



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en  
docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Mariñas Sanchez, Raiza Yacjaira Rosita (orcid.org/0009-0004-8183-5807)

**ASESORA:**

Mg. Ore Sandoval, Shirley Rossmery (orcid.org/0000-0002-9026-3052)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023", cuyo autor es MARIÑAS SANCHEZ RAIZA YACJAIRA ROSITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 13 de Mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY <b>DNI:</b> 47174824 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9026-3052	Firmado electrónicamente por: SORE el 12-06-2024 09:17:15

Código documento Trilce: TRI - 0748335



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MARIÑAS SANCHEZ RAIZA YACJAIRA ROSITA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MARIÑAS SANCHEZ RAIZA YACJAIRA ROSITA <b>DNI:</b> 48508087 <b>ORCID:</b> 0009-0004-8183-5807	Firmado electrónicamente por: RYRMARINAS el 29- 06-2024 12:49:28

Código documento Trilce: INV - 1616103

## **DEDICATORIA**

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. En especial a mi madre por su apoyo incondicional, que ha sabido formarme con hábitos y valores lo cuales me ha ayudado a salir adelante cuando pensaba que no podía más.

A mi padre, por haberme forjado en ser la persona que soy hoy, mis principios y mi empeño, tus enseñanzas las aplico día a día papá.

Muchos de mis logros que he venido obteniendo se los debo a ustedes, entre los que se incluye este.

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarme salud y sobre todo perseverancia, la cual me ayudado alcanzar mi sueño

A mi asesora Mag. Shirley Ore Sandoval por todas sus enseñanzas y apoyo durante todo el proceso de tesis, por la paciencia y su orientación que me sirvió de gran ayuda para culminar esta gran etapa.

A las instituciones educativas por haberme permitido realizar la investigación y en especial a los docentes y directores por su apoyo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Caràtula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.METODOLOGÍA .....	18
III. RESULTADOS.....	26
IV.DISCUSIÓN .....	33
V.CONCLUSIONES.....	41
V.RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Instituciones Públicas de nivel primaria y secundaria del Distrito de Sullana.</i>	21
Tabla 2 <i>Muestra de los docentes de las Instituciones Publicas</i>	22
Tabla 3 <i>Identificar los niveles de habilidades comunicativas en los docentes</i>	27
Tabla 4 <i>Identificar los niveles de compromiso organizacional en los docentes</i>	28
Tabla 5 <i>Determinar la diferencia de la media de habilidades comunicativas en sexo de los docentes</i>	29
Tabla 6 <i>Determinar la diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo de los docentes</i>	30
Tabla 7 <i>Establecer la relación entre habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional</i>	31
Tabla 8 <i>Establecer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de habilidades comunicativas</i>	32
Tabla 9 <i>Determinar la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes</i>	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades comunicativas y el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, Piura, 2023. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptiva correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 1527 docentes de nivel primaria y secundaria y la muestra recolectada fue de 307. Se aplicaron dos instrumentos psicológicos, uno sobre Habilidades Comunicativas (Zaldívar, 1998) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1990), a través de la técnica de la encuesta. Los resultados de correlación señalan una Rho de Spearman =  $-.084$  y un valor  $p = .141$  siendo mayor a  $0.05$ , con un tamaño de efecto de  $0.007$ , indicando así que no existe correlación. Se concluye que no existe relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, ya que las variables trabajan de manera independiente.

**Palabras clave:** Habilidades comunicativas, compromiso organizacional, docentes.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between communication skills and organizational commitment in teachers of public institutions in Sullana, Piura, 2023. The type of research was basic, correlational descriptive level and non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of 1,527 primary and secondary school teachers and the sample collected was 307. Two psychological instruments were applied, one on Communication Skills (Zaldívar, 1998) and the Organizational Commitment Questionnaire (Meyer and Allen, 1990), to through the survey technique. The correlation results indicate a Spearman's Rho =  $-.084$  and a p value =  $.141$  being greater than  $0.05$ , with an effect size of  $0.007$ , thus indicating that there is no correlation. It is concluded that there is no relationship between communication skills and organizational commitment in the teachers of the public institutions of Sullana, since the variables work independently.

**Keywords:** Communication skills, organizational commitment, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

La comunicación es el medio por el cual los seres humanos expresan diferentes emociones, en el contexto organizacional es esencial debido a que permite la transmisión de información para la toma de decisiones, cuando esta es deficiente entre los colaboradores de una organización existen diversas repercusiones, siendo el compromiso organizacional un aspecto importante que se ve interrumpido (Khanh, et al., 2020). Actualmente se ha evidenciado que en las instituciones educativas existen dificultades en las habilidades de comunicación interpersonales, lo que probablemente puede estar asociado a que los docentes no tengan un adecuado compromiso institucional (Amin et al., 2021), y con ello se derivan diversas problemáticas como dificultades para resolver los conflictos, trabajos en equipo, hacer las clases siguiendo la rutina y en algunos casos renuncian a sus trabajos.

A nivel internacional, según los informes del Banco Mundial (2022) existe ausentismo entre los profesores en los centros educativos, en las visitas que hacen las autoridades de los ministerios de educación se ha encontrado que el 24% de docentes presentó problemas de ausentismo. Una encuesta aplicada a los docentes de Chile manifiesta que 3 de 10 docentes no continúan laborando en la misma comunidad educativa después del primer año y aquellos que trabajan con escolares de situación de vulnerabilidad (81-100% IVE) muestran un superior riesgo de retirarse de su empleo inicial (Carrasco et al., 2017). Como consecuencia de estos problemas en las instituciones, existe mayor rotación de docentes, especialmente en las instituciones públicas (Sacco et al., 2021), siendo los problemas de comunicación entre docentes y superiores una problemática influyente en los docentes de estas instituciones educativas.

A nivel nacional, un estudio realizado en Lima encontró que el 11,43 % de docentes tiene una percepción de que el trabajo colaborativo entre docentes se encuentra deficiente (Milla, 2022) el 73,7% que lo consideran regular y al 26,3% bueno (López, 2023). En unas instituciones de la Región de Huancavelica se halló que el 47% de pedagogos presenta un grado regular en el manejo de conflictos entre docentes, y el 38% de docentes presenta una baja capacidad de resolución

de sus problemas que ocurren en los ambientes de trabajo (Zevallos, 2021). Es así que estos sucesos denotan que los docentes no tienen habilidades comunicativas para poder organizarse entre o manejar sus conflictos.

A nivel local, específicamente en algunas instituciones públicas de la provincia de Sullana se ha observado que algunos docentes no manejan adecuadas habilidades de comunicación interpersonal, lo cual afecta a la calidad de relaciones interpersonales generando un ambiente no adecuado para poder desarrollar sus actividades funcionalmente (Carrasco, 2023). Esta dificultad en sus habilidades de comunicación se evidencia conflictos entre docentes, algunos de ellos solo están un año en las instituciones y luego rotan a otros lugares.

Las habilidades para poder comunicarnos impiden que tengamos dificultades como: en la comunicación interpersonal que implique a la organización tomando en cuenta aspectos estratégicos y del propio discurso y en la elección de los tipos de comunicación que se usará con los demás (León, 2022). Estas habilidades comunicativas nos permiten tener un mejor entorno con la organización y afianzar nuestro compromiso con ella.

Por otro lado, a nivel internacional, un estudio realizado por la UNESCO (2021) indicó que sólo un 33% de docentes de decían parcialmente a cumplir sus funciones como docentes en tiempo de pandemia. Como se puede ver los efectos de la pandemia influyó el compromiso de los docentes. Un estudio realizado en Chipre Asia indicó que los niveles de compromiso de los docentes disminuyeron después de que se implementaron las medidas de la pandemia de COVID-19 en los colegios (Akartuna y Serin, 2022). En Colombia se observa que los docentes presentan mejorar su compromiso organizacional. Un estudio en Panamá informó que el 36% de los maestros presentan un nivel medio de compromiso ubicándolo en su dimensión afectiva y en las dimensiones de continuidad y normativo un nivel alto (Atencio, 2020; Mendivil y Medina, 2018).

En el ámbito nacional, un estudio realizado con una muestra de 130 docentes en Lima indicó que el 62.7% considera que su nivel de compromiso con la institución donde laboran, es regular (Flores et al., 2023). Otro estudio realizado en Puerto Maldonado ha mostrado que los maestros de instituciones educativas

consideran que su compromiso con la institución necesita mejorarse, pues el 35,1% percibe que su compromiso organizacional es regular (Araoz y Ramos, 2021). Un estudio realizado en Huancayo indicó que un 47,76% de docentes tiene un bajo compromiso en sus labores en las instituciones educativas y un 37,31% considera que es regular (Zavala, 2021).

A nivel local, en algunas instituciones educativas de Sullana se observado que algunos docentes que laboran en instituciones públicas presentan dificultades en cuanto al desarrollo del compromiso organizacional, factor que influye en su desempeño como docentes y alineación a los objetivos de las instituciones. El 56.3% alcanza una categoría baja de compromiso organizacional (Peña, 2023).

Lo señalado en párrafo anteriores indica que cuando no hay habilidades comunicativas en los docentes se puede desprender diversas consecuencias como la falta de resolución de conflictos, falta de trabajo en equipo, entre otras. Sumado a esto se evidencia que no hay un compromiso debido a que los maestros no manifiestan identidad cultural con su entidad por ello incurren en desatención a su organización, y solo se hallan en ella por un tema de remuneración. Acerca de este suceso problemático surge la necesidad de investigar la relación entre las habilidades comunicativas y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023.

Con relación a lo investigado, para efectos de este trabajo se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023?

La presente investigación se centraliza en las siguientes justificaciones.

Justificación Teórica, tiene como finalidad brindar información sobre el vínculo entre las variables de habilidades comunicativas y compromiso organizacional, bajo las teorías de los autores Zaldívar y Meyer y Allen aportando conocimientos a las bases teóricas y apoyo para nuevos investigadores. Justificación Práctica, permitirá buscar si se encuentra relación a través de habilidades comunicativas y compromiso organizacional que vive la comunidad educativa, siendo de suma importancia la comunicación y su desempeño de los

docentes dentro de su trabajo. Justificación metodológica, se utilizó instrumentos psicológicos que fueron validados y confiables, ya que dicha investigación va a beneficiar a los docentes y a la institución. Justificación social, se busca en primera instancia conocer las características de las habilidades comunicativas y como estas pueden influir en el compromiso organizacional, así mismo, se va a proponer charlas y talleres, con la finalidad de que los docentes puedan trabajar en equipo, fomentar un mejor clima laboral y unas buenas relaciones interpersonales.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023.

Así también se exponen los siguientes objetivos específicos a) identificar los niveles de habilidades comunicativas en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023; b) Identificar los niveles de compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023; c) Determinar la diferencia de la media de habilidades comunicativas en sexo, en los docentes de las instituciones públicas de Sullana 2023; d) Determinar la diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo, en los docentes de las instituciones públicas de Sullana 2023; e) Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023; f) Establecer la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las habilidades comunicativas en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023.

Como hipótesis general se plantea. Existe relación directa y significativa entre las habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones públicas de Sullana, 2023.

También se plantean las siguientes hipótesis específicas; a) existe diferencia de la media de habilidades comunicativas en sexo en los docentes de las instituciones públicas de Sullana 2023; b) existe diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo en los docentes de las instituciones públicas de Sullana 2023 c) Existe relación directa y significativa entre las habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de

las instituciones públicas de Sullana, 2023; d) Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las habilidades comunicativas en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023.

## MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se ha obtenido información confiable sobre investigaciones que sirven de base para el desarrollo del estudio las cuales nos permiten describir y comparar los resultados y hacer un análisis más profundo respecto al tema mencionado. Dentro de los repositorios institucionales tenemos estudios de la Universidad César Vallejo, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; además, Artículos científicos como de La revista de Gestión de Recursos humanos Taylor & Francis Online, European Journal of Education Studies, del artículo de investigación DergiPark,

A nivel nacional se tiene al estudio de Saldaña et al. (2023) en Tarapoto elaboró un estudio titulado la comunicación interna y el compromiso organizacional. Fue un estudio de tipo básica de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, en los que participaron 135 colaboradores de almacenes de S.A.C, a los cuales se les administró las Escalas de Comunicación Interna y Compromiso Organizacional, con una fiabilidad de Alfa Cronbach 0.906 y 0.769, para ambos instrumentos. Los resultados señalan que la variable de comunicación interna se encuentra con un nivel bajo de 10.40%, en un nivel medio con un 89.60% y un nivel alto de tan solo 0.00 %, en la siguiente variable se encuentra con un nivel de 29.60%, en nivel medio un 70.40% y un nivel alto de compromiso organizacional con un 0.00%. Respecto a la correlación se estableció una relación significativa entre la comunicación interna y el compromiso organizacional con un  $p = 0.000$ , y un  $r = 0.586$ , entre sus niveles de dimensiones se encontró que tiene una relación con comunicación interna de 0.58, en comunicación descendente un 0.63, en comunicación ascendente con un 0.74 y en comunicación horizontal 0.49, es así que se llega a concluir que existe una correlación positiva considerable entre las variables, determinando que todo empeño por tener una mejor comunicación dentro de la organización a la que pertenece tendrá un impacto en el compromiso.

Torres (2022) en Santiago, en la ciudad de Cusco elaboró una investigación sobre las Habilidades comunicativas y el desempeño directivo en docentes de instituciones educativas del estado. Fue un estudio cuantitativo con método hipotético-deductivo, no experimental de corte transversal, el cual se empleó una

muestra de 71 docentes de tres escuelas, se hizo uso de la técnica de la encuesta estructurada. Los resultados señalan que según la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y de Nagelkerke (sig. 0,013), (Snell = 99,4%; Nagelkerke = 99,7%); además, el 8,5% indicó estar en un nivel moderado en el desarrollo de la variable habilidades comunicativas. Se pudo inferir que el desempeño directivo es explicado por las habilidades comunicativas, ya que estas inciden de manera significativa en el desempeño directivo.

Leiva (2020) desarrolló un estudio basado en determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en escuelas de Tembladera, Contumazá, Cajamarca. El estudio tuvo un diseño correlacional contando con 91 docentes como muestra y donde se aplicaron dos instrumentos para la obtención de datos, el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith, y el test situacional de trabajo en equipo. Dentro de los resultados se evidenció que el 84,6% de los docentes se ubicó en el nivel regular, el 9,9% en nivel bajo, mientras que el 5,5% se ubicó en un nivel alto en cuanto al compromiso organizacional dentro de las escuelas; además, según las dimensiones de esta variable el 67% tuvo un nivel regular en el factor compromiso afectivo; el 57,1% en nivel regular en el factor Compromiso por Continuidad y el 62,6% por consiguiente en nivel regular en el factor Compromiso Normativo. El estudio concluyó que los docentes que participaron regularmente muestran compromiso dentro de las escuelas evidenciando aun la falta de responsabilidad asumida dentro de sus labores educativas.

Otro estudio fue el de Góngora (2019) en Villa en Salvador Lima, desarrolló una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y compromiso organizacional. Fue un estudio basado en un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, se trabajó con 80 docentes, se les administró dos instrumentos Cuestionario de Comunicación Interna y la Escala de Compromiso Organizacional el primer cuestionario cuenta con una confiabilidad de ,842 y el otro con un ,808. Se encontró como resultado que el 31.3% de comunicación interna de los docentes se considera malo, mientras que el 37.5% presenta una regular comunicación interna, y por último el 31.3% se considera bueno. Así también el compromiso organizacional de los educandos arroja un

25.0% ubicándolo en el nivel malo, el 47.5% tiene un compromiso organizacional un nivel regular y el 25% es considerado como bueno. En cuanto a los resultados correlacionales, se observó que la comunicación interna se relaciona de manera moderada  $r=0,576$  y significativamente  $p=0.000$  con el compromiso organizacional de los educandos. Se concluyó que estos docentes necesitan fortalecer la comunicación interna dentro de sus labores, así como también el compromiso organizacional, en la medida que aumenta la comunicación interna el compromiso organizacional mejora sustancialmente.

A nivel internacional se encontró estudios como Van-Waeyenberg et al. (2022) en Reino Unido desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo estimar el rol mediador del compromiso organizacional afectivo y el agotamiento en la gestión del desempeño y desempeño docente. Empleando un diseño correlacional causal y empleando a directores de 110 escuelas preescolares, primarias y secundarias seleccionadas al azar, a quienes se les administraron cuestionarios de compromiso organizacional y desempeño docente. Los resultados muestran que la fortaleza percibida de un proceso de gestión del desempeño se relaciona positivamente con el agotamiento de los docentes con su desempeño ( $b = .18, p < .001$ ), la relación entre la fortaleza del proceso de gestión del desempeño percibido y el desempeño docente es directa, operando principalmente a través del compromiso organizacional afectivo ( $b = .414, p < .001$ ). Los efectos involucrados son bastante sustanciales con la fortaleza percibida del proceso de gestión del desempeño representando alrededor del 17% y el 13% de la variación en el compromiso y agotamiento organizacional afectivo, respectivamente. Se concluye que el compromiso organizacional explica y predice el agotamiento en la gestión y el desempeño docente, siendo necesario mejorar las condiciones del compromiso en estos docentes.

Coello (2022), desarrolló un estudio con el fin de determinar la relación entre la comunicación efectiva y la variable compromiso organizacional en un grupo de docentes de un centro educativo, siendo un estudio básico con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, teniendo como participantes a 26 docentes de los cuales 19 fueron mujeres y 7 varones de Palenque-Ecuador. Dentro de los resultados la autora evidenció que la

comunicación efectiva interviene en el compromiso organizacional, con un sig. 0,045 y un Rho de 0,423; además, según la relación entre las dimensiones de comunicación efectiva incluyendo las habilidades comunicativas influyen en el compromiso organizacional de los docentes ya que los valores de p son mayores a 0.05. Concluyendo que solo la comunicación efectiva logra ciertos cambios en el compromiso organizacional de los maestros de la institución educativa.

Ahad et al. (2021) en Malasia desarrollaron un trabajo a fin de identificar la relación entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional entre los profesores de escuelas de formación profesional en Malasia. Utilizando un diseño de regresión lineal y empleando una muestra de 263 encuestados que consistían en profesores de colegios vocacionales en toda Malasia. Los resultados del análisis exponen que existe una relación positiva significativa entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional ( $\beta$  0.892, sig. 0.000). La organización y el compromiso organizacional se relacionan con la actitud hacia el trabajo, de igual manera existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional – actitud del trabajo con un 0.80 y actitud de trabajo – inteligencia emocional un 0.88 ( $\beta$  0.808 sig. 0.000). Por lo tanto, este estudio se puede utilizar como una guía para las partes interesadas en la gestión adecuada de las escuelas de formación profesional, los profesores y las organizaciones.

Así mismo, el estudio del autor Demir (2020) en Turquía Desarrolló una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, compromiso organizacional, motivación y la implicación laboral. Fue estudio descriptivo correlacional, se empleó una muestra de 321 docentes de 33 escuelas que fueron elegidos al azar con el método de muestreo por conglomerados de las escuelas secundarias del centro de la ciudad de Hatay. Encontró que mientras aumentaron las creencias de autoeficacia de los docentes, más aumentó su satisfacción laboral, compromiso organizacional, motivación e involucramiento en el trabajo (0.80). La satisfacción laboral como el compromiso organizacional mediaron parcialmente la relación entre el sentido de autoeficacia y la motivación de los docentes siendo el coeficiente de relación entre 0.40 a 1.89 y una significancia de 0.001. Se concluye que es crucial que los administradores

escolares contribuyan a modificar y fortalecer las percepciones de autoeficacia de los docentes si esperan que los docentes adopten actitudes positivas hacia su trabajo con mucha más frecuencia y eliminen las actitudes negativas.

Murtiningsih et al. (2019) en Indonesia realizaron un trabajo que estuvo enfocado a conocer la relación entre la comunicación interpersonal y el espíritu de trabajo de los profesores, y la supervisión del director y la comunicación interpersonal con el espíritu de trabajo de los profesores. Haciendo uso del método cuantitativo a través de las correlaciones múltiples hallaron lo siguiente. Se utilizó un cuestionario para recoger datos. Se encuentra una correlación significativa entre la supervisión del director, comunicación interpersonal y el espíritu de trabajo (0.23) cuya significancia fue de 0.001. Bajo estos resultados, se pudo concluir a mayor comunicación personal y supervisión del director existe un mayor espíritu de trabajo en estos docentes, por lo tanto, es fundamental crear en promover una adecuada comunicación interpersonal.

A continuación, para dar comienzo a las teorías asociadas a la investigación partimos de la primera variable

Las habilidades comunicativas engloban todo un conjunto de herramientas para el desempeño del ser humano en todos sus ámbitos de la vida, esto va ayudar a que la persona se pueda comunicar, comprender y darse a entender, teniendo en cuenta a la comunicación como uno de los aspectos elementales de la condición del ser humano (Icaza, 2022).

Otros académicos, definen las habilidades comunicativas como “el modo de actuar que permite operar con el conocimiento o con las fuentes del conocimiento, son de vital interés para que las personas logren relacionarse con los demás de forma eficaz, logren para ello ser capaces de comprender, entender y producir mensajes (Talízina, 1984; García et al., 2018).

A continuación, mencionaremos algunas teorías que explican las habilidades comunicativas, iniciaremos con la teoría sociocultural de Vygotsky.

En los últimos años se ha destacado las teorías de Vygotsky, un enfoque a la psicología y a la educación. Describe de manera breve los aspectos más destacados de la teoría sociocultural, haciendo referencia al método genético que se establece en cuatro contextos: en primer lugar, habla del filogenético, filogenia humana que se dedica al origen y desarrollo de funciones psicológicas. Segundo, histórico sociocultural, señala al fenómeno o conducta social. Ahora tenemos al ontogenético, campo de la biología y sociocultural que estudia cómo se van formando antes y después de nacer. Por último, micro genético, formación de los procesos psicológicos (Carrera y Mazzarella, 2001). Uno de sus aportes más relevantes de Vygotsky es la relación entre el pensamiento y el lenguaje, el cual está relacionado con la educación y la interacción social entre las personas. Entonces, desde este enfoque, se sostiene que el aprendizaje y el desarrollo cognitivo del ser humano se da a través de la interacción social, puesto a que el aprendizaje es una manera de socialización, es así que este enfoque manifiesta que desde una edad temprana influirá en el lenguaje de la persona y será de ayuda para unas buenas habilidades comunicativas, siendo de suma importancia para los seres humanos los cuales se comunican e interactúan con los demás de forma eficaz a través del lenguaje.

Tomando como referencia los postulados de la teoría socio cultural, donde considera que el lenguaje y otros procesos cognitivos se desarrollan a partir del ser humano con su ambiente. Bajo este marco conceptual, las habilidades comunicativas se definen como las competencias comunicativas, estableciendo que éstas son una agrupación y construcción de conocimientos y destrezas que tiene el ser humano para poder interpretar los mensajes que se van a emitir, nos permite iniciar, mantener y finalizar unas buenas relaciones comunicativas (Zaldívar, 1998).

Con respecto a las dimensiones de la variable habilidades comunicativas refieren que son cuatro los cuales son:

Habilidades de recepción. Considerada también habilidad de saber escuchar, esta dimensión de comunicación es fundamental para mantener un dialogo efectivo, debido a que mejorará y aumentará el rendimiento y ofrecerá una mejor relación de confianza con los clientes. La capacidad que se tiene de ponerse

en el lugar de la otra persona y saber escuchar sin ningún prejuicio obtendrá buenas relaciones interpersonales (Cova, 2012).

Habilidades de emisión. Este tipo de habilidad tiene como objetivo a que el emisor sea la persona encargada de emitir un mensaje, el cual se puede evidenciar a través de signos, pinturas, libros, etc., en el que interactúa el emisor y otras personas que actúan como receptor. Se puede tener una comunicación siempre que una fuente emisora influencia a otra que en este caso es el destinatario, mediante la transmisión por el canal (Fajardo, 2009).

Comunicación no verbal. Hace referencia a la forma de comunicarnos, es decir, en primera instancia hace hincapié al movimiento corporal que la persona realiza, además de los gestos, las expresiones del rostro, de los ojos y también de la postura. Es así que las personas al momento de comunicarse lo hacen a través de diferentes formas o señales, otras, sin el menor propósito nos llega anunciar acerca de la persona, es por eso de suma importancia poder descubrir la relación entre lo que expresamos a través de palabras y lo que comunicamos a través de gestos. El vínculo entre los dos tipos de comunicación puede ser que surjan discrepancias, algunos cambios y complementariedad (Blanco, 2008).

Habilidades asertivas. Declara a esta habilidad como una forma de percepción afectiva, que se basa en valorar y tener en cuenta a la otra persona respetando sus diferencias. Así mismo, muestra empatía comprendiendo las emociones o sentimientos del otro y manteniendo un autocontrol de las emociones estableciendo una actitud ideal para así poder controlar las conductas que podrían ocasionar rechazo o desaprobación por parte el mismo (Napoles, 2020).

Así mismo la importancia de las habilidades comunicativas se considera que:

Primero, las habilidades o también llamadas capacidades comunicativas se establecen en las habilidades lingüísticas, las cuales las define haciendo mención al medio (hablar, escuchar, comprender y componer) al igual que la forma y el modo con el cual el procedimiento es llevado a cabo (Sepúlveda et al. 2017).

En segundo lugar, las competencias comunicativas se consideran como una competencia transversal en el ámbito educativo la educación. Se examina las capacidades desde el habla, la interacción entre los individuos, los procesos de producción, el idealismo y la estética. Lo cual indica que las habilidades de comunicación y sus planteamientos acerca de los conceptos se muestran en la literatura básica, alcanzando una educación con un buen nivel pedagógico que no debe ser descartado de los procedimientos o normas y desarrollo de formación. Lo cual llevara a mantener una actitud de manera eficaz que está asociada a su integración (Vásquez et al., 2022).

Tercero, es de suma importancia poder tener en cuenta la significación que llega a lograr la lengua escrita en el progreso de las competencias cognitivas o acerca de la comprensión de ideas, métodos considerables para el progreso de capacidades (Cotrena et al., 2015). Es así, que el desarrollo de las habilidades comunicativas entre los docentes va a beneficiar el clima y la armonía del salón de clase, gestionando fórmulas de opciones que van a influir de manera directa en su calidad profesional, así también al igual que en el crecimiento de sus competencias (Leon, 2022).

Además, cabe destacar que las competencias comunicativas abarcan tres tipos de competencias o dimensiones las cuales son: la competencia lingüística, la competencia sociolingüística y la competencia pragmática, más adelante agregó la competencia cultural, según Chomsky, es así que se definen de la siguiente manera (Misari, 2023).

Competencia lingüística. Indica ser un grupo de conocimientos que autoriza al hablante poder producir y comprender una serie de oraciones que le va a permitir comunicarse con las demás personas, de este modo la persona tendrá la capacidad de entender los enunciados gramaticales y así poder anunciar nuevas oraciones. Esta competencia es un tipo de comunicación que se basa en la creación de estas.

Competencia Sociolingüística. Hace referencia sobre el hablante, de reunir aspectos socioculturales para poder integrarlo con sus saberes lingüísticos para que así se puedan comunicar adecuadamente en un mencionado contexto en el cual se desarrolla.

Competencia pragmática. Esta competencia refiere que está alejada de la lingüística ya que no toma en cuenta a los elementos debidamente lingüísticos, es así que la pragmática plantea la facultad que muestra el hablante y oyente para reconocer los elementos extralingüísticos.

En cuanto al sexo relacionado con las habilidades comunicativas, Barrio & Barrio (2018) en un análisis realizado en docentes, determinaron que tanto varones como mujeres pueden desarrollar habilidades comunicativas de manera distinta, para ello indican que curiosamente las mujeres son las que muestran mejor percepción que los varones en todas las dimensiones de la variable. Es probable que este estudio describa que las docentes tienen mayor facilidad para comunicarse con sus compañeros de trabajo y sobre todo con sus estudiantes.

Respecto al compromiso organizacional tenemos a:

(Rondón, 2019), definió a la psicología organizacional como la encargada del desempeño de los trabajadores dentro de la empresa, logrando aumentar el rendimiento de su trabajo, ya que brindara las herramientas necesarias para cada uno de los protagonistas de su jornada laboral.

Loli (2007), definió el compromiso organizacional como la fuerza relativa para integrarse y a la vez sentirse identificada con la entidad a la que pertenece. Considerando como modelo tres fuentes del compromiso organizacional, los cuales son: características personales, características del trabajo y experiencias en el trabajo. Por su parte Aldana et al. (2007), definen al compromiso organizacional como el sentido de pertenencia empresarial por parte de un trabajador y del dominio porque este trabajador siga dentro de la organización (retención) o se retire (rotación).

Peña et al. (2016), define el compromiso organizacional como la convicción que el colaborador siente al considerar o mantenerse hacia la entidad que integra, sintiendo un deseo por seguir siendo parte de dicha empresa a la cual se siente en deber de continuar trabajando de manera activa.

Para otros autores, el compromiso organizacional se traduce en la lealtad empresarial que el empleado llega a tener por la organización, su dedicación y la

fidelidad por participar de manera activa. Es un estado mental que representa la conexión que produce entre el colaborador y la empresa a la que forma parte, la cual interviene en la elección de permanecer o abandonar la compañía (Bernal et al., 2021; Meyer y Allen, 1990).

La evaluación del compromiso organizacional implica entender la forma en cómo se desarrolla. En esta investigación haremos hincapié en el modelo conceptual del compromiso organizacional en un contexto cubano de Baez-Santana et al. (2019). En este modelo se estima tres importantes fases las cuales son: antecedentes, evaluación del compromiso organizacional y consecuente. En la primera etapa antecedente, hace referencia a sus datos individuales y grupales de la persona a como el individuo se comunica y se relaciona con las demás en el ámbito laboral. En evaluación del compromiso organizacional se relaciona a como el sujeto muestra un nivel de satisfacción y motivación en el ambiente de trabajo. Y finalmente en la etapa consecuente plantea la intención de renuncia o abandono al puesto de trabajo que pertenece.

El desarrollo del compromiso organizacional hace referencia a la teoría de la motivación de Maslow. Esta teoría motivacional de la pirámide de Maslow es un modelo basado en la motivación humana y sus necesidades, es decir, cuando el ser humano se siente satisfecho de haber realizado y alcanzado sus metas, desarrollará una motivación eficiente la cual desencadenará un rol competente y cumplirá con las responsabilidades dentro de la corporación a la que integra. (Atencio et al., 2020).

Sin embargo, para efectos de este estudio, se consideran como asidero los fundamentos del modelo conceptual del compromiso organizacional de Zayas et al. (2018). Este modelo es referencial para establecer un modelo de evaluación del compromiso organizacional creado por Meyer y Allen a principios de la década de los 90. En este contexto, Meyer y Allen (1991) proponen un modelo de tres dimensiones.

Compromiso Afectivo (CA). Se describe como una unión afectiva que siente el colaborador por la sociedad a la que forma parte, muestra un afecto o sensación

de pertenencia y se identifica de manera personal con la organización lo cual lo motiva a seguir formando parte de ella.

Compromiso Normativo (CN). Se basa a un sentimiento de lealtad y al compromiso moral que tiene la persona con la empresa para seguir formando parte de esta, cumple con las normativas que asignan y un deseo de cumplir con las responsabilidades y cumplimientos para que la empresa crezca.

Compromiso de Continuidad (CC). Se entiende como la inestabilidad que el colaborador expone si llegara a dejar el trabajo y se encuentra en busca de un nuevo empleo, agregado a esto la persona tendrá que invertir tiempo y esfuerzo por la búsqueda que genera un nuevo empleo, de costo financieros, físicos y psicológicos.

Existen diversos factores que se asocian al desarrollo del compromiso organizacional, tales como el sexo:

Céspedes (2017) menciona algunos autores que realizaron estudios y que describen al sexo como un factor asociado al desarrollo del compromiso organizacional, tal como menciona Ojeda, Talavera y Berrelleza los cuales estipulan que las mujeres presentan bajo nivel de compromiso con un 27%, mientras que los hombres en un 24%. En el nivel medio las mujeres arrojaron un 47% mientras que los varones un 50%; y en el nivel alto ambos sexos indicaron un 26% de compromiso organizacional

Por su lado, Maldonado, Guillén y Carranza (citados por Céspedes, 2017) encontraron que no existen diferencias significativas en cuanto al sexo con la variable compromiso organizacional, para estos autores el hecho de ser mujer o varón no interviene en el procedimiento del compromiso que se debe tener ante un trabajo; sin embargo, describen que los varones en distancias mínimas dan a notar un poco más de compromiso que las mujeres dentro de sus labores.

La importancia del compromiso organizacional es fundamental para cualquier entidad: En primera instancia, conforme una organización se va haciendo más pequeña, los colaboradores que forman parte de ella se vuelven más valiosos, tienen la capacidad de tomar decisiones, las exigencias y los trabajos que se les asigna se vuelven más tedioso, por lo tanto, es muy importante que la entidad le

muestre su total confianza para que ellos se sientan comprometidos y puedan realizar un eficaz trabajo.

En segundo lugar, Las empresas que contratan consultores externos, tendrá una perspectiva de la organización para la mejora de esta, ayudando de manera positiva en algunas debilidades que se manifieste por el bien de la empresa.

En tercer lugar, La organización debe mantener a sus colaboradores involucrados con sus labores, eso hará que se sientan comprometidos con su trabajo.

Es allí la importancia del compromiso que debe tener el trabajador con respecto a sus labores, sin embargo, hoy en día existe una brecha demasiado grande entre la motivación salarial y el desenvolvimiento de los trabajadores, puesto que, si éste recibe un buen salario, por ende, logrará mejorar su desempeño laboral y compromiso hacia la empresa donde labora. Además, existen factores que muy aparte del sueldo podrán desvalorizar el trabajo del colaborador, como es el trato que se le puede brindar o el nivel de respeto, ya que, en algunas empresas aparte del bajo sueldo, se padece del hostigamiento o trato abusivo por parte de los jefes, dando paso a un desnivel en cuanto a la eficiencia de sus labores.

## **II. METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación: Este tipo de investigación es básica o también llamada como fundamental, y está orientada a en el objeto de estudio sin tener en cuenta un afán rápido; sino que se basa en descubrir leyes o principios básicos, logrando estructurar una teoría científica. (Padrón, 2006)

Diseño de investigación: El diseño de la investigación de acuerdo con las variables de estudio corresponde a un diseño no experimental, ya que para los autores en este tipo de estudios no se llega a manipular las variables que se están estudiando; además es de corte transversal ya que solo se evaluó los datos en un tiempo determinado siguiendo una tradición asociativa (Campbell y Stanley, 1995).

Fue descriptivo correlacional, puesto que no solo se encarga de describir las categorías estudiadas, sino que también encuentra la posible relación entre sí. (Campbell y Stanley, 1995)

### **Variables y operacionalización**

Variable: Habilidades comunicativas

Definición conceptual: Para Zaldívar (1998), Las define como destrezas que tiene el ser humano para poder interpretar los mensajes que se van a emitir, y que permite iniciar, mantener y finalizar unas buenas relaciones comunicativas con las demás personas.

Definición operacional: Se medirá por medio de las puntuaciones del cuestionario de habilidades comunicativas Zaldívar (1998) que incluye 42 ítems, adaptado por Ascencios (2017).

Dimensiones: Habilidades de recepción, habilidades de emisión, manejo de comunicación no verbal, habilidades asertivas o de autoafirmación.

Indicadores: Habilidades de recepción, habilidades de emisión, manejo de comunicación no verbal, habilidades asertivas o de autoafirmación.

Escala de medición: Ordinal

### **Variable: Compromiso organizacional**

Definición conceptual: Representa la conexión que produce entre el colaborador y la empresa a la que forma parte, la cual interviene en la elección de permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen, 1990).

Definición operacional: Se medirá por medio de las puntuaciones del cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1990) que incluye 21 ítems, el cual es adaptado por Estrada y Gallegos (2021).

Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Indicadores: Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Escala de medición: Ordinal

### **Población, muestra y muestreo**

Población: conjunto de elementos o de personas que comparten algunas características en común. Es la suma de una totalidad de casos o elementos que poseen preferentemente ciertas características de las que se desean evaluar. (Pineda et al., 1994). Se tendrá en cuenta a la población de docentes de las instituciones públicas de Sullana, conformado por 1527 docentes de nivel primaria y secundaria de acuerdo con los datos por el Escala de MINEDU (2022).

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

Como criterios de inclusión a docentes contratados o nombrados y a docentes de primaria y secundaria. Y como criterios de exclusión a docentes que no desarrollaron todos los ítems de los cuestionarios, a docentes que no asistieron el día de la aplicación de los cuestionarios y a docentes que realizan otras funciones (administrativas).

**Tabla 1**

*Población de las Instituciones Públicas de nivel primaria y secundaria de Sullana (2023)*

Instituciones Públicas	Docentes
57	1527

Muestra: subgrupo o subconjunto tomado de la población la cual pondrá en acción y se realizará dicha investigación. La muestra es una parte significativa de la población, además los autores aclaran que se pueden sacar distintas muestras de una misma población. (Pineda et al., 1997). El presente estudio tuvo una muestra compuesta por 307 docentes. La fórmula se describe a continuación (Aguilar, 2005).

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1.9(2)^2 * 1527 * 50 * 50}{5^2 * (1527-1) + (1.9^2 * 50 * 50)}$$

$$n = 307.10$$

$$n = 307$$

Donde:

Z= nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1 -p

Nota cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q

N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es el finito)

e = Error de estimación máximo aceptado

n = Tamaño de la muestra

**Tabla 2**

*Muestra de docentes de las Instituciones Públicas de Sullana, (2023).*

Colegios	Docentes
I.E. José Mercedes Quinde Taboada	18
I.E. José Eusebio Merino y Vincés	68
I.E. Carlos Augusto Salaverry	63
I.E. José Matías Manzanilla	60
I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre	31
I.E. José Cardo	70
Total	307

Muestreo: para esta indagación se trabajó el tipo de muestreo probabilístico, el cual se direcciona para Kerlinger y Lee (2002) como el método que adquiere una parte del universo para poder analizarla, de tal manera que las muestras posibles de magnitud fija, porten la misma probabilidad de ser escogidos.

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

En este trabajo se empleó como técnica a la encuesta, la cual se refiere a tener datos de los elementos de estudio, dados por ellos mismos en base a conocimientos, sugerencias, etc. Dentro de esta técnica se puede obtener información a través de la entrevista y el cuestionario. (Pineda et al., 1997). Por ende, se usaron dos instrumentos.

#### **Instrumento 1: Cuestionario de Habilidades Comunicativas**

La escala de habilidades comunicativas fue creado por Zaldívar (1998) En Cuba, la adaptación fue hecha por Ascencios en Perú-Lima en el año 2017, la cual tiene

como objetivo medir la comunicación entre los docentes, su administración puede ser individual y colectiva, su duración de aplicación del instrumento es de 25 minutos, en cuanto a su estructura, el cuestionario consta de 4 dimensiones las cuales son: habilidades de emisión del 1 a 11 ítems, habilidades de recepción 13 – 21, manejo de comunicación no verbal 22 – 31 ítems y habilidades asertivas o autoafirmación del 32 al 42 ítems; está formado de 42 ítems, con una escala valorativa de: 1 nunca, 2 a veces y 3 siempre.

El análisis de las propiedades psicométricas originales de la Escala de habilidades Comunicativas, posee una estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio (CFI, TLI, IFI >0,90; RMSEA <0,06) y un análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach en todas sus dimensiones con valores entre 0,65 y 0,78, indicando ser un instrumento con adecuados valores para su utilidad (Leal-Costa et al. 2019).

La validez de contenido ha sido estimada mediante el juicio de tres expertos y a presentado valores superiores a 0.70, por lo que indica que los valores muestran claridad, relevancia y coherencia. La confiabilidad ha sido determinada mediante una prueba piloto de 20 docentes que ya han presentado valores (Ascencios, 2017).

Los valores del Alfa de Cronbach indica que la confiabilidad general de la variable de habilidades comunicativas es totalmente confiable y considerada aceptable con un ,885 (Oviedo y Campo, 2005).

## **Instrumento 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional**

El cuestionario de CO fue creado por Meyer y Allen en el año de 1990 en EE. UU, se puede administrar de forma individual como grupal, el uso del instrumento tiene un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente, la adaptación fue elaborada por Estrada y Gallegas en el 2021, Madre de Dios – Perú, dirigido a trabajadores de instituciones, teniendo como finalidad describir el compromiso organizacional de trabajadores. Originalmente fue creado por Meyer y Allen teniendo tres dimensiones tales como: afectivo, normativo y continuidad; cada dimensión

constaba de 8 ítems cada una, teniendo un total de 24 interrogantes. Sin embargo, al pasar de los años han existido diversas adaptaciones donde se llegó a tener dos revisiones, una dejando 21 ítems y la otra de 18.

En este estudio se utilizará la revisión de Meyer, Allen y Smith en el año 1991 contando con 21 preguntas que miden la variable, cada una con cinco alternativas de respuesta, tales como totalmente en desacuerdo 1, en desacuerdo 2, indeciso 3, de acuerdo 4 y totalmente de acuerdo 5, por lo tanto, pertenece a una escala de tipo Likert.

La validez y confiabilidad original del instrumento se obtuvo de un estudio realizado por Arias Galicia y Belausteguigoitia en el año 1998, donde se logró identificar que la validez de contenido fue de  $p < 0.05$ , mientras que la confiabilidad utilizando el método de consistencia interna, donde arrojó un Alfa de Cronbach de ,822 a nivel general, mientras que un Alfa de 0.81 para la dimensión compromiso afectivo, 0.82 para la dimensión compromiso normativo y 0.48 para la dimensión compromiso de continuidad. (Murillo, 2019).

Estrada y Gallegos (2021) realizaron un estudio en docentes de la Amazonia peruana donde encontraron en su prueba piloto una validez de contenido con un coeficiente de V de Aiken evaluado por criterio de jueces de 0,919; mientras que el alfa de Cronbach indicó ser de 0,932 dando conclusión que el instrumento es altamente confiable para su aplicación en el Perú.

La validez y confiabilidad del instrumento se obtuvo a partir del análisis factorial confirmatorio, los valores hallados con un (CFI 0.09) y RMSEA (0.539) (Trujillo y Noé, 2020). Los valores de Alfa de Cronbach indican que la confiabilidad general de la variable compromiso organizacional es confiable y aceptable con un ,772. Hernández et. al (2018).

## **Procedimientos**

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se procedió a:

Primero, se solicitó a la universidad una carta de presentación para poder darle un alcance de manera formal a las entidades o lugares que iríamos a realizar nuestro

proyecto. Segundo, una vez ya coordinado con las personas encargadas (directores) de los colegios en este caso, se le hizo entrega de una constancia de permiso para la aplicación de los cuestionarios correspondientes. Tercero, una vez autorizado el permiso y consentimiento, se acudió a los colegios para aplicar los instrumentos a los docentes de dichas instituciones educativas. Y, por último, se recopiló los datos y se llevó a cabo la elaboración de la base de datos.

### **Métodos de análisis de datos**

El análisis de los datos se inició con un piloto donde se realizó empleando las siguientes pruebas estadísticas. Para obtener la validez de constructo se empleó ítem- dimensión y dimensión-test, para la confiabilidad de los instrumentos se estimó mediante el Alfa de Cronbach.

Para los resultados propuestos en los objetivos, se hizo el análisis de descriptivo de las variables empleando porcentajes y frecuencias, para establecer los niveles. La normalidad de los datos se determinó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov debido a que la muestra es mayor que 50 con ello se puede determinar la anormalidad de las puntuaciones. Luego se empleó para el análisis diferencial de medias la U de Mann Whitney. Continuando para las relaciones entre las variables, así como la relación entre sus dimensiones se empleó la Rho de Spearman, mientras que para determinar el tamaño de efecto se usó la  $r^2$  de Cohen.

### **Aspectos éticos**

Este trabajo se basa bajo los principios éticos estimados en el Código de Ética y Deontología del psicólogo peruano. En primer lugar, se tiene un respeto irrestricto por la propiedad intelectual para tal efecto de hace una adecuada organización de las citas y referencias siguiendo los criterios de las normas APA 7. Otro aspecto a considerarse es confidencialidad de los datos, razón por la cual los datos serán levantados en el anonimato, solo pedirán datos sociodemográficos, se les explicará que sólo serán publicados con fines científicos. En tercer lugar, se considera el

consentimiento informal, lo que implica la participación voluntaria de los docentes. Finalmente se consideran principios de beneficencia, es decir basados en los resultados se pueden hacer recomendaciones para desarrollar planes de intervención de tal forma que estos docentes manejen mejor sus habilidades comunicativas ayudando a mejorar el compromiso organizacional. En ningún momento se busca poner en peligro la integridad de las personas, muy por el contrario, se considera la autonomía, lo que quiere decir que, a pesar de haber firmado el consentimiento informado, puedes desistir de participar cuando lo estimen pertinente (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018)

### III. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Niveles de habilidades comunicativas en los docentes de Sullana*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	109	35,5
Medio	102	33,2
Alto	96	31,3
Total	307	100,0

En la presente tabla se visualiza que el 35,5% de los docentes presenta un nivel bajo de habilidades comunicativas, mientras que el 33,2% se ubica en un nivel medio y el 31,3% en nivel alto. Concluyendo que la mayoría de los maestros de las instituciones públicas de Sullana muestran bajas habilidades comunicativas, es decir el poder emitir, así como iniciar, mantener y finalizar unas buenas relaciones comunicativas con las personas que lo rodean.

**Tabla 4***Niveles de compromiso organizacional en los docentes de Sullana*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	110	35,8
Medio	100	32,6
Alto	97	31,6
Total	307	100,0

En la tabla 4 se muestra que el 35,8% de los profesores de Sullana manifiestan un nivel bajo de compromiso organizacional, el 32,6% se sitúa en un nivel medio y el 31,6% se ubica en un nivel alto, lo que indica, que la mayor cantidad de los maestros se posicionan con un bajo compromiso organizacional, indicando poca conexión entre el colaborador y la empresa.

**Tabla 5***Diferencia de la media de habilidades comunicativas en sexo de los docentes*

Sexo	n	RP	SR	U	Z	Sig.
Hombre	165	156,68	25851,50	11273,500	-,570	,569
Mujer	142	150,89	21426,50			

De acuerdo con la tabla podemos evidenciar por medio de la Prueba U de Mann Whitney que la significancia es mayor al valor esperado ( $p < 0.05$ ), siendo  $p = 0.569$ , considerando así, que no existe diferencias significativas entre el sexo de los docentes en las habilidades comunicativas. Por lo tanto, hombres y mujeres pueden presentar de la misma manera el nivel de habilidades comunicativas, demostrando que el sexo no es un determinante de quienes pueden presentar en mayor o menor proporción la variable, según la muestra presente.

**Tabla 6**

*Diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo de los docentes*

Sexo	n	RP	SR	U	Z	Sig.
Hombre	165	149,33	24639,00	10944,000	-,995	,320
Mujer	142	159,43	22639,00			

Se muestra según la prueba U de Mann- Whitney que la significancia es mayor a 0.05, exponiendo que, no existe diferencias significativas en el sexo de los docentes para la variable compromiso organizacional. Por consiguiente, tanto hombres como mujeres, pueden presentar los mismos promedios en cuanto al compromiso organizacional.

**Tabla 7**

*Relación entre habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional*

		Compromiso afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad
Habilidades Comunicativas	Spearman	-,082	-,095	-,065
	r <sup>2</sup>	,006	,009	,004
	p	,153	,097	,258
	n	307	307	307

La presente tabla 7 muestra que no existe relación entre las habilidades comunicativas y las tres dimensiones afectivo, normativo y continuidad del compromiso organizacional, dado que la significancia en todos los casos es mayor a 0.05, así como, tampoco se observa tamaños de efecto (Cohen,1998) para las tres dimensiones, lo que indica que la variable habilidades comunicativas no se relaciona con el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuidad.

**Tabla 8**

*Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de habilidades comunicativas*

		Habilidades Emisión	Habilidades Recepción	Comunicación no verbal	Habilidades Asertivas
Compromiso organizacional	Spearman	-,095	-,098	-,097	-,010
	r <sup>2</sup>	,007	,009	,009	,000
	p	,098	,086	,091	,856
	n	307	307	307	307

La presente tabla 8 muestra que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y cada dimensión de las habilidades comunicativas, debido a que los valores de las significancias son mayores a 0.05 tales como, habilidades de emisión (0.098), habilidades de recepción (0.086), comunicación no verbal (0,091) y habilidades asertivas (0,856), así mismo, se observa que no hay ningún tamaño de efecto (Cohen,1998), lo que significa que la variable compromiso organizacional no se relaciona con las dimensiones mencionadas.

**Tabla 9**

*Relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	-,084
Habilidades Comunicativas	r <sup>2</sup>	,007
	p	,141
	n	307

En esta tabla 9 podemos apreciar que no existe relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional, tomando en cuenta que la significancia es mayor a 0.05 y que no existe tamaño de efecto (Cohen,1998). Podemos concluir que las habilidades comunicativas y el compromiso organizacional no se relacionan, puesto que, trabajan de manera independiente o pueden valerse de otros factores.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Esta investigación presenta como fin fundamental determinar la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.

El presente estudio tiene como primer objetivo, Identificar los niveles de habilidades comunicativas en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023, el cual se logró identificar que el 35,5% de docentes presenta un nivel bajo de habilidades comunicativas, mientras que el 33,2% se ubica en un nivel medio y el 31,3% en nivel alto. Resultados similares al estudio de Góngora (2019) donde los niveles de comunicación interna evidencian que el 37,5% se presentan a nivel regular, el 31,3% en nivel malo, así como el 31,3% en nivel bueno. Mientras que en la investigación de Saldaña et al. (2023) donde el 10,4% presentan un nivel bajo, el 89,6% en nivel medio y el 0,0% en nivel alto. Se puede observar que en los dos estudios base el nivel medio prevalece ante los demás niveles, mientras que en el estudio presente el nivel bajo es el que tiene más porcentaje.

Cabe resaltar que las habilidades comunicativas para Pompa et al (2015) son aquellas que permiten el desarrollo de destrezas en el ser humano, tales como la escucha activa y la atención, considerando el lenguaje de tipo verbal y no verbal. Para el docente es indispensable tener esta competencia ya que de esta manera llegará hacia los alumnos y transmitirá de manera eficiente lo que piensa y siente. Cabe resaltar que hoy en día la mayoría de los docentes están perdiendo la conexión con no tan solo con sus estudiantes, también con sus compañeros de trabajo, con los cuales deberían de tener más comunicación para mejoras estrategias educativas para los estudiantes. Dentro de las instituciones educativas se realizan planificaciones anuales y para ello es necesario que los docentes estén al cien por ciento comunicados para que lleguen a un solo objetivo; sin embargo, pueden existir factores externos que deterioren este tipo de conductas, perjudicando no tan solo el lenguaje verbal sino en el desempeño de sus responsabilidades, ya que entre compañeros de trabajo se pueden ayudar en caso aparezca alguna situación difícil en cuanto a su trabajo, es por ello que Vygotsky enfoca el aspecto sociocultural, ya que las habilidades comunicativas también provienen de la manera en cómo uno se relaciona con los demás.

En cuanto al segundo objetivo específico sobre identificar los niveles de compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de Sullana, 2023. Se identificó que el 35,8% de los educadores exponen un nivel bajo de compromiso organizacional, el 32,6% se sitúa en un nivel medio y el 31,6% se encuentra en un nivel alto. Como vemos en el estudio de Saldaña et al. (2023) los resultados resultan ser diferentes ya que aquí prevalece el nivel medio con un 70,4%, seguido del nivel bajo con el 29,6% y con 0,0% en el nivel alto; así mismo, Góngora (2019) en su investigación indica que el 47,5% presentan niveles regulares de compromiso organizacional, el 25% en nivel malo y bueno; Mamani (2018) también describe que sus participantes presentan niveles regulares de compromiso en un 46,67%, en nivel alto con 28,89% y el 24,4% en nivel bajo.

Teóricamente el compromiso organizacional se basa según Loli (2007) en la fuerza que se debe tener para integrarse en las actividades de la empresa y sobre todo mostrar un espíritu de identificación al trabajo donde uno pertenece; es decir, como trabajador uno debería de comprometerse con el puesto de trabajo, evidenciando desarrollo y motivación en cada tarea encomendada, mostrando exigencia y la experiencia adquirida. Así mismo, Peña et al (2016) explica que el colaborador debe tener la actitud de pertenencia ante dicha organización en la que trabaja, ya que al sentirse parte de ella se genera el deseo de mejorar como persona y como trabajador, tendiendo como fin principal la responsabilidad y productividad del puesto en el que se desempeña. Para el área educativa es primordial que el docente tenga ese espíritu de compromiso ya que de esta manera pondrá en juego diversas destrezas y habilidades que le ayudarán a realizar con amor su profesión y sobre todo con la seguridad que impartirá sus conocimientos a sus estudiantes y compañeros de trabajo de manera eficiente. Como se indica en la investigación los docentes carecen de ese compromiso con las instituciones, y esto se debe a factores internos y externos que están deteniendo el progreso del profesional y que se debería de tener en cuenta para afianzar el buen desempeño con las actividades encomendadas.

El tercer objetivo corresponde en determinar la diferencia de las medias de habilidades comunicativas en sexo, en los docentes, el cual se determinó en este estudio que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ ,

considerando, que no existe diferencias significativas entre habilidades comunicativas y el sexo de los docentes. No se hallaron estudios actualizados que sirvan de base para este objetivo; sin embargo, dentro de la base teórica, Barrio & Barrio en el año 2018 identificaron que el sexo femenino presenta mejor desarrollo de habilidades comunicativas, y que curiosamente tienen mejor percepción en todas las dimensiones de la variable a diferencia de los varones.

Psicológicamente, podemos deducir que las docentes mujeres desarrollan mejor esta habilidad, ya que según estudios las mujeres pueden pronunciar con más facilidad entre 6 000 y 8 000 palabras diarias, a diferencia de los varones quienes solo emplean entre 2 000 y 4 000 palabras (Piergiorgio, 2014). Como se sabe las mujeres tienen más conexión con sus emociones desde todos los aspectos y la manera de lograr expresarlos es a través de las conversaciones; además, la psicología manifiesta que a diferencia de las mujeres los varones prefieren aislarse y tomarse un tiempo a solas. Es probable que por estas características las mujeres tengan más probabilidad de desarrollar habilidades comunicativas, teniendo mayor facilidad de tener conversaciones con sus estudiantes y con sus compañeros de trabajo.

Como cuarto objetivo corresponde a determinar la diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo en los docentes, donde se determinó que los niveles de significancia son mayores a  $p > 0.05$ , denotando que no existe diferencias significativas entre compromiso organizacional y el sexo de los profesores. Dentro de los antecedentes no se encontró que los autores tengan un objetivo similar, sin embargo, Céspedes (2017) menciona en su indagación que varios autores en años anteriores encontraron que las mujeres presentan un nivel bajo de compromiso organizacional con un 27%, seguido de los varones con un 24%; así mismo en el nivel medio las mujeres arrojaron 47% mientras que los varones 50%, y por último en el nivel alto los dos sexos arrojaron un 26%. Por su parte Maldonado, Guillén y Carranza describieron que es poca la cantidad porcentual de que los varones sean un poco más comprometidos con su trabajo.

Podemos darnos cuenta de que el nivel que más prevalece en cuanto al compromiso organizacional es el medio, donde los varones demostraron tener más empeño y desarrollo de esta variable. En la historia las mujeres con el tiempo

lograron posicionarse dentro del ámbito laboral, sin embargo, no se demuestra aún que sean tan comprometidas, ya que existen factores que puedan influir en el desarrollo completo de sus labores en la organización donde labora; ya que la mayoría de las mujeres que trabajan tienen hijos, o tienen alguna enfermedad que les dificulte trabajar de manera eficiente, entre otras, y quizá puedan ser estos factores lo que evita la integración completa dentro de las escuelas en este caso ya que tratamos a docentes. A diferencia de los varones, que en su mayoría solo se dedican a trabajar sin tener una carga doméstica que cumplir a diferencia de las mujeres.

En el quinto objetivo sobre establecer la relación entre las habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes, se obtuvo en esta investigación que los valores son mayores a  $p > 0.05$  y no tiene tamaño de efecto, por lo tanto, no hay correlación alguna. A diferencia del estudio de Saldaña, donde observamos que sus variables si se relacionan, por lo mismo, las dimensiones de las habilidades comunicativas se relacionan con la variable compromiso organizacional ( $p > 0.05$ ). Podemos deducir que en el presente estudio la variable habilidades comunicativas no afecta a las dimensiones del compromiso organizacional, puesto que estos factores estarían desarrollándose de manera independiente, tomando en cuenta que el compromiso afectivo engloba la parte de las emociones y sentimientos del trabajador y que le proporciona la motivación para continuar; el compromiso normativo se basa en la parte moral que tiene el colaborador, así mismo, el compromiso de continuidad se desarrolla en base a inestabilidad de poder continuar con el trabajo o dejarlo por otro, no teniendo nada que ver con las habilidades comunicativas ya que es un factor personal.

Teóricamente, las habilidades comunicativas se basan en cuatro columnas, tales como Habilidades de percepción, enfocadas a las principales que permiten entablar conversaciones con otras personas, el saber escuchar y el ser recíproco con el diálogo establecido, aquí se incluye la empatía como la manera de tratar de entender a quién lo necesita. (Cova, 2012). Para los docentes es importante desarrollar estas habilidades de percepción, ya que día a día los estudiantes llegan al aula con diferentes situaciones que han vivido fuera o dentro del entorno educativo y por ende, los docentes son los principales ejes para identificar a través

de la percepción las necesidades de los estudiantes; y no se limita a ese grupo, sino que también entre colegas se debe brindar el soporte de comunicativo. Otra de las dimensiones son las habilidades de Emisión, donde el escuchar va más allá de un simple oír, a través de estas se puede mantener una conversación más fluida y con más confianza, sin criticar ni crear prejuicios con los demás. (Cova, 2012). Los docentes de las instituciones deben de desarrollar esta capacidad comunicativa, ya que como el ser humano comete errores por naturaleza, pues a través de las habilidades de emisión se dispondrá a ayudar y motivar a los receptores en situaciones difíciles. Las habilidades de emisión indican que el que envía el mensaje no tan solo lo puede hacer a través del lenguaje oral, ya que existen otros canales que expresan lo que uno puede sentir o pensar. (Fajardo, 2009). El ser humano puede hacer sentir mejor a los demás a través de un abrazo, un apretón de manos, un dibujo, etc, y esta característica es fundamental que lo desarrollen los docentes ya que están expuesto a diversas personalidades dentro de su entorno laboral, desde el director de la institución hasta el estudiante más pequeño. Por último, la comunicación no verbal, ligada a la anterior, complementando el propósito del mensaje que se quiere dar a los demás, a través del desarrollo de esta dimensión se genera una congruencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se expresa.

El sexto objetivo sobre establecer la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las habilidades comunicativas en los docentes se estableció entre compromiso organizacional y cada dimensión de habilidades comunicativas no existe relación significativa, debido a que los valores son mayores a  $p > 0.05$  y no tiene tamaño de efecto, por lo tanto, no hay correlación alguna. En el estudio de Coello (2022) se logró identificar que los valores de  $p$  fueron menores al valor de 0.05, en cuanto a la relación de las dimensiones de la variable habilidades comunicativas en el compromiso organizacional, concluyendo que las dimensiones no influyen en la segunda variable.

La teoría de Meyer y Allen (1991), manifiestan que son tres componentes que permiten desarrollar el compromiso organizacional, primero el compromiso afectivo, donde se describe la identificación entre la persona colaboradora y la entidad donde se está desarrollando; segundo, el compromiso normativo,

indicando la lealtad y compromiso moral que el trabajador expresa dentro de la empresa, cumpliendo con las normativas asignadas; y el compromiso de continuidad, enfocado a la inestabilidad que el trabajador da a conocer cuando siente que debe conseguir un nuevo trabajo o más rentable. Mayormente en el caso de los docentes es difícil que se retiren sin tener un motivo fuerte de la institución pública, ya que debería de cumplir con el contrato establecido; cabe resaltar que a pesar que puedan existir factores externos como el periodo de lactancia, o enfermedades graves, accidentes, entre otros, no siempre serán motivos para que los docentes puedan tener un bajo compromiso organizacional, ya que, en algunos casos a pesar de los momentos difíciles que pueda pasar el profesional, no descuida su área laboral; entonces podemos inclinarnos hacia el resultado de que la variable compromiso organizacional no necesariamente es influida por las dimensiones de las habilidades comunicativas.

El resultado del objetivo general sobre determinar la relación entre las habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los educadores de las instituciones públicas de Sullana, 2023. En cuanto a este objetivo principal se determinó que no se encuentra correlación significativa entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023. Los estudios encontrados como base muestran relación entre sus variables investigadas, es así que consideramos el estudio de Saldaña et al. (2023) quien demostró que entre las variables de habilidades comunicativas y compromiso organizacional existió una relación con un valor de  $p$  (0,000) y un Rho (0,586); así mismo, Góngora en el año 2019, mostró que la comunicación interna si se relaciona con el compromiso organizacional evidenciando una relación moderada ( $p=,000$ ;  $r=,576$ ). Las investigaciones mencionadas muestran que sus variables de estudio presentan una relación de manera significativa en cuanto a sus variables, mientras que en el presente estudio no lo hay.

Cabe resaltar que es indispensable la manera en cómo se desarrollan las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y de qué manera afectaría en el desenvolvimiento de sus colaboradores, es decir, esta diferencia puede darse por diversos factores socioculturales. Por ejemplo, podemos mencionar la cultura según las ciudades donde se desarrollan los estudios, las

personas de otras ciudades a diferencia de las del norte, tienden a ser más directas para hacer un reclamo sin faltar el respeto hacia los demás; a diferencia por ejemplo de la ciudad de Sullana, el morador tiende a ser un poco más impulsivo y a veces no mide el daño que puede desencadenar en la otra persona. Muchas veces dentro de las instituciones se dan estas situaciones y esto puede generar ese daño en las habilidades comunicativas entre colegas y al no tener una buena comunicación con sus pares, no existiría el apoyo mutuo para desencadenar un buen compromiso hacia sus labores. Otro de las diferencias que puede ser motivo de la no relación sería el factor familiar - económico que los docentes puedan estar pasando en la actualidad; como sabemos después de la pandemia hubieron muchos cambios a nivel de físico y económico, ya que algunas personas generaron más gastos de lo que comúnmente lo hacían y que hoy en día tienden a buscar trabajo solo por el hecho de solventar sus gastos, siendo un factor a favor para sólo enfocarse en el desempeño diario de brindar sus clases, dejando de lado la interacción con sus colegas lo cual es fundamental para mejorar el trabajo dentro de la institución, a pesar de que puedan tener un excelente nivel de compromiso a nivel personal, pero no a nivel social.

La teoría sociocultural de Vygotsky (citada en Carrera y Mazzarella, 2001), hace hincapié que el ser humano se desarrolla en el ámbito de interacción y producción educativo en base a cuatro aspectos fundamentales, desde el origen y desarrollo de las funciones psicológicas, así mismo, las conductas adoptadas en la sociedad, la formación del ser humano desde antes del nacimiento y después de nacer y la manera en cómo nuestros procesos psicológicos se van formando. Este autor destaca que el ser humano se desarrolla en base a lo innato y a lo que se adquiere de lo exterior, y esto genera como resultado las buenas interacciones comunicativas sociales que se han logrado desarrollar, y es a través de esta interacción se llega a socializar de manera eficiente y saludable. Por su lado, Maslow en su teoría motivacional manifiesta que para llegar a tener un Compromiso organizacional se debe haber llegado a desarrollar la autorrealización, de sentirse satisfecho de haber alcanzado las metas propuestas y de mantener una buena motivación lo cual desencadena un rol importante y competente para el progreso dentro de la organización en la que se labora. Así mismo, es importante que este compromiso genere la involucración de los trabajadores de la empresa, ya que para

Rico y Rodríguez (1998) el desarrollo de esta variable permite que se den soluciones a los conflictos que se puedan dar dentro del trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados, es probable que la no relación existente se daría por los mismos niveles de las variables, ya que entre el nivel bajo y moderado hay una leve diferencia, entonces podríamos decir que existen docentes que estén desempeñándose de manera regular en cuanto a su compromiso laboral, sin embargo, carecen de habilidades para comunicarse con sus colegas; así como pueden haber docentes con excelente manera de comunicarse con sus compañeros de trabajo, pero su compromiso dentro de la institución no es bueno, deduciendo que cada variable se desarrolla independientemente y según cada medio en el que se esté desarrollando el ser humano.

## V. CONCLUSIONES

Primero: El 35,5% de los docentes de las instituciones educativas públicas de Sullana presentó un nivel de habilidades comunicativas bajo, el 33,2% muestra un nivel medio; y el 31,3% presentó un nivel alto de habilidades comunicativas.

Segundo: El 35,8% de los docentes de las instituciones educativas públicas de Sullana expone un nivel de compromiso organizacional bajo, el 32,6% se ubicó en un nivel medio y el 31,6% se encontró en un nivel alto de compromiso organizacional.

Tercero: En la diferencia de la media de habilidades comunicativas en sexo en los docentes de Sullana (2023) no existe diferencias significativas entre habilidades comunicativas y el sexo de los docentes.

Cuarto: En la diferencia de la media en compromiso organizacional en sexo en los docentes de Sullana (2023), no existe diferencias significativas entre compromiso organizacional y el sexo de los docentes.

Quinto: Las habilidades comunicativas no se relacionan con las dimensiones de compromiso organizacional, puesto que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0,05$ .

Sexto: El compromiso organizacional no se relacionan con las dimensiones de habilidades comunicativas, puesto que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0,05$ .

Séptimo: No existe relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas de Sullana, 2023, ya que el nivel de significancia = ,141 es mayor al valor de  $p = 0,05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Se les recomienda a los futuros investigadores estudiar cada variable de estudio que se ha trabajado, a través de posteriores estudios continuando en fomentar sobre la comunicación y el compromiso dentro de la comunidad educativa y que se brinde información más actualizada.

Segundo: A los directivos de las escuelas, se le sugiere organizar un plan que abarque e incluya prevención y promoción con relación al valor de las Habilidades Comunicativas y el Compromiso Organizacional, con la intención de optimar las habilidades sociales de los educadores dentro de la comunidad educativa.

Tercero: Se les aconseja a los encargados de las instituciones educativas a desarrollar capacitaciones con su plana docente en función a habilidades de comunicación, el compromiso y trabajo en equipo.

Cuarto: Realizar talleres, programas y charlas enfocadas a los docentes, con la finalidad de integrarse, y compartir un dialogo de manera grupal con el propósito de mejorar la comunicación y a la vez un mejor desempeño laboral como docente.

## REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.  
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11 (1 -2), 333-338.  
<https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Akartuna, I. Ş. S., & Serin, O. (2022). COVID-19 Impact on teachers' organizational commitment in schools. *Frontiers in Psychology*, 13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810015>  
<https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>  
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074412.pdf>
- Aldana, E. E, Tafur, J. y Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(11)  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Amin, A., Alimni, A., Kurniawan, DA, Septi, SE y Azzahra, MZ (2021). El estudio de las diferencias e influencias de la comunicación docente y los caracteres disciplinares de los alumnos. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* , 5 (4), 622-630.  
<https://doi.org/10.23887/jisd.v5i4.39546>  
<https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (primera edición). Enfoque Consulting EIRL. [file:///C:/Users/LT-ROBERTO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o y metodología de la investigación%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LT-ROBERTO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o%20y%20metodologia%20de%20la%20investigacion%20(1).pdf)

- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Ascencios, T. J. (2017). *Habilidades comunicativas, cognitivas y desempeño docente en el distrito de Carabayllo* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5182>
- Atencio, E. A, Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. [https://www.researchgate.net/publication/351393466\\_COMPROMISO\\_ORGANIZACIONAL\\_DESDE\\_LA\\_PERSPECTIVA\\_DEL\\_PERSONAL\\_DOCENTE](https://www.researchgate.net/publication/351393466_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_DESDE_LA_PERSPECTIVA_DEL_PERSONAL_DOCENTE)
- Baecker, D., (2017). Teorías sistemáticas de la comunicación. *RevistaMad. Revista del Magister en Análisis Sistemático Aplicado a la Sociedad*, (37), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311252754001.pdf>
- Baez-Santana., R. F. Zayas-Aguero, P. M., Velazques-Zaldivar, R. y Lao-Leon, Y. O. (2019) Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Revista Ingeniería Industrial*, xl (1),14-23. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014)
- Barrio, J. A. & Barrio, A. (2018). Análisis de la habilidad comunicativa docente y pautas de actuación. Atraer la atención hablando: un reto para la enseñanza universitaria. *Revista de Psicología*, N°1 – volumen 1, 2018. [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/10721/1/0214-9877\\_2018\\_1\\_1\\_73.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/10721/1/0214-9877_2018_1_1_73.pdf)
- Bernal, I., Ruíz, L. A. & Pastrana, J. L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>

- Blanco Arboleda, D. (2008). La comunicación corporal en las elaboraciones identitarias-subjetivas. *Perfiles latinoamericanos*, 16(32), 35-65. Recuperado en 12 de agosto de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532008000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532008000200003&lng=es&tlng=es)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2800329>
- Campbell, D. Y Stanley, J. (1995). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. [CAMPBELL Y STANLEY - diseños exp y cuasiexp en la investigación social.pdf](#)
- Carrasco, D., Godoy, M. I. & Rivera, M. (2017). Rotación de profesores en Chile: quiénes son y cuál es el contexto de quienes dejan su primer trabajo. *Midevidencias*, 11, 1-7. [https://www.researchgate.net/profile/Diego-Carrasco-8/publication/344219843\\_Rotacion\\_de\\_profesores\\_en\\_Chile\\_quienes\\_son\\_y\\_cual\\_es\\_el\\_contexto\\_de\\_quienes\\_dejan\\_su\\_primer\\_trabajo/links/5f5cfb57a6fdcc11640c7687/Rotacion-de-profesores-en-Chile-quienes-son-y-cual-es-el-contexto-de-quienes-dejan-su-primer-trabajo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Diego-Carrasco-8/publication/344219843_Rotacion_de_profesores_en_Chile_quienes_son_y_cual_es_el_contexto_de_quienes_dejan_su_primer_trabajo/links/5f5cfb57a6fdcc11640c7687/Rotacion-de-profesores-en-Chile-quienes-son-y-cual-es-el-contexto-de-quienes-dejan-su-primer-trabajo.pdf)
- Carrasco, K. V. (2023) *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura* [ Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116502/Carrasco\\_RKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116502/Carrasco_RKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrera, B. y Mazzarella, C. (2001). Vygostky: Enfoque sociocultural. *Educere*, 5(13), 41-44 <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3217/Cespedes\\_CFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3217/Cespedes_CFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Código de ética y de ontología (2017) *Colegio de psicólogos Resolución N° 190-2018-CDN-C.PS.P*

[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Coello, M. E. (2022). *Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021.*

[tesis de post grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77858/Coello\\_SME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77858/Coello_SME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* [El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta] (2ª ed.). LEA.

Cova, Y. (2012). La comprensión de la escucha. *Letras*, 54(87), 98-109.

Recuperado en 12 de agosto de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0459-12832012000200005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0459-12832012000200005&lng=es&tlng=es)

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/686061>

Estrada, E. G. & Gallegos, N. A. (2021). *Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía Peruana.* Revista de Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE).

<http://educa.fcc.org.br/pdf/redufor/v6n1/2448-3583-redufor-6-1-e3854.pdf>

Fajardo, L. A. (2009). A propósito de la comunicación verbal. *Forma y Función*, 22 (2), 121-142. Recuperado el 12 de agosto de 2023, de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-338X2009000200006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-338X2009000200006&lng=en&tlng=es).

- Flores, F. A., Corimayhua, O., Asencios, L. V., Campos, J. E. & Leyva, A. E. (2023). Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6181](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181)
- Gómez, F. S. J. (2016). La comunicación. *Salud*, 20 (3), 5-6. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-71382016000300002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002&lng=es&tlng=es).
- Góngora, N. J. (2020). *Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43436>
- Icaza, S. T. (2022). Habilidades comunicativas de estudiantes universitarios. Caso universidad de Guayaquil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 888-907  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4437/6808>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Cuarta edición. <kerlinger-investigacion.pdf>
- Leal-Costa, C., Tirado, S., Ramos-Morcillo, A. J., Diaz, J. L., Ruzafa-Martínez, M. & Van-der, C. J. (2019). Validation of the Communication Skills Scale in nursing professionals. <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v42n3/1137-6627-asisna-42-03-291.pdf>
- Leiva, C. E. (2020). *Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladeras, Contumazá, 2020*. [tesis de post grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva\\_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- León, A. J. (2022). El desarrollo de habilidades para la comunicación en los docentes de la educación técnica y profesional. *Conrado*, 18(85), 25-36. Epub 02 de abril de 2022. Recuperado en 14 de agosto de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000200025&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200025&lng=es&tlng=es).
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Datos Industriales*, 10(2), 30-27. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- López, C. A. (2022) *Habilidades directivas y trabajo en equipo en los docentes de una institución educativas de Piura, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106496>
- Milla, M. L. (2022) *El trabajo colaborativo en los docentes de del nivel primario en escuelas públicas de la Ugel 04 Lima Metropolitana [Tesis de licenciada, Universidad Peruana Cayetana Heredia]* [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11409/Trabajo\\_MillaBarrial\\_Margori.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11409/Trabajo_MillaBarrial_Margori.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Misari, A. (2023). Comprensión lectora y su relación con los niveles de competencia comunicativa1. *Lengua y Sociedad*, 22(1), 535-556. Epub 12 de mayo de 2023. <https://dx.doi.org/10.15381/lengsoc.v22i1.23664>
- Murillo, H. (2019). Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen. SCRIBD. <https://www.scribd.com/document/436893282/Escala-de-Compromiso-Organizacional-Meyer-y-Allen>
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M. & Lian, B. (2019). The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal of Education Studies*. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2398>
- Nápoles, R., Fernández, D. & Rodríguez Rodríguez, Y. (2020). Principales habilidades comunicativas a desarrollar en los estudiantes de la carrera Psicología. *EduSol*, 20(70), 147-164. Epub 17 de febrero de 2020.

Recuperado en 12 de agosto de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-80912020000100147&lng=es&tlng=e](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000100147&lng=es&tlng=e)

- Nieto, E. (2014) *Habilidades comunicativas y clima organizacional de los docentes de la institución educativa N° 16642, del centro poblado el triunfo, distrito de Huarango, provincia de san Ignacio, 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1600/TESIS%20HABILIDADES%20COMUNICATIVAS%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCI%3%93N%20EDUCATIV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005) Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. \_\_\_\_\_ *Revista colombiana de psiquiatría* <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Padrón, J. (2006). Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente. Recuperado el 18 de abril de 2008 de <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/index.htm>
- Peña, M. C., Díaz, G., Chávez, A.G. y Sánchez, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105 <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Piergiorgio, S. (2014). Las mujeres y los hombres hablan diferente. *Revista Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/estilos-de-vida/20140411/54404891829/dos-sexos-dos-lenguajes.html#:~:text=Una%20mujer%20pronuncia%20sin%20esfuerzo,21.000%20unidades%20de%20comunicaci%C3%B3n%20diarias.&text=Un%20hombre%20emplea%20cada%20d%C3%ADa,1.000%20y%202.000%20sonidos%20vocales.>

- PINEDA, Beatriz; DE ALVARADO, Eva Luz; DE CANALES, Francisca. (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de persona al de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Revollar, L. S., Medrano, J. M., Llamas, M. J. & Andrade, E. M. (2022). Habilidades comunicativas mediante la interacción en entornos virtuales de aprendizaje en niños de edad preescolar. *Santiago*, (159),187+. <https://link.gale.com/apps/doc/A738108792/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=9c0f98cf>
- Sacco, A. D., González, D. L., Aguayo, M. S., & Ogaz, D. C. (2021). Movilidad de profesores chilenos. Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles educativos*, 43(172), 42-59. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c35907b5-b1de-4334-900f-c001dbefb454/content>
- Saldaña, E. I., Horna, R. F. & Troya, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1542/1894>
- Sánchez, M. y Urdaneta, M. (2016). Habilidades de comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes del instituto Universitario de Tecnología Readic. *Quorum Académico*, 13(2), 273-289 <https://www.redalyc.org/pdf/1990/199049881002.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (Primera edición). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sepúlveda, J. H., Zaidens, D., Guerrero, E. J., Gonzales, J. P. y Bolaños, L. L. (2017). Las habilidades comunicativas en lengua extranjera – inglés- en el nivel educativo de básica secundaria y media, en el contexto social colombiano. *Revista educación y pensamiento*. <http://educacionypensamiento.colegiohispano.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/72>
- Torres, K . (2022). *Habilidades comunicativas y desempeño directivo desde la perspectiva docente en tres instituciones educativas estatales, Santiago, Cusco, 2022*. [tesis de post grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96233/Torres\\_NK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96233/Torres_NK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trujillo-Chuman, K. y Noe-Grijalva, M. (2020) La escala de procrastinación académica – EPA: validez y confiabilidad en nuestra muestra de estudiantes peruanos. *Revista de psicología y educación*, 15(1),98-107 <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/189.pdf>
- Van-Waeyenberg, T., Peccei, R. y Decramer, A. (2022). Gestión del desempeño y desempeño docente: el papel del compromiso organizacional afectivo y el agotamiento. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos* , 33 (4), 623-646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Vásquez, M. I., Torres, M. Y., Valeria, P. y Lescano, G. S. (2022). Habilidades comunicativas a través del arte digital. *Revista de investigación científica y tecnológica* *Alpha Centauri*. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/72/67>
- Wills-Espinoza, N., Cevallos, M. I, Sadi, G. y Ancin, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Revista Austral Comunicación*, 6 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>

Zaldivar, P. (1998) Competencia comunicativa y relaciones interpersonales.  
Disponible en: <http://www.saludparalavida.cu> (23 -08-98)

Zavala, S. E. (2021) Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Oroya [Titulo de licenciada, Universidad del centro del Perú]  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010\\_48097862\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 1 Tabla de Operacionalización De Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Habilidades comunicativas</b>	Para (Zaldívar, 1998). Lo define como las competencias comunicativas, estableciendo que éstas son una agrupación y construcción de conocimientos y destrezas que tiene el ser humano para poder interpretar los mensajes que se van a emitir, nos permite iniciar, mantener y finalizar unas buenas relaciones comunicativas.	Se medirá por medio de las puntuaciones del cuestionario de habilidades comunicativas que incluye 42 ítems, adaptado por Ascencios (2017).	Habilidades de Recepción	Atención al interlocutor. Mostrar empatía Brindar retroalimentación y reforzar al interlocutor Prestar atención al lenguaje no verbal. Solicitar información	1-12	
			Habilidades de emisión	Responder adecuadamente a los mensajes. Expresión libre y oportuna de opiniones, deseos y actitudes. Brindar información con precisión	13-21	Ordinal
			Manejo de comunicación no verbal	Mirada y contacto visual. Tono de voz y ritmo del habla. Manejo de la distancia y el espacio. Coherencia de los mensajes enviados (canal verbal y no verbal) Solicitar información	22-31	
			Habilidades asertivas o de Autoafirmación	Autoexpresión positiva. Expresión adecuada de las emociones. Mostrar empatía en relación con las emociones ajenas. Defensa de los derechos propios y respeto por los derechos de los demás.	32-42	
<b>Compromiso organizacional</b>	(Meyer y Allen, 1990). Definen al compromiso organizacional como un estado mental que representa la conexión que produce entre el colaborador y la empresa a la que forma parte, la cual interviene en la elección de permanecer o abandonar la compañía	Se medirá por medio de las puntuaciones del cuestionario de Compromiso Organizacional que incluye 21 ítems, el cual es adaptado por (Estrada y Gallegos, 2021).	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia		
			Compromiso normativo	Lealtad Sentimiento de obligación	1-7 8-12	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Costos	13-21	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia



	<p>d) Determinar la diferencia de la media de compromiso organizacional en sexo en los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Sullana 2023.</p> <p>e) Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Públicas de Sullana, 2023.</p> <p>f) Establecer la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las habilidades comunicativas en los docentes de las Instituciones Públicas de Sullana, 2023.</p>	<p>Instituciones Educativas Públicas de Sullana, 2023.</p> <p>d) Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las habilidades comunicativas en los docentes de las Instituciones Públicas de Sullana, 2023.</p> <p>.</p>			
--	--	---	--	--	--

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE HABILIDADES COMUNICATIVAS

Zaldívar (1998) Adaptación Ascencios (2017)

Estimado docente

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar datos sobre las habilidades comunicativas en docentes, realizado en la tesis titulada Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana - 2023, por lo que se le solicita responder todos los enunciados ya que no existe respuesta correcta o incorrecta.

Edad: Condición laboral: Contratado    Nombrado

Sexo:    F                    M                    Nivel: Inicial            Primaria            Secundaria

Tiempo de trabajo:

Instrucciones:

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA		
HABILIDADES COMUNICATIVAS			
HABILIDADES DE EMISION	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
1. Me expreso oralmente con propiedad y corrección.			
2. Me expreso por escrito con propiedad y corrección.			
3. Pienso lo que voy a decir antes de expresarlo.			
4. Persuado a los demás con mis argumentos.			
5. Me siento seguro cuando tengo que iniciar una conversación.			
6. Contrasto opiniones antes que imponer mis propias ideas correctamente.			
7. Evito opiniones sobre asuntos que ignoro.			
8. Utilizo un lenguaje comprensible en mis relaciones con los demás.			
9. Permito que quien me escucha manifieste hasta qué punto me entiende.			
10. Articula clara y correctamente y a la vez velocidad moderada cuando habla.			
11. Emplea un vocabulario adecuado al de su interlocutor.			
12. Autorregulo la frecuencia y duración de mis propias intervenciones.			
HABILIDADES DE RECEPCION			
13. Respeto las opiniones o ideas de quien me habla.			
14. Me concentro en escuchar antes que emitir un juicio de opinión.			

15. Me pongo en el lugar del otro para comprender mejor sus reacciones.			
16. Me cercioro que he comprendido antes que intervenir.			
17. Prescindo de los prejuicios que tengo de quien me habla.			
18. Descubro fácilmente el hilo conductor de lo que se me dice.			
19. Presto atención al contexto para entender el significado de las palabras.			
20. Hago preguntas para cerciorarme que he comprendido bien.			
21. Permito que algunos manifiesten sus diferencias sobre lo expuesto.			
<b>MANEJO DE COMUNICACIÓN NO VERBAL</b>			
22. Mira a su interlocutor cuando habla.			
23. Desvía la mirada cuando se dirige a su interlocutor			
24. Usa las manos como herramienta para reforzar lo dicho a través de la comunicación verbal.			
25. Considera importante el movimiento de las manos para transmitir la información.			
Considera que los movimientos del cuerpo refuerzan nuestro mensaje.			
27. Considera que el uso excesivo de nuestras manos, pueden desviar nuestro mensaje.			
28. Cuido que mi voz sea respetuosa y adecuada cuando transmito un mensaje.			
29. Cuando comienza una discusión, es consciente cómo utiliza las manos.			
30. Es coherente lo que dice su lenguaje oral con su forma de moverse.			
31. Gesticula mucho cuando habla.			
<b>HABILIDADES ACERTIVAS O DE AUTOAFIRMACIÓN</b>			
32. Dice siempre lo que piensa.			
33. Logra tener un buen clima entre sus compañeros de trabajo en momentos de diálogos.			
34. Siente ansiedad cuando habla.			
35. Cuando expresa sus ideas, se siente satisfecho.			
Se siente frustrado al no lograr sus objetivos, expresándolos mediante emociones.			
37. Manifiesto sentimientos de poder entre mis compañeros.			
38. Suelo estallar emocionalmente cuando no comparten mis ideas.			
39. Prefiero no enfrentarme a problemas, dejo que otros lo hagan por mí.			
40. Cuando otros no están de acuerdo con lo que digo, prefiero ya no seguir opinando.			
41. Unas veces siento que soy incomprendido, otras veces siento que soy manipulado.			
42. Discuto con frecuencia con mis compañeros porque no comparten mis ideas.			

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Meyer y Allen, 1990) adaptación (Estrada y Gallegos, 2021)

A continuación, encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo, se solicita su opinión honesta. Marque con una X lo que cree correspondiente.

TOTALMENTE EN DESACUERDO = 1 / EN DESACUERDO = 2 / INDECISO = 3 /  
DE ACUERDO = 4 / TOTALMENTE DE ACUERDO = 5

Edad: \_\_\_\_\_ Condición laboral: Contratado Nombrado  
Sexo: F M Nivel: Inicial Primaria Secundaria  
Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

TD	ED	I	DA	TA
1	2	3	4	5

1.- Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2.- Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3.- Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4.- En esta organización me siento como familia.					
5.- Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6.- No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7.- Me siento parte integrante de esta organización.					
8.- Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9.- Creo que debo mucho a esta organización.					
10.- Esta organización se merece mi lealtad					
11.- No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12.- Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13.- Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14.- Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15.- Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16.- Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17.- Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costes).					
18.- En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí (costes).					
19.- Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas).					
20.- Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera					
21.- Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

**Anexo 3:** Modelo de consentimiento informado, formato UCV.

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: .....  
..... Investigador (a) (es): .....  
.....  
.....

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”,  
cuyo objetivo es.....  
..... Esta investigación es desarrollada por  
estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional .....  
..... o programa ....., de la Universidad  
César Vallejo del campus ....., aprobado por la  
autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución  
.....  
.....

Describir el impacto del problema de la investigación.  
.....  
.....

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):  
1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”  
.....  
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de .....  
..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) .....  
..... email: ..... y Docente asesor  
(Apellidos y Nombres) .....  
email: .....  
.....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....  
..... Fecha y hora:  
.....

**Anexo 4:** Modelo de asentimiento informado, formato UCV

**Asentimiento Informado**

Título de la investigación:  
.....  
.....

Investigador (a) (es): .....

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada  
“.....”, cuyo objetivo es:  
.....

..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional de ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución  
.....

Describir el impacto del problema de la investigación.  
.....

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:”.....”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) .....email:.....  
..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres) .....  
email: .....  
..... Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación. Nombre y apellidos: ..... Fecha y hora: .....

## Anexo 5: Autorización de permiso para la aplicación de instrumentos

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSÉ MERCEDES QUINDE TABOADA – SULLANA

Director:

Juan Carlos Velaochaga Garcia

#### HACE CONSTAR:

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de optar su grado de Titulación. Teniendo como título: HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.

Se autoriza a realizar su investigación:

Sí

No



*Juan Carlos Velaochaga Garcia*  
JUAN CARLOS VELAOCUAGA GARCIA  
DIRECTOR

Miércoles, 19 de julio del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSÉ MATIAS MANZANILLA- SULLANA

Director:

Cesar Zapata Agurto

### HACE CONSTAR:

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de optar su grado de Titulación. Teniendo como título: HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.

Se autoriza a realizar su investigación:

Sí

No



I.E. JOSÉ MATIAS MANZANILLA  
SULLANA  
Cesar Raúl Zapata Agurto  
DIRECTOR

Miercoles, 19 de julio del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY – SULLANA

Sub Director:

Mg. Cesar Gastón Quedena Ruiz

### HACE CONSTAR:

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de realizar su investigación. Teniendo como título: HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.

Se autoriza a realizar su investigación:

Si

No

  
SUB DIRECTOR CAS  
I.E. CARLOS AUGUSTO SALAVERRY

Viernes, 18 de setiembre del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA VICTOR RAUL – SULLANA

Director:

RUBY JANET NAVARRO RUIZ

### HACE CONSTAR:

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de realizar su investigación. Teniendo como título: HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.

Se autoriza a realizar su investigación:

Si

No

   
M<sup>te</sup>. Ruby Janet Navarro Ruiz  
DIRECTORA

Lunes, 13 de noviembre del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSE CARDO – SULLANA

Director:

Fidel Ernesto Correa Dávila

### HACE CONSTAR:

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de realizar su investigación. Teniendo como título: **HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.**

Se autoriza a realizar su investigación:

Si

No



  
Fidel E. Correa Dávila  
SUB DIRECTOR  
COD. MOD. 1003659996

Viernes, 18 de setiembre del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSE CARDO – SULLANA

Director:

Fidel Ernesto Correa Dávila

### HACE CONSTAR:

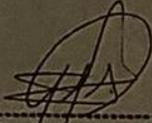
Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de realizar su investigación. Teniendo como título: **HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.**

Se autoriza a realizar su investigación:

Si

No



  
Fidel E. Correa Dávila  
SUB DIRECTOR  
COD. MOD. 100365996

Viernes, 18 de setiembre del 2023

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSE EUSEBIO MERINO Y VINCES – SULLANA

Director:

Edinson Palomino Reto

### **HACE CONSTAR:**

Que la señorita MARIÑAS SANCHEZ, RAIZA YACJAIRA ROSITA identificada con DNI N° 48508087 y código de estudiante 7003135184 de la Universidad Privada Cesar Vallejo filial Los Olivos en la carrera profesional de Psicología, realizó dos cuestionarios a los docentes de la institución educativa que está a mi cargo, los cuales fueron de habilidades comunicativas y compromiso organizacional con la finalidad de realizar su investigación. Teniendo como título: HABILIDADES COMUNICATIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SULLANA- 2023.

Se autoriza a realizar su investigación:

Si      x      No



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSE EUSEBIO MERINO Y VINCES  
SULLANA

Mg. Edinson Enrique Palomino Reto  
DIRECTOR

Viernes, 01 de setiembre del 2023.

## **Anexo 6:** Autorización de permiso del autor original para el uso de instrumentos

### **Compromiso organizacional**

**Enviado:** 29-23 de octubre 2:54 a.m.

**Para:** John Peter Meyer < [meyer@uwo.ca](mailto:meyer@uwo.ca) >

**Asunto:** Autorícenos a utilizar su Báscula

No es frecuente recibir correos electrónicos de [REDACTED]

[Descubra por qué esto es importante](#)

Por favor haga llegar esta carta para expresarle mi saludo y como investigador le solicito que nos autorice a utilizar su Escala de Compromiso Organizacional, al tesista: Raiza Yacjaira Rosita Mariñas Sánchez, quien desarrolló esta tesis titulada Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023, para la obtención del Título Profesional de Psicólogos de la Universidad César Vallejo.

Atentamente.

--

De: **John Peter Meyer** <[meyer@uwo.ca](mailto:meyer@uwo.ca)>  
Fecha: dom, 29 oct 2023 a las 6:02  
Asunto: RE: autorizanos a usar tu Báscula

Hola,

Gracias por su interés en utilizar la Encuesta de compromiso de los empleados del modelo de tres componentes (TCM) en su investigación. Puede obtener información sobre la medida, una Guía de Usuario y la propia medida en:

<http://employeecommithment.com/>

Para fines académicos/de investigación, elija el Paquete Académico. (No hay ningún cargo por este paquete).

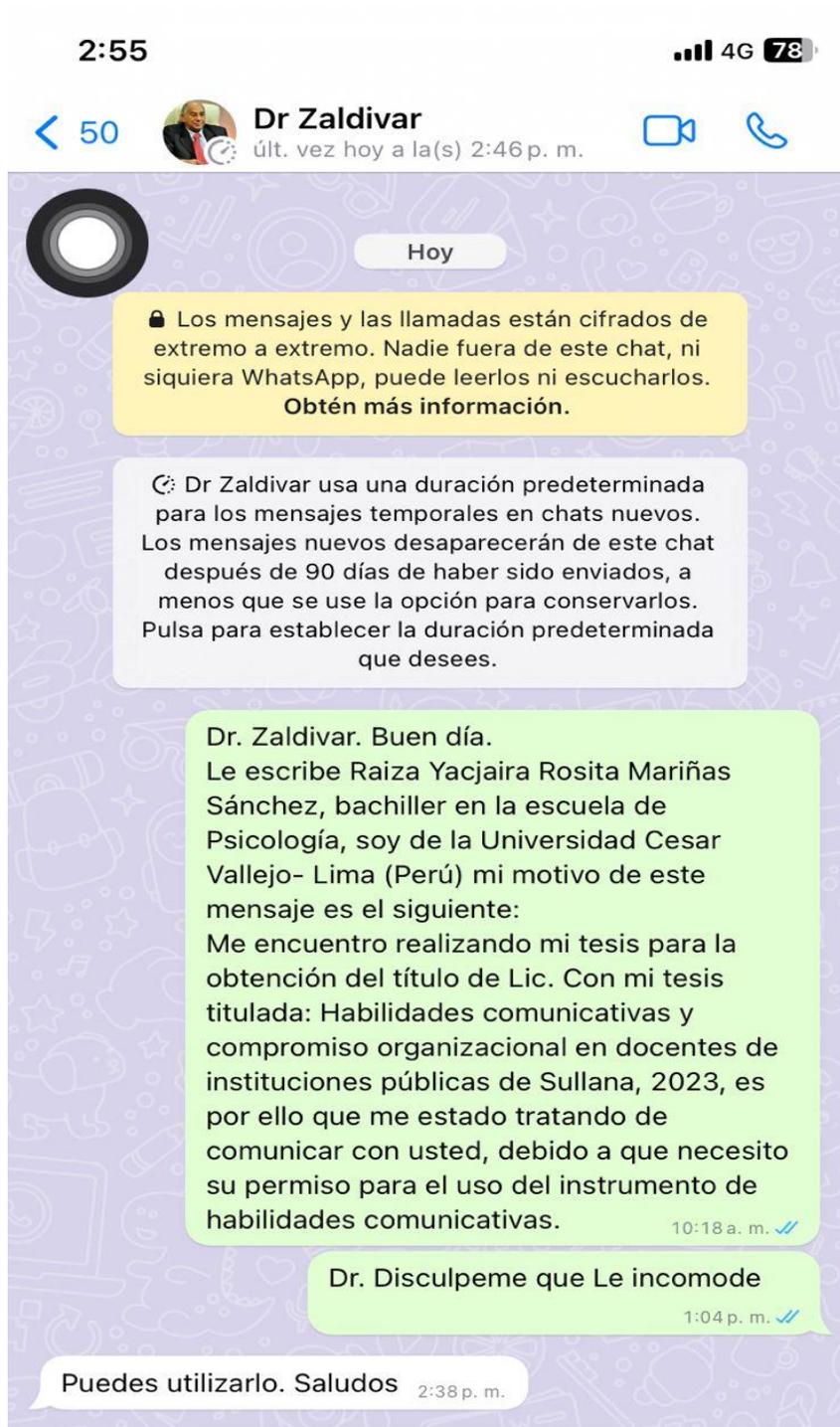
¡Te deseo lo mejor en tu investigación!

Atentamente,

Juan Meyer

---

## Autorización del instrumento de habilidades comunicativas



5:54

4G 29



## Info. del contacto

Editar



### Dr Zaldivar

+53 [Redacted]



Llamar



Video



Buscar

¡Hola! Estoy usando WhatsApp.



Archivos, enlaces, docs

Ninguno >



Mensajes conservados

Ninguno >



Silenciar

No >



Fondo de pantalla y sonido

>



Guardar en Fotos

No >



Cifrado

Los mensajes y las llamadas están cifrados de extremo a extremo. Pulsa para verificar.

>



Mensajes temporales

90 días >



Bloquear chat

Bloquea y oculta este chat en este dispositivo.



Detalles del contacto

>

## Anexo 7: Evidencia de la respuesta del consentimiento informado

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....

..... Investigador (a) (es): .....Mariñas Sánchez Raiza  
Yacjaira Rosita

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....", cuyo objetivo es.....determinar la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ...de Psicología..... o programa ...de titulación....., de la Universidad César Vallejo del campus ...Lima – Los Olivos....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la ..... institución ..... José Matías Manzanilla.....

Describir el impacto del problema de la investigación. ....¿ Cual es la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "...Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023....."

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ...20 a 25.... minutos y se realizará en el ambiente de ...salón de clase..... de la institución ...José Matías Manzanilla..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) .....Mariñas Sanchez Raiza Yacjaira Rosita ..... email: .....ryrmarinas@ucvvirtual.edu.pe..... y Docente asesor Rosmery (Apellidos y Nombres) .....Ore Sandoval Shirley email: .....sore@ucvvirtual.edu.pe.....

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:..... ~~Esmeralda Espino Argandoña~~ ..... Fecha y hora: .....23/07/23..... 12:15pm.....

EL JOSÉ MARÍA SANCHEZ  
CARRERA DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VENEZUELA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

## Respuesta del consentimiento informado

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....

..... Investigador (a) (es): .....Mariñas Sánchez Raiza Yacjaira Rosita.....

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....", cuyo objetivo es.....determinar la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ...de Psicología..... o programa ...de titulación....., de la Universidad César Vallejo del campus ...Lima – Los Olivos....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa..... José Eusebio Merino y Vines.....

Describir el impacto del problema de la investigación. ....¿Cual es la relación entre habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023.....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "...Habilidades comunicativas y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Sullana, 2023....."

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ...20 a 25.... minutos y se realizará en el ambiente de ...salón de clase..... de la institución ...José Eusebio Merino y Vines..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso

que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

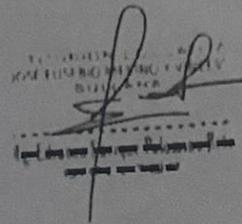
**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... Mariñas Sanchez Raiza Yacjaira Rosita ..... email: .....ryrmarinas@ucvvirtual.edu.pe..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... Ore Sandoval Shirley email: Rosmery..... email: .....sore@ucvvirtual.edu.pe.....

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... ~~Edison Patricia Ruiz~~ .....  
.....  
..... Fecha y hora:  
.....04/08/23.....9:00am.....  
.....



A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains some illegible text and a grid-like pattern, possibly a date stamp or a signature verification mark.

## Anexo 8: Piloto validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de ítems de la escala de habilidades comunicativas*

	Media	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades
Ítem 1	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 2	2.71	0.456	-0.940	-1.140	,099	0.994
Item 3	1.52	0.797	1.092	-0.524	,661	0.775
Item 4	2.45	0.575	-0.451	-0.730	,373	0.896
Item 5	2.71	0.456	-0.940	-1.140	,099	0.994
Item 6	2.66	0.476	-0.686	-1.561	,162	0.994
Item 7	2.11	0.618	-0.070	-0.372	,523	0.697
Item 9	2.66	0.476	-0.686	-1.561	,314	0.585
Item 10	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 11	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 12	2.36	0.560	-0.129	-0.764	,456	0.992
Item 13	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 14	2.45	0.575	-0.451	-0.730	,373	0.896
Item 15	2.53	0.627	-0.994	-0.044	,116	0.541
Item 16	1.74	0.579	0.089	-0.445	,155	0.515
Item 17	2.40	0.512	0.184	-1.438	,232	0.959
Item 18	2.69	0.465	-0.834	-1.331	,274	0.905
Item 19	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 20	2.36	0.560	-0.129	-0.764	,456	0.992
Item 21	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 22	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 23	1.32	0.490	1.044	-0.279	,399	0.942
Item 24	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 25	2.71	0.456	-0.940	-1.140	,099	0.994
Item 26	2.66	0.476	-0.686	-1.561	,162	0.994

Item 27	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 28	2.47	0.577	-0.526	-0.675	,145	0.385
Item 29	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 30	2.36	0.560	-0.129	-0.764	,456	0.992
Item 31	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 32	2.40	0.512	0.184	-1.438	,232	0.959
Item 33	2.69	0.465	-0.834	-1.331	,274	0.905
Item 34	1.61	0.723	0.750	-0.726	,574	0.722
Item 35	2.65	0.520	-1.073	0.047	,318	0.468
Item 36	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 37	2.71	0.456	-0.940	-1.140	,099	0.994
Item 38	2.66	0.476	-0.686	-1.561	,162	0.994
Item 39	2.79	0.409	-1.446	0.092	,352	0.997
Item 40	1.98	0.603	0.007	-0.171	,622	0.994
Item 41	1.32	0.490	1.044	-0.279	,399	0.942

Se observa los estadísticos descriptivos. En cuanto a la distribución de los datos se observa que todos los valores de Asimetría y Curtosis se hallan en el rango de -1.5 / +1.5, (Ventura et. al, 2028). Así mismo en las comunalidades se encuentran valores adecuados, todos por encima de 0.30 a diferencia del índice de homogeneidad donde se puede apreciar algunos ítems con bajos índices.

**Tabla 11***Estadísticas de Fiabilidad de Elemento*

	<b>Si se descarta el elemento</b>				
	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>Correlación items test</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
P1	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P2	2.71	0.456	0.0835	0.876	0.884
P3	1.52	0.797	0.6646	0.864	0.877
P4	2.45	0.575	0.3595	0.872	0.882
P5	2.71	0.456	0.0835	0.876	0.884
P6	2.66	0.476	0.1549	0.875	0.884
P7	2.11	0.618	0.5283	0.869	0.879
P8	1.30	0.482	-0.1028	0.879	0.889
P9	2.66	0.476	0.2746	0.873	0.883
P10	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P11	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P12	2.36	0.560	0.4583	0.870	0.880
P13	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P14	2.45	0.575	0.3595	0.872	0.882
P15	2.53	0.627	0.1027	0.877	0.886
P16	1.74	0.579	0.1911	0.875	0.885
P17	2.40	0.512	0.2211	0.874	0.884
P18	2.69	0.465	0.2339	0.874	0.883
P19	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P20	2.36	0.560	0.4583	0.870	0.880
P21	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P22	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P23	1.32	0.490	0.4198	0.871	0.881
P24	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P25	2.71	0.456	0.0835	0.876	0.884
P26	2.66	0.476	0.1549	0.875	0.884
P27	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P28	2.47	0.577	0.1462	0.876	0.885
P29	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P30	2.36	0.560	0.4583	0.870	0.880
P31	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P32	2.40	0.512	0.2211	0.874	0.884
P33	2.69	0.465	0.2339	0.874	0.883
P34	1.61	0.723	0.5733	0.867	0.878
P35	2.65	0.520	0.3153	0.873	0.883
P36	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P37	2.71	0.456	0.0835	0.876	0.884
P38	2.66	0.476	0.1549	0.875	0.884
P39	2.79	0.409	0.3183	0.873	0.882
P40	1.98	0.603	0.6437	0.866	0.876
P41	1.32	0.490	0.4198	0.871	0.881
P42	1.30	0.482	-0.1028	0.879	0.889

**Tabla 12***Confiabilidad según Alfa de Cronbach de Habilidades Comunicativas*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	40

En la tabla se puede observar que los valores del Alfa de Cronbach indica que la confiabilidad general de la variable de habilidades comunicativas es totalmente confiable y considerada aceptable con un ,885 (Celina y Campo, 2005).

**Tabla 13***Confiabilidad de las dimensiones de Habilidades Comunicativas*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades de emisión	0,569	11
Habilidades de recepción	0,609	10
Comunicación no verbal	0,560	10
Habilidades asertivas	0,533	11

En la siguiente tabla se puede evidenciar en la dimensión de habilidades de emisión que se aprecia un Alfa de Cronbach de 0,569, en la dimensión de recepción se evidencia un Alfa de Cronbach de 0,609, en la dimensión de comunicación no verbal se aprecia un Alfa de Cronbach de 0,560 y en la dimensión de habilidades asertivas se muestra un Alfa de Cronbach de 0,533 (Ruiz, 2002) manifiesta que los valores encontrados no son aceptables, bajo lo recomendado por la literatura según la escala de interpretación de confiabilidad que los rangos de 0.41 a 0,60 presenta una magnitud moderada.

**Tabla 14***Análisis descriptivo de Ítems de Compromiso Organizacional*

	Media	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades
Ítem 1	2.13	0.928	1.128	1.544	0.129	,964
Item 2	3.36	1.020	-0.485	-0.734	-0.200	,901
Item 3	2.60	1.247	0.580	-0.901	0.438	,565
Item 4	2.47	1.446	0.644	-1.022	0.567	,683
Item 5	4.35	0.575	-0.199	-0.683	0.254	,925
Item 6	4.51	0.541	-0.431	-1.028	0.169	,967
Item 7	2.29	1.140	0.618	-0.622	0.156	,846
Item 8	3.80	1.064	-0.874	0.088	0.511	,835
Item 9	3.53	1.039	-0.109	-1.141	0.303	,574
Item 10	4.51	0.541	-0.431	-1.028	0.169	,967
Item 11	3.78	1.060	-0.845	0.053	0.490	,873
Item 12	3.69	1.161	-0.830	-0.155	0.622	,979
Item 13	4.35	0.575	-0.199	-0.683	0.306	,925
Item 14	4.43	0.624	-0.876	1.045	0.023	,609
Item 15	3.36	1.020	-0.485	-0.734	-0.006	,901
Item 16	2.13	0.928	1.128	1.544	0.129	,964
Item 17	3.69	1.161	-0.830	-0.155	0.622	,979
Item 18	2.41	1.408	0.565	-1.121	0.125	,192
Item 19	2.13	1.125	0.868	-0.173	0.277	,876
Item 20	4.51	0.541	-0.431	-1.028	0.169	,967
Item 21	3.69	1.161	-0.830	-0.155	0.622	,979

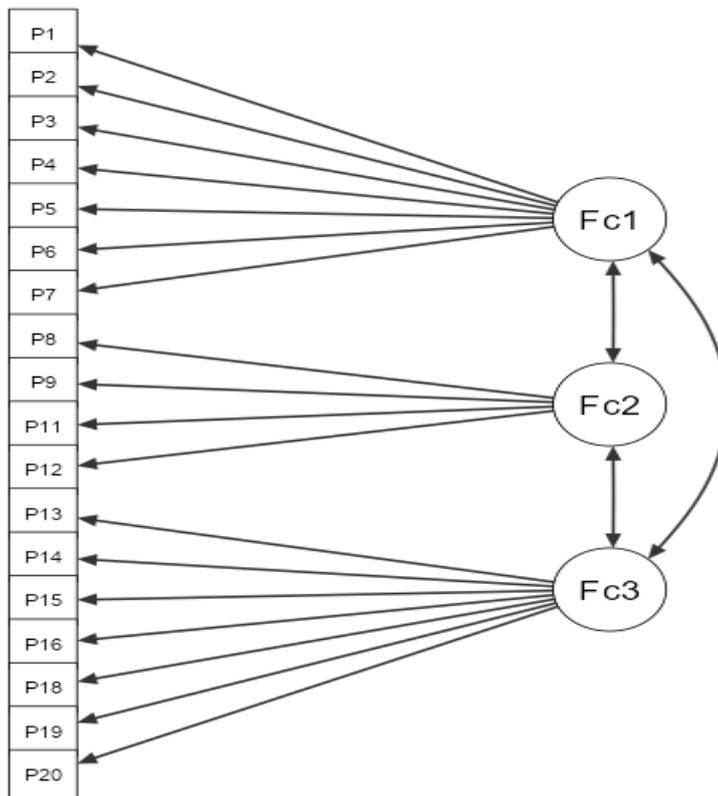
En la tabla se observa los estadísticos descriptivos. Es así que los valores de Asimetría y Curtosis se hallan en el rango de -1.5 / +1.5, así mismo en las comunalidades muestra valores adecuados, todos por encima de 0.30 a diferencia del índice de homogeneidad donde se puede apreciar algunos ítems con bajos índices.

**Tabla 15**

*Validez de Constructo de compromiso organizacional AFC*

Model test							IC 90% del RMSEA		
X <sup>2</sup>	gl	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior	
83.463	3	<0.001	0.0902	-0.0546	0.184	0.539	0.524	0.553	

A partir del análisis factorial confirmatorio, los valores hallados indican que no son adecuados, es decir los índices no se ajustan al modelo propuesto debido a que (CFI Y TLI) tienen que ser superiores a 0,90 (Trujillo y Noé, 2020).



**Tabla 16***Confiabilidad según Alfa de Cronbach de Compromiso Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	19

Se aprecia que los valores de Alfa de Cronbach indica que la confiabilidad general de la variable compromiso organizacional es confiable y aceptable con un ,772. Hernández et. al (2018).

**Tabla 17***Confiabilidad de las dimensiones de Compromiso Organizacional*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	0,463	7
Compromiso normativo	0,718	5
Compromiso de continuidad	0,475	9

Se evidencia en la dimensión de compromiso afectivo un Alfa de Cronbach de 0,463, en la dimensión de compromiso normativo se observa un Alfa de Cronbach de 0,718 y en la dimensión de compromiso de continuidad un Alfa de cronbach de 0,475 (Ruiz, 2002) manifiesta que los valores encontrados no son aceptables, bajo lo recomendado por la literatura según la escala de interpretación de confiabilidad que los rangos de 0.41 a 0,60 presenta una magnitud moderada.

## Anexo 9: Prueba de Normalidad

### Tabla

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de habilidades comunicativas y compromiso organizacional*

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Comunicativas	,094	307	,000
		307	,000
Habilidades de emisión	,118	307	,000
Habilidades de recepción	,138	307	,000
Comunicación no verbal	,116	307	,000
Habilidades asertivas	,103		
Compromiso organizacional	,059	307	,013
Compromiso afectivo	,141	307	,000
Compromiso normativo	,174	307	,000
Compromiso de continuidad	,110	307	,000

En la tabla se puede observar un valor de Sig. menor a 0,05 ( $p < 0.05$ ) determinando usar la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov indicando que la distribución es no normal. Por lo tanto, el estudio de los datos estadísticos que se emplea es no paramétrica, de acuerdo a los resultados alcanzados se considera utilizar el estadístico de Rho de Spearman.

## Anexo 10: Conducta responsable

### PERFIL

---

RAIZA YACJAIRA ROSITA MARIÑAS SANCHEZ



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable  
en Investigación

Fecha: 26/12/2023

<https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador>