



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad
educativa de Milagro - Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Muñoz Lopez, Jaqueline Elizabeth (orcid.org/0000-0002-9401-5857)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que a estado ahí para darme las fuerzas que he necesito cuando me he sentido decaer, a ti con humildad te dedicó este trabajo mi Dios.

De igual manera, dedico esta tesis a mis padres los cuales han estado para mí en forma extraordinaria apoyándome en esta nueva meta que es para ellos un logro más, son uno de mis pilares para alcanzar mis metas de mi vida, sé que siempre poder contar con su apoyo al cien porciones gracias mi todo.

A mis hijos que día a día ven como mamá se desvela por ellos, por su futuro porque todo lo que haga es por ellos, para ser su ejemplo a seguir.

A mis hermanas, sobrinos que siempre están ahí para mí, brindándome su apoyo incondicional.

Al padre de mis niños que me ayudó mucho en este paso que emprendí un día.

Y a dos amigas, Gabriela Velasco y Anita Solís que gracias a su apoyo y conocimiento hicieron que esta experiencia sea amena.

Agradecimiento

Universidad César Vallejo por ofertar este programa de maestría en la filial Piura.

A mi asesor de tesis Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, me ha ayudado y apoyado en todo momento. Ha corregido minuciosamente este trabajo y me ha dado posibilidades de mejorar, tengo que agradecerle sus comentarios, direcciones sugerencias.

A la Lcda. Juanita Rosa Arreaga, rectora de la institución educativa donde desarrollé mi investigación

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	24
Tabla 2. Distribución de la muestra	25
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	27
Tabla 4. Tabla cruzada V1 Comunicación interna*V2 Compromiso organizacional	29
Tabla 5. Tabla cruzada V1 Comunicación interna*D1 Componentes del compromiso organizacional	30
Tabla 6. Tabla cruzada V1 Comunicación interna*D2 Gestión del compromiso organizacional	31
Tabla 7. Tabla cruzada V1 Comunicación interna*D3 Desarrollo del compromiso organizacional	32
Tabla 8. Pruebas de normalidad	33
Tabla 9. Correlación entre V1 Comunicación Interna y V2 Compromiso Organizacional	34
Tabla 10. Correlación entre V1 Comunicación Interna y D1 Componentes del compromiso organizacional	35
Tabla 11. Correlación entre V1 Comunicación Interna y D2 Gestión del compromiso organizacional	36
Tabla 12. Correlación entre V1 Comunicación Interna y D3 Desarrollo del compromiso organizacional	37

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional	23
--	----

Resumen

En el presente trabajo se plantea establecer la relación entre la comunicación interna con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022. Se desarrolla bajo la metodología del enfoque cuantitativo con diseño no experimental y descriptivo- correlacional por cada una de las variables. Se usa la encuesta como técnica y también el cuestionario como instrumento para recoger los datos. La población y muestra estuvo conformada por 41 personas, siendo los mismos, 38 docentes y 3 administrativos como parte de un muestreo no probabilístico a conveniencia. Los resultados indicaron que predominó el nivel medio en un 34% tanto para la comunicación interna como para el compromiso organizacional. Adicionalmente, los hallazgos inferenciales señalan un r de Pearson de 0,668 y una Sig. De 0,0000 $<0,01$ valores que indican que entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional se genera una correlación moderada y significativa en el rango de 0,01. De acuerdo con esto, se decide aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la hipótesis nula; así, es posible predecir que existe una correlación significativa entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional.

Palabras clave: Comunicación interna, Compromiso Organizacional, gestión, docentes, unidad educativa.

Abstract

In this work we propose to establish the relationship between internal communication and organizational commitment in an educational unit of Milagro - Ecuador 2022. It is developed under the methodology of the quantitative approach with non-experimental and descriptive-correlational design for each of the variables. The survey was used as a technique and also the questionnaire as an instrument to collect data. The population and sample consisted of 41 people, 38 teachers and 3 administrators as part of a non-probabilistic convenience sampling. The results indicated that the medium level predominated in 34% for both internal communication and organizational commitment. Additionally, the inferential findings show a Pearson's r of 0.668 and a Sig. of 0.0000 <0.01 values that indicate that between Internal Communication and Organizational Commitment a moderate and significant correlation in the range of 0.01 is generated. Accordingly, it is decided to accept the affirmative hypothesis and reject the null hypothesis; thus, it is possible to predict that there is a significant correlation between Internal Communication and Organizational Commitment.

Keywords: Internal communication, organizational commitment, management, teachers, educational unit.

I. INTRODUCCIÓN

Para conocer y analizar el compromiso que tiene una organización y la comunicación dentro de la misma en el contexto escolar, es preciso hacer uso de datos numéricos destinados a cuantificar si el movimiento de la comunicación interna en los centros educativos es efectivo o no; ayudando a monitorear a la vez, el compromiso organizacional del personal docente y administrativo. En ese sentido, vinculando la situación concreta que nos atañe, a los fines de la presente investigación y contrastando datos derivados de un antecedente internacional (España) con uno nacional (Ecuador) y otro local (Guayaquil), se encuentran datos sumamente relevantes al respecto.

Los investigadores españoles Guerrero et al. (2022) en un artículo con un enfoque metodológico cuali-cuantitativo, publicado en la “Revista Internacional de Investigación en Comunicación” y titulado “La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional”, señalan que en determinados centros educativos de España los docentes declaran realizar reuniones solamente con un 25% de reflexiones pedagógicas, poco más de un 20 % de consejos o asesorías y alrededor de un 45% de circulares académico-administrativas, lo que alude a una labor colectiva por parte del profesorado y de sus respectivos directivos, diseccionado en temáticas administrativas, inclusive mayor que el gestión técnica pedagógica.

Ante este contexto es preciso tener muy en cuenta que una comunicación interna efectiva es crucial para el éxito de toda organización, ya que habilita a todas las personas involucradas, impactando sus habilidades, estrategias y objetivos. La actividad educativa es esencialmente comunicativa; y el ámbito organizacional escolar está llamado a establecerse, estructural y funcionalmente, en relación a esa esencia; de ahí que el compromiso organizacional es aún más ineludible, sobre todo si se tiene, como punto de partida, indicadores estadísticos como los

anteriormente aludidos, caracterizadores de una situación crítica con respecto a estas variables.

Es por ello, que dentro de una unidad educativa de Milagro, se manifiesta esta realidad problemática, en la que la comunicación interna presenta afectaciones como interrupciones en el flujo de comunicación, omisión de información para el personal, entrega de información tardía, falta de respuesta de los colaboradores ante los comunicados, escasez de herramientas para transmitir la información, entre otros aspectos que de cierta manera influyen en un proceso de comunicación clara, oportuna y asertiva, impactando el comportamiento de los colaboradores dado que al desconocer datos de importancia, asumen que no deben participar de dichos sucesos lo que causa que su compromiso con la institución se vea impactado.

Por lo que, a partir de lo descrito en los contextos analizados, se establece la formulación del problema: ¿Cómo la comunicación interna se relaciona con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022?

Por lo tanto, a partir del problema general, se plantean los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Cómo la comunicación interna se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022?; PE2: ¿Cómo la comunicación interna se relaciona con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022? y PE3: ¿Cómo la comunicación interna se relaciona con el desarrollo del compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Milagro, Ecuador 2022?

En este sentido, la justificación del presente proceso investigativo se fundamenta desde punto de vista teórico en la Teoría de la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público de Condor y Omar, y la Teoría de la Comunicación interna total: Estrategia,

prácticas y casos, de Cuenca y Verazzi para la variable 1; así como también la Teoría del Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente de Salvador Cornelio y Sánchez Ortega y la Teoría Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional de Hernández Bonilla para la variable 2; En cuanto a la justificación práctica, el desarrollo de la investigación pretende identificar soluciones viables, para mejorar la el compromiso dentro de la organización y la comunicación en la misma de una Unidad Educativa de Milagro.

Asimismo, la justificación metodológica, da paso al desarrollo y aplicación de métodos y técnicas basadas en conocimientos adquiridos que permitan motivar una buena comunicación interna, mejorando el compromiso organizacional. Por último, la justificación social, se encuentra enmarcada en el beneficio que recibe la comunidad educativa tanto en el ámbito administrativo, al obtener información confiable y formal; así como también al ámbito docente, los mismos que presentan una mejor predisposición colaborativa al contar con un ambiente de trabajo que promueva el compromiso organizacional.

Por lo tanto, el objetivo central de la investigación es: Establecer la relación entre la comunicación interna con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Asimismo, los objetivos específicos establecidos son: OE1: Determinar la relación entre la comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022; OE2: Identificar la relación entre la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022 y OE3: Establecer la relación entre la comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

En cuanto a la hipótesis general, se plantean dos enfoques direccionados a establecer una hipótesis afirmativa y una nula; siendo: H_i : Existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022; H_o : No existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

En última instancia, las hipótesis específicas formuladas son:

H_1 : Existe asociación significativa entre la comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022; H_2 : Existe asociación significativa entre la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022 y H_3 : Existe asociación significativa entre la comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Si nos centramos únicamente en un antecedente internacional y uno nacional, directamente ligados a la temática de la presente investigación, lo primero que se puede destacar es, una vez más, la coincidencia sobre una apreciación crítica en cuanto al compromiso y la comunicación dentro de la organización en el contexto escolar.

El referente internacional es un artículo publicado por Papic (2020) se trata de una investigación sustentada en una visión mixta que tiene como naturaleza el método exploratorio y descriptivo, con una muestra de 22 instituciones y 246 personas cuyo objetivo se centra en la descripción de los tipos de comunicación interna dentro de la organización que utilizan directivos y docentes, en función de analizar su influencia en el fortalecimiento de la gestión organizacional en una muestra de instituciones educacionales municipalizadas de la República de Chile a través de la aplicación de encuestas y entrevistas.

En el referente internacional se establece como resultados, que a pesar de la importancia que se le da al intento de mejorar la calidad educativa, los docentes y directivos solo realizan un 25% de reflexiones pedagógicas en sus reuniones habituales y alrededor de un 20% de consejos y asesorías, con enfoques más ligados a cuestiones administrativas que en la gestión técnico-pedagógica. En conclusión, se ha demostrado que existe nivel de afectación en los procesos de comunicación interna de las instituciones educativas.

Hay también un antecedente internacional importante, se trata de un artículo científico de Charry (2018) cuyo objetivo principal pretende establecer una correlación entre el clima y la comunicación interna organizacional, por medio de una investigación de tipo cuantitativa, teniendo en diseño no experimental que parte de una muestra de 246 trabajadores, esta este tipo probabilístico de sección aleatoria simple estratificada. Por lo tanto, la metodología empleada es esencialmente

descriptiva, en la cual se busca realizar una recopilación de información cuantificable, en función de utilizarla en el análisis estadístico de la muestra de población establecida, lo cual se efectúa a través de dos instrumentos.

Por una parte, encuestas tanto para el clima laboral como para la comunicación interna; las mismas que presentaron un puntaje de 0.984 en el alfa de Cronbach y además fueron validadas por juicio de expertos. A través de esas herramientas se logró precisar correlaciones que fueron significativas con respecto a las dimensiones la comunicación interna; la influencia en el cargo y el grado de estructura; entusiasmo, consideración y apoyo; dirección hacia el desarrollo y promoción en el trabajo y también hacer la recompensa. Por último, a modo de conclusión, estos resultados reflejan que el 56.5% de la población estudiada refiere, en última instancia, que predomina una comunicación interna ineficaz.

Otro antecedente internacional es un trabajo académico de nivel doctoral realizado por Castaño (2018) con el principal objetivo consiste en la necesidad de determinar cómo los factores de liderazgo influyen en el compromiso y desgaste profesional dentro de una organización institucional que presta servicios de salud correspondiente al área metropolitana del centro occidente de Colombia, a partir de los modelos teóricos de grandes autores como Avolio y Bass que se orientan a liderazgo, Allen y Meyer orientados al compromiso dentro de una organización y Maslach que se especializa en el desgaste profesional.

Es una investigación centrada en una metodología descriptiva que aplica el instrumento a 511 individuos de IPS públicas y a 263 individuos de una IPS privada. Se analiza la confiabilidad a través del alfa de Cronbach logrando resultados aceptables >0.7 individualmente en las dimensiones correspondientes a los tres constructivos. Para la validación, se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales y se encontraron diferencias significativas en la percepción del desgaste profesional en los trabajadores de las IPS públicas y las privadas. Con dichos resultados se

arriba finalmente a la conclusión de que existe gran influencia entre los factores de liderazgo y transformación al dentro del compromiso organizacional y el desgaste profesional.

En la misma línea de investigaciones sobre el compromiso organizacional está un artículo de Ramírez y Mapén (2019) el principal objetivo hacer una evaluación orientada al compromiso organizacional que los empleados del servicio público expresan con una dependencia de jerarquía ejecutiva dentro del Estado de Tabasco, México, así como llegar a identificar si hay una relación directa entre elementos sociodemográficos. Desde un punto de vista netamente metodológico, el estudio es de tipo transversal descriptivo, usando el método no experimental y cuantitativo, haciendo uso de instrumentos de medición que han sido validados por medio de expertos, con una alta tasa de confianza la cual es de 0.824 en la escala del alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos dan a conocer que el nivel de compromiso dentro de la organización no está por encima del 60%, siendo la afectividad la que tiene una mayor tasa de tendencia positiva y la dimensión de continuidad mantiene la tasa más baja. Por último, como una conclusión, se determina fehacientemente que no hay ningún tipo de relación cuando se habla de características sociodemográficas, es decir estado civil, género y edad sometidos a su respectivo análisis y el nivel de compromiso dentro de la organización con respecto a los trabajadores del servicio público.

En cambio el antecedente nacional destaca el estudio que pertenece a Moyón (2019) con el objetivo del estudio es desarrollar un análisis de la gestión de la comunicativa interna de la Unidad Educativa objeto de estudio y sus efectos a nivel organizacional; se trata de una investigación cuya metodología es descriptiva, no experimental-transeccional, con alcances empíricos, aplicando la encuesta y la entrevista en una muestra de 21 personas, los resultados investigativos indica que un 47% de los docentes considera que la comunicación interna con sus colegas es muy

fluida, mientras que el restante 43% señala que es poco fluida. Lo que significa que prácticamente la visión sobre el estado comunicacional está seccionada en partes iguales, en la valoración positiva y negativa.

Otro aporte es el de Pazmay (2019) con el principal objetivo de evaluar la propuesta para mejorar la comunicación interna de una organización, para esto se hace una investigación descriptiva y cuantitativa a organizaciones de la Cámara Nacional del calzado tomando referencia los años 2016, 2017 y 2018. El instrumento que fue utilizado presentó una alta tasa de confiabilidad, obteniendo un 0.78 en el alfa de Cronbach confirmando su validez discrimina entre y convergente.

Una vez obtenido los resultados se pudo conocer que la comunicación interna es descendente, es decir, normativa, manteniéndose en un canal formal, y su estructura comunicacional está basado en un proceso fundamentalmente social que facilita la información; no se pudo encontrar discrepancias relevantes estadísticamente hablando entre los años de evaluación, a modo de conclusión se insta de forma categórica que la capacitación activa incluye una perspectiva sistémica y que es necesario que se realicen intervenciones organizacionales generales, con la finalidad de lograr cambios significativos en la comunicación interna.

Asimismo, el estudio presentado por Tello (2018) tiene como objetivo determinar la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral. En función de eso, el análisis se focaliza en el contexto particular de la Empresa de Calzado, para poder hacer la medición del compromiso se hace uso de la encuesta de Allen y Meyer la misma está seccionada a las tres dimensiones clásicas: la normativa, afectiva y de continuidad, dirigida a los trabajadores de nivel administrativo y operario de la empresa, el instrumento tiene 18 ítems con una tasa de confiabilidad de 0.886 dentro del alfa de Cronbach.

Por otro lado también se aplica el test de satisfacción laboral perteneciente a Coexphal-Euroempleo que pretende medir variables

entre diferentes aspectos: el reconocimiento, la motivación, formación e información y el área y ambiente de trabajo, con una tasa de fiabilidad de 0.885 del alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos han demostrado que no hay una relación directa entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, contrario a lo que por lo general se cree, las conclusiones de esta investigación sirven como una base para el criterio de que los empleados podrían no estar satisfechos con ciertos aspectos en su área laboral, no obstante, tener un sentimiento de compromiso que crea un sentido de pertenencia hacia la organización.

En otro caso en particular analizado por Salvador (2019) con el objetivo fundamental de efectuar una revisión analítica de la literatura existente en torno al compromiso organizacional, con una metodología documental y esencialmente cualitativa, se asume la escala de apego o afinidad entre la organización y el trabajador como los factores de riesgos psicosociales, que evalúan, que factores podrían dañar la salud; por esto se hace una revisión sistemática exploratoria con la finalidad de matizar relaciones entre las mismas y otros factores que al mismo tiempo dan cabida al mejoramiento dentro del área de trabajo del empleado dentro de la organización.

Se toma como referencia diferentes investigaciones, entre trabajos o artículos doctorales y científicos, que van creando un camino para aclarar las complejidades del empleado dentro del área laboral y han concluido que factores, como la permanencia contractual, la remuneración, la forma de supervisar y el aspecto comunicacional, están directamente vinculados con los niveles de compromiso y son factores que se encuentran vigentes en el riesgo psicosocial que pueden afectar la salud, lo que da cabida a inferir elementos comunes. Con estos resultados cuantitativos se arriba a la conclusión, muy determinante, de que el cotejo de riesgo psicosocial y compromiso organizacional establecen estructural y funcionalmente la existencia de correlación entre ambas.

Otro artículo científico publicado por los investigadores ecuatorianos Chachipanta et al. (2021) también de enfoque cuali-cuantitativo, se registra que los docentes ecuatorianos admiten que realizan reuniones solamente con un 12% de reflexiones pedagógicas, alrededor de un 14% de consejos o asesorías y casi un 30% de circulares académico-administrativas, lo que igualmente deviene del trabajo colectivo del profesorado, junto con el personal administrativo, involucrando temas de comunicación de gestión técnico-pedagógica.

Finalmente, en cuanto al antecedente local cuya autoría pertenece a Tutivén (2018) en dicho trabajo se reafirma que la efectividad, tanto de la comunicación interna como del compromiso organizacional en el contexto educativo, se ven fuertemente obstaculizados por factores sociales y culturales. En este caso específico, el sentido de pertenencia tanto de estudiantes como de los docentes adolece del hecho de que el 75% de ellos residen en lugares aledaños y tan sólo 25% perteneciente al cantón saboreando.

Por otra parte, los niveles de compromiso organizacional se ven afectados, desde la perspectiva de los estudiantes, por un 70% de hogares disfuncionales positivos (conformados por el padre, la madre y hermanos) y un 30% de hogares disfuncionales negativos (conformados por hogares donde el alumno vive sólo con un padre sea por separación abandono o divorcio).

Al realizar una revisión analítica acerca de antecedentes investigativos internacionales, nacionales y locales relacionados tanto con la comunicación interna como con el compromiso organizacional, se han podido constatar fundamentalmente los alcances que ambas variables pueden generar; por una parte, los referentes consultados evidencian indicadores cuantitativos y cualitativos que prácticamente hablan por sí solos, ratificando una situación de niveles críticos en la problemática de la comunicación interna y del compromiso organizacional dentro de diferentes ámbitos de interacción humana, social y cultural.

Con estos indicadores, indudablemente se configura, en relación con la comunicación interna y con el compromiso organizacional, una situación nada halagüeña ni en el contexto internacional ni tampoco en el ámbito nacional, porque no puede haber una profunda y significativa comunicación interna ni tampoco un auténtico compromiso organizacional, con datos cuantitativos y cualitativos tan elocuentemente críticos como los que exponen los diferentes trabajos reseñados en el contexto internacional y nacional.

En cuanto a las Teorías de la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público de Condor y Omar (2018) mencionan que a través de la comunicación se construye un sistema de interacciones y se comparten significados simbólicos que, al ser interiorizados por los trabajadores, determinarán su comportamiento. Solo cuando los individuos saben más sobre la organización se sienten parte de ella, volviéndose más comprometidos y motivados, lo que se traduce en efectos sobre la productividad, la motivación, la participación y la rotación.

Asimismo, la Teoría de la Comunicación interna total: Estrategia, prácticas y casos de Cuenca y Verazzi (2020) establece que la comunicación interna puede definirse como un conjunto de procesos comunicativos que tienen como objetivo no solo transmitir información a su público, pero también para crear, desarrollar y sostener una conciencia grupal, compartida y simbólica, la comunicación interna no se trata sólo de transmitir información, sino que también puede utilizarse para la implicación, la interacción y la creación de valor. De hecho, la comunicación interna cuando se refleja estratégicamente puede conducir al compromiso organizacional.

En tiempos de cambio y crisis, la forma en que se comunica internamente la empresa es un factor que la mantiene unida; así que, no es extraño que las comunicaciones internas en nuestra época están creciendo gran medida así también como el número de trabajadores en este campo. Es

muy seguramente por esa razón que proliferan distintas conceptualizaciones al respecto.

Para Gustafsson et al. (2018) la forma en que se comunica la empresa internamente se refiere, esencialmente, a un conjunto de herramientas y procesos que se encargan de dar flujo constante de información efectiva y que esto llegue sin problemas a los trabajadores que se encuentran dentro del empresa. Este tipo de información es importante para las organizaciones, porque las mantiene comunicadas internamente entre sus colaboradores.

Pedroza et al. (2021) consideran que la comunicación interna tiene la responsabilidad de explicar y aclarar la información corporativa, en función de que el personal esté informado y pueda comprender el impacto de su función, lo cual genera valores organizacionales tangibles. Es así, que este tipo de comunicación, tiene la tarea de transmitir datos de manera clara y precisa para que sean comprendidos y ejecutados por el personal.

Men et al. (2020) definen la comunicación interna a partir de la necesidad de escuchar a los miembros de una organización y facilitar la comunicación bidireccional con los directivos, dado que tiene el poder de influir en las organizaciones para involucrar a sus miembros en un panorama general y estructural. Por lo que, esta comunicación, socializa información vital de la empresa mediante mecanismos oficiales que deben ser interpretados por los colaboradores, para su correcta ejecución.

Según Sandoval y Cáceres (2021) la comunicación interna es fundamental e imprescindible en una organización, ya que permite saber cómo piensan sus miembros y cómo reaccionan a las comunicaciones internas. De ahí que sólo manteniendo un control sobre la organización puede corregir de manera proactiva la información errónea, abordar las

preguntas e inquietudes emergentes y adaptar los mensajes en consecuencia.

Y para Siciliano (2020) la comunicación interna es vital por cuanto una estrategia comunicativa interna bien desarrollada puede dar a los empleados un propósito y significado en su trabajo. Lo cual ayuda a desarrollar el compromiso con la misión, la visión y las metas organizacionales.

Un artículo del investigador Aygün (2021) constituye un relevante antecedente relacionado con un marco conceptual y referencial directamente involucrado en la discusión de los tipos de comunicación interna. Se trata de una investigación consustancial con la metodología inherente a una revisión de literatura investigativa sobre el tema, con el objetivo de analizar la relación existente entre los tipos de comunicación interna y la confianza organizacional, en función de algunas variables demográficas.

Los resultados de la discusión permiten pronosticar algunos elementos como la ubicación del individuo, los factores psicológicos y ambientales, las condiciones de trabajo y la comunicación, todo lo cual tiene un papel activo en la determinación de la relación entre la satisfacción laboral, la confianza organizacional y, consecuentemente, las tipologías comunicativas que pueden presentarse a nivel de las organizaciones.

Zapata (2018) se identifica, desde el punto de vista conceptual, con una definición acerca de los tipos de comunicación interna, a partir de diferentes maneras de generar esfuerzos colectivos organizacionales, destinados a la recopilación de información y de datos, a fin de lograr el compromiso de los miembros de una determinada organización.

Para Cad (2018) en cambio, las tipologías de comunicación interna tienen que ver con una amplia gama de diversas estrategias comunicacionales que incluyen, entre otras la llamada comunicación vertical, horizontal, ascendente, descendente, formal e informal. Además de la variedad de

respuestas o reacciones que pueden derivar de cada tipología comunicativa.

Como un antecedente investigativo vinculado con los objetivos de la comunicación interna, se encuentra la investigación de Ramos et al. (2017) se trata de una muy amplia disertación teórica sobre la naturaleza y alcances de los objetivos de la comunicación interna, especialmente en lo referente a sus diferentes calidades y eficacias en función de las estructuras y funciones sustentadas en los valores organizacionales. El objetivo de la mencionada publicación es el de proporcionar un marco teórico y referencial acerca del tema, atendiendo particularmente a la relación sistémica entre la formulación de dichos objetivos y la propia calidad comunicacional.

Los resultados sirven para indicar que los objetivos de la comunicación interna deben ser instaurados en correlación con el sistema de valores de la organización, siempre en procura de mantener una auténtica y profunda sintonía con el compromiso organizacional. De ahí que un plan de comunicaciones internas debe establecer objetivos muy precisos, orientados hacia los miembros de la organización y planificar las tareas necesarias para lograr esos objetivos. Dado que la estrategia de comunicación interna es el modelo que debe guiar hacia el logro del éxito en las comunicaciones internas.

En cuanto a las definiciones sobre los objetivos de la comunicación interna, hay investigadores como Puebla y Farfán (2018) que los conciben como parte de un plan estratégico estructural y funcional y definen el propósito hacia el cual se proyecta la organización. Por lo tanto, constituye una herramienta para que los líderes ayuden a impulsar los comportamientos y acciones de los miembros de una organización, en procura de los resultados esperados.

Para otros autores como Watkins (2009) cuando un plan comunicacional es verdaderamente estratégico, también se le otorga la misma prioridad

y los mismos recursos que un plan externo que, en conjunto, funciona de manera efectiva con una sola voz, en sintonía con los objetivos sistémicos de la organización.

En cuanto a las herramientas de la comunicación interna, el artículo de los investigadores Egas y Yance (2018) constituye un muy relevante antecedente, consustanciado con un marco conceptual y también referencial directamente involucrado con los niveles de compromiso organizacional. Se trata de una investigación focalizada esencialmente en la metodología de una revisión de literatura investigativa sobre el tema, cuyo principal objetivo consiste en la indagación de elementos funcionales y estructurales, que les dan concreción y tangibilidad a los valores inherentes al compromiso organizacional.

Los resultados investigativos alcanzados aportan un profundo y amplio conocimiento sobre las herramientas de la comunicación interna y también tienen implicaciones prácticas, porque se identifica y explica de manera empírica la necesidad de aplicar dichas herramientas en función de hacer tangibles los valores del compromiso organizacional. Todo en función de contribuir a mayores y mejores estándares de efectividad comunicacional.

En términos de definiciones relacionadas con las herramientas de la comunicación interna, Selimi y Anna (2022) considera que éstas definidas por la naturaleza de la dialogicidad organizacional que pueden propiciar entre los diferentes miembros de la organización; por lo que cada organización debe implementar sistemas de comunicación interna, basados en procesos formales que garanticen el flujo correcto de los datos.

Por su parte, Molina (2017) concibe las herramientas de comunicación interna dentro del espectro de los grados de eficacia que son capaces de propiciar para impulsar un verdadero éxito organizacional estructural y funcional; es así que existen diferentes tipos de herramientas aplicables

en los procesos de comunicación interna, entre las principales herramientas están; sistemas de comunicación digital (correo electrónico), cartelera informativa, documentos escritos (circulares y oficios) y el buzón de sugerencias.

En cuanto a las Teorías relacionadas con el compromiso organizacional, se encuentra la Teoría de liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente de Salvador y Sánchez (2018) establece que el compromiso organizacional se conceptualiza como un vínculo psicológico entre el trabajador y la organización, que puede asumir un aspecto instrumental, afectivo y normativo. Instrumental, porque la percepción de costos/beneficios en cuanto a su permanencia en la organización está presente en los trabajadores. afectivo, en la medida en que los trabajadores desarrollan una postura de lealtad hacia la organización, y exhiben vínculos afectivos con ella. Normativa, ya que los trabajadores sienten el deber de cumplir con los valores y objetivos de la organización.

Asimismo en la Teoría de los Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional de Hernández Bonilla et al. (2018) indican que el compromiso organizacional está presente la noción de líneas de actividad consistentes, conocida como teoría side-bet, que implica que el individuo elige entre varias alternativas la que mejor satisface sus intereses. En la base de este enfoque, también llamado calculativo o de continuación, se encuentran los intercambios. El individuo considerará lo que obtuvo durante su relación con la organización, ya sea estatus adquirido, habilidades, tiempo, esfuerzo o dinero invertido, los cuales pueden ser percibidos como costos o pérdidas de inversión en caso de dejar la organización.

Por lo tanto, de acuerdo con esta línea de pensamiento, la decisión del individuo de permanecer o no en la organización se basa en la comparación de los costos y beneficios asociados con la salida y las alternativas de empleo disponibles o su escasez. Así, el compromiso está

influenciado por dos factores principales, los costos/beneficios de permanecer en la organización y la percepción de falta de alternativas. En consecuencia, el compromiso aumenta a medida que se acumulan las apuestas paralelas y las inversiones

Esta conceptualización argumenta que el compromiso organizacional tiene tres componentes distintivos; en primer lugar, el llamado compromiso afectivo que tiene que ver con el apego emocional a una organización. Si se tiene un nivel por arriba del promedio con respecto al compromiso afectivo, se goza la relación con la empresa y probablemente el individuo permanezca en ella, simplemente porque quiere quedarse.

El concepto de compromiso organizacional sigue siendo uno de los más desafiantes e investigados, se ha dedicado una gran cantidad de investigación a estudiar los antecedentes y los resultados del compromiso en el entorno laboral; y a partir de la revisión de algunas fuentes en inglés, hemos podido verificar que el desarrollo conceptual y operativo del compromiso organizacional ha influido sobre todo en la manera de medir o considerar dicho compromiso.

De acuerdo con investigadores como Amtu et al. (2021) la relación que se mantiene entre la organización y el trabajador está basado en un contrato no expreso psíquicamente de comportamiento.

En cambio, para Martínez et al. (2018) expresan que el compromiso brindado a una empresa como el afecto psicológico que siente el empleado por la misma, expresándolo con el nivel en que este adopta el interioriza las características de la empresa. Argumentan, además, que ese apego psicológico puede ser predicho por el cumplimiento en función de recompensas extrínsecas específicas, por un firme deseo de afiliación y por la correcta adaptación de los valores organizacionales e individuales.

Amernic y Aranya (2010) señalan que la definición del compromiso organizacional a partir de un mero proceso de intercambio conduce a un apego algo superficial. Porque, según estos autores, un apego más profundo deviene de un auténtico y profundo proceso de identificación y de internalización entre el individuo y la organización, lo cual trasciende lo meramente físico, económico o psicológico, para inscribirse en una visión más holística y sistémica.

Por su parte, Salvador (2019) elabora un marco definitorio a partir de una cierta escala del compromiso afectivo, definida como una herramienta para evaluar el compromiso caracterizado por sentimientos positivos de identificación e involucramiento con la organización.

Mientras que Angle y Perry (2014) aún apegados a cierta perspectiva conductual, sustentan una visión del compromiso organizacional sobre un componente mixto que genera una cierta imbricación entre lo actitudinal y lo propicia la conciencia individual, profesional y propiamente organizacional.

El artículo de los investigadores Puma y Estrada (2020) constituye un relevante antecedente relacionado con un marco conceptual y referencial directamente involucrado en la discusión de los componentes del compromiso organizacional; se trata de una investigación centrada esencialmente en la metodología de una revisión de literatura investigativa sobre el tema, con el objetivo de indagar la naturaleza y los alcances del compromiso organizacional, además de la forma en que los trabajadores observan la organización y las diferencias que la distinguen de los demás trabajadores.

Los resultados de la discusión arriban, a nivel conclusivo, en la aseveración muy categórica de que la motivación representa un componente esencial dentro del compromiso organizacional, porque si una organización utiliza muchos recursos para encontrar a las personas

adecuadas para el trabajo, es extremadamente importante poder mantenerlas motivadas a permanecer durante un largo plazo.

Azzam y Harsono (2021) se adhieren conceptualmente al llamado modelo de compromiso organizacional de tres componentes: el afecto por el trabajo o compromiso afectivo, el miedo a la pérdida o compromiso de continuidad y el sentido de obligación de permanecer o compromiso normativo. Según estos investigadores internacionales, este modelo puede ser utilizado para aumentar el compromiso y la participación de un equipo de trabajo, al tiempo que ayuda a las personas a experimentar una mayor sensación de bienestar y satisfacción laboral.

Por su parte, Cohen (2007) al involucrarse en una cierta reconceptualización del compromiso organizacional, sostiene que, en definitiva, la satisfacción laboral es un componente vital dentro del compromiso organizacional, por cuanto un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo tiene una influencia importante en el rendimiento y, por ende, constituye un factor estructural sostenible.

Como un antecedente investigativo vinculado con la gestión del compromiso organizacional, puede mencionarse un artículo de Orgambidez et al. (2019) se trata de una disertación metodológicamente centrada en una reflexión teórica sobre el progreso que se ha logrado en el estudio del compromiso organizacional en las últimas décadas, principalmente en lo que atañe al papel de la autoeficacia como parte de la gestión del compromiso organizacional. El objetivo del mencionado artículo es el de proporcionar una exploración fundamentada de la literatura conceptual y empírica actual sobre el tema, buscando explicar el compromiso organizacional con particular atención sobre los factores que guían los esfuerzos autónomos para el sostenimiento de la eficacia.

Los hallazgos indican que la gestión del compromiso organizacional debe tomar muy en cuenta que, aunque los empleados exhiben tasas más

altas de compromiso, existen diferencias significativas en la manera de percibir la naturaleza y los alcances del compromiso organizacional. Porque no puede obviarse ni olvidarse que algunos individuos tienden a ver el compromiso laboral sólo como un medio exclusivamente para avanzar en sus metas profesionales personales.

En cuanto a las definiciones sobre la gestión del compromiso organizacional, hay investigadores como Dee et al. (2017) que la conciben como el resultado de la confluencia del talento humano dentro de un determinado equipo estratégicamente estructurado para aumentar la eficacia, la productividad y la capacidad de alcanzar objetivos organizacionales. El compromiso organizacional, es un aspecto que las instituciones deben mantener y ampliar de tal manera que su personal se sienta comprometido y satisfecho de realizar sus labores

Mientras que autores como Reichers (2013) inclinados hacia una perspectiva de reconceptualización, consideran que la gestión del compromiso organizacional debe priorizar esencialmente el impulso de una cultura de lo sostenible como estrategia a la hora de asignar responsabilidades en todos los niveles organizacionales.

En cuanto al desarrollo del compromiso organizacional, el artículo de los investigadores Coronado et al. (2020) representa un antecedente relevante, el cual se vincula con un marco conceptual y referencial que se involucra directamente en la discusión de las claves estructurales y funcionales para desarrollar el compromiso organizacional. Se trata de una investigación focalizada básicamente en la metodología de una revisión de literatura investigativa sobre este tema, que tiene como principal objetivo la indagación de los factores sistémicos y operativos capaces de garantizar un cierto desarrollo sostenible del compromiso organizacional.

Los resultados investigativos alcanzados aportan un amplio y profundo conocimiento sobre la teoría del compromiso organizacional y también

tienen implicaciones prácticas porque se identifica y explica empíricamente la necesidad de que los líderes de una organización no solo expliquen a sus subalternos lo que se debe hacer, sino también por qué se deben hacer determinadas tareas, en virtud de metas y valores. Lo cual progresivamente debe contribuir a incrementar la motivación hacia un sentido de pertenencia y de permanencia, inherentemente vinculados con el desarrollo del compromiso organizacional.

En términos de definiciones relacionadas con el desarrollo del compromiso organizacional, Gattiker (2015) desde una postura e intención preponderantemente teóricos, considera que la motivación identificada y el proceso de internalización son los elementos esenciales en el desarrollo del compromiso organizacional; porque de ahí se deriva, básicamente, el llamado compromiso organizacional afectivo, el cual representa un componente cualitativo imprescindible para la continuidad y sostenimiento del compromiso organizacional.

Por su parte, Fayda (2022) vincula más la noción del desarrollo del compromiso organizacional a ciertas percepciones subjetivas y a las mentalidades de las personas, muchas de las cuales aportan agendas y valores profundamente arraigados en situaciones organizacionales, con capacidad de profundizar valorativamente y de sostenerse en términos de perdurabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El método cuantitativo es aquel que emplea valores numéricos para analizar un determinado fenómeno. Este enfoque, se encontró fundamentado en una metodología cuantitativa cuya característica principal fue emplear magnitudes numéricas (Black, 1999). Se seleccionó porque se pretende establecer la relación entre las variables intervinientes del estudio de una manera cuantificable.

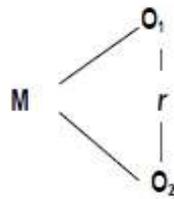
La investigación fue básica, porque no se fundamenta en la aplicación práctica de los hallazgos, sino en proporcionar nuevo conocimiento que respondan las preguntas de investigación o hipótesis planteadas (Hedrick et al., 1993). Se utilizó para identificar la relación existente entre las variables y sus dimensiones.

El diseño no experimental, es aquel proceso de investigación en el cual no se contempla la intervención por parte del investigador. Según el tipo de investigación, no hay intervención en la manipulación de las variables por parte del examinador (Panacek, 2007). Se seleccionó este, porque en el estudio no se genera la maniobra de variables recolectando los datos como se han presentado.

El tipo de diseño fue descriptivo correlacional porque pretende explicar la relación que existe entre dos variables examinadas. El objetivo de este tipo de diseño, fue buscar la relación que existe entre la variable 1 y variable 2; así como entre sus respectivas dimensiones (Akinlua, 2019). Se empleó la investigación descriptiva- correlacional porque pretende buscar la correspondencia que existe entre la variable Compromiso Organizacional y Comunicación Interna.

Figura 1.

Esquema del diseño correlacional



M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación Interna

Definición conceptual, grupo de procesos o herramientas que son responsables del flujo efectivo de información y la colaboración entre los participantes dentro de una organización (Gustafsson et al., 2018).

Definición operacional, estuvo enfocada en percibir el estado de la comunicación interna de una institución educativa; por lo que se midió a través de las dimensiones: tipos, objetivos y herramientas

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual, es el apego psicológico que siente la persona por la organización, reflejando el grado en que el individuo interioriza o adopta las características o perspectivas de la organización (Martínez et al., 2018).

Definición operacional, consistió en percibir el compromiso organizacional de una institución educativa; por lo que se midió mediante las dimensiones: componentes, gestión y desarrollo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de todos los elementos cuyas propiedades son objeto de estudio (Kumar, 2011) por lo tanto, la población estuvo conformada por 41 personas, siendo los mismos, 38 docentes y 3 administrativos.

Criterios de inclusión: se empleó como criterio de inclusión a los docentes, personal administrativos y directivos que se encuentran actualmente se encuentran prestando servicios en una Unidad Educativa seleccionada como objeto de estudio, además de solo considerar el personal que se encuentra en nómina para el periodo 2022-2023 de todas las áreas de estudio de este plantel.

Criterios de exclusión: dejó excluidos docentes, personal administrativos y directivos que no pertenecen a la Unidad Educativa objeto de estudio, así como también aquellos profesionales que no se encuentren laborando dentro del periodo 2022-2023, para esta institución.

Tabla 1.

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes	31	7	38
Directivos	1	2	3
Total	32	9	41

Fuente: Secretaría de una “Unidad Educativa de Milagro”

La muestra es la fracción de la población cuya información es representativa del resto de los sujetos del estudio (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo constituida por 41 trabajadores; siendo 38 docentes,

de los cuales 31 eran mujeres y 7 varones; asimismo participaron 3 administrativos de los cuales 2 son varones y una mujer. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque resulta perfectamente manejable ante los recursos del investigador.

Tabla 2.

Distribución de la muestra

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes	31	7	38
Directivos	1	2	3
Total	32	9	41

Fuente: Secretaría de la “Unidad Educativa de Milagro”

El muestreo es la selección del universo de estudio aquellos individuos que serán objeto de análisis y cuyos resultados serán trasladados al resto de la población (Tamayo y Tamayo , 2006). En este caso, no ha sido necesario establecer un tipo de muestreo en particular, dado que se trabajó con una muestra universal o población censal. Se ha utilizado esta técnica porque el tamaño de la población es manejable para el investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta como técnica, dado que por medio del cual se realizó el levantamiento de la información por parte del investigador. Esta técnica abordó a los sujetos del estudio para recolectar la información necesaria del estudio (Cruz, 2018). Se ha seleccionado porque es una herramienta de fácil aplicabilidad entre los miembros del estudio.

Se usó también el Cuestionario electrónico como instrumento para recoger los datos de la muestra. El cuestionario es un formulario que pretende reunir información sobre un determinado tema (Arias, 2016). Se seleccionó este tipo de formato porque resulta fácil de responder entre los

sujetos de la muestra, así como permite explorar las principales variables del trabajo de investigación.

La validez, es el procedimiento mediante el cual, se le otorgó a un instrumento de recolección de datos, la confiabilidad requerida para llevar a cabo un proceso de investigación confiable (Westreich et al., 2019).

La validez de contenido es cuando el instrumento se adecúa al contexto en el cual se desarrolló el estudio, se ha seleccionado este tipo de validez porque logró medir la pertinencia del estudio de acuerdo con los objetivos propuestos; utilizando 3 tipos de validez: contenido, criterio y constructo (Galicia et al., 2017).

La validez de criterio, refirió a la validez de la prueba usada en el estudio con respecto a otra que espera medir lo mismo, es la comparación que realiza entre el instrumento de la investigación con otro similar (Sabino, 2014). Para este tipo de validez se aplicó el método de validez por juicio de expertos que considera que la estructura lógica del instrumento sea viable de acuerdo con la experiencia y criterio de un grupo de profesionales.

La validez de constructo, implicó que cada dimensión engloba una serie de ítems que espera medir (Martínez & Juárez, 2020). Para este tipo de validez se aplicó el método de correlaciones, que consiste en la medición de la correspondencia de las variables, y así, garantizar la medición de las hipótesis de acuerdo a cada una de las dimensiones.

La confiabilidad, implicó la similitud de los resultados mediante la aplicación del instrumento en diferentes espacios de tiempo y por diferentes investigadores (Gallardo, 2017). Se aplicó el Omega de McDonald's porque este tipo de procedimiento estadístico para corroborar la validez del instrumento con los objetivos establecidos en la investigación.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Cronbach's α	McDonald's ω	N° de elementos
V1: Comunicación Interna ...	0.871	0.909	22
V2: Compromiso Organizacional	0, 888	0.917	19

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimientos

La recolección de información se realizó mediante la aplicación del instrumento a la muestra de estudio; y fue procesada utilizando los utilitarios de Excel y Word, así como el software respectivo para la correlación de las hipótesis; además, resultó importante para garantizar que los fines del estudio cuenten con el apoyo institucional de la cual forma parte la muestra; sin su acompañamiento es imposible la prontitud del proceso investigativo; se realizaron los procedimientos de esta manera con fines de garantizar el proceso científico aplicado durante todo el análisis e interpretación de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis descriptivo, consistió en listar las propiedades de las variables del estudio (Rendón et al., 2016). En este tipo de método, analiza y describe los resultados presentados en formatos cuantitativos que permiten dar respuesta a los objetivos e interrogantes planteadas en la investigación.

El análisis inferencial, consistió en analizar los resultados obtenidos deduciendo las mismas conclusiones para el resto de los individuos de la muestra (Machado & Rodríguez, 2019). En este tipo de análisis se trasladaron los resultados al resto de los individuos de la población, así

como a otros contextos similares para poder darle respuesta a las hipótesis formuladas.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos nacionales expusieron el respeto de las normativas legales vigentes que permitieron el desarrollo de la investigación, además que garantizaron, la confidencialidad de la identidad de los participantes del proceso de recolección de datos, así como también el sigilo de la información recabada.

Los criterios éticos internacionales evidenciaron el respeto por la autoría de las investigaciones utilizadas en las diferentes fundamentaciones; también estableció la aplicación del consentimiento informado a las partes involucradas en el estudio, considerando el anonimato y absoluta reserva de las identidades; por último, se enfatizó en el respeto por la autenticidad de datos recopilados, así como su no divulgación.

Los principios éticos empleados fueron: Beneficencia, dado que se aplicó con fines académicos sin intención de malicia causada de forma predeterminada. No maleficencia, dado que no admitió malevolencia con alevosía o intencionalidad. Autonomía, porque, fue desarrollada de manera independiente dentro de un contexto determinado y Justicia, porque respetó las normativas requeridas para llevar a cabo el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo General

Establecer la relación entre la comunicación interna con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 4.

*Tabla cruzada V1 Comunicación interna*V2 Compromiso organizacional*

		V2 Compromiso organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Comunicación interna	Alto	29,3%		9,8%	39,0%
	Medio	24,4%	2,4%	34,1%	61,0%
Total		53,7%	2,4%	43,9%	100,0%

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

El 34,1% de los docentes de la muestra calificaron en un nivel medio la dependencia entre la comunicación interna con el compromiso organizacional.

Por su parte el 29,3% otorgó un nivel alto al compromiso organizacional y comunicación interna.

El 24,4% calificó como alto el compromiso organizacional y medio la comunicación interna.

El 9,8% calificó como alto la comunicación interna y medio el compromiso organizacional.

Un 2,4% otorgó un nivel medio a la comunicación interna y bajo al compromiso organizacional.

En este caso, dado los resultados se infirió que predomina un nivel medio en la calificación de dichas variables.

Objetivo 1

Determinar la relación entre los tipos de comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 5.

*Tabla cruzada V1 Comunicación interna*D1 Componentes del compromiso organizacional*

		D1 Componentes del compromiso organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Comunicación interna	Alto	31,7%		7,3%	39,0%
	Medio	43,9%	2,4%	14,6%	61,0%
Total		75,6%	2,4%	22,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

El 43,9% calificó en un nivel alto los componentes del compromiso organizacional y medio la comunicación interna.

El 31,7% concedió un nivel alto a los componentes del compromiso organizacional y la comunicación interna.

Un 14,6% calificó como nivel medio la dependencia entre estos aspectos.

Un 7,3% concedió una calificación de alto a la comunicación interna y a los componentes del compromiso organizacional.

Un 2,4% calificó como medio a la comunicación interna y bajo a los componentes del compromiso organizacional.

Se puede observar que predominó un nivel alto entre la comunicación interna y los componentes del compromiso organizacional.

Objetivo 2

Identificar la relación entre los objetivos de la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 6.

*Tabla cruzada V1 Comunicación interna *D2 Gestión del compromiso organizacional*

		D2 Gestión del compromiso organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Comunicación interna	Alto	22,0%		17,1%	39,0%
	Medio	14,6%	4,9%	41,5%	61,0%
Total		36,6%	4,9%	58,5%	100,0%

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

El 41,5% calificó como medio la comunicación interna y la gestión del compromiso organizacional.

El 22% concedió una calificación alta la dependencia entre estos dos aspectos.

El 17% otorgó una calificación alta a la comunicación interna y medio a la gestión del compromiso organizacional.

El 14,6% concedió una calificación alta a la gestión del compromiso organizacional y medio a la comunicación interna.

Un 4,9% concedió una calificación media a la comunicación interna y baja a la gestión del compromiso organizacional.

De acuerdo con ello, se infirió que predominó un nivel medio de dependencia para comunicación interna y la gestión del compromiso organizacional.

Objetivo 3

Establecer la relación entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 7.

*Tabla cruzada V1 Comunicación interna*D3 Desarrollo del compromiso organizacional*

		D3 Desarrollo del compromiso organizacional		Total
		Alto	Medio	
V1 Comunicación interna	Alto	29,3%	9,8%	39,0%
	Medio	22,0%	39,0%	61,0%
Total		51,2%	48,8%	100,0%

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

El 39% señaló en nivel medio a comunicación interna y el desarrollo del compromiso organizacional.

El 29,3% concedió una calificación a la variable 1 y dimensión 3. .

El 22% calificó como medio la comunicación interna y alto el desarrollo del compromiso organizacional.

El 9,8% otorgó un rango alto a la comunicación organizacional y medio al desarrollo del compromiso organizacional.

En este caso, dado los resultados se infirió que predominó un porcentaje de calificación medio entre la comunicación interna y el desarrollo del compromiso organizacional.

Prueba de normalidad

Tabla 8.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Est.	No.	Sig.	Est.	No.	Sig.
V1 Comunicación interna	0,093	41	,200*	0,949	41	0,066
V2 Compromiso organizacional	0,067	41	,200*	0,981	41	0,711

*. Esto es un término mínimo de la importancia efectiva.

a. Corrección de importancia de Lilliefors

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

Con la finalidad de determinar el estadístico para evidenciar las reciprocidades y las suposiciones expresadas, se dispusieron dos pruebas a saber: Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk. Depende de la cantidad de sujetos de la muestra en estudio. Es decir, para muestras de más de 50 participantes se empleó Kolmogorov-Smirnov y para muestras menores a 50 participantes, se empleó Shapiro-Wilk.

Para precisar la normalidad son Sig. = > α se acepta H0 = presentó datos derivados de una repartición normal, en cambio Sig. < α se acepta Hi = presentó datos no derivados de una repartición normal

Considerando que la muestra de estudio estuvo por debajo de los 50 individuos se usó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. De igual modo, se observó que el coeficiente Sig., en los aspectos valorados son mayor que el rango de significancia $\alpha=0,05$, revelando que las cifras son derivadas de una repartición normal. Por esta razón correspondió emplear prueba paramétrica r de Pearson.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022

Ho: No existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

P = <0.05

Tabla 9.

Correlación entre V1 Comunicación Interna y V2 Compromiso Organizacional

		V1 Comunicación interna	V2 Compromiso organizacional
V1 Comunicación interna	C. Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	41
V2 Compromiso organizacional	C. Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	41	41

** . La reciprocidad es representativa en el rango 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

Para los hallazgos representados en la tabla 9, se observó un r de Pearson de 0,668 y una Sig. de 0,0000 <0,01 cifra que exteriorizó que entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional se genera una reciprocidad alta y representativa en el rango de 0,01. De acuerdo con esto, se decidió admitir el supuesto afirmativo y rechazar el nulo. Así, fue posible predecir una reciprocidad representativa entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional.

Hipótesis 1

H₁: Existe asociación significativa entre los tipos de comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

H₀₁: No existe asociación significativa entre los tipos de comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 10.

Correlación entre V1 Comunicación Interna y D1 Componentes del compromiso organizacional

		V1 Comunicación interna	D1 Componentes del compromiso organizacional
V1 Comunicación interna	C. Pearson	1	,516**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	41	41
D1 Componentes del compromiso organizacional	C. Pearson	,516**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	41	41

** . La reciprocidad es representativa en el rango 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

Para los hallazgos representados en la en la tabla 10, el valor de r Pearson = 0,516 y un Sig. de 0,001<0.01 cifra que exteriorizó que entre la comunicación interna y los componentes del compromiso organizacional se generó una reciprocidad moderada y representativa en el rango 0,01; por este resultado se decidió admitir el supuesto afirmativo y rechazar el nulo; ultimando que se comprobó que la comunicación interna se correlaciona significativamente con los componentes del compromiso organizacional.

Hipótesis 2

H₂: Existe asociación significativa entre los objetivos de la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

H₀₂: No existe asociación significativa entre los objetivos de la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.

Tabla 11.

Correlación entre V1 Comunicación Interna y D2 Gestión del compromiso organizacional

		V1 Comunicación interna	D2 Gestión del compromiso organizacional
V1 Comunicación interna	C. Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	41
D2 Gestión del compromiso organizacional	C. Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	41	41

** . La reciprocidad es representativa en el rango 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

Para los hallazgos representados en la tabla 11, se distinguió un r de Pearson de 0,675 y una Sig. de 0,000 < 0.01 cifra que exteriorizó que entre la Comunicación Interna y la Gestión del compromiso organizacional se generó una reciprocidad alta y representativa en el rango 0,01; de acuerdo con ello se decidió aceptar la H₂ y rechazar en consecuencia la H₀; por lo tanto, existe asociación significativa con la comunicación interna y la gestión del compromiso organizacional.

Hipótesis 3

H₃: Existe asociación significativa entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022

H₀₃: No existe asociación significativa entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022

Tabla 12.

Correlación entre V1 Comunicación Interna y D3 Desarrollo del compromiso organizacional

		V1 Comunicación interna	D3 Desarrollo del compromiso organizacional
V1 Comunicación interna	C. Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	41
D3 Desarrollo del compromiso organizacional	C. Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	41	41

** . La reciprocidad es representativa en el rango 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de las variables aplicada al profesorado

Para los hallazgos representados en la tabla 12, se apreció un r de Pearson de 0,649 y un Sig. de 0,0000<0.01 cifra que exteriorizó que entre la Comunicación Interna y el Desarrollo del compromiso organizacional se generó una reciprocidad alta y representativa en el rango 0.01; de acuerdo con ello se decidió aceptar la H₂ y rechazar en consecuencia la H₀; por lo tanto, existió asociación significativa la comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Objetivo e hipótesis general

En los resultados que se mostraron en la tabla 4, se observó que predominó en un 34,1% el nivel medio en la calificación del medio de relación entre la comunicación interna y compromiso organizacional.

Dichos resultados coincidieron con la investigación de Papic (2020), donde sólo un 25% de docente y directivos realizan reflexiones pedagógicas en sus reuniones habituales y alrededor de un 20% de consejos y asesorías, con enfoques más ligados a cuestiones administrativas que en la gestión técnico-pedagógica; de este modo, se infirió que existe oportunidades de mejora en los procesos de comunicación interna de las instituciones educativas.

De igual manera, estos resultados se contradijeron con la investigación de Charry (2018), en las cuales tanto para el clima laboral como para la comunicación interna; logró precisar correlaciones que fueron significativas con respecto a las dimensiones la comunicación interna; la influencia en el cargo y el grado de estructura; entusiasmo, consideración y apoyo; dirección hacia el desarrollo y promoción en el trabajo y también hacer la recompensa.

Al finalizar la investigación se *demonstró* una correlación significativa presente entre Comunicación Interna y las dimensiones del Compromiso Organizacional

Por otra parte, los resultados inferenciales vistos en la tabla 9 indican mostraron un r de Pearson de 0,668 y una Sig. De 0,0000 <0,01 valores que indicaron que entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional se generó una correlación alta y significativa en el rango de 0,01; de acuerdo con esto, se decidió aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la hipótesis nula, así es posible predecir que existe una

correlación significativa entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional.

En relación con ello se evidenció una concordancia teórica en lo expuesto por Amernic y Aranya (2010) que señalaron que la definición del compromiso organizacional a partir de un mero proceso de intercambio conduce a un apego algo superficial; entonces para que exista permanente correlación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional, se requirió de un proceso de internalización del personal con la organización, llevándolo a establecer ideas que consideren todos los aspectos organizacionales como un marco holístico para el desarrollo de sus funciones.

Objetivo e hipótesis específica 1

Según los resultados descriptivos que se observó en la tabla 5, predominó el 43.9% en el nivel medio para la variable comunicación interna y para la dimensión 1 de la variable 2 componentes del compromiso organizacional.

Con respecto a ello, investigadores como Amtu et al. (2021) mencionaron que la relación que se mantiene entre la organización y el trabajador está basado en un contrato no expreso psíquicamente de comportamiento, por lo tanto entre mejor sea el comportamiento mayor será el compromiso que un empleado tenga con su organización; en este sentido se evidenció un cierto nivel de concordancia entre el fundamento teórico y los resultados, esto se suscitó porque el nivel de relación entre las variables analizadas fue medio.

En cambio, para Martínez et al. (2018) expusieron que los componentes del compromiso permitieron que la gestión del afecto psicológico en un empleado puede llegar a lograr un vínculo con la organización, expresándolo en el nivel en que este se adopta e interioriza con las características de la empresa; en este aspecto, al obtener un nivel medio comunicación interna y el componentes del compromiso organizacional

se evidencia que aún existen falencias que no permitieron la consolidación del compromiso de los docente con la institución por lo tanto, el estudio concordó parcialmente con los resultados obtenidos.

Por lo tanto, se infirió en que las organizaciones deben trabajar arduamente en su comunicación interna con el propósito de mejorar aspectos que involucraron directamente a los componentes de compromiso organizacional con el fin lograr que los colaboradores se mantengan por periodos más largos dentro de la institución.

Así mismo, los resultados inferenciales de la tabla 10 que indicaron un valor de r Pearson = 0,516 y un Sig. de 0,001 < 0.01 valores que señalaron que la correlación generada entre la variable 1 comunicación interna y la dimensión 1 de la variable 2 componentes del compromiso organizacional moderada y significativa al rango 0,01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H1 y rechazar en consecuencia H0.

En relación con estos resultados, se citó el trabajo de Charry (2018), cuyo objetivo principal pretendió establecer una correlación entre el clima y la comunicación interna organizacional, el cual concluyó que el 56.5% de la población estudiada refirió, en última instancia, que predominó una comunicación interna ineficaz.

En relación con ello fue posible comparar con los resultados del presente estudio por lo que la comunicación interna fue afectada por el clima organizacional y a la vez afecta los componentes del compromiso organizacional de los individuos, por lo tanto, cuando mejoren los procesos de comunicación interna, se perfeccionaran las dimensiones vinculadas con el compromiso organizacional.

Teóricamente, se fundamentó el hallazgo con el estudio de Ramos et al. (2017) quienes mencionaron que un plan de comunicaciones internas debe establecer componentes y objetivos muy precisos, orientados hacia los miembros de la organización, por lo tanto se demuestra que existe concordancia con los resultados obtenidos, dado que ambos estudios

consideraron que existe una significancia relevante entre la comunicación interna y los componentes del compromiso organizacional.

Objetivo e hipótesis específica 2

Según se mostró en la tabla 6 predominó el 41.5% como nivel medio de la gestión de compromiso organizacional y los objetivos de la comunicación interna.

En la misma línea de investigaciones sobre el compromiso organizacional se encontró un artículo desarrollado por Ramírez y Mapén (2019) que expresó como hallazgo que el nivel de compromiso dentro de la organización estudiada, no estuvo por encima del 60%, siendo la afectividad el componente que mayor tasa de tendencia positiva y la dimensión de continuidad la tasa más baja; sin embargo al estar por debajo de la media de los colaboradores se pudo inferir en un nivel medio – bajo de relación entre estas variables, lo que concordó con los resultados obtenidos en este estudio.

Así mismo, con respecto a los resultados inferenciales según la tabla 11 se distinguió un r de Pearson de 0,675 y una Sig. de 0,000 < 0.01 valores que señalaron que la correlación obtenida entre la variable 1 Comunicación Interna y la dimensión 2 variable 2 Gestión del compromiso organizacional fue alta y significativa al rango 0,01; de acuerdo con ello se decidió aceptar H2 y rechazar en consecuencia H0.

Estos resultados, se relacionaron con el estudio de Aygün (2021) quien evidenció en sus hallazgos una relación positiva de la gestión del compromiso laboral y la forma en cómo se lleva la comunicación y el clima laboral de la empresa; con una Sig. De 0.05, evidenciando una concordancia entre estos estudios, por lo tanto, se pudo inferir que mientras más organizada se encuentre la comunicación interna, con

mayor efectividad se llevará a cabo la gestión del compromiso organizacional.

Así pues, es prudente citar el trabajo de Moyón (2019), el cual en su estudio indicó que un 43% de su muestra indicaba poca fluidez en la comunicación por lo que recomienda mejorar la gestión del compromiso organización y así aumentar dicho porcentaje.

En este aspecto se evidenció una discrepancia ya que el estudio actual demostró una correlación alta, mientras que en el análisis efectuado por Moyón la correlación fue modera, considerando que el porcentaje evidenciado; valores que no concuerdan e indicaron que se debe analizarse profundamente la gestión del compromiso organizacional para el caso de Moyón.

Objetivo e hipótesis específica 3

Con respecto a la relación entre la variable 1 comunicación interna y la dimensión 3 de la variable desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022, según tabla 7 se dedujo que en un 39% predominó un nivel de calificación medio entre ambas variables.

Aquí es preciso considerar, el trabajo de Chachipanta et al. (2021), el cual señaló que los docentes ecuatorianos admitieron que realizan reuniones solamente con un 12% de reflexiones pedagógicas, alrededor de un 14% de consejos o asesorías y casi un 30% de circulares académico-administrativas.

En este aspecto, la comunicación siguió formando parte de un proceso constante entre los miembros de una institución y es a través de esta que se fue desarrollado una comunicación interna deficiente, provocando poco compromiso del personal en la organización; por lo tanto se presentó una concordancia entre ambos estudios.

Del mismo modo, la tabla 12 mostró un r de Pearson de 0,649 y un Sig. de $0,0000 < 0.01$ por lo cual se indicó que la correlación obtenida entre la variable 1 Comunicación Interna y la dimensión 3 de la variable 2 Desarrollo del compromiso organizacional fue alta y significativa al rango 0.01.

En esta parte fue prudente citar el estudio de Tutivén (2018) en dicho trabajo se reafirmó que la efectividad, tanto de la comunicación interna como el desarrollo del compromiso organizacional en el contexto educativo, estuvo fuertemente obstaculizados por factores sociales y culturales, lo cual es prudente considerar a la hora de establecer estrategias de mejoras.

Es así que fue preciso mantener controles constantes en el flujo de comunicación interna, con el propósito de mantener un desarrollo de compromiso organizacional eficiente y constante, que permitió mejorar los procesos colectivos organizaciones en beneficio no solo de la institución, sino de todos los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. En los resultados que se muestran en la tabla 4, se observan que predominó en un 34,1% el nivel medio en la calificación del medio de relación entre la comunicación interna y compromiso organizacional. Así pues, los resultados inferenciales vistos en la tabla 9 indican que se observa un r de Pearson de 0,668 y una Sig. De 0,0000 $< 0,01$ valores que indican que entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional se genera una correlación alta y significativa en el rango de 0,01. De acuerdo con esto, se decide aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la hipótesis nula. Así, es posible predecir que existe una correlación significativa entre Comunicación interna y Compromiso Organizacional. En función de lo anterior, se identifica la necesidad de mejorar los niveles de comunicación interna y compromiso organizacional en la unidad de estudio.
2. Se ha establecido una correlación entre la variable de comunicación interna y la dimensión componentes del compromiso organizacional moderada y significativa al rango 0,01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H_1 y rechazar en consecuencia H_0 , los resultados inferenciales de la tabla 10 indican el valor de r Pearson = 0,516 y un Sig. de 0,001 < 0.01 . Del mismo modo, se observan en la tabla 5, predominó el 43.9% en el nivel medio para la variable comunicación interna como para la dimensión componentes del compromiso organizacional. Es así que existe una necesidad de una comunicación asertiva entre los miembros de la organización, para beneficiar componentes del compromiso organizacional.
3. Según la tabla 11 se distingue un r de Pearson de 0,675 y una Sig. de 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable Comunicación Interna y la dimensión Gestión del compromiso organizacional es alta y significativa al rango 0,01; de

acuerdo con ello se decide aceptar H2 y rechazar en consecuencia H0. Del mismo modo, en la tabla 6 predomina el 41.5% como nivel medio de la gestión de compromiso organizacional y los objetivos de la comunicación interna. De acuerdo con estos resultados, es preciso que las autoridades de la institución mejoren la gestión del compromiso organizacional para de esta manera mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. La tabla 12 muestra un r de Pearson de 0,649 y un Sig. de 0,0000<0.01 por lo cual se indica que la correlación obtenida entre la variable Comunicación Interna y la dimensión desarrollo del compromiso organizacional es alta y significativa al rango 0.01. Igualmente, la relación entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional, se deduce que en un 39% donde predomina un nivel de calificación medio. De esta manera, es importante que la casa de estudio revise los lineamientos de comunicación interna para de este modo también pueda mejorar su gestión del compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la unidad educativa objeto de estudio establecer estrategias orientadas a aumentar los niveles de comunicación interna y de esta manera potenciar el compromiso organizacional, puesto que tanto la variable como la dimensión tiene una calificación alto y medio por lo que es importante mejorar estos aspectos para beneficios de todos los miembros de la institución.
2. Se propone diseñar estrategias que permitan una mayor comunicación asertiva entre los miembros de la organización, con lo cual se espera que se beneficie los componentes del compromiso organizacional. Hay un 39% con una calificación alta y media y un 75.6% entre alta entre media y alta entre las dos variables, no obstante, hay aproximadamente 17% con una calificación media y baja; por lo que sería recomendable mejorar la variable 1 para generar un impacto positivo en la dimensión 2.
3. Es preciso que las autoridades de la institución diseñen medidas para mejorar la gestión del compromiso organizacional para de esta manera mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Existe un 75,6% con una calificación alta y media, sin embargo, se presenta aproximadamente un 41,54% con un rango medio y un 4,9% bajo; por lo que se considera prudente mejorar la variable comunicación interna.
4. Se sugiere al rector de la institución importante que la casa de estudio revise los lineamientos de comunicación interna para de este modo también se presente una propuesta de mejorar en sus procesos y por ende en el desarrollo del compromiso organizacional. Según los resultados hay un 39% con una calificación media por lo que es necesario establecer cambios para optimizar resultados.

REFERENCIAS

- Akinlua, S. (2019). *Comparing and Contrasting Descriptive Designs: Observational Studies, Correlational Research, Developmental Design and Survey Research*. Developmental Design and Survey Research. https://www.researchgate.net/publication/333981908_Comparing_and_Contrasting_Descriptive_Designs_Observational_Studies_Correlational_Research_Developmental_Design_and_Survey_Research
- Amernic, J., & Aranya, N. (2010). Organizational Commitment: Testing Two Theories. *Journal Relations Industrielles / Industrial Relations*, 38 (2), 38(2), 319-343. <https://www.jstor.org/stable/23071934>
- Amtu, O., Souisa, S., Sience, L., & Lumamuly, P. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157. <https://periodicos.uninove.br/innovation/article/view/18582>
- Angle, H., & Perry, J. (2014). Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences. *SAGE Journals*, 27(2), 283-296. <https://doi.org/10.1177/0730888483010002001>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between communicative satisfaction and educational organization. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1288689>
- Azzam, M., & Harsono, M. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1371-1383. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202106438543836.pdf>
- Black, T. (1999). *Doing Quantitative Research in the Social Sciences: An Integrated Approach to Research Design, Measurement and Statistics*. (Sage., Ed.) British Library Cataloguing. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=rJA7CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=quantitative+research+approach&ots=t3UtyMwuW6&sig=IIP6sQe_vEI6Cr_9z9tezs-QPqc#v=onepage&q=Quantitative%20Research&f=false
- Cad, S. (2018). *Effective Management Communication Strategies*. Doctoral Dissertation. Minneapolis (Minnesota), USA: Walden University. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7058&context=dissertations>

- Castaño, J. (2018). *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000773057
- Chachipanta, J., León, E., & Prieto, Y. (2021). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa "11 de Octubre". *Digital Publisher*, 7(1), 303-316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 42-53. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Cóndor, & Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 60, 32-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: Estrategia, prácticas y casos*. Editorial UOC.
- Dee, J., Henkin, A., & Singleton, C. (2017). Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools: Examining the Effects of Team Structures. *Urban Education*, 41(6), 56-71. <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- Egas, Y., & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. *Revista Espacios*, 39(4), 20-32. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Fayda, S. (2022). The role of organizational commitment in knowledge sharing amongst academics: an insight into the critical perspectives for education. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 77-92. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-03-2021-0097/full/html?skipTracking=true>
- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos. *Scielo*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gattiker, U., & Cohen, A. (2015). Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach. *Journal Relations Industrielles*, 47(3), 439-461. <https://www.erudit.org/en/journals/ri/1992-v47-n3-ri1168/050789ar.pdf>
- Guerrero, M., Sotelo, J., & Cabezuelo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 27, 54-69. <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/206/443>
- Gustafsson, E., Stark, R., & Aman, A. (2018). *Digital Internal Communication. An investigation of digital communication tools used within three organizations and employees' attitudes towards these tools*. Jönköping, Sweden: Jonkoping University. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1213111/FULLTEXT01.pdf>
- Hedrick, T., Bickman, L., & Rog, D. (1993). *Applied Research Design: A Practical Guide*. (S. Publications, Ed.) SAGE Publications Ltd. <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=JOEXCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=applied+research&ots=bl1fN5uAB0&sig=eHnnw5DsCReUF670GfW3UF2TnSc#v=onepage&q=applied%20research&f=false>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., Méndez, L., Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motives and factors involved in organizational commitment. *Iberoamerican Journal of Educational Research and Development*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Edificio Punta Santa Fe. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a step-by-step guide for beginners*. (S. Publications, Ed.) SAGE. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Machado, W., & Rodríguez, M. (2019). Criterios para la selección y aplicación de herramientas estadísticas en la investigación educativa. *Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Continua, Perú*, 2(1), 1-12. <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/8/201>
- Martínez, M., & Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo y confiabilidad de un instrumento para evaluar la formación en sostenibilidad en educación superior. *Redalyc*, 8(22), 1-8. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2020.22.70323e22.70323>

- Martínez, M., Vega, J., & Eternod, V. (2018). Compromiso organizacional y orientación al aprendizaje. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>
- Men, L., Neill, M., & Cen, Y. (2020). Examining the Effects of Symmetrical Internal Communication and Employee Engagement on Organizational Change Outcomes. *Public Relations Journal*, 13(4), 2-19. https://prjournal.instituteforpr.org/wp-content/uploads/Men_Neill_Yue_PRJ_Oct-2020.pdf
- Molina, P. (2017). La utilidad de la comunicación interna para los directivos. *Harvard Deusto Business Review*, 107, 36-49. https://www.gref.org/nuevo/docs/ci_020212.pdf
- Moyón, K. (2019). *Gestión de la comunicación interna en la Unidad Educativa Estero Salado "Fe y Alegría" y su incidencia en el clima laboral de la institución. Trabajo de Titulación en Comunicación Social*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/44478/1/Gesti%c3%b3n%20de%20la%20Comunicaci%3%b3n%20interna%20en%20la%20Unidad%20Educativa%20Estero%20Salado%20%e2%80%9cFe%20Y%20Alegr%3%a%e2%80%9d%20.pdf>
- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez, O. (2019). Autoeficacia y compromiso organizacional. *International Nursing Review en español*, 66(3), 408-421. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589679>
- Panacek, E. (2007). Research study designs: Non-experimental. *Basics Of Research*, 26, 18-22. <https://doi.org/10.1016/j.amj.2006.10.003>
- Papic-Domínguez, K. (2020). Methods of internal organizational communication in public schools, Chile. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 236-249. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2020.08/4038>
- Pazmay, S. (2019). Mejoramiento de comunicación interna en empresas de calzado en Tungurahua-Ecuador. *PODIUM*, 36, 23-34. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.2>
- Pedroza, R., Sánchez, S., Cervera, L., & Quiñones, A. (2021). Cultura organizacional a través de la gerencia educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1249-1263. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n20/2616-7964-hrce-5-20-301.pdf>
- Puebla, B., & Farfán, J. (2018). Gestión de la comunicación interna a través de las aplicaciones para móviles. *Prisma Social: Revista de Investigación Social*, 22, 113-126. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2590>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-58. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7643637.pdf>

- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Ramos, W., Paredes, M., Terán, P., & Lema, L. (2017). *Comunicación Organizacional*. Guayaquil: Ediciones Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Reichers, A. (2013). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 103-115. <https://www.jstor.org/stable/258128>
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Redalyc*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Argentina: Episteme. http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso_investigacion.pdf
- Salvador, C. (2019). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología*, 46(2), 255-267. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28425280007.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 158-172. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sandoval, G., & Cáceres, E. (2021). Incidencia de la Comunicación Interna y la Gestión por Procesos. *Digital Publisher*, 6(2), 203-215. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.469>
- Selimi, B., & Anna, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Sustainability*, 12, 170. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>
- Siciliano, L. (2020). *Effective internal communication in an organizational environment: a qualitative study* (Vol. 14). Capella University. https://www.researchgate.net/publication/341767853_EFFECTIVE_INTERNAL_COMMUNICATION_IN_AN_ORGANIZATIONAL_ENVIRONMENT_A_QUALITATIVE_STUDY
- Tamayo y Tamayo . (2006). *Técnicas de Investigación*. . México: Editorial Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/7012157/MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano. Ambato, Ecuador: Universidad

Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Watkins, M. (2009). Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediating factor. *Communication Quarterly*, 40(4), 262-277. <https://doi.org/10.1080/01463379209369852>
- Westreich, D., Edwards, J., Lesko, C., & Cole, S. (2019). Target Validity and the Hierarchy of Study Designs. *American Journal of Epidemiology*, 188(2), 438-443. <https://doi.org/10.1093/aje/kwy228>
- Zapata, L. (2018). *La comunicación interna: fundamentos para su organización y eficiencia. Tesis Doctoral.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
<https://comunicacioninternaeficaz.files.wordpress.com/2012/04/conclusiones-tesis-doctoral-ucm-enero-1994.pdf>

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Comunicación Interna	“Grupo de procesos o herramientas que son responsables del flujo efectivo de información y la colaboración entre los participantes dentro de una organización” (Gustafsson et al., 2018).	Consiste en conocer el estado de la comunicación interna de una institución educativa, y se mide a través de las dimensiones: tipos, objetivos y herramientas	Dimensión 1: Tipos de comunicación interna Diferentes maneras de generar esfuerzos colectivos organizacionales, destinados a la recopilación de información y de datos, a fin de lograr el compromiso de los miembros de una determinada organización. (Zapata, 2018)	Indicador 1: Comunicación Vertical y Horizontal	Ordinal
				Indicador 2: Comunicación Ascendente y Descendentes	
				Indicador 3: Comunicación Formal e Informal	
			Dimensión 2: Objetivos de la comunicación interna Son parte de un plan estratégico estructural y funcional y definen el propósito hacia el cual se proyecta la organización. Por lo tanto, constituye una herramienta para que los líderes ayuden a impulsar los comportamientos y acciones de los miembros de una organización, en procura de los resultados esperados (Puebla & Farfán, 2018)	Indicador 1: Calidad de la comunicación	
				Indicador 2: Desarrollo de procedimientos comunes	
			Dimensión 3: Herramientas de la comunicación interna Están definidas por la naturaleza de la dialogicidad organizacional que pueden	Indicador 1: Sistemas de comunicación digital	

			propiciar entre los diferentes miembros de la organización; por lo que cada organización debe implementar sistemas de comunicación interna, basados en procesos formales que garanticen el flujo correcto de los datos (Selimi & Anna, 2022).	Indicador 2: Tablón o cartelera de anuncios	
				Indicador 3: Circulares y oficios	
				Indicador 4: Buzón de sugerencias	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Compromiso Organizacional	"Es el apego psicológico que siente la persona por la organización, reflejando el grado en que el individuo interioriza o adopta las características o perspectivas de la organización" (Martínez et al., 2018)	Consiste en percibir el compromiso organización de una institución educativa, y se mide mediante las dimensiones: componentes, gestión y desarrollo.	Dimensión 1: Componentes del compromiso organizacional Se adhieren conceptualmente al llamado modelo de compromiso organizacional de tres componentes: el afecto, continuidad y el compromiso normativo. Este modelo puede ser utilizado para aumentar el compromiso y la participación de un equipo de trabajo, al tiempo que ayuda a las personas a experimentar una mayor sensación de bienestar y satisfacción laboral. (Azzam & Harsono, 2021)	Indicador 1: Afectivo	Ordinal
				Indicador 2: De continuación	
				Indicador 3: Normativo	
			Dimensión 2: Gestión del compromiso organizacional	Indicador 1: Fortalecimiento de vínculos	

			Es el resultado de la confluencia del talento humano dentro de un determinado equipo estratégicamente estructurado para aumentar la eficacia, la productividad y la capacidad de alcanzar objetivos organizacionales (Dee et al., 2017)	Indicador 2: Ambiente de trabajo	
				Indicador 3: Reconocimiento interno	
			Dimensión 3: Desarrollo del compromiso organizacional La motivación identificada y el proceso de internalización son los elementos esenciales en el desarrollo del compromiso organizacional; porque de ahí se deriva, básicamente, el llamado compromiso organizacional afectivo, el cual representa un componente cualitativo imprescindible para la continuidad y sostenimiento del compromiso organizacional. (Gattiker & Cohen, 2015)	Indicador 1: Comunicación efectiva	
				Indicador 2: Ética y confianza	
				Indicador 3: Motivación	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COMUNICACION INTERNA					
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. En completo desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
DIMENSIÓN 1: Tipos de comunicación interna					
INDICADOR: Vertical y Horizontal					
1 ¿Consideras que se transmite oportunamente información entre directivos y docentes?	1	2	3	4	5
2 ¿Consideras que se transmite correctamente el mensaje entre compañeros?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Ascendente y Descendentes					
3 ¿Consideras que la información enviada por los docentes es receptada adecuadamente por el directivo?	1	2	3	4	5
4 ¿Consideras que la información emitida por el directivo es receptada satisfactoriamente?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Formal e Informal					
5 ¿Consideras que los directivos utilizan habitualmente los canales de comunicación formales para socializar información a los docentes?	1	2	3	4	5
6 ¿Consideras que se presenta con frecuencia el intercambio de mensajes por canales no oficiales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Objetivos de la comunicación interna					
INDICADOR: Calidad de la comunicación					
7 ¿Consideras que los usualmente los mensajes enviados a los miembros de la institución son comprensibles?	1	2	3	4	5
8 ¿Consideras que frecuentemente los mensajes enviados a los miembros de la institución son claros?	1	2	3	4	5
9 ¿Consideras que los miembros de la institución usualmente transmiten los mensajes recibidos sin alteraciones?					
10 ¿Consideras que los miembros de la institución reciben oportunamente la información?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Desarrollo de procedimientos comunes					
11 ¿Consideras que los miembros de la institución realizan frecuentemente intercambio de información organizado?	1	2	3	4	5
12 ¿Consideras que los miembros de la institución adecuadamente realizan un intercambio de información confiable?					
13 ¿Consideras que en la institución existe asertivamente un ambiente de trabajo bien informado?	1	2	3	4	5
14 ¿Consideras que en la institución se promueve oportunamente la participación comunicativa interna?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Herramientas de la comunicación interna					
INDICADOR: Sistemas de comunicación digital					
15 ¿Consideras conveniente recibir usualmente información de la institución a través de canales no oficiales como WhatsApp?	1	2	3	4	5
16 ¿Consideras adecuado que la institución debe enviar información solo a través del correo electrónico institucional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cartel de anuncios					
17 ¿Consideras oportuno que la institución tenga un cartel informativo?	1	2	3	4	5
18 ¿Consideras oportuno que la institución debe mantener actualizada la información del cartel informativo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Circulares y memorando					
19 ¿Consideras adecuado que la información interna debe ser comunicada a través de circulares?	1	2	3	4	5
20 ¿Consideras oportuno que los memorandun deben ser el único medio de comunicación interna de la institución?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Buzón de sugerencias					
21 ¿Consideras adecuado que en la institución debe existir un buzón de sugerencias?	1	2	3	4	5
22 ¿Consideras que el buzón de sugerencias promueve permanentemente una dinámica saludable en la comunicación interna de la institución?	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSION 1: Componentes del compromiso organizacional					
INDICADOR: Afectivo					
1. ¿Sientes con frecuencia felicidad al trabajar en la institución?	1	2	3	4	5
2. ¿Participas constantemente en las actividades relacionadas con la institución?	1	2	3	4	5
INDICADOR: De continuación					
3. ¿Piensas constantemente seguir trabajando en la institución?	1	2	3	4	5
4. ¿Piensas continuamente cambiar de institución?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Normativo					
5. ¿Crees oportunamente solo trabajar en esa institución?	1	2	3	4	5
6. ¿Eres tratado permanentemente con justicia en la institución por lo que no se cambiaría?	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: Gestión del compromiso organizacional					
INDICADOR: Fortalecimiento de vínculos					
7. ¿Se aplican con frecuencia los valores institucionales en la práctica laboral?	1	2	3	4	5
8. ¿Crees que usualmente existe una cultura de trabajo positiva?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Ambiente de trabajo					
9. ¿Consideras que existe un ambiente de trabajo permanentemente agradable?	1	2	3	4	5
10. ¿Consideras con frecuencia que deben mejorarse aspectos del ambiente de trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Reconocimiento interno					
11. ¿Se brindan frecuentemente programas de reconocimiento para el personal de la institución?	1	2	3	4	5
12. ¿Recibes con frecuencia reconocimiento por su labor en la institución?	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: Desarrollo del compromiso organizacional					
INDICADOR: Comunicación efectiva					
13. ¿Comprendes con facilidad el mensaje de sus compañeros cuando emiten un comunicado?	1	2	3	4	5
14. ¿Se practica usualmente la escucha activa dentro de la institución ?					
15. ¿Se practica asertivamente la empatía dentro de la institución ?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Ética y confianza					
16. ¿Crees que el personal de la institución cuenta permanentemente con altos estándares éticos?	1	2	3	4	5
17. ¿Sientes que puede confiar con facilidad en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Motivación					
18. ¿Aplicas pertinentemente herramientas para recursos tecnológicos en su planificación de clase?	1	2	3	4	5
19. ¿Incentivas con frecuencia a sus compañeros a aplicar herramientas para recursos tecnológicos en su proceso de enseñanza?	1	2	3	4	5

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación interna.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Comunicación interna.

Dirigido a: Docentes de una unidad educativa de Milagro - Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Compromiso organizacional.

Dirigido a: Docentes de una unidad educativa de Milagro - Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación interna.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Comunicación Interna

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "TNTE. HUGO ORTIZ" Milagro, Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres de la evaluadora: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

Grado académico de la experta evaluadora: Master

Área de experiencia profesional: Social () Educativa(X)

Institución donde labora: U.E. EC, Abdón Calderón Muñoz

Tiempo de experiencia profesional en el área: 13 años

Valoración del instrumento:

Adecuado <input type="checkbox"/>	Poco adecuado	Inadecuado
--------------------------------------	---------------	------------

Milagro, junio de 2022.



Msc. Gabriela Fernanda Salas Alvarado
Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Comunicación Interna

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "TNTE. HUGO ORTIZ" Milagro, Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres de la evaluadora: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

Grado académico de la experta evaluadora: Master

Área de experiencia profesional: Social () Educativa(X)

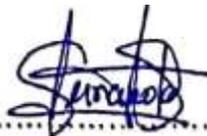
Institución donde labora: U.E.EC, Abdón Calderón Muñoz

Tiempo de experiencia profesional en el área: 13 años

Valoración del instrumento:

Adecuado <input type="checkbox"/>	Poco adecuado	Inadecuado
--------------------------------------	---------------	------------

Milagro, junio de 2022.



Msc. Gabriela Fernanda Salas Alvarado
Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación Interna

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Comunicación Interna.

Dirigido a: Docentes de una “Unidad Educativa de Milagro – Ecuador, 2022”

”Apellidos y nombres del evaluador: Sixto Ruiz Córdova.

Grado académico de la experta evaluadora: Máster

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa “Victoria Macías de Acuña”

Tiempo de experiencia profesional en el área: 15 años

Valoración del instrumento:

Adecuado <input type="checkbox"/>	Poco adecuado	Inadecuado
--------------------------------------	---------------	------------

Milagro, junio de 2022.



.....
Lic. Sixto David Ruiz Córdova, MSc.

Experto 3

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Compromiso Organizacional.

Dirigido a: Docentes de una “Unidad Educativa de Milagro – Ecuador, 2022”

”Apellidos y nombres del evaluador: Sixto Ruiz Córdova.

Grado académico de la experta evaluadora: Máster

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa “Victoria Macías de Acuña”

Tiempo de experiencia profesional en el área: 15 años

Valoración del instrumento:

Adecuado <input type="checkbox"/>	Poco adecuado	Inadecuado
--------------------------------------	---------------	------------

Milagro, junio de 2022.



.....
Lic. Sixto David Ruiz Córdova, MSc.

Experto 3

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad total de V1

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.871	0.909

Confiabilidad por ítems de V1

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.858	0.900
2	0.861	0.903
3	0.856	0.898
4	0.858	0.900
5	0.856	0.899
6	0.893	0.919
7	0.862	0.901
8	0.860	0.901
9	0.862	0.904
10	0.857	0.900
11	0.854	0.898
12	0.856	0.899
13	0.853	0.896
14	0.853	0.897
15	0.866	0.906
16	0.889	0.919
17	0.871	0.911
18	0.869	0.910
19	0.869	0.910
20	0.879	0.914
21	0.873	0.912
22	0.874	0.912

Confiabilidad total de V2

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.885	0.917

Confiabilidad por ítems de V2

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.877	0.911
2	0.888	0.922
3	0.885	0.918
4	0.903	0.925
5	0.890	0.918
6	0.873	0.909
7	0.872	0.907
8	0.872	0.906
9	0.872	0.905
10	0.899	0.925
11	0.876	0.914
12	0.879	0.915
13	0.877	0.910
14	0.869	0.906
15	0.871	0.907
16	0.875	0.906
17	0.875	0.910
18	0.882	0.916
19	0.874	0.909

**Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento en muestra piloto
firmada por la respectiva autoridad**

Milagro, 01 de junio de 2022

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA POILOTO

d. Juana Rosa Arreaga
Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Tnte Hugo Ortiz"

Yo, Lcda. **JAQUELINE ELIZABETH MUÑOZ LOPEZ** con C.I.: **0926400342**, estudiante de la asignatura Diseño y desarrollo del trabajo de investigación del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro, Ecuador 2022", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, necesito aplicar el instrumento a una muestra de 27 personas (en su totalidad docentes) para la aplicación de la (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable dependiente de mi investigación.

Por este motivo le solicito a usted Señora Rectora, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice la aplicación del instrumento para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo su dirección.

Atentamente.



Lcda. **Jacqueline Elizabeth Muñoz Lopez**
RECTORA
C.I. 0926400342



UNIDAD EDUCATIVA "INTE HUGO ORTIZ"

RCTO 5 de JUNIO - MILAGRO

Email: tnte_hugoortiz@hotmail.com

MILAGRO - ECUADOR



AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA POILOTO

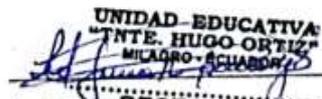
La Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Tnte Hugo Ortiz", suscribe la presente

AUTORIZA:

A la Lcda. Jaqueline Elizabeth Muñoz Lopez identificada con C.I.: 0926400342, quien es estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado "Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro, Ecuador 2022" a una muestra de 38 personas (en su totalidad docentes) para la aplicación de la (prueba piloto), de esta Unidad Educativa.

Al efecto se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Atentamente.

UNIDAD EDUCATIVA
"INTE. HUGO ORTIZ"
MILAGRO - ECUADOR

.....
Lcd. Juana Rosa Arredondo
RECTORA

**Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento en muestra de estudio
firmada por la respectiva autoridad**

SOLICITO: Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos

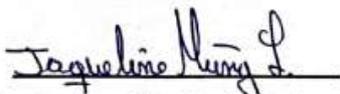
Lcda. Juanita Rosa Arreaga

Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Tnte. Hugo Ortiz"

Yo, Lcda. **JAQUELINE ELIZABETH MUÑOZ LOPEZ** con C.I.: **0926400342**, estudiante de la experiencia curricular del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro, Ecuador 2022", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de 41 personas (en su totalidad docentes) para la, para para medir la variable 1 y 2 de mi investigación.

Por este motivo le solicito a usted Señora Rectora Lcda. Juanita Rosa Arreaga. brindarme las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de la prueba pretest y postest, en el grupo de docentes de la institución educativa.

Atentamente.



Lcda. Jaqueline Muñoz López

C.I. 0926400342



UNIDAD EDUCATIVA "INTE HUGO ORTIZ"

RCTO 5 de JUNIO - MILAGRO

Email: inre_hugoortiz@hotmail.com

MILAGRO - ECUADOR



ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

SOLICITUD: Lic. Jaqueline Elizabeth Muñoz López.

De nuestra consideración

En atención a la solicitud presentada por la docente Lcda. Jaqueline Elizabeth Muñoz López estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Tesis del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro, Ecuador 2022", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el PRE TEST y POST TEST y recojo de datos en los docentes de la Institución Educativa.

Atentamente.

Lcda. Juana Rosa Arreaga



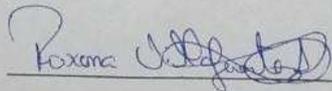
Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ROXANA LILIBETH VILLAFUERTE ARÉVALO, docente de la Unidad Educativa, identificada con cédula N° 0925719064, de 34 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: "Comunicación interno y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022" dirigido por la Lcda. Jaqueline Elizabeth Muñoz López, quien se desempeña como docente; con fines de investigación.

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se me examina. También he sido informada de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicarán; así como de la manera en que se utilizan los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación; no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses; se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad; si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mis competencias digitales, se me brindará orientación al respecto.

Milagro, 2 de julio de 2022



ROXANA LILIBETH VILLAFUERTE ARÉVALO
DOCENTE

Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Comunicación Interna y Compromiso Organizacional en una Unidad Educativa de Milagro, Ecuador 2022			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cómo la comunicación interna se relaciona con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la comunicación interna con el compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022. H_o: No existe asociación significativa entre la comunicación interna con el compromiso organizacional de una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.</p>	<p>Teórica: Porque fundamenta desde punto de vista de las Teoría de la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público y Teoría de la Comunicación interna total: Estrategia, prácticas y casos, para la variable 1; así como también la Teoría del Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente y la Teoría Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional para la variable 2.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cómo los tipos de comunicación interna se relacionan con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo los objetivos de la comunicación interna se relacionan con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo el uso de herramientas de comunicación interna se relaciona con el desarrollo del compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Milagro, Ecuador 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre los tipos de comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p> <p>OE2: Identificar la relación entre los objetivos de la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p> <p>OE3: Establecer la relación entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe asociación significativa entre los tipos de comunicación interna con los componentes del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p> <p>H2: Existe asociación significativa entre los objetivos de la comunicación interna con la gestión del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p> <p>H3: Existe asociación significativa entre el uso de herramientas de comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador 2022</p>	<p>Práctica: El desarrollo de la investigación pretende identificar soluciones viables para mejorar la comunicación interna y el compromiso organizacional dentro de una Unidad Educativa de Milagro.</p> <p>Metodológica: Da paso al desarrollo y aplicación de métodos y técnicas basadas en conocimientos adquiridos que permitan motivar una buena comunicación interna, mejorando el compromiso organizacional.</p> <p>Social: Se encuentra enmarcada en el beneficio que recibe la comunidad educativa tanto en el ámbito administrativo, al obtener información confiable y formal; así como también al ámbito docente, los mismos que presentan una mejor predisposición colaborativa al contar con un ambiente de trabajo que promueva el compromiso organizacional.</p>

Anexo 9. Fotos



Anexo 10. Base de datos

Base de datos de V1

		V1 Comunicación interna																								V1	Nivel					
		D1 Tipos de comunicación interna						D2 Objetivos de la comunicación interna								D3 Herramientas de la comunicación interna																
		Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19			20	21	22	D3	Nivel
Muestra	1	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	2	5	5	5	4	5	5	35	Alto	90	Alto	
	2	5	4	4	5	5	4	27	Alto	5	4	3	3	4	4	4	4	31	Alto	4	5	5	5	5	4	4	4	36	Alto	94	Alto	
	3	4	4	4	4	3	3	22	Medio	3	3	3	3	2	2	3	2	21	Medio	4	5	5	5	5	3	5	3	35	Alto	78	Medio	
	4	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	5	5	4	3	4	3	31	Alto	73	Medio	
	5	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	1	5	5	5	5	5	5	5	36	Alto	78	Medio	
	6	4	5	4	4	5	3	25	Alto	4	5	5	4	4	5	4	4	35	Alto	4	4	4	4	4	5	3	5	5	34	Alto	94	Alto
	7	2	3	4	2	3	4	18	Medio	3	2	4	3	2	4	3	3	24	Medio	1	5	3	4	2	3	2	2	22	Medio	64	Medio	
	8	3	3	3	3	3	2	17	Medio	3	3	3	3	3	4	4	3	26	Medio	3	4	4	3	4	4	3	3	28	Medio	71	Medio	
	9	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	4	3	4	4	4	4	3	30	Alto	5	3	5	5	5	4	5	5	37	Alto	92	Alto	
	10	3	4	3	5	3	3	21	Medio	3	3	5	3	5	4	3	4	30	Alto	4	2	5	5	5	2	3	2	28	Medio	79	Medio	
	11	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	4	3	3	3	3	3	3	26	Medio	4	5	5	5	4	2	2	3	30	Alto	74	Medio	
	12	3	3	5	5	4	4	24	Alto	5	4	4	5	5	5	3	4	35	Alto	3	3	5	5	3	3	5	5	32	Alto	91	Alto	
	13	3	3	3	3	2	4	18	Medio	4	3	4	3	4	3	3	3	27	Medio	1	5	5	5	5	5	5	5	36	Alto	81	Medio	
	14	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	3	3	4	4	5	3	3	28	Medio	3	3	5	5	5	1	5	4	31	Alto	78	Medio	
	15	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	3	5	5	4	3	5	5	35	Alto	105	Alto	
	16	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	110	Alto	
	17	5	4	5	5	5	3	27	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	3	3	5	5	4	2	4	4	30	Alto	89	Alto	
	18	3	3	3	3	3	5	20	Medio	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	5	5	5	3	5	5	35	Alto	80	Medio	
	19	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	5	3	4	4	4	4	32	Alto	5	3	5	5	4	3	2	2	29	Medio	84	Medio	
	20	4	3	3	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	5	1	5	5	5	5	5	5	36	Alto	90	Alto	
	21	5	4	5	5	5	2	26	Alto	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	5	3	5	5	5	3	4	4	34	Alto	99	Alto	
	22	5	5	5	5	5	2	27	Alto	5	5	5	5	2	5	5	4	36	Alto	1	3	4	5	3	2	2	3	23	Medio	86	Medio	
	23	5	5	5	1	1	1	18	Medio	3	3	3	3	3	3	1	1	20	Medio	1	5	5	5	5	1	5	5	32	Alto	70	Medio	
	24	3	4	4	4	2	4	21	Medio	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	5	5	2	2	3	2	2	2	23	Medio	75	Medio	
	25	3	3	3	4	4	2	19	Medio	5	5	5	4	4	5	4	4	36	Alto	5	3	5	5	5	3	4	4	34	Alto	89	Alto	
	26	2	3	3	4	4	4	20	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	84	Medio	
	27	4	4	3	4	3	3	21	Medio	3	4	4	4	3	3	3	3	27	Medio	4	2	4	4	4	1	4	4	27	Medio	75	Medio	
	28	5	5	4	4	5	4	27	Alto	5	5	4	5	4	5	5	5	38	Alto	5	4	4	4	5	4	4	5	35	Alto	100	Alto	
	29	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	3	31	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	38	Alto	92	Alto	
	30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	88	Medio	
	31	3	4	2	2	3	2	16	Medio	4	4	2	3	4	4	2	3	26	Medio	3	2	5	5	5	5	5	5	35	Alto	77	Medio	
	32	3	3	3	3	4	3	19	Medio	5	4	4	5	4	4	4	3	33	Alto	2	3	5	5	5	3	3	3	29	Medio	81	Medio	
	33	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	110	Alto	
	34	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	4	3	4	4	4	3	2	27	Medio	3	3	5	5	5	3	3	3	30	Alto	76	Medio	
	35	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	110	Alto	
	36	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	110	Alto	
	37	4	3	4	3	4	4	22	Medio	4	4	3	4	4	4	3	3	29	Medio	4	3	5	5	5	4	3	4	33	Alto	84	Medio	
	38	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	88	Medio	
	39	3	4	3	3	4	1	18	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	5	5	5	5	5	5	37	Alto	87	Medio	
	40	4	4	4	4	4	3	23	Alto	5	4	5	4	5	5	4	5	37	Alto	2	3	5	5	5	1	1	1	23	Medio	83	Medio	
	41	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Medio	5	5	5	5	5	3	5	5	38	Alto	81	Medio	

Base de datos de V2

		V2 Compromiso organizacional																				V2	Nivel					
		D1 Componentes del compromiso organizacional						D2 Gestión del compromiso organizacional						D3 Desarrollo del compromiso organizacional														
		Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15			16	17	18	19	D3
Muestra	1	4	5	4	2	2	4	21	Medio	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	5	4	29	Alto	73	Alto
	2	5	5	4	3	4	4	25	Alto	4	3	4	4	3	3	21	Medio	4	4	4	3	3	4	4	26	Medio	72	Alto
	3	5	4	5	1	5	4	24	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	74	Alto
	4	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	3	3	3	3	3	3	22	Medio	58	Medio
	5	3	5	5	3	5	3	24	Alto	3	3	3	5	1	1	16	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	61	Medio
	6	4	4	4	1	4	4	21	Medio	4	4	4	2	1	2	17	Medio	4	4	4	4	3	4	4	27	Alto	65	Medio
	7	5	5	5	4	4	4	27	Alto	5	4	4	3	5	1	22	Medio	5	3	3	4	3	4	4	26	Medio	75	Alto
	8	5	4	3	4	4	3	23	Alto	4	4	3	3	4	3	21	Medio	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	70	Medio
	9	5	5	5	1	5	5	26	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	5	5	5	5	4	3	4	31	Alto	80	Alto
	10	5	5	5	2	3	3	23	Alto	3	3	3	3	3	2	17	Medio	5	3	3	3	4	5	3	26	Medio	66	Medio
	11	3	3	4	1	3	4	18	Medio	3	3	3	4	1	1	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	54	Medio
	12	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	4	3	3	1	21	Medio	5	4	5	5	5	3	5	32	Alto	79	Alto
	13	4	5	4	2	3	3	21	Medio	2	3	3	5	1	1	15	Medio	4	2	2	3	4	3	3	21	Medio	57	Medio
	14	5	5	5	1	2	5	23	Alto	5	4	3	3	2	3	20	Medio	3	4	4	4	3	3	4	25	Medio	68	Medio
	15	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	1	3	5	24	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	85	Alto
	16	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	91	Alto
	17	5	5	5	1	4	5	25	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Medio	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	74	Alto
	18	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	3	2	3	23	Alto	5	4	4	3	3	4	5	28	Alto	77	Alto
	19	4	5	5	1	3	3	21	Medio	4	4	4	4	1	1	18	Medio	4	4	2	3	2	4	4	23	Medio	62	Medio
	20	5	5	5	1	3	5	24	Alto	5	4	3	3	2	2	19	Medio	3	3	3	3	3	4	4	23	Medio	66	Medio
	21	5	5	5	2	4	5	26	Alto	5	5	5	3	3	4	25	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	84	Alto
	22	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	2	3	1	21	Medio	4	5	4	4	4	4	4	29	Alto	76	Alto
	23	1	3	1	1	1	3	10	Bajo	3	1	1	5	1	1	12	Bajo	3	1	2	4	1	2	5	18	Medio	40	Bajo
	24	4	5	5	2	3	4	23	Alto	4	4	4	5	2	2	21	Medio	4	2	2	4	3	5	5	25	Medio	69	Medio
	25	5	5	5	1	3	4	23	Alto	4	4	4	3	2	2	19	Medio	4	4	3	4	3	4	4	26	Medio	68	Medio
	26	5	5	5	1	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	5	4	4	4	4	5	5	31	Alto	78	Alto
	27	5	5	5	1	5	5	26	Alto	4	5	4	3	3	5	24	Alto	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	76	Alto
	28	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	4	5	4	5	5	28	Alto	4	4	4	4	4	5	4	29	Alto	83	Alto
	29	3	5	4	3	3	3	21	Medio	3	3	3	5	1	1	16	Medio	3	3	2	3	2	2	2	17	Medio	54	Medio
	30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	76	Alto
	31	5	5	5	1	5	3	24	Alto	1	3	3	5	1	1	14	Bajo	5	3	2	5	3	5	5	28	Alto	66	Medio
	32	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	5	2	2	18	Medio	3	3	3	3	2	4	3	21	Medio	57	Medio
	33	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	95	Alto
	34	5	5	5	1	5	4	25	Alto	4	3	3	3	1	2	16	Medio	5	3	3	3	3	4	3	24	Medio	65	Medio
	35	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	95	Alto
	36	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	95	Alto
	37	4	5	5	1	5	3	23	Alto	4	3	3	5	2	2	19	Medio	4	3	4	3	3	3	3	23	Medio	65	Medio
	38	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	57	Medio
	39	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	5	3	3	26	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	87	Alto
	40	5	5	5	1	5	5	26	Alto	5	5	5	5	2	2	24	Alto	5	4	4	4	4	5	5	31	Alto	81	Alto
	41	5	5	5	3	3	4	25	Alto	4	4	4	5	4	1	22	Medio	5	3	3	3	3	5	5	27	Alto	74	Alto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN INTERNA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE MILAGRO - ECUADOR, 2022", cuyo autor es MUÑOZ LOPEZ JAQUELINE ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

PIURA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID 0000-0002-0429-294X	Firmado digitalmente por: VCRUZC18 el 15-08-2022 10:27:06

Código documento Trilce: TRI - 0415404