665 y los docentes no aplican la comunicación asertiva en el desarrollo de sus clases.

En México, Peña-Robles et al. (2021) investigaron acerca del compromiso organizacional y actitud laboral, investigación descriptiva, cuantitativa y con diseño transversal, se aplicó una encuesta y un cuestionario, se contó con una población de 258 personas. Se determinó que los trabajadores están comprometidos con su trabajo, porque reciben el apoyo de sus compañeros y directivos. Se concluye la relación positiva de 0.826 entre las variables de estudio.

En Indonesia, Martono (2020) en una investigación acerca del liderazgo y el compromiso empresarial, estudio cuantitativo, correlacional, con una muestra de 207, las que se le aplicó un cuestionario. Los resultados son en el liderazgo adaptativo y el compromiso afectivo se relacionan en 0.980, el compromiso afectivo se relaciona con la efectividad organizacional 0,791, el trabajo en equipo está relacionado con liderazgo adaptativo 0.315. Se concluye que, el liderazgo adaptativo se relaciona con el compromiso organizacional en 0.889.

En Ecuador, Burbano et al., (2019) investigaron acerca de la comunicación asertiva, a través de un estudio no experimental y descriptivo, se aplicó una encuesta a 142 personas y como instrumento el cuestionario, se tuvo como finalidad la optimización y facilidad de procesos del lenguaje asertivo entre los alumnos; se concluyó que para mejorar las habilidades sociales del alumno es de suma importancia ejecutar un método para orientación por talleres con la finalidad de aumentar la asertividad en los alumnos.

A nivel nacional, en Lima, Silva et al. (2020) en su investigación determinó el nivel de la comunicación asertiva para ayudar a las relaciones interpersonales, el estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo, con una población de 40 personas que, como técnica se empleó la encuesta. Los resultados encontrados que la comunicación es regular para el 45% de los colaboradores, el 50% se comunican sólo por aspectos laborales, el 50% relaciones interpersonales son regulares. Se concluye la relación de las variables con 0.523, de correlación moderada.

Asimismo, en Chiclayo, Delgado et al. (2021) analizan la comunicación asertiva en docentes y estudiantes, mediante un estudio descriptivo, comparativo, se aplicó una encuesta y un cuestionario a 25 docentes. Se determinó que 17% de docentes percibió la comunicación asertiva en nivel moderado, 3,1% señaló que el clima institucional es bajo. Concluyendo que la comunicación asertiva, genera diferencias, debido a que algunos autores la definen como una conducta y otros como una característica de personalidad.

En Villa el Salvador, Chanchhuaña (2018) analizó la correlación gestión administrativa y el compromiso organizacional de los profesores en una institución. El estudio fue correlacional, cuantitativo, participaron 80 profesores a los cuales se les realizó como instrumento un cuestionario. Se determinó que 64%

de los docentes consideran que una mala gestión administrativa no genera un adecuado compromiso organizacional de los docentes 63% regular, compromiso afectivo 56% regular, compromiso normativo 15% alto. Se concluye existe relación positiva 0.765 entre las variables.

En Lima, Collantes (2018) analizo el compromiso organizacional y la comunicación asertiva en las instituciones, estudió a 107 docentes de Lima, la investigación fue cuantitativa, y no experimental, respondiendo una encuesta demográfica y la administración como herramienta; el compromiso organizacional fue calificado en un promedio de 88%, con dimensiones de compromiso emocional 15% alto, compromiso de continuidad 70% medio, compromiso normativo 59% medio, comunicación persuasiva 57% medio y persistencia docente 45% alto. Se obtuvo una correlación positiva de 0,823 entre las dos variables.

En Huánuco Alvarado (2018) analizaron la comunicación asertiva y la solución de problemas en una universidad. Investigación correlacional, no experimental, se contó con una población de 15 a los cuales se les aplico un cuestionario como instrumento. Se determina roque 67% de los docentes expresa que aplica estrategias asertivas como regular, el nivel de uso de estilos asertivos de los docentes es 53% regular, uso de comunicación 60% regular, nivel de comunicación asertiva 66% regular, nivel de resolución de conflictos 45% medio. Se concluye y se afirma la correlación de 0.718 entre las variables de estudio.

En Lima, Collantes (2018) investigó acerca el compromiso organizacional y la comunicación persuasiva en docentes de una Institución Educativa, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo relacional, se consideró a 107 docentes como muestra, en los resultados se encontró que el compromiso afectivo está relacionado con la comunicación en 0. 508, el compromiso de continuidad se relaciona en 0.604 y el compromiso normativo se relaciona con la comunicación asertiva 0. 351. Se concluye que existe relación entre las variables 0.587

En una perspectiva local se describen los antecedentes de localizados en Trujillo o departamento de la Libertad, para Torres (2020) tiene como objetivo relacionar la comunicación persuasiva con el ambiente laboral en una institución educativa, se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo relacional, la muestra fue de 56 docentes y se aplicó una encuesta, se encontró que la comunicación persuasiva es

regular 45% y el 61% lo calificó como alto; en el trabajo en equipo, el 39% nivel medio, el 35,7% considera alto. Se concluye que los bajos niveles de comunicación asertiva pueden afectar de manera negativa ambiente de trabajo.

En Trujillo, Vera (2020) relaciono la comunicación persuasiva y el desarrollo organizacional, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo utilizando como método el cuestionario descriptivo relacional. Como herramienta de encuesta, recopilamos información sobre 22 personas. El 82% calificó la comunicación persuasiva como alta y el 18% como media, el 36% calificó el desarrollo organizacional como alto y el 59% como bajo. Se concluye la relación de 0.710 entre las variables de estudio.

En Trujillo, Luján (2020) en su tesis de doctorado, propuso un programa de comunicación asertiva para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa, recurrió a una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, aplicó una encuesta a 30 docentes. Se identificó en el clima laboral el 63% percibe a nivel medio, el 17% muy desfavorable y el post test muy favorable 63% y 30% favorable. Se concluye que, el detalle de las actividades de comunicación interna como: de identificación y compromiso, reconocimiento profesional, apoyo capacitación, trato equitativo, fluidez y celeridad en la comunicación.

En Trujillo, Alfaro (2018) analizó la relación de un programa de comunicación asertiva en el clima organizacional, investigación cuantitativa, cuasi experimental y se obtuvo una muestra de 70 docentes. Los resultados identificaron que la percepción del clima organizacional es bajo 91%, en las dimensiones relaciones interpersonales 94%, estructura 89%, responsabilidad 94%, recompensa 69%, desafío 80% y estándares 94%. Concluye que con la propuesta la variable mejora a un 97% a nivel medio.

En Trujillo, Huetendia & Arroyo (2018) planteo un Programa "Rimani Sumaqta" con el fin de aumentar la comunicación asertiva de los profesores, la investigación fue cuantitativa, preexperimental, la población de 11 docentes. Los resultados determinaron que la comunicación asertiva tiene un nivel desfavorable de 72.7%, y el 27% manifiesta que es desfavorable, en las dimensiones diálogo, 64%, en escucha activa 55%, asertividad 73% y en mediación el 64% es percibido muy desfavorable. Se concluye con la mejora en el post test con 63.6% muy favorable y el 27% favorable la comunicación asertiva.

Respecto a la primera variable, se discute la teoría de la comunicación persuasiva de Lohr y Cole (1986). Propone un modelo basado en cuatro dimensiones de la comunicación asertiva: 1) Confianza social, disposición y capacidad para conducir, mantener y terminar relaciones sociales apropiadas en situaciones que involucran a compañeros, conocidos y extraños. 2) Protección de derechos, es decir, expresión de voluntad, compromiso y pensamientos y opiniones bajo la influencia de presiones individuales o colectivas. 3) Autonomía, que es la expresión de voluntad, compromiso y pensamiento. 4) Liderazgo, el deseo de gestionar e influir en relaciones complejas que requieren acción, iniciativa o responsabilidad (Prieto & Ávila, 2021).

Abraham Nosnik (2018) propone un modelo de comunicación asertiva, que se enmarca en un sistema organizativo formado por colaboradores de la empresa, independientemente de su rango, los requisitos previos para el funcionamiento de diversos sistemas son: i) El nivel de la comunicación, tiene mucho que ver con el actuar del mismo sistema, ii) la misión previamente asumida genera las metas, la estructura del sistema y la estrategia y por ende su funcionalidad al confirmar que la comunicación organizacional está alineada con las metas, la visión y misión, denominada comunicación estratégica, iii) los componentes de los supuestos anteriores afectan al ambiente de comunicación de la organización, iv) el ambiente de comunicación de las organizaciones afecta los componentes de la segunda hipótesis, debido a que el primero hay una dependencia del segundo, v) se acopla al entorno de comunicación de la organización a la misión del sistema, lo que aumenta su eficacia como plataforma de apoyo a la actividad e identificación de los miembros del propio sistema (Tapia & Bustamante, 2019).

Teoría de la comunicación de Wilbur Schramm, el autor hace referencia que la comunicación es una interacción de la interpersonal o colectiva donde se tiene en cuenta tres elementos que son fundamentales en el proceso de comunicación, la fuente que puede ser una persona, una organización un Estado, el mensaje se caracteriza por los signos o señales que se transmite mediante para la interpretación y el destino o receptor que viene a ser una persona, entidades o los interesados que entienda que la fuente emita; además, se complementa con un cuarto modelo que indica “si el receptor recibe el mensaje lo descifra y envía otro,

entonces resulta un proceso dialéctico”. Asimismo, el autor complementa la importancia de esta teoría porque considera en la organización como un medio de comunicación masiva, dado que, no se considera el trabajo del comunicador como independiente sino como parte importante de la entidad y se cuenta con diversos receptores que reciben múltiples mensajes y cada uno de los interesados selecciona el mensaje que entiende o le puede llamar la atención de acuerdo a su personalidad, normas o valores (Díaz-Chuquipiondo, 2021).

De acuerdo a las teorías de la comunicación asertiva hacen referencia a la forma adecuada de comunicarse en las organizaciones, centros educativos, donde las personas buscan emitir sus opiniones, mensajes desde el modo que lo piensan, lo sienten, pero manteniendo el respecto a los demás. Para lograr una adecuada comunicación asertiva se debe tener en cuenta, la calidad de la comunicación, la finalidad de la comunicación, los componentes, el ambiente donde se realiza y debe adaptarse a los miembros que se les hace llegar el mensaje.

Se define a la comunicación asertiva la definió como aquella dirigida a obtener resultados eficaces y adecuarse a las circunstancias, teniendo objetivos claros, coherentes en la intención de alcanzarlos, se toma en cuenta los intereses, los derechos de todos con voluntad propia, también comprende un conjunto de actividades que esta orientadas a las personas a defender sus derechos y que estos le sean reconocidos (Torres, 2018). Por su parte, Vásquez (2019) define a la asertividad como una conducta madura del ser humano, la cual no afecta ni se somete a la intención de otras personas, sin embargo, es específica a sus convicciones y define sus derechos, realizando un realce en que la afirmación tiene que ver con los factores emocionales y propios de la personalidad.

Por su parte, Calua (2021) admite que la comunicación asertiva en sí misma es una comunicación que transmite de manera efectiva y objetiva información precisa para que puedas entender y aceptar lo que quieres comunicar, utilizando estrategias y estilos persuasivos. También se integra la lengua de signos, que incluye un código que permite a un emisor enviar un mensaje para que sea recibido por otra persona. Mientras que, Castanyer (2018) considera la comunicación asertiva como una expresión honesta, directa y equilibrada, destinada a no hacer algún tipo de daño a los otros, los principios de intercambiar, formas de pensar e

ideas o defender intereses, sin perjudicar a los otros. Para Pfafman (2017) es expresar plenamente pensamientos, sentimientos y limitaciones, respetar los derechos de los demás, mantener una influencia positiva en el receptor y considerar las posibles consecuencias de la expresión. Incluye expresiones positivas y negativas dirigidas a la consecución de objetivos personales y/o instrumentales. Para Shelton y Burton (2017) argumentan que la comunicación persuasiva en los modos agresivo y pasivo es valiosa porque no es un lenguaje que requiere solidaridad entre el emisor y el receptor, sino un método que involucra la interacción mutua en el comportamiento interpersonal. inteligencia. Es importante usar las palabras correctas brevemente con el concepto de cortesía y gratitud.

Al mismo tiempo que las empresas van elevándose, se da la necesidad de volver a pensar en cómo se implementan los procesos de comunicación en los diversos campos e instituciones que conforman nuestra sociedad. Y si nos enfocamos en el campo más amplio de la comunicación, encontraremos que, para construir buenas relaciones a nivel familiar, escolar e institucional más amplio a través de una comunicación decisiva, existe una necesidad especial de un método de comunicación, y ese es el método de comunicación. Una forma de comunicación en la que las personas expresan sus pensamientos, opiniones, problemas, necesidades y quejas, donde, entre otras cosas, el respeto por los demás es una prioridad clara y establecida.

Para Madani et al. (2020) las habilidades de comunicación asertiva son clave para establecer y asegurar un trabajo en equipo efectivo, es una habilidad interpersonal crucial que tiene como objetivo abordar el desequilibrio de poder entre los individuos. Según Born et al. (2016) el dominio de las habilidades de comunicación asertiva a menudo se enfatiza como un aspecto importante del trabajo o del rendimiento académico, reducen los niveles de estrés, ayudan a lidiar con el mal humor y mejorar nuestras habilidades de afrontamiento, ya que nos permite expresar y defender nuestras opiniones de manera efectiva respetando las opiniones de los demás. También se ha considerado a los elementos de la comunicación asertiva, según Castillo & Vásquez (2019) las personas con habilidades comunicativas seguras tienden a ser más indulgentes, siempre buscan soluciones duraderas a los problemas, evitan la manipulación porque tienen

confianza y pueden tomar decisiones favorables en una situación, así mismo determina cuatro elementos principales para la efectiva comunicación asertiva. Asimismo, las habilidades comunicativas, saber comportarse o tratar con las personas, saber comunicarse correctamente, pensar qué transmitir con un mensaje, aprender a escuchar, no solo evaluar a los demás, es pronunciar, sino analizar lo que se quiere decir, que también significa observar el lenguaje corporal y los gestos antes de reaccionar, lo que debe hacerse correctamente, sin crear sentimientos negativos y sin dañar los intereses personales, lo que significa un uso adecuado del lenguaje, la lengua de señas y la escritura.

Las dimensiones de comunicación asertiva: i) *Comunicación precisa*, es donde las personas pueden comunicarse con precisión, controlar lo que dicen y usar un lenguaje que sea fácil de entender y comprender, la comunicación se realiza a través de palabras comunes teniendo en cuenta la reacción de la otra parte, el mensaje es simple y comprensible, transmite el mensaje a la otra persona de manera clara, concisa y precisa; ii) La dimensión técnica asertiva, son estrategias utilizadas para ayudar y facilitar el aprendizaje y afrontar los momentos desagradables y decepcionantes con la mentalidad adecuada. Estimular el desarrollo de habilidades que se puedan hallar en las personas, bajar el nivel de ansiedad, y versiones de auto información y construir conocimientos cognitivos de manera adecuada para saber comportarse, considerar la creación de estrategias extremas para abordar la realización de las tecnologías anteriores; iii) *Estilo asertivo*, donde dos personas emplean comunicarse de manera directa san dos personas para comunicar sus pensamientos directamente es muy independiente si sus comentarios son consistentes entre sí. Al usar esta forma de comunicación, las partes interesadas podrán expresarse con confianza y ser entendidos por otros y utilizarlo como herramienta principal (Caballero et al., 2018)

En base a la segunda variable compromiso organizacional: es un lazo entre las empresas y los empleados, se ha incrementado con el tiempo, se han desarrollado varios modelos para entenderlo, su análisis es complejo y multidimensional. de interés para muchos organismos e instituciones Empresas que buscan productividad y eficiencia, donde encuentran apoyos que pueden producir los resultados esperados (Peters, 2022). El modelo de compromiso de

Meier y Allen hace referencia a una escala que diferencia y evalúa los niveles de compromiso organizacional según una estructura multidimensional que consta de tres tipos: el compromiso afectivo, normativo y duradero (López & López, 2020).

Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional, este modelo propuesto por Cohen (2007) consta de dos dimensiones del compromiso, y alude que los trabajadores establecen vínculos de compromiso, no bien son recibidos en una empresa y cuando este compromiso luego se consolida el compromiso en una actitud. El modelo se desarrolló en base al supuesto de los trabajadores que ingresan a la organización con cierta actitud de compromiso y se crean un carácter temporal: anteriormente y después de ingresar a la empresa. Además, según el autor, el modelo se basa por dos dimensiones: apego instrumental y psicológico. El apego instrumental se refiere al cambio entre la persona y una empresa, es decir, el apego, que es percibido por el individuo como la cualidad del intercambio material entre la contribución del individuo a la organización y la recompensa recibida. La segunda dimensión corresponde al apego psicológico y se compone de tendencias normativas y compromiso afectivo. Las tendencias normativas suelen aparecer antes de que entren en la organización e implican una obligación moral para con la empresa (Nava et al., 2021).

La teoría del compromiso laboral, Caykoylu et al. (2011) plantean el modelo de compromiso organizacional, el cual propone siete causas relacionadas con el empoderamiento, la motivación, la identidad, la confianza, la incertidumbre y el conflicto que influyen en el compromiso a través de la satisfacción. Mejorar la competencia y la motivación aumentará la satisfacción y el compromiso. Sin embargo, dado que se asocian negativamente con la satisfacción, la reducción de la incertidumbre y el conflicto aumenta el compromiso. Por el contrario, una mayor autoidentificación y confianza también influyen en la satisfacción y el compromiso (Hermosa, 2006). Si la cohesión organizacional se define por los conflictos de empoderamiento, motivación, identidad, confianza, incertidumbre y satisfacción, entonces la cohesión se puede definir como la interacción entre los factores humanos en una organización, incluida la relación entre gerentes y empleados. En este sentido, el compromiso es función del esfuerzo individual y de la visión organizacional. El hecho de que los gerentes se comuniquen con los empleados en

base a un equilibrio entre libertad, competencia y responsabilidad es un indicador de equidad y justicia, (Carreón, 2015).

Para López (2020) el compromiso organizacional se presenta como un sólido deseo, en cuanto a mantenernos dentro de una empresa y hacer esfuerzos especiales para la empresa, así como una fuerte apreciación y reconocimiento de los valores y los logros de la organización. Para Jackson (2018) los autores argumentan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los individuos, con base en la afirmación de que el trato justo genera compromiso organizacional, sustentado en un gran cuerpo de investigación. y organización La decisión de permanecer o abandonar la institución. Según Meyer y Allen, el compromiso organizacional se define como “un sentimiento que (a) define la relación de un empleado con la organización y (b) influye en su decisión de permanecer o dejar la organización”, (Michalos, 2014).

Mientras que, Ryu (2020) el compromiso organizacional se define con base en actitudes, como una alta necesidad de a una determinada organización o empresa, la intención de intentar desarrollar un esfuerzo, teniendo siempre presente esa empresa a la que pertenece, una firme adhesión y admitir valores y objetivos en la empresa. Para Lin et al. (2022) se define al compromiso organizacional como la identificación y participación de los individuos en una organización específica. Precisamente, significa que están dispuestos a trabajar duro para la organización y permanecer allí.

También se ha descrito la importancia del compromiso organizacional, Hernández et al. (2018) el compromiso organizacional tiene tres dimensiones importantes i) Compromiso afectivo: Se caracteriza por el compromiso emocional de los empleados con la empresa a través de la satisfacción de las necesidades y expectativas, ii) Compromiso de continuidad: Es el resultado del tiempo y esfuerzo de una persona en la empresa y este compromiso se pierde cuando deja la empresa, lii) Compromiso organizacional: Los empleados tienen la obligación moral o de gratitud de devolver los beneficios ganados a la empresa (Macleod et al. 2020)

Otro de los factores que fomenta el compromiso organizacional, según Martínez (2020) el compromiso organizacional tiene efectos tanto positivos como negativos en la organización y brinda la oportunidad de considerar intervenciones

psicosociales en estudios de prevención de rotación que utilizan el compromiso organizacional como una medida operativa. Por lo tanto, es importante fortalecer algunos de los factores que muestran las investigaciones sobre este tema para aumentar el compromiso organizacional, mencionaremos a continuación: Características personales: (necesidad de logro, edad, educación), características del puesto (percepción del trabajo como un desafío, identificación con las tareas, retroalimentación), experiencia laboral, esfuerzo y expectativas salariales, confianza en la organización y capacitación).

Se entiende que el compromiso organizacional es el nivel de identificación, pertenencia que tiene el personal con al organizacional, es decir, la responsabilidad, el apoyo, el trabajo honesto que desarrolla el trabajador para que la empresa funciones de la mejor manera posible y alcance sus objetivos organizacionales para el crecimiento de ambos involucrados.

Para López (2020) las dimensiones del compromiso organizacional son las siguientes: i) El compromiso afectivo: los empleados con alto compromiso emocional tienden a mostrar un buen deseo de cambio organizacional, se involucran en él y están dispuestos a hacer más de un trabajo determinado, es decir, dan más de lo que hacen. Necesario, por lo que el director quería. Entonces, en caso de un conflicto grave, se trata de empleados a los que la organización no quiere renunciar y trata de mantener a toda costa; ii) Compromiso de continuidad: Se fundamenta en la inversión que realiza una empresa en un colaborador en el periodo que se encuentra en ella, se tiene en cuenta a los beneficios y cuenta los costos asociados al dejar la entidad; iii) Compromiso normativo, es el resultado de experiencias de socialización que enfatizan la conveniencia de mantener la lealtad hacia el empleador, entre los elementos del compromiso normativo, se encuentra como la evaluación de la obligación moral de los empleados de continuar trabajando en la organización en base a un comportamiento ético y de responsabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

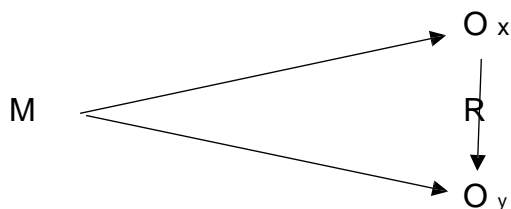
La presente investigación pertenece al tipo básica, las cuales se diferencia debido a que se crea en un marco teórico, permaneciendo ahí, hasta el final. Esta investigación fue de tipo básica se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es aumentar los conocimientos científicos, sin compararlo con aspectos prácticos (Carrasco, 2016)

El enfoque cuantitativo, de acuerdo a la propuesta planteada por Hernández & Mendoza (2018) quienes argumentan que este tipo de enfoque considera datos estadísticos, a través de los datos números, descriptivos e inferenciales, para con ello manifestar lo encontrado.

Diseño de investigación

El presente estudio, se no experimental, porque no se ha realizado ningún cambio o modificación en las unidades de estudio, la información se ha recolectado en su contexto natural, sin hacer variaciones en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz (Hernández & Mendoza , 2018).

La investigación es de alcance correlacional: Se buscó conocer la relación o asociación que existe entre las variables (Hernández & Mendoza 2018), la relación de la comunicación asertiva y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad privada, El diseño transversal, debido a que la información se recolecta. El diseño correlacional se describe en el siguiente gráfico:



Donde:

M = Muestra de estudio

X = Comunicación asertiva

Y = Compromiso organizacional

r = Relación de la comunicación asertiva y compromiso organizacional

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Comunicación asertiva: Se describe como la capacidad para expresar los pensamientos, sentimientos y percepciones, y mediante eso, seleccionar de manera defender los propios derechos, cada vez que sea necesario. Está diseñado para elevar su autoestima y su confianza, ayudarlo a estar de acuerdo desacuerdo cuando es importante para usted e incluso pedirles a otros que cambien su comportamiento abusivo (Torres, 2018)

Definición operacional de comunicación asertiva de los docentes de la Institución en función a tres dimensiones: Comunicación precisa, técnicas asertivas y estilos asertivos.

Variable 2: Compromiso organizacional: Según López (2020) el compromiso organizacional se define como una actitud, es decir, un fuerte deseo de seguir formando parte de una determinada organización, así como la voluntad y el poder de realizar esfuerzos extraordinarios en aras de la organización. Compromiso y aceptación de los valores y metas de la organización.

Definición operacional: El compromiso organizacional fue medido con un cuestionario a las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, levantamiento de información a través de 24 preguntas.

Indicadores

Comunicación precisa, sus indicadores: Empatía en la comunicación, reacción antes una agresión verbal, pasos para una buena comunicación, eficacia en la comunicación; técnicas asertivas, sus indicadores son: Aserción positiva, comunicación gestual, comunicación interpersonal, nivel de comunicación, autoestima; estilos asertivos, sus indicadores: Asertividad, aserción afectiva, pensamiento sentimiento y conducta.

Indicadores de compromiso afectivo: compromiso externo, compromiso interno, realización personal, sentido de pertenencia, afiliación.

Compromiso continuo: Inversión, falta de alternativas, necesidad.

Compromiso normativo: Contrato psicológico, normas sociales, agradecimiento

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Para la población, se consideró a 35 docentes de la universidad privada. Hernández & Mendoza (2018) definen la población como un contexto universo finito o infinito, campo en el que se desarrolla un estudio o investigación.

Tabla 1

Cantidad de personas por genero para la población

Descripción	Cantidad
Mujeres	15
Hombres	23
Total	38

Fuente: Dirección de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga.

Términos de inclusión: Se incluye a los docentes con 12 meses de antigüedad en el trabajo, docentes que dictan cursos de maestría.

Términos de exclusión: el estudio no tomara en cuanto aquellos docentes, que no tengan laborando un año como mínimo.

Muestra: Para Hernández et al. (2014) señalaron que el estudio podría tener una muestra representativa de la población involucrada. En este estudio, como muestra a todos los integrantes de la población, teniendo en cuenta que son un total de 38 docentes de que dictan cursos de maestría.

Unidad de estudio: Docentes universitarios

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica la encuesta: Es una de las técnicas que se aplica a las personas y está integrada por preguntas de acuerdo a la necesidad del investigador y de las variables que se buscó medir (Carrasco, 2016)

Instrumento: Fue el cuestionario compuesto por preguntas de cada uno de los indicadores, dimensiones y variables estudiadas, se plantearon preguntas con alternativas múltiples (Bernal, 2016).

La validación del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos, quienes son profesionales que verificaron las preguntas de los cuestionarios y ofrecieron su sugerencias y recomendaciones para su aplicación. Y la confiabilidad del instrumento se determinó mediante el Alfa de Cronbach, permitió verificar que ambos cuestionarios son fiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno para primera variable, respectivamente, seguidamente de verificar y asegurar la confiabilidad del instrumento, para tener la aprobación de expertos, seguidamente se pondrá en marcha los cuestionarios a toda la población asignada. Se solicitó a los docentes el permiso necesario, para permitir la evaluación y aplicación del instrumento de acuerdo a las variables de estudio. Tras la aprobación se informará sobre la finalización de la encuesta, sin embargo, la información almacenada de un modo excepcional, puesto que, se ha tenido una situación imprevista, en la cual es determinante la aplicación de un instrumento de manera presencial.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso de análisis de datos de este estudio es el siguiente: generar una base de datos basada en el software SPSS 26, luego crear una escala de calificación, crear un nivel y generar una tabla para cada dimensión y variable. Estas tablas contienen frecuencias y porcentajes y números que permiten el análisis del nivel de la respectiva variable y la relación entre ellas.

3.7. Aspectos éticos

Nordeña, et al. (2012) considera aspectos éticos los cuales son los siguientes:

El consentimiento informado: la investigación comunicará a los encuestados que fueron parte de la una unidad de investigación, que se explicarán detalladamente, características y la finalidad de la investigación, debido a la participación voluntaria.

Confidencialidad: En cuanto a la información recolectada, serán utilizados sólo y únicamente para esta investigación, seguido de eso, la información se guardará y administra para así dar seguridad de la confidencialidad de la información descrita en las encuestas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Variable comunicación asertiva y sus dimensiones

Valoración	Comunicación precisa		Técnicas asertivas		Estilos asertivos		Comunicación asertiva	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	5	13%	4	11%	5	13%	0	12%
Regular	30	79%	27	71%	24	63%	24	71%
Buena	3	8%	7	18%	9	24%	14	17%
Total	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Nota: En tabla 3 en la dimensión de comunicación precisa el 13% es baja, el 79% es regular y solo el 8%; en las técnicas asertivas el 11% percibe como baja, el 71% es regular y el 18% bueno y; en los estilos asertivos el 13% consideró bajo, el 63% regular y solo el 24% bueno, estos resultados muestran que las dimensiones de comunicación asertiva son regulares porque las formas de comunicación, coordinación y trabajo no son muy eficientes, porque se trabaja de manera independiente y cada docente busca dar en el curso que es responsable.

Tabla 3

Variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Valoración	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	0	0%	4	11%	3	8%	11	10%
Regular	28	74%	22	58%	27	71%	22	64%
Bueno	10	26%	12	32%	8	21%	5	26%
Total	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Nota: Los resultados en la dimensión compromiso afectivo es regular para el 74%, y bueno en un 26%. En compromiso continuo el 11% baja, el 58% regular y el 32% bueno. En compromiso normativo el 8% bajo, el 71% regular y un 21% bueno. En compromiso organizacional el 10% baja, el 64%% regular y un 26% bueno. Estos datos de las dimensiones de la variable muestran en su mayoría que están en nivel regular debido a que el docente no se siente identificado con la entidad.

Prueba de normalidad

H₁: Las variables de comunicación asertiva y el compromiso organizacional presentan normalidad

H₀: Las variables de comunicación asertiva y el compromiso organizacional no presentan normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Comunicación asertiva	,612	38	,000
Compromiso organizacional	,781	38	,000

De acuerdo al análisis de normalidad realizado a las variables se optó por Shapiro-Wilk porque se tiene una muestra menor a 50 y dado que, los datos no presentan normalidad, se utilizó el análisis de correlación de Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022.

H₁: Existe relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

H₀: No existe relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes en una Universidad Privada de Trujillo, 2022

Tabla 5

Relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional.

Correlaciones				
		Comunicación asertiva		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)		0,007
		N	38	38

Interpretación:

En la tabla 3, muestra el coeficiente de aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula en base a la correlación con $r = 0.431$, $p = 0.007$ ($p < 0.05$). Así, en 2022, docentes de una universidad privada de Chiclayo confirmaron una alta correlación entre la comunicación persuasiva y el compromiso organizacional.

Primero objetivo específico: Establecer la relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

H1: Existe relación entre la comunicación precisa y compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

H0: NO existe relación entre la comunicación precisa y compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

Tabla 6

Relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo.

		Correlaciones		
	Comunicación precisa	Coeficiente de correlación	Comunicación precisa 1,000	Compromiso afectivo ,608**
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	N	38	38
		Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 4, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.608$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, comunicación precisa y compromiso en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022.

Segundo objetivo específico: Establecer las técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022.

H1: Existe relación entre técnicas asertivas y compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

Ho: No existe relación entre técnicas asertivas y compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

Tabla 7

Relación entre las técnicas asertivas y el compromiso continuo.

		Correlaciones		
			Técnicas asertivas	Compromiso continuo
	Técnicas asertivas	Coeficiente de correlación	1,000	,333*
		Sig. (bilateral)		0,041
Rho de		N	38	38
Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,041	
		N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 5, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.333$, con un $p=0.041$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022.

Tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022.

H1: Existe relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022.

Ho: No existe relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022.

Tabla 8

Relación entre estilo asertivo y el compromiso normativo.

Correlaciones				
		Estilo asertivo		Compromiso normativo
Rho de Spearman	Estilo asertivo	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	38	38
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 6, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.561$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, estilo asertivo y el compromiso normativo continuo de docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022. Cabe mencionar que cuando exista una mejora en la comunicación de estilo asertivo también se lograra mejorar el compromiso normativo en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo.

V. DISCUSIÓN

Esta sección se organiza con este propósito discutiendo los principales resultados de la aplicación de la herramienta, un cuestionario que tiene como objetivo comprender cómo la comunicación autorizada y el compromiso organizacional afectan al personal docente de una universidad privada en Trujillo 2022. se revelan los principales resultados para los objetivos generales y específicos del estudio para luego compararlos con estudios previos y compararlos con aportes teóricos. Por lo tanto, la discusión se desarrolló según lo planeado.

Para realizar este estudio, además de los 35 docentes de las universidades privadas, también se contó con una comunidad de docentes de una universidad privada de Trujillo, que en apariencia era la unidad de investigación de este estudio.

Asimismo, se planteó una encuesta, para obtener resultados y de qué manera influye la Comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una universidad privada de Trujillo, 2022.

Por otra parte, de las encuestas mencionadas anteriormente, 35 de los docentes que viene a ser la población total en su 100%, 12 de ellos corresponde al género femenino y 23 de ellos corresponden al género masculino; por lo tanto, cabe mencionar que, en la universidad, los docentes varones, son el personal que prevalece en una universidad privada de Trujillo.

Los resultados descriptivos de la variable comunicación asertiva son la dimensión de comunicación precisa el 13% es baja, el 79% es regular y solo el 8%; en las técnicas asertivas el 11% percibe como baja, el 71% es regular y el 18% bueno y; en los estilos asertivos el 13% consideró bajo, el 63% regular y solo el 24% bueno, estos resultados muestran que las dimensiones de comunicación asertiva son regulares porque las formas de comunicación, coordinación y trabajo no son muy eficientes, porque se trabaja de manera independiente y cada docente busca dar en el curso que es responsable. Estos hallazgos se contrastan con el estudio de Burbano et al. (2019) en su estudio llegó a concluir que para mejorar las habilidades sociales del alumno es de suma importancia ejecutar un método para orientación por talleres con la finalidad de aumentar la asertividad en los alumnos.

Los resultados en la dimensión compromiso afectivo es regular para el 74%, y bueno en un 26%. En compromiso continuo el 11% baja, el 58% regular y el 32% bueno. En compromiso normativo el 8% bajo, el 71% regular y un 21% bueno. En compromiso organizacional el 10% baja, el 64%% regular y un 26% bueno. Estos datos de las dimensiones de la variable muestran en su mayoría que están en nivel regular debido a que el docente no se siente identificado con la entidad. Estos hallazgos, tienen resultados similares con el estudio de Chanchhuaña (2018) participaron 80 profesores quienes afirmaron que el compromiso organizacional de los docentes 63% regular, compromiso afectivo 56% regular, compromiso normativo 15% alto. Se concluye existe relación positiva 0.765 entre las variables.

En base al objetivo general: Determinar la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 1, se puede evidenciar la correlación de $r=.431$, con un $p=0.007$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en los en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022. Datos que al ser comparados, difirió con la investigación de Rojas et al. (2022) quienes investigaron respecto a la comunicación asertiva y desempeño de los docentes, concluyendo que la comunicación asertiva está relacionada con el desempeño docente, cuya relación es 0.756, además, la comunicación asertiva se puede mejorar en el contacto visual, claridad, ubicación en la postura corporal. De igual manera con la investigación de Burbano (2019) quien investigó acerca de la comunicación asertiva, concluyendo finalidad la optimización y facilidad de procesos del lenguaje asertivo entre los alumnos; se concluyó que para mejorar las habilidades sociales del alumno es importante el implementar un sistema de orientación por talleres con el fin de mejorar el asertividad en los alumnos. Con estos resultados se afirma que la comunicación asertiva se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en docente. Además, Serrano (2021) De acuerdo a las teorías de la comunicación asertiva hacen referencia a la forma adecuada de comunicarse en las organizaciones, centros educativos, donde las personas buscan emitir sus opiniones, mensajes desde el modo que lo piensan, lo sienten, pero manteniendo el respecto a los demás. Asimismo, también añade que para lograr una adecuada

comunicación asertiva se debe tener en cuenta, la calidad de la comunicación, la finalidad de la comunicación, los componentes, el ambiente donde se realiza y debe adaptarse a los miembros que se les hace llegar el mensaje.

En base al primer objetivo específico: Establecer la relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022. En base a los resultados obtenidos en la tabla 7, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.608$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, comunicación precisa y compromiso en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022. Datos que, al ser comparados, difirió con la investigación de Inga (2018) quien realiza una investigación respecto al Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, 2017, dando como resultado que la comunicación precisa tiene una correlación positiva de $r=.508$. además, se concluye que la comunicación precisa tiene una correlación positiva. Es necesario definir canales claros de comunicación y compromiso para poder desarrollar una adecuada comunicación, sin comunicación no hay compromiso, por lo que ninguna de las instituciones educativas puede relacionarse con el departamento, entonces nos encontramos con docentes comprometidos con lo académico, que lo tenga bien comunicado, correcto y entusiasta compromiso de trabajo. De la misma manera con la investigación de, Collantes (2018) quien analizo el compromiso organizacional y la comunicación asertiva, teniendo como resultado que el compromiso organizacional es 88% medio, sus dimensiones, compromiso afectivo 15% alto, compromiso de continuidad 70% medio, el compromiso normativo 59% medio, comunicación asertiva 57% medio, asertividad de los docentes 45% alto. Se concluyó la relación positiva de 0.823 entre ambas variables, además Esta comunicación efectiva juega un papel importante en el éxito profesional y personal. Las personas que saben cómo comunicarse de manera efectiva pueden aumentar la productividad y mejorar las relaciones en todos los ámbitos de la vida, al tiempo que generan confianza en los demás y ayudan a prevenir o resolver problemas. Con estos resultados se afirma que la comunicación precisa se relaciona de manera positiva con el compromiso afectivo en docentes. Además, Caballero et al, (2018) manifiesta que comunicación precisa, es donde las

personas pueden comunicarse con precisión, controlar lo que dicen y usar un lenguaje que sea fácil de entender y comprender. Al utilizar esta forma de comunicación, la comunicación se realiza a través de palabras comunes. Teniendo en cuenta la reacción de la otra parte, el mensaje también es simple y, lo que es más importante, comprensible. Trate de transmitir el mensaje a la otra persona de manera clara, concisa y precisa, mientras que el compromiso afectivo implica la identificación personal del sujeto con las metas y valores de la empresa.

En base al segundo objetivo específico: Establecer las técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022. En base a los resultados obtenidos en la tabla 8, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.333$, con un $p=0.041$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022. Datos que, al ser comparados, difirió con la investigación de Alvarado (2018) tuvieron como objetivo relacionar la comunicación asertiva y la solución de problemas en la Institución. Los resultados determinaron que 67% de los docentes expresa que aplica estrategias asertivas como regular, el nivel de uso de estilos asertivos de los docentes es 53% regular, uso de comunicación 60% regular, nivel de comunicación asertiva 66% regular, nivel de resolución de conflictos 45% medio. Concluyendo la correlación positiva alta de 0.718 entre las variables de estudio, además la comunicación asertiva, representa la efectividad que tiene el personal docente durante el proceso de transmisión de conocimientos, que con base en sus técnicas facilita la recepción de los aprendizajes significativos por parte del estudiantado. De la misma manera con la investigación de Rojas et al. (2022) quienes investigaron respecto a la comunicación asertiva y desempeño de los docentes, teniendo como resultados en base a la primera variable, muestra que es regular y en cuanto a la segunda variable, resulta en su mayoría, tienen ciertas deficiencias en lograr buenos resultados de desempeño. Se concluye que la comunicación asertiva está relacionada con el desempeño docente, cuya relación es 0.756, además, la comunicación asertiva se puede mejorar en el contacto visual, claridad, ubicación en la postura corporal y Como factor integral para cambiar el enfoque de la educación en el proceso de preparar una nueva generación con las

habilidades y destrezas necesarias para el éxito estudiantil. Con estos resultados se afirma que las técnicas asertivas se relacionan de manera positiva con el compromiso continuo en docentes. Además Prieto & Ávila (2021) argumentó que Loor y Cols (1986) presentan un modelo acerca a la comunicación asertiva, con cuatro dimensiones: 1) Autoconfianza social, el deseo y la capacidad de simplemente conducir, mantener y terminar relaciones sociales apropiadas en situaciones que involucran a compañeros, conocidos y extraños 2) La capacidad de defender derechos o rechazar reclamos irrazonables de derechos 3) Independencia, la ausencia de presión de individuos o grupos voluntad, compromiso y expresión de ideas y opiniones 4) Liderazgo, el deseo de liderar e influir en las relaciones, tareas exigentes que requieren acción, iniciativa o responsabilidad.

En base al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022. En base a los resultados obtenidos en la tabla 9, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.561$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las dimensiones, estilo asertivo y el compromiso normativo continuo de docentes una Universidad Privada de Chiclayo, 2022. Cabe mencionar que cuando exista una mejora en la comunicación de estilo asertivo también se lograra mejorar el compromiso normativo en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo. Datos que, al ser comparados, difirió con la investigación de. De la misma manera con la investigación de Alvarado (2018) tuvieron como objetivo relacionar la comunicación asertiva y la solución de problemas en la Institución, teniendo como resultados que 67% de los docentes expresa que aplica estrategias asertivas como regular, el nivel de uso de estilos asertivos de los docentes es 53% regular, uso de comunicación 60% regular, nivel de comunicación asertiva 66% regular, nivel de resolución de conflictos 45% medio. Concluyendo la correlación positiva alta de 0.718 entre las variables de estudio, además un maestro persuasivo puede relacionarse con estas mismas cualidades y guiar a los estudiantes en el desarrollo de habilidades sociales como el autocontrol o la autoconciencia que son importantes en la vida educativa y las relaciones. De la misma manera con la investigación de, Inga (2018) realiza una investigación

respecto al Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac Lima, teniendo como resultado que el compromiso normativo se encuentra en un nivel del 59% medio, con una correlación de ,35, Se concluyó que existe una relación entre el compromiso organizacional de los docentes y su comunicación persuasiva, y que la conducta persuasiva de los docentes puede controlar la vida educativa de los estudiantes y el desarrollo de habilidades sociales como el autocontrol o la autoconfianza a través de la comunicación. con estudiantes la misma calidad. Importante para las relaciones. Aunque es más probable que el compromiso normativo y entusiasta muestre un deseo de hacer lo correcto éticamente, tiene efectos positivos tanto en el empleado como en la organización a largo plazo (disposición a quedarse, apoyo para el cambio y apoyo del empleado). bienestar). Un fuerte compromiso organizacional y continuidad conducirá a un comportamiento de responsabilidad de la deuda de los empleados (hacer algo para evitar los costos sociales). Con estos resultados se afirma que el estilo asertivo se relaciona de manera positiva con el compromiso normativo en docentes. Además, Carreó (2015) menciona el compromiso es una función del esfuerzo personal y de la visión organizacional. La comunicación de los gerentes con los empleados, basada en un equilibrio entre libertad, competencia y responsabilidad, es un signo de equidad y justicia, determinado por conflictos de autoridad, motivación, identidad, confianza, incertidumbre y satisfacción, y luego se puede definir el compromiso. la interacción entre los factores humanos en las organizaciones, incluida la relación entre gerentes y empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva moderada de $r=.431$, con un $p=0.007$ ($p < .05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechazando la hipótesis nula, entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo, 2022.
2. Se concluye que existe relación alta de $r=.608$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechazando la hipótesis nula, entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022
3. Se concluye que existe relación positiva baja de $r=.333$, con un $p=0.041$ ($p < .05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechazando la hipótesis nula, entre las técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022
4. Se concluye que existe relación positiva moderada de $r=.561$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechazando la hipótesis nula, entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que el cuerpo docente de la Universidad Privada de Trujillo se comprometa más con el trabajo que está realizando para lograr las metas trazadas de buen desarrollo organizacional y comunicarse mejor de la manera más confiable.

Además, se recomienda al director que sea un buen gerente que sepa manejar y resolver conflictos, siga el protocolo, elogie a cada uno de sus empleados cuando corresponda e involucre a las agencias por igual.

Se recomienda brindar un mayor fortalecimiento de las relaciones con los demás introduciendo formas adecuadas de comunicación entre las personas, generando confianza, desarrollando la empatía con la escucha mutua y preparando los cambios necesarios para la mejora de la universidad y la consecución de los objetivos trazados para el futuro.

Finalmente, se recomienda al director realizar reuniones con el personal docente que labora en la institución con el fin de intercambiar experiencias, expresar opiniones y así mejorar la gestión administrativa y educativa necesaria para la universidad,

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2018). Comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución Educativa Virgen del Carmen, Dos de Mayo, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32601>
- Anca, S. (2021). Comunicación Interpersonal - Factor Determinante en la Actividad Docente Offline y Online. *EBSCO*. <https://acortar.link/AF1vKw>
- Barida, M. (2018). The Role of Teachers' Communication Skills On Children' Well-Being In School. *Dspace*. <http://hdl.handle.net/11617/10428>
- Betancur, D., & Hernández, J. (2019). Assertive communication in teachers: diagnosis and educational proposal. *Praxis & Saber*, 10(24). doi:<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Born, M., Molen, V., & Kuntze, J. (2016). Big Five Personality Traits and Assertiveness do not Affect Mastery of Communication Skills. *Health Professions Education*, 33-43. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hpe.2016.01.009>
- Calua, M. (2021). *Red social WhatsApp para la comunicación asertiva en estudiantes de segundo grado de educación secundaria Institución Educativa Santo Toribio de Mogrovejo-Zaña*. Lima : Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79432>
- Calua, M., & Delgado, Y. L. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 19(1), 140-163. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Castanyer, O. (2018). *Quiero aprender a quererme con asertividad*. Bilbao: Editorial Desclée De Brouwer .
- Castillo, L., & Vasquez, N. (2019). Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los estudiantes del sexto semestre de Terapia Psicosocial de la Universidad de Carabobo. *Universidad de Carobo*. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/120967?page=42>.
- Chancahuaña, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17520>
- Chen, D., Lin, Q., Yang, T., Shi, L. X., & Wang, D. (2022). Distributive Justice and Turnover Intention Among Medical Staff in Shenzhen, China: The Mediating

- Effects of Organizational Commitment and Work Engagement. *Dove Press*, 15, 665—676. doi:<https://doi.org/10.2147/RMHP.S357654>
- Collantes, E. (2018). Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carboner. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14399>
- Cooper, C., Kinder, A., & Hushes, R. (2019). *The Wellbeing Workout*. Reino Unido: Springer Nature Suiza AG. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-92552-3_46
- Correa, A., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. *UASB*. <http://hdl.handle.net/10644/6221>
- Delgado, Y., López, Ó., & Clua, M. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. *Educación, Didáctica y Reflexión*, 10(4). doi:<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1274>
- Dzoul, A., & Wahju, K. (2020). Assertive Speech Acts Performed by Teacher in EFL Classes. *Journal of Literature and Language Teaching*, 11(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.15642/NOBEL.2020.11.1.83-100>
- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 83-97. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/index>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Dialnet*, 2(1), 132-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054608>
- Gallegos, V., & López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile. *Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 23(2), 189-210. doi:<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Hernández, B., Ruis, A., Ramirez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). doi:DOI: 10.23913/ride.v8i16.370
- Hernandez, E. (2021). *Estrategia metodológica para la educación de posgrado desde la gestión del conocimiento*. Tesis doctoral, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana. <https://repositorio.uci.cu/jspui/handle/123456789/10151>

- Hernandez, J., & Cañas, D. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*. doi:<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Jackson, N. (2018). *Organizational Justice in Mergers and Acquisitions*. Reino Unido: Palgrave Macmillan. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-92636-0_9
- López, C., & López, Y. (2020). *Compromiso organizacioanl: reto de la empresa estatal socialista*. Cuba: Editorial Feijóo.
- Macleod, M., Kosteniuk, J., & Stewart, N. (2020). The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12). doi:<https://doi.org/10.1111/jan.14536>
- Martinez, A. (2020). *Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista*. Cuba: Editorial Feijóo .
- Michalos, A. (2014). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Canada: Springer, Dordrecht. doi:https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2030
- Mnsoir, M., Jamama, A., Madani, M., Mattukoyya, R., & Anati, A. (176-186 de 2020). Reconciling Assertive Communication Skills With Undergraduate Nursing Education: Qualitative Perspectives From British and Saudi Newly-Graduated Nurses. *ScienceDirect*, 6(2), 176-186. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hpe.2020.02.001>
- Montaño, A. (2016). *Comunicacion afectiva y trabajo en equipo* . Malaga : IC EDITORIAL .
- Montoya, L., Arenas, D., & Lorenzo, S. (2018). *Gestión social del conocimiento y análisis prospectivo de su incidencia en la Universidad Contemporánea*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/10/16CA201501.pdf>
- Norazm, M., Hanim, N., Mohamad, S., & Ahad, R. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal Technical*, 13(1), 15–21. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Peters, M. (2022). *Encyclopedia of Teacher Education*. China: Springer Singapur. doi:<https://doi.org/10.1007/978-981-16-8679-5>
- Pfafman, T. (2017). *Assertiveness, Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. EE. UU: Springer International Publishing AG. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1044-1
- Prieto, Y., & Ávila, B. (2021). Un acercamiento a la comunicación asertiva y su incidencia en laproducción académica y científica de los estudiantes de Metodología de Investigación en la Facultad de Marketing y Comunicación-

Universidad ECOTEC. *Digital Publisher*, 6(6).
doi:doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.910

- Purwani, P., & Putri, A. (2021). Personality: how does it impact teachers' organizational commitment? *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 40(1).
<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/33766>
- Quinde, M. (2021). Estrategia para la comunicación asertiva entre docentes. *Dspace*. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2381>
- Quispe, F., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Redalyc*, 10(2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Ryu, K. (2020). *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance*. China : Springer Singapur.
doi:<https://doi.org/10.1007/978-981-15-2813-2>
- Salvador, E., & Sánche, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Scielo*. doi:<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Samfira, E. (2020). Assertive Communication Skills in Universities. *Journal Plus Education*, 26(1). doi:doi>10.24250/JPE/1/2020/EMS
- Shelton, N., & Burton, S. (2017). *Asertividad, haga oír su voz sin gritar*. España: Fundacion Confemetal.
- Silva, R., Mogollón, M., Lujam, P., & Lachira, D. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 2(3), 72-82.
doi:<https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Torres, J. (2018). *Habilidades de comunicacion empresarial*. España : Editorial CEP, S.L.
- Torres, L. (2020). La comunicación asertiva y el clima laboral en la Institución Educativa 27 de diciembre - Lambayeque 2017. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12893/9131>
- Vásquez, E. (2022). Comunicación asertiva en los docentes durante la pandemia en la Institución Educativa Primaria N° 11501 de Pomalca, Chiclayo. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79354>
- Vasquez, N. (2019). *Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los estudiantes del sexto semestre de terapida Psicosocial*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/120967?page=36>.
- Vasquez, N. (2019). *Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los estudiantes del sexto semestre de terapida Psicosocial*. Carabobo: Universidad de Carabobo.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Operacionalización de comunicación asertiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Comunicación asertiva	Torres (2018) define la comunicación asertiva como la habilidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y percepciones, de elegir cómo reaccionar y de hablar por tus derechos cuando es apropiado. Esto con el fin de elevar tu autoestima y de ayudarte a desarrollar tu autoconfianza para expresar tu acuerdo o desacuerdo cuando crees que es importante, e incluso pedir a otros un cambio en su comportamiento ofensivo	El cuestionario medirá la comunicación asertiva de los docentes sobre la comunicación asertiva en la Institución Educativa en función a tres dimensiones: Comunicación precisa, técnicas asertivas y estilos asertivos.	Comunicación precisa	Empatía en la comunicación	Ordinal
				Reacción antes una agresión verbal	
				Pasos para una buena comunicación	
				Eficacia en la comunicación	
			Técnicas asertivas	Aserción positiva	
				Comunicación gestual	
				Maneras de comunicación interpersonal	
				Nivel de comunicación	
				Autoestima	
			Estilos asertivos	Asertividad	
				Aserción afectiva	
				Pensamiento sentimiento y conducta	

Fuente: Adaptado de (Vásquez, 2022)

Operacionalización de variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	López (2020) define el compromiso organizacional en términos de actitudes, como un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular y una disposición por realizar un esfuerzo extraordinario en beneficio de ella y un reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.	Se medirá el compromiso organizacional en docentes universitarios mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, considerando las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo aplicado mediante 24 preguntas para recolectar la información.	Compromiso Afectivo	Apego emocional	Ordinal
				O Involucramiento en la problemática	
				Orgullo de pertenecer a la institución	
			Compromiso Continuo	Compromiso moral con la institución	
				Reciprocidad con la institución	
			Compromiso Normativo	Necesidad de trabajo en la institución	
				Opciones laborales	
				Evaluación de permanencia	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Tema: Comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes una Universidad Privada de Trujillo, 2022

Problema	Objetivo	Marco teórico			Hipótesis	Metodología	
		Variable	Dimensiones	Indicadores		Enfoque: cuantitativo	
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál la relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las técnicas asertiva y el compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022?</p>	Objetivo general	Comunicación asertiva	Comunicación precisa	Empatía en la comunicación	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022</p> <p>H0: No existe relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes en una Universidad Privada de Trujillo, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la comunicación precisa y compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022</p> <p>Existe relación entre técnicas asertivas y compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022</p> <p>Existe relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, descriptivo correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población de estudio: 38 docentes universitarios</p> <p>Muestra: Por conveniencia 38 docentes</p> <p>Análisis de datos: Estadístico SPSS 26</p>	
	Determinar la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes una Universidad Privada de Trujillo, 2022			Reacción antes una agresión verbal			
	Objetivos específicos			Pasos para una buena comunicación			
	Establecer la relación entre la comunicación precisa y el compromiso afectivo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022			Eficacia en la comunicación			
	Establecer las técnicas asertivas y el compromiso continuo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022		Técnicas asertivas	Aserción positiva			
	Establecer la relación entre el estilo asertivo y el compromiso normativo en docentes de una Universidad Privada de Trujillo, 2022			Comunicación gestual			
				Maneras de comunicación interpersonal			
				Nivel de comunicación			
			Estilo asertivo	Autoestima			
				Asertividad			
				Aserción afectiva			
			Dimensiones	Pensamiento sentimiento y conducta			
				Indicadores			
			Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo			Externa
							Interna
							Realización personal
	Sentido de pertenencia						
	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo	Afiliación				
			Inversión				
			Falta de alternativas				
	Compromiso Normativo	Compromiso Normativo	Necesidad				
			Contrato psicológico				
			Normas sociales				
			Agradecimiento				

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos



Estimado(a) docente, su opinión acerca de Comunicación asertiva en su I.E es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Bueno (4) y Excelente (5).

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Técnicas asertivas					
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto					
2	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.					
3	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.					
4	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente					
5	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones					
6	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.					
7	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.					
8	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.					
9	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas					
	Estilos asertivos					
10	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva					
11	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.					

12	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.					
13	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.					
14	Inspiro confianza cuando hablo con los demás					
15	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar					
16	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.					
17	Escucho a los demás sin formular prejuicios					
18	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.					
	Comunicación precisa					
19	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso					
20	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.					
21	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.					
22	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos					
23	Ante una agresión, respondo de forma asertiva					
24	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.					
25	Me solidarizo con las personas más necesitadas					
26	Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.					
27	Me causa admiración las personas seguras de sí mismas.					

Cuestionario de compromiso organizacional

Estimado(a) docente, su opinión acerca de Comunicación asertiva en su I.E es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Bueno (4) y Excelente (5).

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
2	Está institución tiene un gran significado personal para mí					
3	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo					
4	Me identifico con los objetivos de la mi organización					
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis problemas					
6	Siento que mi institución es mi segundo hogar					
7	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
8	Me siento como parte de una familia en esta institución					
9	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
10	Me siento orgulloso (a) de ser parte de esta institución					
	Compromiso normativo					
11	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
12	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución					
13	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que ha dado					
14	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda la gente					
15	La institución donde trabajo merece mi lealtad					
16	Mi institución ha dado muchas satisfacciones					
17	Creo que le debo mucho a esta institución					
	Compromiso de continuidad					
18	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera serlo					
19	Es difícil pensar en trasladarme a otra institución					
20	No veo motivos por los cuales tendría que trasladarme de mi institución					
21	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
22	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
23	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
24	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
25	Tengo muchos planes laborales en mi institución					

Anexo 04: Validación de instrumentos

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	Torres (2018) define la comunicación asertiva como la habilidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y percepciones, de elegir cómo reaccionar y de hablar por tus derechos cuando es apropiado. Esto con el fin de elevar tu autoestima y de ayudarte a desarrollar tu autoconfianza para expresar tu acuerdo o desacuerdo cuando crees que es importante, e incluso pedir a otros un cambio en su comportamiento ofensivo	El cuestionario medirá la comunicación asertiva de los docentes sobre la comunicación asertiva en la Institución Educativa en función a tres dimensiones: Comunicación precisa, técnicas asertivas y estilos asertivos.	Comunicación precisa	Empatía en la comunicación	Quando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.			x	
					Controlo mis emociones a partir de la reflexión.				x	
					Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.				x	
				Reacción ante una agresión verbal	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente				x	
					No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones				x	
					Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.				x	
			Pasos para una buena comunicación	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.				x		
				Quando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.				x		
				En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas				x		
			Técnicas asertivas	Aserción positiva	Quando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva				x	
					Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.				x	
					Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.				x	
				Comunicación gestual	Quando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.				x	
					Inspiro confianza cuando hablo con los demás				x	
					Quando alguien habla, respeto su forma de pensar				x	
Maneras de comunicación interpersonal	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.				x					
	Escucho a los demás sin formular prejuicios				x					
	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.				x					
Nivel de comunicación	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso			x						
	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.			x						
	Autoestima									
Estilos asertivos	Aserividad									
		Aserción afectiva								
				Pensamiento sentimiento y conducta	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.			x		
					Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos			x		
					Ante una agresión, respondo de forma asertiva			x		
					Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.			x		
					Me solidarizo con las personas más necesitadas			x		
					Quando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.			x		

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario)

Tener cuidado con los verbos al inicio del enunciado.

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de la Ficha de observación de comunicación asertiva, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de comunicación asertiva, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Mg. María Rosa Calua Cueva
COORDINADORA DE TOE

Dra. María Rosa Calua Cueva
DNI N.º 1660205
ORCID: [0000-0002-1674-4202](https://orcid.org/0000-0002-1674-4202)
E-mail: rosicalua@gmail.com
Celular: 948942496

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension es (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherenci a	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	Torres (2018) define la comunicación asertiva como la habilidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y percepciones, de elegir cómo reaccionar y de hablar por tus derechos cuando es apropiado. Esto con el fin de elevar tu autoestima y de ayudarte a desarrollar tu autoconfianza para expresar tu acuerdo o desacuerdo cuando crees que es importante, e incluso pedir a otros un cambio en su comportamiento ofensivo	El cuestionario medirá la comunicación asertiva de los docentes sobre la comunicación asertiva en la Institución Educativa en función a tres dimensiones : Comunicación precisa, técnicas asertivas y estilos asertivos.	Comunicación precisa	Empatía en la comunicación Reacción antes una agresión verbal Pasos para una buena comunicación Eficacia en la comunicación	Quando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.			X	
					Controlo mis emociones a partir de la reflexión.					
					Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.					
					En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente					
					No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones					
					Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.					
			Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.							
			Quando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.							
			En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas							
			Quando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva	3=Moderado nivel.						
			Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.							
			Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.							
			Quando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.							
			Inspiro confianza cuando hablo con los demás							
			Quando alguien habla, respeto su forma de pensar							
			Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.	4=Alto nivel.						
			Escucho a los demás sin formular prejuicios							
			Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.							

			Estilos asertivos	Asertividad Aserción afectiva Pensamiento sentimiento y conducta	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso			X			
							Me gusta que me digan las cosas de forma directa.			X	
							Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.			X	
							Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos			X	
							Ante una agresión, respondo de forma asertiva			X	
							Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.			X	
							Me solidarizo con las personas más necesitadas			X	
							Quando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.			X	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario)

Tener cuidado con los verbos al inicio del enunciado.

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de la Ficha de observación de comunicación asertiva, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de comunicación asertiva, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Mg Yolanda Amelia Hoyos Rubio

DNI 27295263

ORCID: 0000-0001-9169-3196

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones				
Compromiso organizacional	López (2020) define el compromiso organizacional en términos de actitudes, como un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular y una disposición por realizar un esfuerzo extraordinario en beneficio de ella y un reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.	Se medirá el compromiso organizacional en docentes universitarios mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, considerando las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo aplicado mediante 24 preguntas para recolectar la información.	Compromiso Afectivo	Apego emocional O Involucramiento en la problemática Orgullo de pertenecer a la institución	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.			X					
					Está institución tiene un gran significado personal para mí				X					
					Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo				X					
					Me identifico con los objetivos de la mi organización				X					
					Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis problemas				X					
					Siento que mi institución es mi segundo hogar				X					
					Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X					
					Me siento como parte de una familia en esta institución				X					
					Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.				X					
					Me siento orgulloso (a) de ser parte de esta institución				X					
			Compromiso Continuo	Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que he dado Ahora mismo no abandonarí mi institución, porque me siento obligado con toda la gente La institución donde trabajo merece mi lealtad Mi institución ha dado muchas satisfacciones Creo que le debo mucho a esta institución	Compromiso moral con la institución Reciprocidad con la institución						X			
												X		
													X	
													X	
													X	
													X	
													X	
													X	
													X	
													X	
Compromiso Normativo	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera serlo						X						
		Es difícil pensar en trasladarme a otra institución						X						
					No veo motivos por los cuales tendría que trasladarme de mi institución			X						
					Evaluación de permanencia			X						
					Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución			X						
					Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo			X						
					Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.			X						
					Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X						
					Tengo muchos planes laborales en mi institución			X						

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Tener en cuenta la construcción de los verbos al redactar los ítems.

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de la encuesta sobre compromiso organizacional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de compromiso organizacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. María Rosa Calua Cueva
Mg. María Rosa Calua Cueva
COORDINADORA DE TOE

Dra. María Rosa Calua Cueva
DNI N.º 16602105
ORCID: [0000-0002-1674-4202](https://orcid.org/0000-0002-1674-4202)
E-mail: rosicalua@gmail.com
Celular: 948942496

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso organizacional	López (2020) define el compromiso organizacional en términos de actitudes, como un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular y una disposición por realizar un esfuerzo extraordinario en beneficio de ella y un reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.	Se medirá el compromiso organizacional en docentes universitarios mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, considerando las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo aplicado mediante 24 preguntas para recolectar la información.	Compromiso Afectivo	Apego emocional O Involucramiento en la problemática Orgullo de pertenecer a la institución	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.			X	
					Esta institución tiene un gran significado personal para mí				X	
					Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo				X	
					Me identifico con los objetivos de la mi organización				X	
					Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis problemas				X	
					Siento que mi institución es mi segundo hogar				X	
					Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X	
					Me siento como parte de una familia en esta institución				X	
					Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.				X	
					Me siento orgulloso (a) de ser parte de esta institución				X	
			Compromiso Continuo	Compromiso moral con la institución Reciprocidad con la institución	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella			X		
					Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución			X		
					Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que ha dado			X		
					Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda la gente			X		
					La institución donde trabajo merece mi lealtad			X		
					Mi institución ha dado muchas satisfacciones			X		
					Creo que le debo mucho a esta institución			X		
					Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera serlo			X		
					Es difícil pensar en trasladarme a otra institución			X		
					Compromiso Normativo	Necesidad de trabajo en la institución	No veo motivos por los cuales tendría que trasladarme de mi institución			X
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución			X							
Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo			X							
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.			X							
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X							
Tengo muchos planes laborales en mi institución			X							

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Tener en cuenta la construcción de los verbos al redactar los ítems.

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de la encuesta sobre compromiso organizacional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de compromiso organizacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Dra. Mg Yolanda Amelia Hoyos Rubio
DNI 27295263
ORCID: 0000-0001-9169-3196



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y compromiso organizacional en docentes de una universidad privada de Trujillo, 2023", cuyo autor es MORALES HUIZA KATHERIN NASHHELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA DNI: 43409358 ORCID: 0000-0002-3268-4414	Firmado electrónicamente por: NCARRANZAY25 el 07-01-2023 18:26:14

Código documento Trilce: TRI - 0495776