

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN  
ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS  
URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA,  
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Randall Scott Sisniegas Cabrera

**Asesor:**

Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago

<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Cajamarca - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Rafael Andrés Trucíos Maza</b>	<b>10734277</b>
	Nombre y Apellidos	N ° DNI

Jurado 2	<b>Sarai Nelly Samán Chingay</b>	<b>45650843</b>
	Nombre y Apellidos	N ° DNI

Jurado 3	<b>Carlos Alberto Pastor Casas</b>	<b>18089419</b>
	Nombre y Apellidos	N ° DNI

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a Dios por darme la fuerza y la motivación necesaria en la vida, a mis padres por el apoyo que me brindan en este proceso de aprendizaje y crecimiento profesional, también a las personas que me ayudaron a cumplir mis objetivos universitarios.

***Randall Scott Sisniegas Cabrera***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios por hacer posible mi crecimiento profesional, a mis padres, hermanos y amigos por ayudarme en cada paso de experiencia universitaria, finalmente agradezco a la Universidad Privada del Norte por brindarme una enseñanza de calidad y docentes capaces de lograr un mejor desempeño académico.

***Randall Scott Sisniegas Cabrera***

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Objetivos	24
1.4. Hipótesis	25
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo, 2022.....	28
<b>Tabla 2</b> Validación de instrumento por expertos .....	30
<b>Tabla 3</b> Valores Alfa de Cronbach .....	31
<b>Tabla 4</b> Interpretación de Alfa de Cronbach .....	31
<b>Tabla 5</b> Resumen de procesamiento de encuestas .....	32
<b>Tabla 6</b> Estadística de confiabilidad .....	32
<b>Tabla 7</b> Distribución de frecuencias de la variable Comunicación Organizacional Interna .....	36
<b>Tabla 8</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Ascendente .....	37
<b>Tabla 9</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Descendente .....	38
<b>Tabla 10</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Horizontal.....	39
<b>Tabla 11</b> <i>Distribución de frecuencias de la variable Compromiso Organizacional</i> .....	40
<b>Tabla 12</b> <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo</i> .....	41
<b>Tabla 13</b> <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo</i> .....	42
<b>Tabla 14</b> <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad</i> .....	43
<b>Tabla 15</b> Prueba de Normalidad .....	44
<b>Tabla 16</b> <i>Tipos de correlación del coeficiente de Spearman</i> .....	46
<b>Tabla 17</b> Correlación entre Comunicación Organizacional Interna y Compromiso Organizacional .....	47
<b>Tabla 18</b> Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Ascendente y Compromiso Organizacional .....	48
<b>Tabla 19</b> Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Descendente y Compromiso Organizacional .....	50
<b>Tabla 20</b> Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Horizontal y Compromiso Organizacional .....	51
<b>Tabla 21</b> Estadística descriptiva del ítem 1 “Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas y sugerencias a los directivos de la institución educativa.” .....	75
<b>Tabla 22</b> Estadística descriptiva del ítem 2 “Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.” .....	76
<b>Tabla 23</b> Estadística descriptiva del ítem 3 “Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.” .....	77
<b>Tabla 24</b> Estadística descriptiva del ítem 4 “Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.” .....	79
<b>Tabla 25</b> Estadística descriptiva del ítem 5 “La información que recibe de los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.” .....	80
<b>Tabla 26</b> Estadística descriptiva del ítem 6 “Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.” .....	81
<b>Tabla 27</b> Estadística descriptiva del ítem 7 “Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.” .....	82
<b>Tabla 28</b> Estadística descriptiva del ítem 8 “Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.” .....	84

<b>Tabla 29</b> Estadística descriptiva del ítem 9 “La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.”.....	85
<b>Tabla 30</b> Estadística descriptiva del ítem 10 “En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.” .....	86
<b>Tabla 31</b> Estadística descriptiva del ítem 11 “En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.” .....	88
<b>Tabla 32</b> Estadística descriptiva del ítem 12 “Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.” .....	89
<b>Tabla 33</b> Estadística descriptiva del ítem 13 “Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.” .....	90
<b>Tabla 34</b> Estadística descriptiva del ítem 14 “Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.” .....	92
<b>Tabla 35</b> Estadística descriptiva del ítem 15 “La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.” .....	93
<b>Tabla 36</b> Estadística descriptiva del ítem 16 “Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.” .....	94
<b>Tabla 37</b> Estadística descriptiva del ítem 17 “Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.” .....	96
<b>Tabla 38</b> Estadística descriptiva del ítem 18 “Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.” .....	97
<b>Tabla 39</b> Estadística descriptiva del ítem 19 “Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.” .....	98
<b>Tabla 40</b> Estadística descriptiva del ítem 20 “Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.” .....	100

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Comunicación Organizacional Interna. ....	36
<b>Figura 2</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Ascendente. ....	37
<b>Figura 3</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Descendente. ....	38
<b>Figura 4</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Horizontal. ....	39
<b>Figura 5</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Compromiso Organizacional. ....	40
<b>Figura 6</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo. ....	41
<b>Figura 7</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo. ....	42
<b>Figura 8</b> Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad. ....	43
<b>Figura 9</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 1 “Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas y sugerencias a los directivos de la institución educativa.” ....	75
<b>Figura 10</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 2 “Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.” ....	76
<b>Figura 11</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 3 “Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.” ....	78
<b>Figura 12</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 4 “Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.” ....	79
<b>Figura 13</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 5 “La información que recibe de los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.” ....	80
<b>Figura 14</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 6 “Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.” ....	82
<b>Figura 15</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 7 “Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.” ....	83
<b>Figura 16</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 8 “Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.” ....	84
<b>Figura 17</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 9 “La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.” ....	85
<b>Figura 18</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 10 “En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.” ....	87
<b>Figura 19</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 11 “En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.” ....	88
<b>Figura 20</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 12 “12. Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.”	89

<b>Figura 21</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 13 “Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.”.....	91
<b>Figura 22</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 14 “Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.”.....	92
<b>Figura 23</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 15 “La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.”.....	93
<b>Figura 24</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 16 “Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.”.....	95
<b>Figura 25</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 17 “Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.”.....	96
<b>Figura 26</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 18 “Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.”.....	97
<b>Figura 27</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 19 “Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.”.....	99
<b>Figura 28</b> Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 20 “Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.”.....	100

## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial en el Distrito de Cajamarca en el año 2022. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. El diseño es no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 ítems. El instrumento fue validado por tres expertos docentes de la Universidad Privada del Norte. El análisis de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0,949. La muestra es de 186 docentes. La encuesta se aplicó a través de Microsoft Forms. Los resultados se tabularon en Microsoft Excel y se analizaron en el programa estadístico SPSS versión 25. Se obtuvo como resultado  $Rho\ Spearman = 0,745$  con un p valor de significancia de 0,001. Se concluye que existe una relación positiva fuerte y significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial en el Distrito de Cajamarca en el año 2022.

**PALABRAS CLAVES:** Comunicación, compromiso, organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between internal organizational communication and organizational commitment in urban public educational institutions of initial level in the District of Cajamarca in the year 2022. The methodology used was basic, with a quantitative approach. , correlational descriptive level. The design is non-experimental cross-sectional. For data collection, the survey was used as a technique and a 20-item questionnaire as an instrument. The instrument was validated by three teaching experts from the Universidad Privada del Norte. Reliability analysis using Cronbach's Alpha yielded a result of 0.949. The sample is 186 teachers. The survey was applied through Microsoft Forms. The results were tabulated in Microsoft Excel and analyzed in the statistical program SPSS version 25. The result was Spearman's  $Rho = 0.745$  with a significance value of 0.001. It is concluded that there is a strong positive and meaningful relationship between internal organizational communication and organizational commitment in urban public educational institutions of initial level in the District of Cajamarca in the year 2022.

**Key words:** Communication, commitment, organizational, affective commitment, normative commitment, continuity commitment.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La comunicación organizacional en la década de 1940 se clasificó como “la era de la información”, las entidades se centran en mejorar los medios de comunicación descendente de modo que todos los colaboradores estén informados, y se mejore la relación entre el grado de información y el grado de motivación; las empresas invirtieron tiempo y recursos para dicho fin propulsando el lema “un empleado informado es un empleado motivado y productivo” (Montenegro, 2012). Veinte años después los estudios sugerían estudios sugerían al “supervisor eficiente” y “orientado hacia la comunicación” es decir una persona atenta, que sabe escuchar, pedir, persuadir, en lugar de gritar u ordenar y usualmente es bastante abierto para transmitir información a los subordinados (Montenegro, 2012).

Cuarenta años después en la década de 1980 “la era del proceso de la comunicación organizacional”, las investigaciones se enfocaron en las organizaciones como sistemas, la comunicación como proceso y como los miembros de la organización crean significados (Montenegro, 2012). En la actualidad la comunicación interna es un campo que se ha ido desarrollando porque se integra en la gestión organizacional. Es más común que las empresas implementen estrategias enfocadas en sus colaboradores pretendiendo una mejora en la comunicación interna y de esta manera los colaboradores se identifiquen con la misma (Castro, Sosa, y Galarza, 2020).

Así mismo, la comunicación y su gestión ha sido un área que al desarrollarla ha permitido a las marcas posicionarse en un mercado competitivo. Así lo demuestra la filial española de Admiral Group PLC, que ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar según el ranking de Great Place to Work, dicha empresa desarrolla acciones de

comunicación facilitando la difusión de los mensajes, promoviendo la conciencia colectiva de forma vinculada emocionalmente con la marca (Castro, Sosa, y Galarza, 2020). En el mundo profesional no es suficiente tener los conocimientos profesionales para enfrentarnos a un mundo laboral tan competitivo, por lo que se deben tener en cuenta cierto conjunto de habilidades que complementen los conocimientos. En un mundo digital es muy importante que las personas sepan interactuar adecuadamente con las tecnologías para evitar brechas que resistan el cambio. La comunicación es una de las competencias más valoradas porque ayuda a insertarse de manera óptima en el campo laboral, así mismo dentro de las organizaciones suma a una cultura de individuos multifacéticos con mayor adaptación a los cambios de la digitalización (Martínez, 2022).

Por otro lado, en lo referido al compromiso organizacional, un estudio desarrollado por la empresa Gallup de Estados Unidos dedicada a la consultoría estratégica, refleja que un alto nivel de compromiso reduce el ausentismo en un 41%, aumenta en 17% la proactividad, disminuye en 24% la rotación del personal, las ventas crecen en un 20% y mejora en 10% la calificación de los clientes (Correa, 2022). Otro estudio realizado por la empresa Gallup mostró que en el 2021 que el compromiso de los colaboradores había disminuido por primera vez en una década y solo el 34% de los colaboradores estaban comprometidos con su trabajo, puede sonar escandaloso pero el compromiso de los colaboradores nunca fue tan alto, constantemente solo rondaba un tercio de los colaboradores (Wong, 2022).

Así mismo, en el contexto latinoamericano en gran parte de empresas argentinas en el contexto de empresas híbridas la gestión profesional de la comunicación toma un rol muy importante, porque pandemia ha hecho que se realicen progresos en los canales para

relacionarse con los grupos de interés, de igual manera se desarrolló el trabajo en equipo remoto y se centralizó en la comunicación interna, pero al mismo tiempo hay nuevos desafíos como la pérdida de interés por el ambiente de trabajo, dificultades para retener talento y el error de incorporar viejas prácticas de liderazgo basadas en controlar y exigir una presencialidad en el trabajo sin propósito, en tal sentido la comunicación tiene mucho que aportar en este nuevo cambio para el bienestar de las empresas, por la importancia de revalorizar las interacciones cara a cara (Fernández, 2022).

De igual manera, durante estos meses se evidenciaron muchos cambios, en los cuales se ha trabajado en diferentes modalidades tanto en jornadas remotas como en presenciales; por tales motivos los colaboradores dejaron de socializar con sus compañeros y las empresas llenaron su agenda con reuniones y videollamadas. El área de recursos humanos ha tenido que asegurar los elementos básicos para mantener a los colaboradores conectados y evitando la fatiga laboral, a esto se suma que varias organizaciones evidenciaron el déficit de compromiso de sus colaboradores porque no se han sentido comprendidos. El CEO de Robert Walters en Iberoamérica indica que efectivamente para evitar la pérdida del compromiso se debe implementar un modelo híbrido, de mismo modo, el informe Workmonitor de Randstad muestra que en México el 50% de encuestados prefiere un trabajo con modalidad híbrida y en Chile un 47% también prefiere dicha modalidad (Arce, 2021).

En el Perú la pandemia desencadenó cambios en las organizaciones, las cuales ayudaron a que las empresas analicen si sus prácticas internas eran las más adecuadas para un buen funcionamiento. El gerente de Training & Consulting de Adecco Perú detalló que en este nuevo escenario la gestión humana se vuelve más importante, por lo que las áreas de gestión humana se preocupan más en escuchar a sus colaboradores y medir sus acciones para

crear un ambiente más beneficioso para el grupo humano, contemplando sus necesidades (La República, 2022). Los términos innovación, eficacia y modernidad, ya no pueden representar solo al sector privado, ya que el sector público está que realiza muchos esfuerzos para pasar de una administración jerárquica a una administración moderna y de trabajo en equipo. Existe una relevante necesidad de implementar la comunicación interna en el sector público como herramienta para la gestión del cambio y de modernización para mejorar a la empresa frente a las crisis, como también percibir innovación y cumplimiento de objetivos (Crespo, Nicolini y Parodi, 2015).

El compromiso organizacional es uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para evaluar la lealtad y vinculación de los colaboradores con la organización. Existe un compromiso organizacional cuando los colaboradores de la organización se identifican con la misma, además cuando los objetivos de los individuos y los objetivos de la organización están muy conectados. Si se logra que los colaboradores se comprometan con la organización, se encontrarán posibilidades muy altas de que ellos permanezcan dentro de ella, posibilitando el desarrollo de capacidades y habilidades, formando equipos de trabajo cohesionados, además de ayudar a la organización en el cumplimiento de sus objetivos (Bayona, Legaz y Madorrán, 2000). A lo largo del tiempo se ha comprendido que el trabajador es el activo más importante de una empresa porque son los encargados de desarrollar las tareas, solucionar problemas y conseguir que la organización funcione correctamente; su aporte en conocimiento y experiencia es de suma importancia para el crecimiento de la organización a nivel competitivo y de posicionamiento, sin ellos los productos y servicios de las empresas serían un fracaso. El 79% de los directivos considera que el compromiso de sus empleados es fundamental para el éxito empresarial y

el 73% cree que es fundamental para el buen desempeño de la organización. Una empresa que pasa por alto los factores que ayudan a que los trabajadores se comprometan a corto plazo es una empresa destinada a fracasar (Rubio, 2022).

Por otro lado, en conversaciones con algunos directivos de las instituciones educativas, se evidencia que los docentes de las instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial en Cajamarca no cumplen con sus actividades establecidas en su cronograma mensual, además, las clases no se desarrollan de manera efectiva, los directivos tienen que hacerles llegar avisos por incumplimiento de las actividades asignadas que los docentes deben realizar. Cabe señalar que no existe una iniciativa propia de los docentes en asumir sus responsabilidades perjudicando al estudiante. Así mismo por la coyuntura actual del regreso a clases presencial, no hay una iniciativa de propuestas innovadoras para mejorar el aprendizaje y el desarrollo de las actividades de enseñanza que ayuden a un mejor aprendizaje de los estudiantes, así como proponer iniciativas para una mejora en la gestión administrativa, por más que los directivos se esfuercen por desarrollar reuniones y ayudarlos a mejorar en su trabajo, los docentes no se comprometen y no buscan soluciones a los problemas, esperan que todo lo resuelva su superior, lo que causa un retraso en los procesos y una sobrecarga de trabajo a los directivos. En resumen, se puede indicar que existe falta de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Cajamarca a diferencia de una institución educativa privada, en la que los docentes son continuamente evaluados, si no cumplen con las expectativas son invitados a dar un paso al costado.

Seguidamente se presentan investigaciones internacionales relacionadas con las variables de estudio. Akpınar, Torun, Okur y Akpınar (2013), en su artículo analizaron la

satisfacción laboral y la comunicación organizacional como factor crucial para impactar en el compromiso organizacional, donde se pretende determinar la percepción de los empleados de diferentes pequeñas empresas de la ciudad de Kocaeli en Turquía, en la metodología utilizaron un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y como instrumento para la recolección de datos un cuestionario, el cual enviaron a 118 pequeñas empresas y tomando como muestra 141 personas; los datos obtenidos se evaluaron mediante SPSS 18.0. Con lo cual concluyeron que existe una relación positiva Correlación de Pearson  $r=0,597$ ;  $p=0,01$  entre la percepción de los empleados sobre la comunicación y el compromiso organizacional.

Aí mismo, Neto y Cruz (2017), en su artículo analizaron las estrategias de comunicación y de que manera se relacionan con el compromiso organizacional en Autoridade para as Condições do Trabalho, en la metodología utilizaron un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y para la recolección de datos utilizaron como instrumento el cuestionario en la cual evaluaron su grado de relación con la Escala de Likert y concluyeron que la relación más significativa existe Correlación de Pearson  $r = 0,665$ ;  $p < 0,01$  entre la comunicación con el supervisor y el compromiso afectivo.

Por otro lado, Wills-Espinosa, Cevallos, Sadi y Acín (2017), en su artículo analizaron la relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en una universidad ecuatoriana; en la metodología utilizaron un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional y como instrumento para la recolección de datos utilizaron un cuestionario para una muestra de 105 personas; con lo cual concluyeron que existe una relación positiva Correlación de Pearson  $r = 0,170$ ;  $p > 0,01$  entre la comunicación organizacional y la identificación de los colaboradores, además concluyeron que existe una

relación positiva Correlación de Pearson  $r = 0,690$ ;  $p > 0,01$  entre la identificación organizacional y el compromiso organizacional.

En la misma línea, a continuación se muestran investigaciones nacionales afines a las variables de estudio. Tello (2017), en su tesis determinó la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso institucional en los colaboradores de la Oficina de Economía del Hospital Nacional María Auxiliadora; en la metodología utilizaron un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental de corte transversal y como instrumento para la recolección de datos utilizaron un cuestionario para una muestra de 42 colaboradores; con lo cual concluyeron que existe una relación positiva Rho de Spearman  $r = 0,563$ ;  $p = 0,000$  entre la comunicación organizacional interna y el compromiso institucional.

Así mismo, Silva (2018), en su tesis determinó la relación entre la comunicación interna organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Federico Villarreal; en la metodología utilizaron un tipo básica, un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental de corte transversal y como instrumento para la recolección de datos utilizaron un cuestionario para una muestra de 273 trabajadores administrativos; con lo cual concluyeron que existe una relación positiva Rho de Spearman  $r = 0,492$ ;  $p = 0,000$  entre la comunicación interna organizacional y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Churata (2019), en su tesis determinó la relación que existe entre la Comunicación Organizacional y el Compromiso Organizacional en empresa Selin S.R.L; en la metodología utilizaron un tipo básica, un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental de corte transversal y como instrumento para la

recolección de datos utilizaron un cuestionario para 239 colaboradores; con lo cual concluyeron que existe una relación positiva Correlación de Pearson  $r=0,638$ ;  $p= 0,027$  entre la comunicación organizacional y el compromiso organizacional.

Finalmente, Góngora (2020), investigó la relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa "República de Bolivia"; en la metodología utilizaron un tipo básica, un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y como instrumento para la recolección de datos utilizaron un cuestionario para una muestra de 80 docentes; concluyeron que existe una relación positiva Rho de Spearman  $r=0,576$ ;  $p=0,000$  entre la comunicación interna y el compromiso organizacional de los docentes.

En ese orden, se presentan bases teóricas que sustentan la investigación. La comunicación organizacional se puede clasificar de diferentes maneras de acuerdo con el contexto que se requiera. Por ejemplo, si hablamos en el contexto de una organización se clasifica en comunicación interna y externa (Aljure, 2015). Además, la comunicación dentro de las organizaciones entre los trabajadores estrategas y los operativos debe ser constante. Hay una creencia que no deja que las organizaciones compartan la información, ya que les proporciona poder, y transmitir la información los dejaría en desventaja. Pero guardar información no significa poder, significa inseguridad (Castro, 2016).

La comunicación interna:

Conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados, para

contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (Martín 1996, p.23, como se cita en Guzmán, 2012).

Las organizaciones están compuestas por individuos que ocupan ciertos cargos y realizan determinadas actividades, los mensajes entre estas personas sigue ciertos caminos que se denominan dimensiones de la comunicación (Guzmán, 2012).

Descendente, se compone por toda la información que los directivos transmiten a sus colaboradores, y el interés de éstos para que la información sea más eficiente al destinarse a los colaboradores (Guzmán, 2012). Además, esta comunicación predomina el estilo autoritario de liderazgo, tiende a ser la forma natural por la que se transmite la información dentro de las organizaciones, su función principal es informar, coordinar, motivar y estimular a los colaboradores de la organización (Montoya y De la Rosa, 2014).

Ascendente, se compone por la información que los colaboradores transmiten a sus directivos, generalmente realizando preguntas, proporcionando retroalimentación y sugerencias, además tiene como objetivo mejorar la moral y las actitudes de los colaboradores (Guzmán, 2012). Su práctica suele ser casi inexistente debido a los trabajos que existen en las organizaciones, no se presta mucha atención y los directivos no lo toman como un elemento fundamental para conocer el clima social de la organización, sin embargo la práctica de la comunicación ascendente hace notar la buena gestión dentro de una empresa ya que aporta seguridad a los colaboradores y hace que sean capaces de aportar valor a la organización (Montoya y De la Rosa, 2014).

Lateral u Horizontal, según Guzmán (2012), "la comunicación horizontal se define como el intercambio lateral de mensajes entre individuos que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización, como coordinación de tareas y resolución de

problemas" (p. 76). Por otra parte proporciona apoyo socioemocional entre compañeros y difunde un punto de control, de manera que se pueda llevar a cabo un trabajo eficiente y extender la autoridad o responsabilidad. Es una manera de mantener controlada la organización (Montoya y De la Rosa, 2014).

El compromiso organizacional según Robbins y Coulter (2014) "es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma" (p. 452), también es un estado en el cual el empleado se identifica con la organización, con sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que conlleve a identificarse con la organización propia (Robbins, 1998, citado por García e Ibarra, 2012). Así mismo se define al compromiso organizacional como un sentimiento y comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y comportamiento de los objetivos de la organización por todos los colaboradores (Chiavenato, 1992, citado por García e Ibarra, 2012). El compromiso incluye tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo (Meyer y Allen, 1991, como se cita en Arias, 2001).

Compromiso afectivo, refleja el apego emocional de los colaboradores y los lazos emocionales que crean con la organización; disfrutan su permanencia dentro de ella y se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (Arias, 2001). Así mismo, Edel, García y Casiano (2007) refiere que "los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización" (p. 52).

Compromiso normativo, según Arias (2001), "se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizás por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo,

capacitación o pago de colecciones) conducente a un sentido del deber proporciona una correspondencia” (p. 08). Así mismo, Edel et al. (2007) refiere que “este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador” (p. 53).

Compromiso de continuidad, el colaborador entiende su inversión de tiempo y de esfuerzo, si lograr salir o retirarse de la empresa, es decir los costos financiero, físicos y psicológicos en el caso que decida retirarse de la empresa, o del tiempo y las posibilidades que le tomaría encontrar otro empleo (Arias, 2001). Del mismo modo, Edel et al. (2007) refiere que “el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa” (p. 53). La comunicación y el compromiso organizacional van formando parte de todas las empresas al tener como objetivo lograr que sus empleados se sientan parte de la organización, cumpliendo objetivos tanto personales como de la organización, a continuación, citaremos algunos estudios a nivel internacional y a nivel nacional que muestran la relación de las variables en mención.

La investigación en un aspecto teórico se justifica porque lo descrito en la realidad problemática, antecedentes y bases teóricas; ayudará a los lectores a tener un mayor conocimiento de ambas variables, ya que en el distrito de Cajamarca se desconoce la importancia de la comunicación organizacional interna para la organizaciones e instituciones y como ésta a evolucionado en los últimos años, de igual manera el desconocimiento de lo importante que es tener un colaborador comprometido y la influencia

de dicha variable en el desempeño y la comodidad de un colaborador. Por lo comentado anteriormente podrán encontrar información amplia en la realidad problemática, antecedentes y bases teórica.

De igual manera en un aspecto práctico se justifica porque lo expuesto en los resultados incentivará a los lectores y alumnos a desarrollar una investigación en el sector privado de pequeñas empresas, ya que dicha investigación está enfocada en un sector público. Así mismo ayudará a los directores de nivel inicial a tener la iniciativa de cambio, para mejorar la dirección del recurso humano en el aspecto de comunicación organizacional interna y compromiso organizacional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema principal**

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?

### **Problemas específicos**

#### **Problema Específico 1**

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?

#### **Problema Específico 2**

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?

### **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo Principal**

Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

### **Objetivo Específicos**

#### **Objetivo Específico 1**

Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

#### **Objetivo Específico 2**

Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

### **Objetivo Específico 3**

Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis principal**

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis Especifica 1**

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

##### **Hipótesis Especifica 2**

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

##### **Hipótesis Especifica 3**

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### **Tipo de Investigación.**

Se utilizó un tipo de investigación básica la cual según Muntanet (2010), se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (p. 221). El enfoque de la investigación es cuantitativo. Un estudio cuantitativo se basa en investigaciones previas, además se utiliza para fortalecer las creencias formuladas de manera lógica en un esquema teórico y establecer con claridad y de forma exacta el comportamiento de una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es de un diseño no experimental, puesto que en un diseño no experimental no se desarrolla una modificación o manipulación de variables, además de no se cuenta con un control de las condiciones ni un grupo equivalente de comparación, suele tratarse de observaciones naturales con fin descriptivo, también los sujetos participan de forma previa, no hay asignación al azar (Salinas y Cárdenas, 2009). Así mismo esta investigación presentó un corte transversal. La principal característica, según Manterola y Otzen (2014), "las mediciones se hacen en una sola ocasión, por lo que no existen períodos de seguimiento. En otras palabras, con este diseño, se efectúa el estudio en un momento determinado de la evolución de la enfermedad o evento de interés" (p. 638).

El nivel de investigación se enmarca en el tipo correlacional, ya que el objetivo general de la investigación es determinar la relación de la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. El estudio correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos

o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables" (p. 93).

### **Población y muestra.**

La Población está constituida por 359 docentes de instituciones educativas urbanas en el Distrito de Cajamarca. Siendo la unidad de estudio el docente. En la tabla 1 se muestra el número total de docentes en el distrito de Cajamarca.

**Tabla 1**

*Número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo, 2022.*

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	4,826	2,728	2,098	4,308	518	2,256	472	2,052	46
Básica Regular	4,148	2,401	1,747	3,640	508	1,939	462	1,701	46
Inicial 1/ Primaria	832	456	376	732	100	359	97	373	3
Secundaria	1,701	1,022	679	1,465	236	797	225	668	11
Básica Alternativa	1,615	923	692	1,443	172	783	140	660	32
Básica Especial	187	106	81	177	10	96	10	81	0
Técnico- Productiva	25	25	0	25	0	25	0	0	0
Superior No Universitaria	130	56	74	130	0	56	0	74	0
Pedagógica	336	140	196	336	0	140	0	196	0
Tecnológica	76	57	19	76	0	57	0	19	0
Artística	231	54	177	231	0	54	0	177	0
	29	29	0	29	0	29	0	0	0

*Nota:* Esta tabla muestra en número de docentes. Fuente: UGEL Cajamarca (2022).

Para la muestra de la investigación se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, es decir que todo el individuo que comprende la población tiene la misma probabilidad de ser elegido para la selección de la muestra (Otzen y Manterola, 2017). Se presenta el cálculo del tamaño de la muestra con la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{359 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (359 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 186$$

**Donde:**

n= Tamaño de muestra  
N= Tamaño de población  
z= Coeficiente de confianza  
e= Error de estimación  
p= Probabilidad de éxito  
q= Probabilidad de fracaso

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró como población a todos los docentes que laboran en instituciones de públicas, en un área urbana, en un nivel educativo inicial y en el distrito de Cajamarca.

En lo referente a los Criterios de exclusión, no se consideró a docentes que laboran en instituciones de gestión privada, así mismo a docentes que laboran en instituciones de gestión pública en un área rural y docentes que laboran en niveles educativos diferentes al nivel inicial como primaria, secundaria, superior no universitario y superior universitario.

**Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta. La encuesta es un instrumento con el objetivo de captura de información estructurada, además es útil, ante todo para describir algo y probar hipótesis, asimismo captura bastante información, lo que

la potencializa frente a otros métodos (Alvira Martín, 2011). El Instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Según Meneses y Rodríguez (2011), "Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas" (p. 09). En la presente investigación se ha adaptado el cuestionario utilizado por Góngora (2020) en su tesis "Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019".

### **Validación del instrumento**

Después de realizar los cambios correspondientes en el instrumento y adaptarlo a la presente investigación; se volvió a realizar una nueva validación mediante la evaluación y aprobación de 3 expertos docentes de la Universidad Privada del Norte, de acuerdo con los criterios a evaluar se obtuvieron los puntajes detallados en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Validación de instrumento por expertos*

Expertos	Puntaje Obtenido	Descripción
Mg. Cárdenas Terrones, Luis Ricardo	47	Válido - Aplicar
Mg. Tarmeño Bernuy, Luis Edgar	43	Válido - Aplicar
Mg. Negreiros Mora, Nancy Alfonsina	46	Válido - Aplicar

*Nota:* Esta tabla muestra el puntaje del instrumento por la evaluación de expertos. Fuente:

Elaboración propia

### Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se expone la tabla 3 en la que se muestra la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach (Hernández y Pascual, 2018). Se realizó una prueba piloto tomando en cuenta las primeras 30 encuestas recepcionadas. En la tabla 4 se exhibe el cálculo de Alfa de Cronbach en el programa IBM SPSS Ver. 25 obteniendo una confiabilidad de 0,922, interpretando que el instrumento es excelente.

**Tabla 3**

*Valores Alfa de Cronbach*

Coeficiente Alfa de Cronbach	> a 0.9	excelente
	> a 0.8	bueno
	> a 0.7	aceptable
	> a 0.6	cuestionable
	> a 0.5	pobre
	< a 0.5	inaceptable

*Nota:* Esta tabla muestra la interpretación de los valores del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Fuente: Hernández y Pascual (2018).

**Tabla 4**

Interpretación de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N ° de ítems
0.922	20

*Nota:* Esta tabla muestra el resultado de confiabilidad obtenida.

Fuente: IBM SPSS Ver. 25. Elaboración propia

Al completar la totalidad de las 186 encuestas se calculó nuevamente el coeficiente de Alfa de Cronbach, en la tabla 5 se expone que todos los casos fueron incluidos en el procesamiento, y en la tabla 5 se muestra el valor obtenido de 0,949 lo que se interpreta que el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad excelente.

### **Tabla 5**

#### *Resumen de procesamiento de encuestas*

Encuestas	N	%
Válido	186	100%
Excluido	0	0%
Total	186	100%

*Nota:* Esta tabla muestra el número de encuestas procesadas. Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 5 se muestran los resultados arrojados por el programa estadístico SPSS, en el cual se procesó la muestra de 186 docentes, los cuales indican que han sido analizados correctamente.

### **Tabla 6**

#### *Estadística de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N ° de ítems
0.949	20

*Nota:* Esta tabla muestra la confiabilidad obtenida del instrumento aplicado. Fuente: IBM SPSS Ver. 25.

En la tabla 6 se muestra el resultado del Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo 0.949, lo que nos indica que el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad excelente, basándonos en la tabla 4.

### **Procedimiento de recolección de datos**

En base a la realidad problemática que se evidenció, se planteó como primera variable comunicación organizacional interna y como segunda variable compromiso organizacional; seguidamente se realizó una revisión exhaustiva de la literatura disponible, y en base a lo encontrado se determinaron las dimensiones; de igual manera se buscó un instrumento para adaptarlo a la presente investigación. El instrumento se adaptó de (Góngora, 2020) y se validó por 3 expertos docentes de la Universidad Privada del Norte. Los ítems se transcribieron en la plataforma virtual de Microsoft Forms. La encuesta virtual se hizo llegar a los 186 docentes de la muestra mediante correo electrónico y otras redes sociales como WhatsApp. Las plataformas virtuales mencionadas nos ayudaron a tener una respuesta más rápida y facilitaron la consecución de los datos necesarios.

### **Procedimiento de Análisis de Datos**

Una vez aplicado el instrumento, se procedió a descargar el Excel de Microsoft Forms. Paso seguido se codificaron las respuestas según la escala de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre); de esta manera se tabularon en Microsoft Excel. Seguidamente se trasladaron los datos al programa estadístico IBM SPSS Ver 25. Los datos se procesaron para obtener la estadística descriptiva de los ítems, dimensiones y variables, así como la estadística inferencial. Se analizó la normalidad de los datos y se analizaron las comprobaciones de las hipótesis según los objetivos de

investigación Finalmente, se obtuvieron los resultados en forma de tablas y figuras que se presentan en el siguiente capítulo.

### **Aspectos Éticos**

La investigación se realizó bajo algunos estándares de ética como la veracidad. Los datos no fueron alterados ni manipulados para obtener un resultado conveniente, además se respetó a cada uno de los encuestados manteniéndolos en anonimato para proteger la confidencialidad. Se les informó acerca de que la encuesta es para fines estrictamente académicos. Así mismo, se utilizaron las Normas APA 7<sup>o</sup> edición en la redacción de la investigación en lo referente a citas y referencias, de la misma forma la presentación de la tablas y figuras. Para evitar posibles plagios se respetaron los derechos de autor manteniendo originalidad. Así mismo, se respetó el Reglamento de estudios y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada del Norte. Finalmente, la presente investigación se enmarca en las disposiciones de la Ley Universitaria vigente Ley N ° 30220.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

En este capítulo se detalla los resultados obtenidos a través del procesamiento de datos del instrumento de investigación, los cuales se analizaron mediante el programa estadístico IBM SPSS Ver. 25.

En primero lugar, se presenta el resultado del análisis de confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. En segundo lugar, se muestra la validación del instrumento que se aplicó a la muestra por el juicio de tres expertos. En tercer lugar, se presentan los resultados de la estadística descriptiva de las variables y sus dimensiones. En cuarto lugar, se detallan los resultados del análisis de normalidad de las variables utilizando la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Y finalmente se detallan los resultados del análisis correlacional de las hipótesis planteadas.

#### **Análisis de confiabilidad del instrumento de investigación**

Para la presente investigación se utilizó el "Coeficiente Alfa de Cronbach" con el cual se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento aplicado a la muestra. El Alfa de Cronbach dentro de la categoría de coeficientes es sin duda el más utilizado por los investigadores (Ledesma, R., Molina, G. y Valero, P., 2002). Así mismo George y Mallery (2003, p. 231, como se citó en Hernández y Pascual 2018) sugieren las siguientes recomendaciones detalladas en la tabla 4 para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

#### **Estadística Descriptiva de las Variables y sus Dimensiones**

A continuación, se presenta el análisis de la estadística descriptiva de las variables de estudio Comunicación Organizacional Interna y Compromiso Organizacional, así mismo de las dimensiones de ambas variables.

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de la variable Comunicación Organizacional Interna*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	147	79%
Medio	32	17%
Bajo	7	4%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 1**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Comunicación Organizacional Interna.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 1, se muestra que un 79% de docentes encuestados de las diferentes instituciones públicas de nivel inicial, considera que existe un buen uso de medios de comunicación que los mantiene informados en la institución, mientras que un 17%

considera que los medios de comunicación pueden mejorar y finalmente un 4% considera que existe un mal manejo de los medios de comunicación.

**Tabla 8**

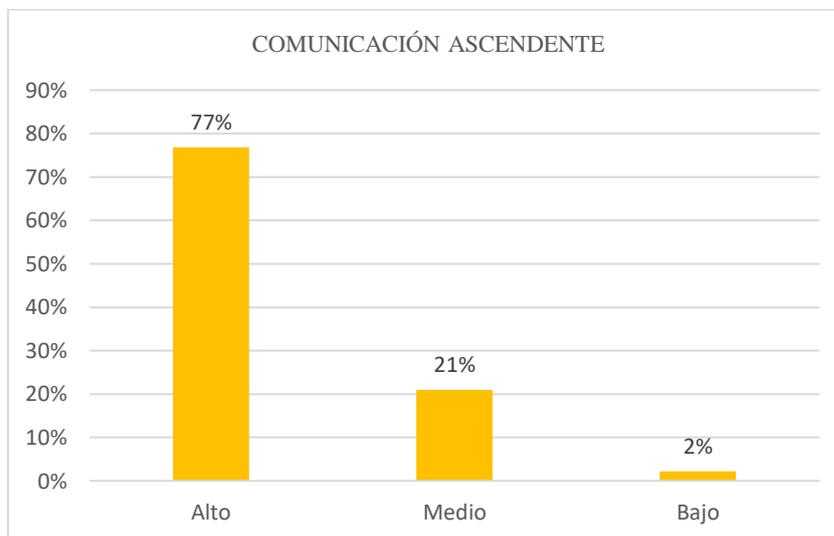
*Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Ascendente*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	143	77%
Medio	39	21%
Bajo	4	2%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 2**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Ascendente.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 2, se observa que un 77% considera que existe una buena comunicación con los directivos en la institución, mientras que un 21% considera que la

comunicación con los directivos puede mejorar y un 2% considera que existe una mala comunicación con los directivos.

**Tabla 9**

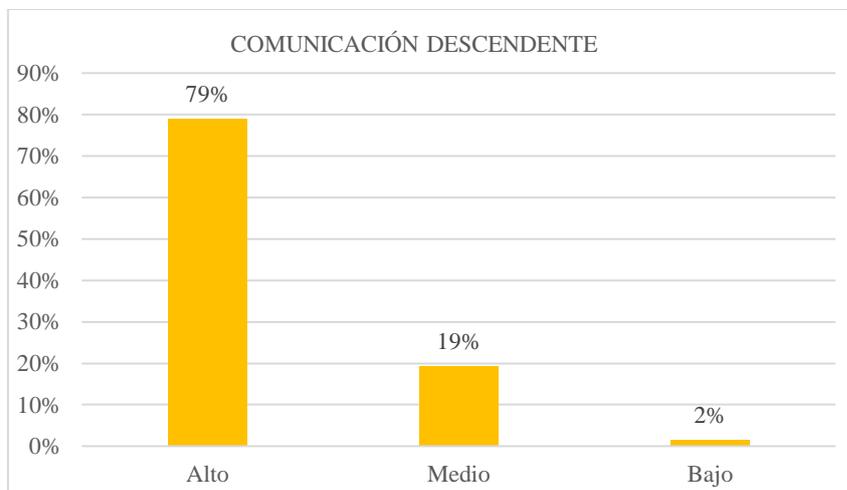
*Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Descendente*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	147	79%
Medio	36	19%
Bajo	3	2%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Descendente.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 10 y figura 3, se observa que un 79% considera que existe una buena comunicación con los docentes en la institución, mientras que un 19% considera que la

comunicación con los docentes puede mejorar y un 2% considera que existe una mala comunicación con los docentes.

**Tabla 10**

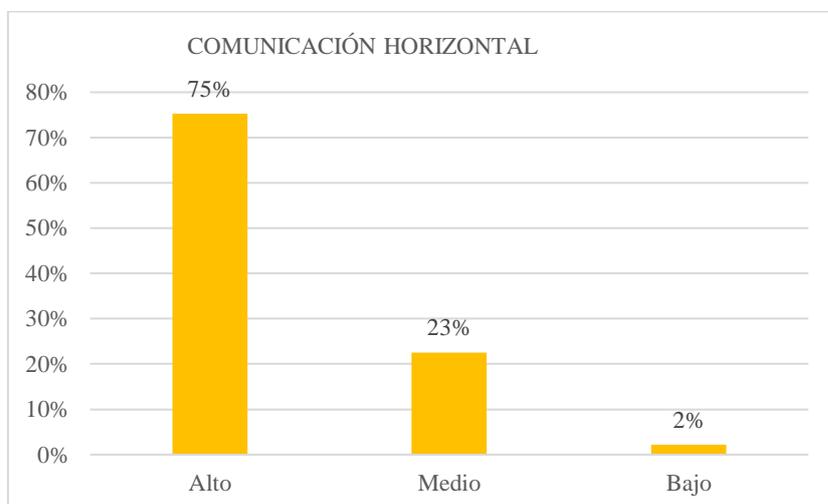
*Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Horizontal*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	140	75%
Medio	42	23%
Bajo	4	2%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

**Figura 4**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación Horizontal.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 11 y figura 4, se observa que un 75% considera que no existen barreras jerárquicas para la comunicación una buena comunicación horizontal en la institución,

mientras que un 23% considera que la eliminación de las barreras para la comunicación puede mejorar y un 2% considera que existen barreras jerárquicas para la comunicación.

**Tabla 11**

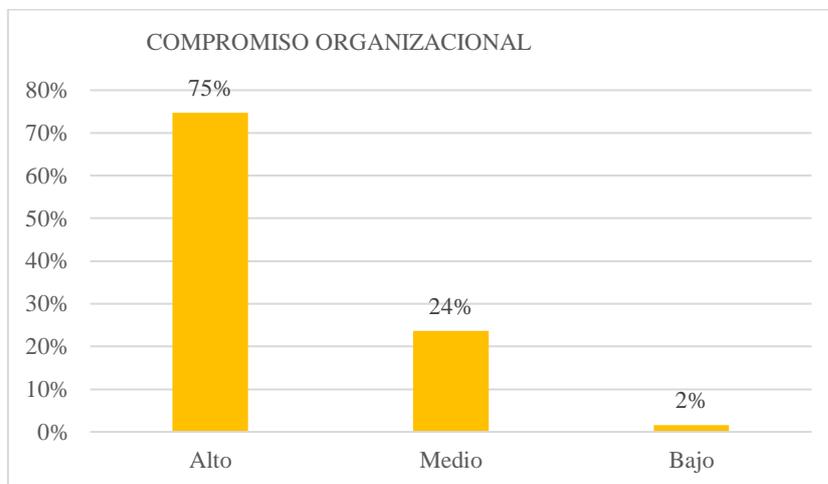
*Distribución de frecuencias de la variable Compromiso Organizacional*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	149	75%
Medio	44	24%
Bajo	3	2%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 5**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Compromiso Organizacional.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 5, se observa que un 75% consideran que se identifican y están bien comprometidos con la institución, por otro lado, un 24% considera que su compromiso

organizacional puede mejorar y un 2% considera que se sienten poco comprometidos con la institución.

**Tabla 12**

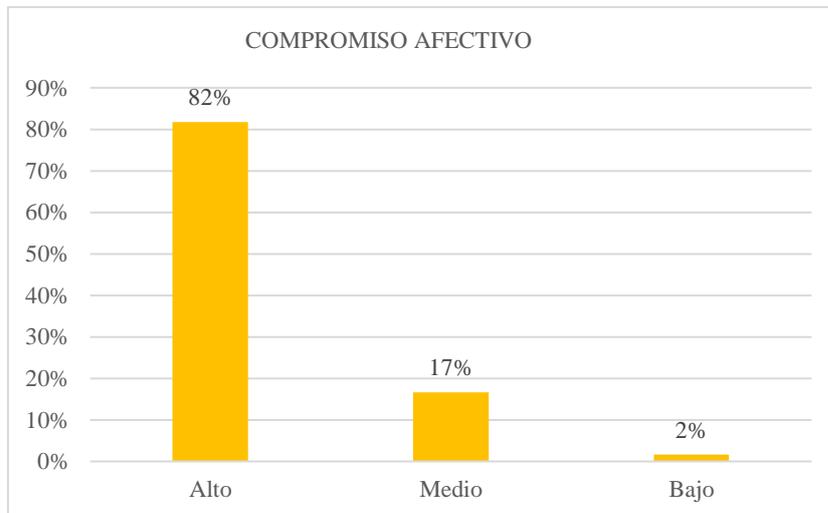
*Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	152	82%
Medio	31	17%
Bajo	3	2%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 6**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 13 y figura 6, se observa que un 82% considera que tiene lazos emocionales con la institución, por otro lado, un 17% considera que sus lazos emocionales pueden no ser tan fuertes y un 2% considera que tiene pocos lazos emocionales con la institución.

**Tabla 13**

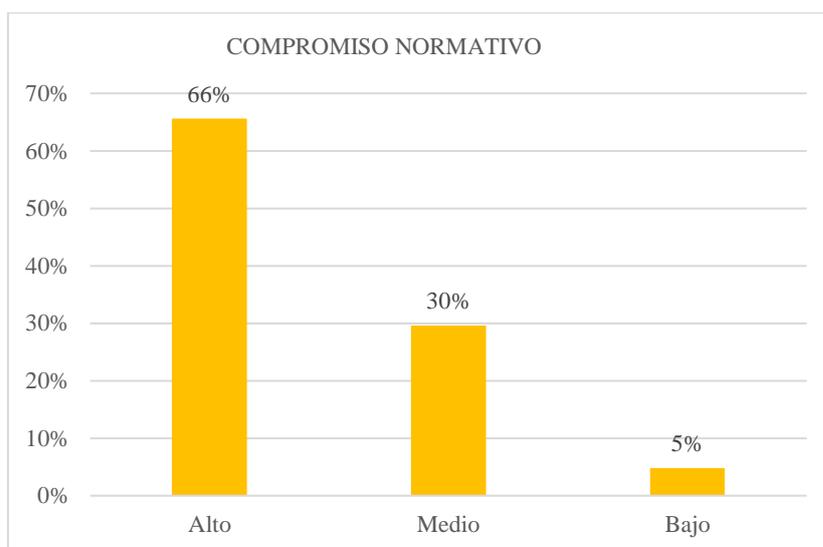
*Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	122	66%
Medio	55	30%
Bajo	9	5%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 7**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 14 y figura 7, se observa que un 66% considera que es leal a la institución por ciertas prestaciones que ha recibido en la institución, por otro lado, un 30% considera que su lealtad puede mejorar y 5% considera que tiene poca lealtad a la institución.

**Tabla 14**

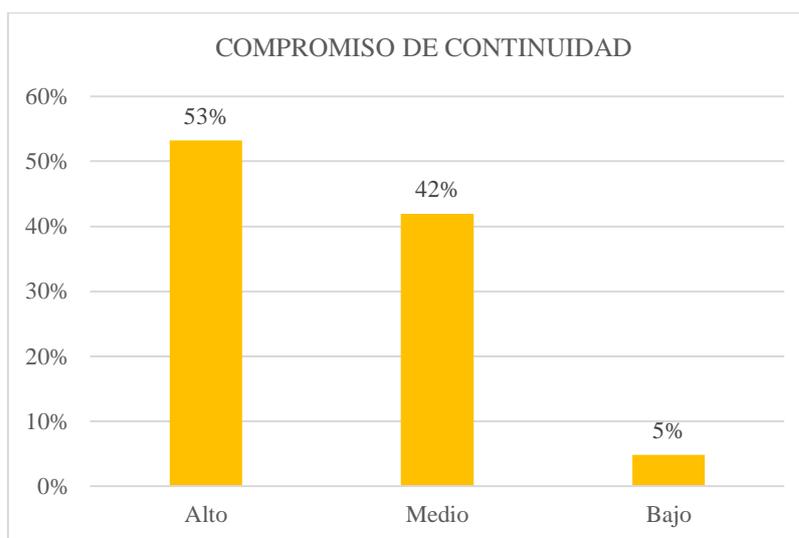
*Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	99	53%
Medio	78	42%
Bajo	9	5%
Total	186	100%

*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta en Excel. Elaboración propia.

**Figura 8**

*Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad.*



*Nota:* Fuente: Datos tabulados de la encuesta. Elaboración propia.

En la tabla 15 y figura 8, se observa que un 53% considera que sus oportunidades fuera de la institución son muy reducidas, por otro lado, un 42% considera que sus oportunidades fuera de la organización no son tan reducidas y un 5% considera que sus oportunidades fuera de la institución no son reducidas.

## Análisis de Normalidad

La presente investigación obtuvo una muestra de 186 docentes de nivel inicial, por lo que, al contar con una muestra mayor a 50 elementos, se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. La prueba K-S permite conocer si la distribución de los datos sigue una probabilidad teórica ya sea de tendencia normal, uniforme, de Poisson o exponencial. La diferencia con las tres pruebas anteriores, la prueba K-S es una prueba de ajuste de variables cuantitativas con escala de medida ordinal o de intervalo (Ramírez, A. y Polack, A., 2020, p. 196).

### Tabla 15

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA	0.162	186	0.009
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.143	186	0.200

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### **Prueba de normalidad de la variable Comunicación organizacional interna**

H<sub>0</sub>: La distribución de los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La distribución de los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05; nivel de confianza 95%;

Regla de decisión:

Sig.  $> 0,05$  se rechaza la hipótesis  $H_0$

Sig.  $< 0,05$  entonces acepta la  $H_1$

0,0091.  $< 0,05$

Se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

La distribución de los datos obtenidos de la muestra de la variable Comunicación organizacional interna no proviene de una distribución normal.

### **Prueba de normalidad de la variable Compromiso organizacional**

$H_0$ : La distribución de los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

$H_1$ : La distribución de los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05; nivel de confianza 95%;

Regla de decisión:

Sig.  $> 0,05$  se rechaza la hipótesis  $H_0$

Sig.  $< 0,05$  entonces acepta la  $H_1$

$< 0,200$ .  $< 0,05$

Se acepta la hipótesis  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

La distribución de los datos obtenidos de la muestra de la variable Compromiso organizacional proviene de una distribución normal.

### **Análisis Correlacional**

El coeficiente de correlación Rho Spearman, "es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden

ordenarse por rangos. Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales” (Hernández et al., 2014, pp. 322-323). Por consiguiente, se en la presente investigación se utilizó el coeficiente de Spearman para la correlación de variables ya que los datos provinieron de una distribución no normal.

**Tabla 16**

*Tipos de correlación del coeficiente de Spearman*

<b>Coeficiente</b>	<b>Tipo de Correlación</b>
-<0,8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte
-<0,6 a 0,8]	Correlación negativa Alta o Fuerte
-<0,4 a 0,6]	Correlación negativa moderada
-<0,2 a 0,4]	Correlación negativa Baja o débil
-<0 a 0,2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
<0 a 0,2]	Muy baja o muy débil
<0,2 a 0,4]	Baja o débil
<0,4 a 0,6]	Moderada
<0,6 a 0,8]	Alta o fuerte
<0,8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

*Nota.* Fuente: Hernández et al. (2014)

### **Contrastación de hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,745

Sig.= 0,001

En conclusión, el nivel de p es menor al nivel de significancia ( $p=0,001 < \alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>** y se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Tabla 17**

*Correlación entre Comunicación Organizacional Interna y Compromiso Organizacional*

			V1 Comunicación Organizacional Interna	V2 Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	V1 Comunicación Organizacional Interna	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	186	186
	V2 Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	186	186

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 18 muestra que existe una correlación fuerte (Rho de Spearman = 0,745) entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Además, se muestra un valor de significancia  $<0,001$ .

### Contrastación de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,721

Sig.= 0,001

En conclusión, el nivel de p es menor al nivel de significancia ( $p=0,001 < \alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>** y se acepta **H<sub>1</sub>**.

### Tabla 18

*Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Ascendente y Compromiso Organizacional*

			V1 Comunicación Organizacional Interna Ascendente	V2 Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	V1 Comunicación Organizacional Interna Ascendente	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	186	186
	V2 Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	186	186

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 19 muestra que existe una correlación fuerte ( $Rho$  de Spearman = 0,721) entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Además, se muestra un valor de significancia  $<0,001$ .

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>**: No existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor  $Rho$  de Spearman calculado = 0,635

Sig.= 0,001

En conclusión, el nivel de  $p$  es menor al nivel de significancia ( $p=0,001 < \alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>** y se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Tabla 19**

*Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Descendente y Compromiso Organizacional*

			V1 Comunicación Organizacional Interna Descendente	V2 Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	V1 Comunicación Organizacional Interna Descendente	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	186	186
	V2 Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	186	186

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 20 muestra que existe una correlación fuerte (Rho de Spearman = 0,635) entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Además, se muestra un valor de significancia <0,001.

### **Contrastación de hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor Rho de Spearman calculado = 0,724

Sig.= 0,001

En conclusión, el nivel de p es menor al nivel de significancia ( $p=0,001 < \alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>** y se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Tabla 20**

*Correlación entre Comunicación Organizacional Interna Horizontal y Compromiso Organizacional*

		V1 Comunicación Organizacional Interna Descendente		V2 Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	V1 Comunicación Organizacional Interna Descendente	Coefficiente de correlación	1,000		,724**
		Sig. (bilateral)	.		,004
		N	186		186
	V2 Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,724**		1,000
		Sig. (bilateral)	,001		.
		N	186		186

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

La tabla 21 muestra que existe una correlación fuerte (Rho de Spearman = 0,724) entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Además, se muestra un valor de significancia  $<0,001$ .

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

Continuando con el trabajo de investigación, se validó la fiabilidad de nuestro instrumento que obtuvo como resultado 0,949 mediante el análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach, es decir, que tiene una confiabilidad excelente. Así mismo se validó por tres expertos docentes de la Universidad Privada del Norte, siendo validada con altos puntajes (tabla 2). Finalmente se difundió la encuesta mediante programas virtuales, durante estos procesos se presentaron algunos problemas como: tiempo de respuesta; lo cual no fue impedimento para cumplir con llegar a la muestra de 186 docentes y lograr determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.

A partir de los resultados, se acepta la hipótesis general la cual afirma que existe una relación positiva significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022, la misma que es fuerte con un Rho de Spearman = 0,745. De igual manera se aceptan las hipótesis específicas, ya que existe una relación positiva entre las dimensiones de la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional.

Se puede afirmar que a medida que los docentes estén inmersos en una buena comunicación organizacional interna, también mejorará el compromiso organizacional que ellos tengan con la institución donde laboran. Dicho resultado concuerda se con lo expuesto por Akpınar et al. (2013) ya que en su artículo hacen hincapié en la relación positiva que existe entre la comunicación y el compromiso organizacionales con un Rho de Spearman de 0,597, además mencionan que aumentar la comunicación mejora el compromiso

organizacional y los colaboradores comprometidos demuestran la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable para servir a la organización.

También concuerda con lo expuesto por Wills-Espinosa et al. (2017), en su investigación muestran la relación positiva entre la comunicación organizacional y la identificación de los colaboradores con un resultado de Correlación de Pearson  $r = 0,170$ , además muestran que existe una relación positiva entre la identificación organizacional y el compromiso organizacional con un resultado de correlación de Pearson  $r = 0,690$ ; así mismo mencionan que si las organizaciones y los supervisores centran sus esfuerzos en la comunicación interna, aumenta la percepción de apoyo recibido y logra una mayor identificación de los empleados con la organización, en consecuencia mayor compromiso.

Del mismo modo guarda relación con lo expuesto en la tesis de Tello (2017), en la que manifiesta la relación positiva entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional con un resultado Rho de Spearman 0,563; así mismo menciona la relación de la comunicación organizacional interna con las tres dimensiones del compromiso organizacional con los siguientes resultados, compromiso afectivo Rho de Spearman de 0,392, compromiso normativo Rho de Spearman de 0,414 y compromiso de continuidad Rho de Spearman de 0,534.

En base a la primer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022, se halló un resultado Rho de Spearman de 0,721, por lo que se puede afirmar que a medida que los docentes estén inmersos en una buena comunicación organizacional interna ascendente, es decir que puedan opinar sobre dificultades y ser escuchados por los directivos, será positiva

su influencia en el compromiso que ellos tengan con la institución donde laboran. Este resultado concuerda con los resultados de Neto y Cruz (2017), quienes manifiestan que existe relación positiva entre las estrategias de comunicación interna y el compromiso organizacional, resaltando que la comunicación con el supervisor es la que más se relaciona con el compromiso afectivo con un Rho de Spearman de 0,665, es decir que los trabajadores se identifican emocionalmente con el lugar donde laboran cuando existe una comunicación ascendente. Del mismo modo, se concuerda con lo expuesto por Silva (2017), quien manifiesta la relación positiva que existe entre la comunicación de inteligencia haciendo y el compromiso organizacional con un Rho de Spearman de 0,327; así mismo mencionan que es bueno para los docentes tener momentos de dialogo, donde brinden nuevas ideas y sugerencias.

En base al segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022, con un resultado Rho de Spearman de 0,635, se puede afirmar que a medida que los docentes estén inmersos en una buena comunicación organizacional interna descendente, es decir que los directivos informen a los docentes sobre los planes, ejecuciones y los mantengan al tanto de todo, será positiva su influencia en el compromiso que ellos tengan frente a la institución donde laboran. Este resultado concuerda con los resultados expuestos por Churata (2019), en la que comprueba la relación que existe entre la comunicación organizacional interna descendente y las tres dimensiones del compromiso organizacional con los siguientes resultados; compromiso afectivo Correlación de Pearson  $r = 0,728$ , compromiso normativo Correlación de Pearson  $r = 0,728$  y compromiso de continuidad Correlación de Pearson  $r = 0,465$ .

Finalmente, en base al tercer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022, con un resultado Rho de Spearman de 0,724, se puede afirmar que a medida que los docentes estén inmersos en una buena comunicación organizacional interna horizontal, es decir compartan experiencias entre ellos y los directivos, sin que exista relación de autoridad; será positiva su influencia en el compromiso que ellos tengan frente a la institución donde laboran. Este resultado concuerda con Góngora (2020), él comprueba la relación que existe entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional, con un resultado Rho de Spearman de 0,576.

### **Limitaciones**

A lo largo de la investigación se presentaron una serie de limitaciones, las cuales se superaron para el correcto desarrollo de la indagación. En primer lugar, hubo una deficiencia para encontrar trabajos relacionados a las variables de estudio en los idiomas más comunes, español, inglés y portugués. Por otra parte, la nueva modalidad que se utilizó para la recolección de datos (Microsoft Forms) dificultó el acceso a los docentes encuestados que no tienen familiaridad con las nuevas tecnologías. Otra limitación consistió en que solamente se consideraron analizar las relaciones entre las dimensiones de la variable Compromiso organizacional y la de la variable Compromiso organizacional. El estudio no considera otros objetivos específicos derivados de relacionar la variable Comunicación organizacional interna con las dimensiones de la variable Compromiso organizacional. Así mismo, no se consideraron las relaciones entre las dimensiones de las dos variables estudiadas. Estas relaciones no estudiadas abren nuevas líneas de investigación. La presente investigación está

basada en ciertas dimensiones e indicadores, limitando el conocimiento al no haber considerado otras correlaciones por ejemplo entre las dimensiones de cada variable. Por otro lado la investigación se realizó en un tiempo y población determinada, es decir, no se ha hecho un seguimiento para ver si los resultados cambian con el paso de los meses y si los resultados se repiten en otros niveles educativos o instituciones privadas.

### **Implicancias**

Se considera que a partir de la presente investigación se presentan implicaciones prácticas, teóricas y metodológicas. A nivel práctico muestra lo importante que es para las instituciones generar lazos de comunicación sin barreras jerárquicas, lo cual da una visión a los directivos para poder crear y aplicar estrategias que ayuden a mejorar esta variable y de esta manera mejoren el compromiso de sus docentes frente a la institución. A nivel teórico muestra como ha ido evolucionando la importancia de la comunicación en el mundo, de igual manera como mejora el desempeño del personal cuando está comprometido con su institución. A nivel metodológico muestra una herramienta muy precisa para futuras investigaciones, ya que la encuesta aplicada tiene una confiabilidad y una puntuación por expertos muy alta.

### **Conclusiones**

Primera, en relación con el Objetivo General, "Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022", se concluye que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Se comprueba con el resultado obtenido de Rho de Spearman de  $Rho = 0,745$ . Por otro

lado, el p-valor  $< 0,001$ , resultado que indica que la relación entre ambas variables es significativa. Se complementa la conclusión indicando que el 79% de los encuestados manifiesta que la comunicación organizacional interna es buena. Igualmente, el 75% de los encuestados opina que existe un buen compromiso organizacional.

Segunda, en relación con el Objetivo específico 1, "Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022", se concluye que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Se comprueba con el resultado obtenido de Rho de Spearman de  $Rho = 0,721$ . Por otro lado, p-valor  $< 0,001$ , resultado que indica que la relación es significativa. Se complementa la conclusión indicando que el 77% de los encuestados manifiesta que la comunicación organizacional ascendente es buena, es decir no hay obstáculos para que los docentes se comuniquen con sus directores. Se midieron los indicadores comunicar oportunamente, brindar atención, comentarios y sugerencias, por último, confianza con el jefe.

Tercera, en relación con el Objetivo específico 2, "Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022", se concluye que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Se comprueba con el resultado obtenido de Rho de Spearman de  $Rho = 0,635$ . Por otro lado, p-valor  $< 0,001$ , resultado que indica que la relación

es significativa. Se complementa la conclusión indicando que el 79% de los encuestados manifiesta que existe una buena comunicación descendente, es decir, de los directivos hacia los docentes. Se midieron los indicadores: recibe información de compromiso, comprender la información, comunicación clara y asertiva, y desarrolla con eficiencia su trabajo.

Cuarta, en relación con el Objetivo específico 3, "Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022", se concluye que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022. Se comprueba con el resultado obtenido de Rho de Spearman de  $Rho = 0,724$ . Por otro lado,  $p\text{-valor} < 0,001$ , resultado que indica que la relación es significativa. Se complementa la conclusión indicando que el 75% de los encuestados manifiesta que la comunicación organizacional horizontal es buena, es decir, no existes barreras de comunicación entre docentes. Se midieron los indicadores solución de problemas, compartir experiencias, comunicación clara y asertiva.

## REFERENCIAS

- Akpinar, A., Torun, E., Okur, M. y Akpinar, O. (2013). The Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Small Businesses. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 3(4), 27-32. [https://www.researchgate.net/profile/Ali\\_Akpinar5/publication/270271515\\_The\\_Effect\\_of\\_Organizational\\_Communication\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_in\\_Small\\_Businesses\\_Kucuk\\_Olcekli\\_Isletmelerde\\_orgutsel\\_iletisi\\_m\\_ve\\_is\\_tatmininin\\_orgutsel](https://www.researchgate.net/profile/Ali_Akpinar5/publication/270271515_The_Effect_of_Organizational_Communication_and_Job_Satisfaction_on_Organizational_Commitment_in_Small_Businesses_Kucuk_Olcekli_Isletmelerde_orgutsel_iletisi_m_ve_is_tatmininin_orgutsel)
- Aljure, A. (2015). *El plan estratégico de comunicación: Método y recomendaciones prácticas para su elaboración (1° ed.)*. Editorial Oberta UOC Publishing SL. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/27870/EL%20PLAN%20ESTRATEGICO%20DE%20COMUNICACION.pdf?sequence=1>
- Alvira, M. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica (2° ed.)*. Centro de Investigación Sociológica. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GbZ5JO-IoDEC&oi=fnd&pg=PA1&dq=la+encuesta&ots=TTp7IJ3b3-&sig=pFJC9xiCYP2nqWpH2MZZQzN3lkY#v=onepage&q=la%20encuesta&f=false>
- Arce, D. (19 de abril de 2021). *La batalla para no perder el compromiso de los trabajadores durante la pandemia.* América Economía. <https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-batalla-para-no-perder-el-compromiso-de-los-trabajadores-durante-la-pandemia>

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, (200), 5-12.  
[https://www.researchgate.net/publication/26612602\\_El\\_compromiso\\_personal\\_hacia\\_la\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanencia\\_algunos\\_factores\\_para\\_su\\_incremento](https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento)
- Boyana, C., Legas, S. y Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 1-24.  
[https://www.researchgate.net/profile/Cristina\\_Bayona/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-e](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-e)
- Castro, A. (2016). *Manual práctico de Comunicación Organizacional (2° ed.)*. Editorial Verbum, S. L.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1PRDDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=la+comunicaci%C3%B3n+libro&ots=ZC19pm9MNd&sig=Kj8flWXS1og51E2kuLmZ2NXqdIE#v=onepage&q=la%20comunicaci%C3%B3n%20libro&f=false>
- Castro-Martínez, A., Sosa, A. y Galarza Fernández, E. (2020). Comunicación interna, compromiso y bienestar de la plantilla: el caso de Admiral Seguros. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación* (48), 56-78. <https://doi:10.12795/Ambitos.2020.i48.045>

- Churata, A. (2019). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores obreros en la empresa Selin SRL, Minera Antapaccay–Cusco, 2019* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10604>
- Correa, J. (27 de abril de 2022). *Los beneficios que se deben de otorgar a los trabajadores.* Factor Capital Humano. <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/los-beneficios-que-se-deben-de-otorgar-a-los-trabajadores/2022/04/>
- Crespo, I., Nicolini, C. y Parodi, J. (2015). *Comunicación interna en la administración pública española: claves para innovar (1° ed.)*. Instituto Nacional de Administración Pública (España). <https://www.alice-comunicacionpolitica.com/comunicacion-interna-en-la-administracion-publica-innovar/>
- Cuenca, J. y Verazzi, L. (2018). *Guía Fundamental de la Comunicación Interna (2° ed.)*. Oberta Editorial UOC Publishing, SL. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mxSzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=realidad+problem%C3%A1tica+de+la+comunicaci%C3%B3n+interna+y+el+compromiso&ots=eOaqPE46ij&sig=-iNIMuU7eDILJfvQduOjov-IpWY#v=onepage&q&f=false>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional (1° ed.)*. Servicios Académicos Internacionales S.C. [https://www.researchgate.net/publication/299134186\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_I](https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I)

- Fernández, D. (10 de abril de 2022). *Expansión de la comunicación en las organizaciones híbridas*. MDZ. <https://www.mdzol.com/sociedad/2022/4/10/expansion-de-la-comunicacion-en-las-organizaciones-hibridas-235095.html>
- García, M. e Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato. [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)
- Giménez, G. (2011). Comunicación, cultura e identidad. Reflexiones epistemológicas. *Cultura y representaciones sociales*, 6(11), 109-132. <http://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v6n11/v6n11a5.pdf>
- Góngora, N. (2020). *Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43436>
- Guzmán, V. (2012). *Comunicación Organizacional (1° ed.)*. Red Tercer Milenio S.C. <https://studylib.es/doc/4808781/comunicaci%C3%B3n-organizacional>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6° ed.)*. Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- La República. (18 de abril de 2022). *Adecco: El 40% de las empresas busca diagnóstico empresarial pensando en sus colaboradores*.

<https://larepublica.pe/economia/2022/04/18/adecco-el-40-de-las-empresas-busca-diagnostico-empresarial-pensando-en-sus-colaboradores/>

Ledesma, R., Molina, G. y Valero, P. (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF*, 7(2), 143-152.

<https://www.scielo.br/j/psuf/a/psJ44DfZRngHRYRp9C9PTKg/abstract/?lang=es>

Manterola, C. y Tamara, O. (2014). Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 32(2), 634-645.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022014000200042&script=sci_abstract)

[95022014000200042&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022014000200042&script=sci_abstract)

Martínez, C. (02 de mayo de 2022). *Empresas buscan profesionales con habilidades de comunicación y resolución de conflicto*. Infogate.

[https://www.infogate.cl/2022/05/02/empresas-buscan-profesionales-con-](https://www.infogate.cl/2022/05/02/empresas-buscan-profesionales-con-habilidades-de-comunicacion-y-resolucion-de-conflicto/)

[habilidades-de-comunicacion-y-resolucion-de-conflicto/](https://www.infogate.cl/2022/05/02/empresas-buscan-profesionales-con-habilidades-de-comunicacion-y-resolucion-de-conflicto/)

Meneses, J. y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista (1° ed.)*. Universitat Oberta de Catalunya. <http://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf>

Montenegro, A. (2012). *Diagnóstico y plan de comunicación interna en Ciespal* [Tesis de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8197/10.C02.001410.pdf;sequence=4>

Montoya, M. y De La Rosa, L. (2014). Flujos de comunicación en organizaciones privadas de Tijuana. *Razón y Palabra*, 18(87), 1-25.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199531505010>

Muntanet, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revista andaluza de patología digestiva*, 33(3), 221-227.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3270590>

Neto, C. y Cruz, S. (2017). Comunicação interna e comprometimento organizacional: o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 34, 47-72.

<https://doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>

Otzen y Manterola. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95022017000100037&script=sci_abstract)

[95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95022017000100037&script=sci_abstract)

Ramírez, A. y Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191-

208. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración (12° ed.)*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Rubio, A. (02 de mayo de 2022). *Día del trabajador: más importantes que nunca*. RRHHDigital. <http://www.rrhhdigital.com/editorial/152264/dia-del-trabajador-mas-importantes-que-nunca>

- Salinas, P. y Cárdenas, M., (2009). *Métodos de Investigación Social (2° ed.)*. Editorial "Quipus", CIESPAL.  
[https://biblio.flacsoandes.edu.ec/shared/biblio\\_view.php?bibid=126092&tab=opac](https://biblio.flacsoandes.edu.ec/shared/biblio_view.php?bibid=126092&tab=opac)
- Silva, H. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Tello, G. (2017). *La comunicación organizacional interna y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Nacional María Auxiliadora, Lima-2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17470>
- Wills-Espinosa, N., Cevallos, M., Sadi, G. y Ancin, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral comunicación*, 6(1), 133-160.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>
- Wong, R. (13 de abril de 2022). *Los trabajadores están desconectados. Así es como los empleadores pueden recuperarlos.* Entrepreneur.  
<https://www.entrepreneur.com/article/424676>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: " RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022"

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO										
	<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivos Principal</b>	<b>Hipótesis Principal</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Método</b>										
"RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022"	¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?	Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.	Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.	Comunicación Organizacional Interna	Compromiso Organizacional	<b>Tipo:</b> Básica.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional. <b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal.  <b>Técnicas de recolección de datos:</b> Encuesta.  <b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario.  <b>Población:</b> 359 docentes de nivel inicial.  <b>Muestra:</b> 186 docentes de nivel inicial.										
	<b>Problema Específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específica 1</b>	<b>Operacionalización</b>												
	¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?	Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.	Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna ascendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>D1</b></td> <td>Comunicación Ascendente</td> <td>Compromiso Afectivo</td> </tr> <tr> <td><b>D2</b></td> <td>Comunicación Descendente</td> <td>Compromiso Normativo</td> </tr> <tr> <td><b>D3</b></td> <td>Comunicación Horizontal</td> <td>Compromiso de Continuidad</td> </tr> </tbody> </table>				V1	V2	<b>D1</b>	Comunicación Ascendente	Compromiso Afectivo	<b>D2</b>	Comunicación Descendente	Compromiso Normativo	<b>D3</b>
	V1	V2														
<b>D1</b>	Comunicación Ascendente	Compromiso Afectivo														
<b>D2</b>	Comunicación Descendente	Compromiso Normativo														
<b>D3</b>	Comunicación Horizontal	Compromiso de Continuidad														
<b>Problema Específico 2</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Hipótesis Específica 2</b>														
¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?	Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.	Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna descendente y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.														

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
	<p><b>Problema Específico 3</b>            ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022?</p>	<p><b>Objetivo Específico 3</b>            Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 3</b>            Existe relación significativa entre la comunicación organizacional interna horizontal y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas urbanas de nivel inicial, Cajamarca, 2022.</p>		

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA</b> Puede ser definida como una variedad de actividades de comunicación implementadas por una organización, con el objetivo de lograr buenas relaciones entre sus colaboradores, mediante instrumentos informativos que influyan en la motivación e integración, contribuyendo en el cumplimiento de objetivos (Cuenca, 2018, citado por Cuenca y Verazzi, 2018).	<b>COMUNICACIÓN ASCENDENTE</b> Se compone por la información que los colaboradores transmiten a sus directivos, generalmente realizando preguntas, proporcionando retroalimentación y sugerencias, además tiene como objetivo mejorar la moral y las actitudes de los colaboradores (Guzmán, 2012).	Comunicar oportunamente	Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas, sugerencias a los directivos de la Institución educativa.	Escala Likert  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Brindar atención	Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.	
		Comentarios y sugerencias	Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.	
		Confianza con el jefe	Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.	
	<b>COMUNICACIÓN DESCENDENTE</b> Se compone por toda la información que los directivos transmiten a sus colaboradores, y el interés de éstos para que la información sea más eficiente al destinarse a los colaboradores (Guzmán, 2012).	Recibe información de compromiso.	La información que recibe de a los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.	
		Comprender la información	Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.	
		Comunicación clara y asertiva	Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.	
		Desarrolla con eficiencia su trabajo	Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.	
	<b>COMUNICACIÓN HORIZONTAL</b> Según Guzmán Paz (2012), “la comunicación horizontal se define como el intercambio lateral de mensajes entre individuos que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización, como coordinación de tareas y resolución de problemas” (p. 76).	Solución de problemas	La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.	
		Compartir experiencias	En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
		Comunicación clara y asertiva	En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.	
<p><b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Es un estado en el cual el empleado se identifica con la organización, con sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que conlleve a identificarse con la organización propia (Robbins, 1998, citado por García e Ibarra, 2012).</p>	<p><b>COMPROMISO AFECTIVO</b></p> <p>Refleja el apego emocional de los colaboradores y los lazos emocionales que crean con la organización; disfrutan su permanencia dentro de ella y se siente orgullosos de pertenecer a la organización (Arias, 2001).</p>	Lazos emocionales	Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.	
		Orgullo de pertinencia a la institución	Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.	
		Percepción de satisfacción de las necesidades	Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.	
	<p><b>COMPROMISO NORMATIVO</b></p> <p>Según Arias (2001), “se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizás por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colecciones) conducente a un sentido del deber proporciona una correspondencia” (p. 08).</p>	Obligación moral	La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.	
		Lealtad	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.	
		Reciprocidad	Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.	
	<p><b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b></p> <p>El colaborador entiende su inversión de tiempo y de esfuerzo, si logra salir o retirarse de la empresa, es decir los costos financieros, físicos y psicológicos en el caso que decida retirarse de la empresa, o del tiempo y las posibilidades que le tomaría encontrar otro empleo (Arias, 2001).</p>	Motivación en el sueldo	Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.	
		Necesidad económica	Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.	
		Beneficios	Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.	

### ANEXO 3

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO

(Mayo, Cajamarca 2022)

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información relacionada al tema “RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022”.

Por favor responder cada una de las preguntas de acuerdo con lo que mejor se ajuste a su opinión. El uso del presente cuestionario es para uso estrictamente académico. Los datos obtenidos se guardarán en el anonimato.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas, sugerencias a los directivos de la Institución educativa.					
2. Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.					
3. Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.					
4. Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.					
5. La información que recibe de a los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.					
6. Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.					
7. Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.					
8. Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.					
9. La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.					
10. En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.					
11. En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.					
12. Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.					

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13. Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.					
15. La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.					
16. Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.					
17. Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.					
18. Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.					
19. Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.					
20. Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.					

## ANEXO 4 VALIDACIONES DE EXPERTOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. Cárdenas Torres, Luis Ricardo
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Randall Scott Sisniegas Cabrera
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>	47	35	12			

**PUNTUACIÓN**

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:**

Lima, 12 de mayo del 2022.

  
 Firma

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. Tarmeño Bernuy, Luis Edgar
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Randall Scott Sisniegas Cabrera
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
<b>TOTAL - PARCIAL</b>						

**PUNTUACIÓN**

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Revisar la cantidad de preguntas. Se sugiere que no sean más de 20 preguntas

Cajamarca, 10 de mayo del 2022.



Firma

Sisniegas Cabrera Randall Scott

Pág. 8

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. Negreiros Mora, Nancy Alfonsina
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DE NIVEL INICIAL, CAJAMARCA, 2022”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Randall Scott Sisniegas Cabrera
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

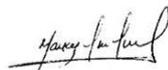
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		x			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		x			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		x			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		x			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	x				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	x				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	x				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	x				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	x				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>						

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna

Cajamarca, 10 de mayo del 2022.



Firma

## ANEXO 5

### ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS PREGUNTAS

**Tabla 21**

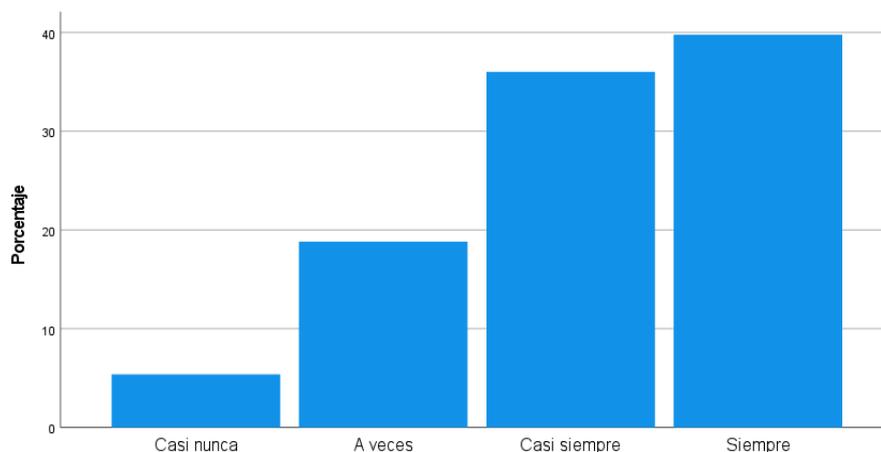
*Estadística descriptiva del ítem 1 “Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas y sugerencias a los directivos de la institución educativa.”*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	5.4	5.4	5.4
	A veces	35	18.8	18.8	24.2
	Casi siempre	67	36.0	36.0	60.2
	Siempre	74	39.8	39.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 9**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 1 “Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas y sugerencias a los directivos de la institución educativa.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 22 y figura 9, se presentan los resultados obtenidos del ítem 1 “Informa oportunamente sobre su trabajo, ideas y sugerencias a los directivos de la institución educativa.”, en el cual se muestra que un 39.8% indicó siempre, un 36% indicó casi siempre, un 18.8% indicó a veces y finalmente solo un 5.4% indicó casi nunca.

**Tabla 22**

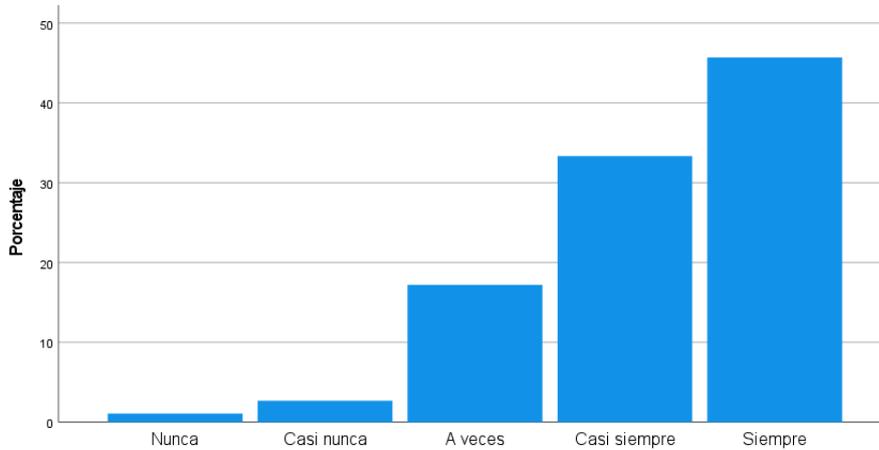
*Estadística descriptiva del ítem 2 “Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1.1	1.1
	Casi nunca	5	2.7	3.8
	A veces	32	17.2	21.0
	Casi siempre	62	33.3	54.3
	Siempre	85	45.7	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 10**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 2 “Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.”*



Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 23 y figura 10, se presentan los resultados obtenidos del ítem 2 “Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo.”, en el cual se muestra que un 45.7% indicó siempre, un 33.3% indicó casi siempre, un 17.2% indicó a veces, un 2.7% indicó casi nunca y finalmente solo un 1.1% indicó nunca.

**Tabla 23**

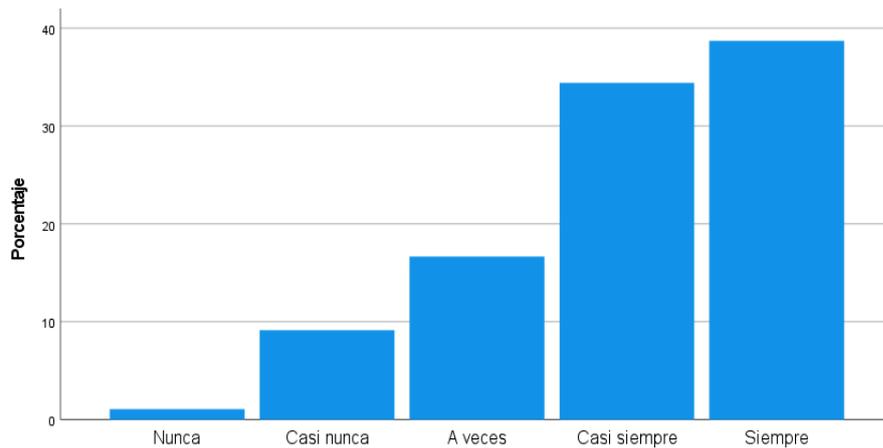
*Estadística descriptiva del ítem 3 “Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	1.1	1.1	1.1
Casi nunca	17	9.1	9.1	10.2
A veces	31	16.7	16.7	26.9
Casi siempre	64	34.4	34.4	61.3
Siempre	72	38.7	38.7	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### Figura 11

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 3 “Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 24 y figura 11, se presentan los resultados obtenidos del ítem 3 “Los directivos de la institución educativa le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.”, en el cual se muestra que un 38.7% indicó siempre, un 34.4% indicó casi siempre, un 16.7% indicó a veces, un 9.1% indicó casi nunca y finalmente solo un 1.1% indicó nunca.

**Tabla 24**

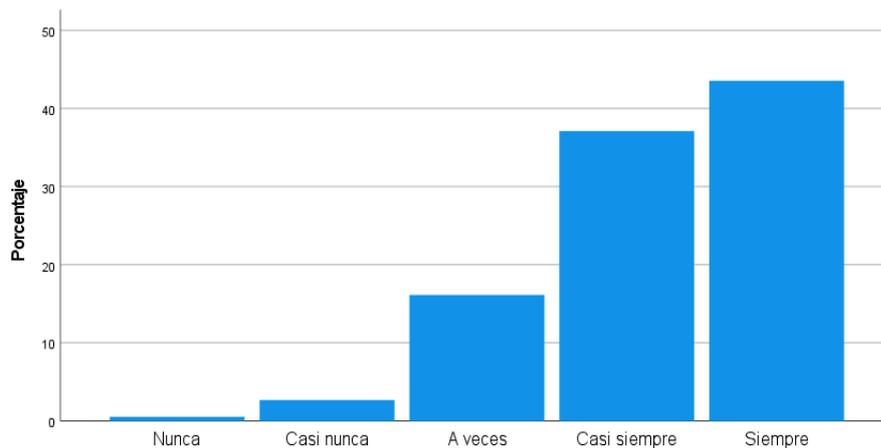
*Estadística descriptiva del ítem 4 “Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	0.5	0.5	0.5
Casi nunca	5	2.7	2.7	3.2
A veces	30	16.1	16.1	19.4
Casi siempre	69	37.1	37.1	56.5
Siempre	81	43.5	43.5	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 12**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 4 “Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 25 y figura 12, se presentan los resultados obtenidos del ítem 4 “Comunica a los directivos de la institución educativa sobre los resultados, triunfos institucionales y/o las cosas que dificultan su trabajo.”, en el cual se muestra que un 43.5% indicó siempre, un 37.1% indicó casi siempre, un 16.1% indicó a veces, un 2.7% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 25**

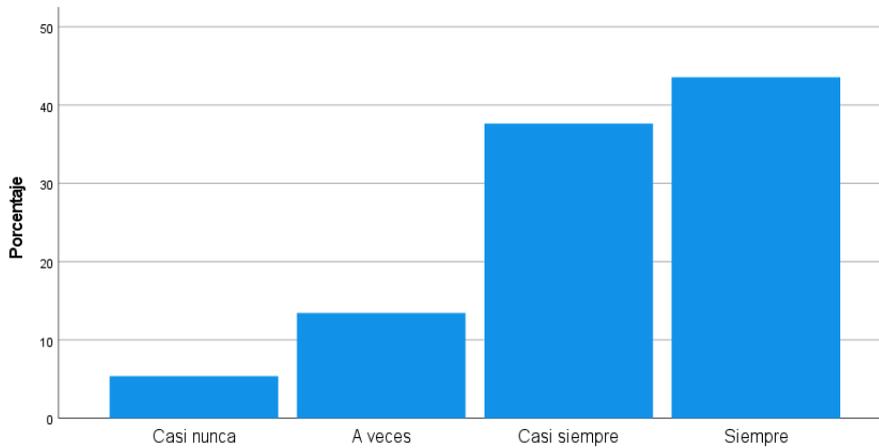
*Estadística descriptiva del ítem 5 “La información que recibe de los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	10	5.4	5.4	5.4
A veces	25	13.4	13.4	18.8
Casi siempre	70	37.6	37.6	56.5
Siempre	81	43.5	43.5	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 13**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 5 “La información que recibe de los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 26 y figura 13, se presentan los resultados obtenidos del ítem 5 “La información que recibe de los directivos de la institución educativa es útil e importante para el desarrollo eficiente de las actividades programadas.”, en el cual se muestra que un 43.5% indicó siempre, un 37.6% indicó casi siempre, un 13.4% indicó a veces y finalmente solo un 5.4% indicó casi nunca.

**Tabla 26**

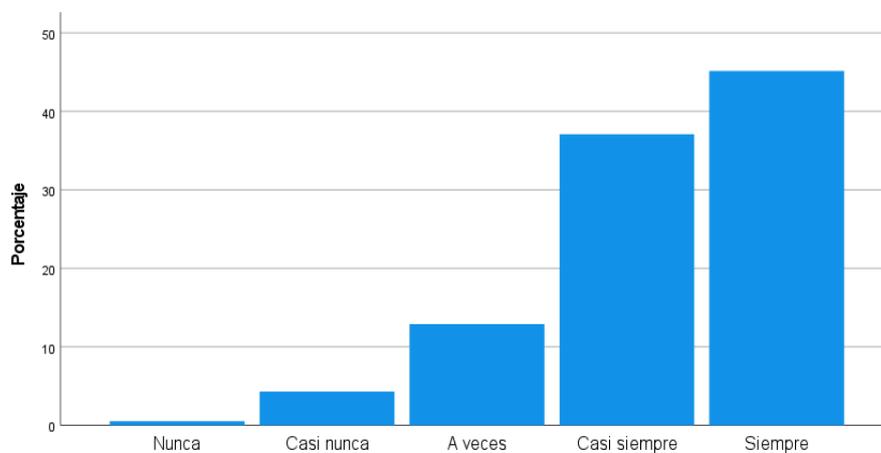
*Estadística descriptiva del ítem 6 “Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.5	0.5
	Casi nunca	8	4.3	4.8
	A veces	24	12.9	17.7
	Casi siempre	69	37.1	54.8
	Siempre	84	45.2	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### Figura 14

Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 6 “Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.”



Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 27 y figura 14, se presentan los resultados obtenidos del ítem 6 “Los directivos de la institución educativa utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.”, en el cual se muestra que un 45.2% indicó siempre, un 37.1% indicó casi siempre, un 12.9% indicó a veces, un 4.3% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

### Tabla 27

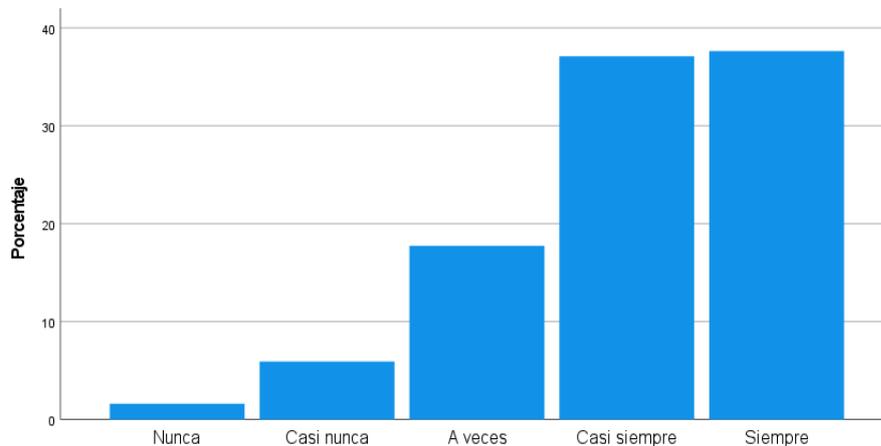
Estadística descriptiva del ítem 7 “Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1.6	1.6
	Casi nunca	11	5.9	7.5
	A veces	33	17.7	25.3
	Casi siempre	69	37.1	62.4
	Siempre	70	37.6	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### Figura 15

Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 7 “Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.”



Nota: Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 28 y figura 15, se presentan los resultados obtenidos del ítem 7 “Los directivos de la institución educativa le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.”, en el cual se muestra que un 37.6% indicó siempre, un 37.1% indicó

casi siempre, un 17.7% indicó a veces, un 5.9% indicó casi nunca y finalmente solo un 1.6% indicó nunca.

**Tabla 28**

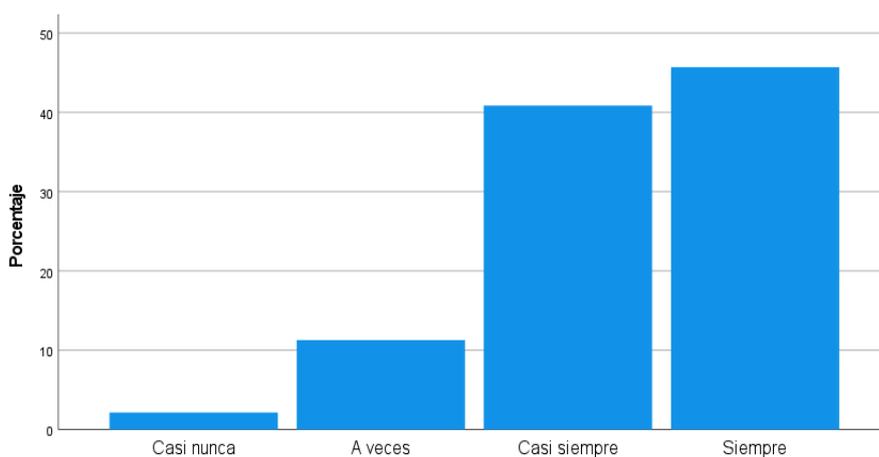
*Estadística descriptiva del ítem 8 “Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	4	2.2	2.2	2.2
A veces	21	11.3	11.3	13.4
Casi siempre	76	40.9	40.9	54.3
Siempre	85	45.7	45.7	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 16**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 8 “Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 29 y figura 16, se presentan los resultados obtenidos del ítem 8 “Mantiene una comunicación fluida, clara y transparente con sus colegas, para el desarrollo eficiente de su trabajo.”, en el cual se muestra que un 45.7% indicó siempre, un 40.9% indicó casi siempre, un 11.3% indicó a veces y finalmente solo un 2.2% indicó casi nunca.

**Tabla 29**

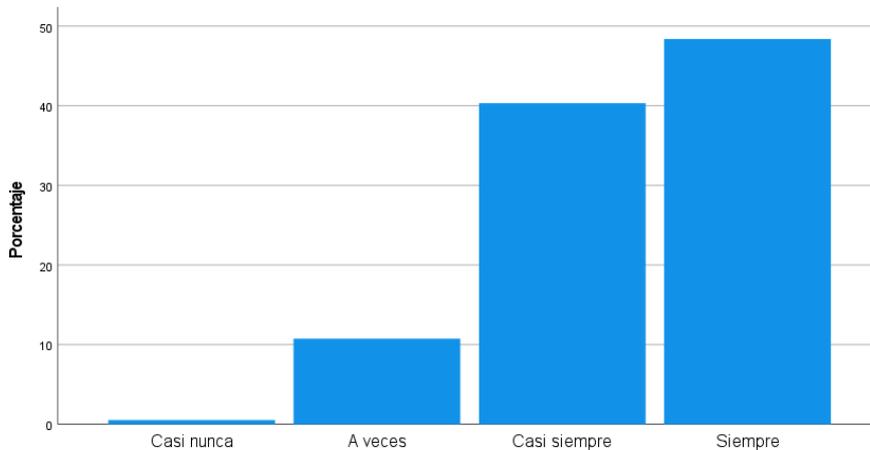
*Estadística descriptiva del ítem 9 “La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	1	0.5	0.5	0.5
A veces	20	10.8	10.8	11.3
Casi siempre	75	40.3	40.3	51.6
Siempre	90	48.4	48.4	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 17**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 9 “La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 30 y figura 17, se presentan los resultados obtenidos del ítem 9 “La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás docentes.”, en el cual se muestra que un 48.4% indicó siempre, un 40.3% indicó casi siempre, un 10.8% indicó a veces y finalmente solo un 0.5% indicó casi nunca.

**Tabla 30**

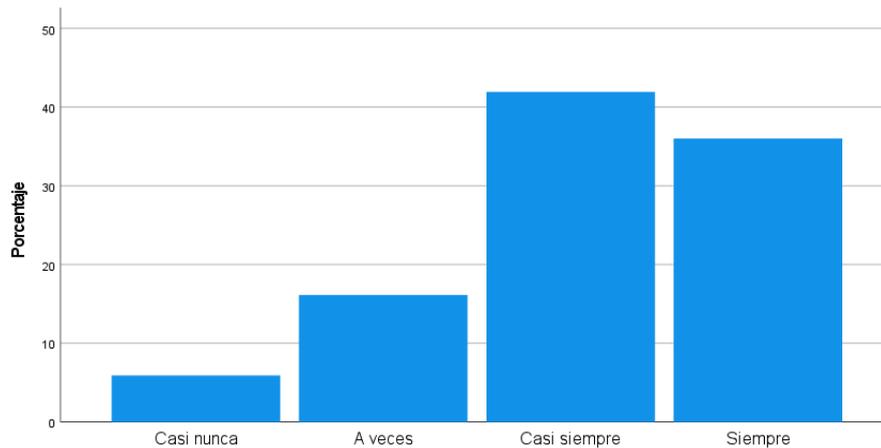
*Estadística descriptiva del ítem 10 “En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	11	5.9	5.9	5.9
A veces	30	16.1	16.1	22.0
Casi siempre	78	41.9	41.9	64.0
Siempre	67	36	36	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### Figura 18

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 10 “En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 31 y figura 18, se presentan los resultados obtenidos del ítem 10 “En la institución educativa se comparten experiencias de la práctica docente.”, en el cual se muestra que un 36% indicó siempre, un 41.9% indicó casi siempre, un 16.1% indicó a veces y finalmente solo un 5.9% indicó casi nunca.

**Tabla 31**

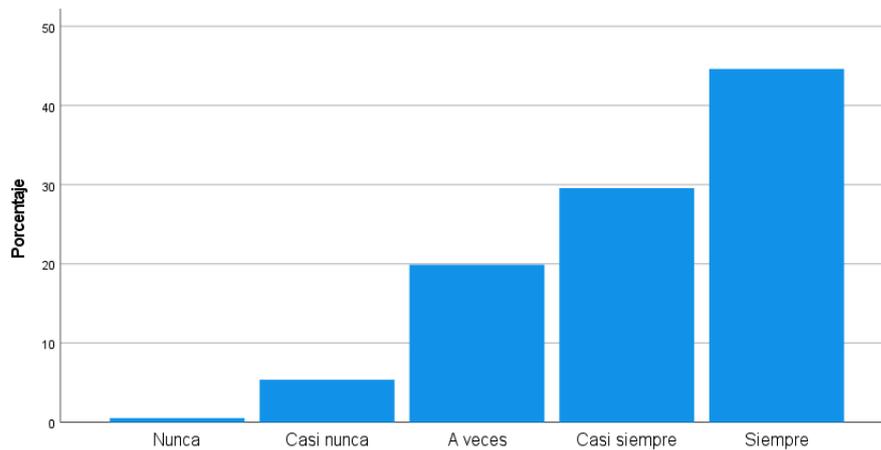
*Estadística descriptiva del ítem 11 “En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	0.5	0.5	0.5
Casi nunca	10	5.4	5.4	5.9
A veces	37	19.9	19.9	25.8
Casi siempre	55	29.6	29.6	55.4
Siempre	83	44.6	44.6	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 19**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 11 “En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 32 y figura 19, se presentan los resultados obtenidos del ítem 11 “En la institución educativa se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes.”, en el cual se muestra que un 44.6% indicó siempre, un 29.6% indicó casi siempre, un 19.9% indicó a veces, un 5.4% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 32**

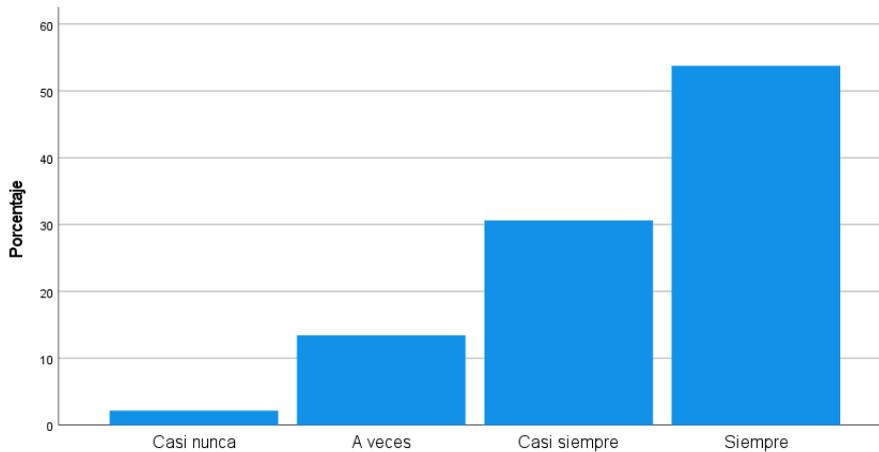
*Estadística descriptiva del ítem 12 “Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	4	2.2	2.2	2.2
A veces	25	13.4	13.4	15.6
Casi siempre	57	30.6	30.6	46.2
Siempre	100	53.8	53.8	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 20**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 12 “12. Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 33 y figura 20, se presentan los resultados obtenidos del ítem 12 “Tiene confianza con los valores que promueve la institución educativa.”, en el cual se muestra que un 36% indicó siempre, un 41.9% indicó casi siempre, un 16.1% indicó a veces y finalmente solo un 5.9% indicó casi nunca.

**Tabla 33**

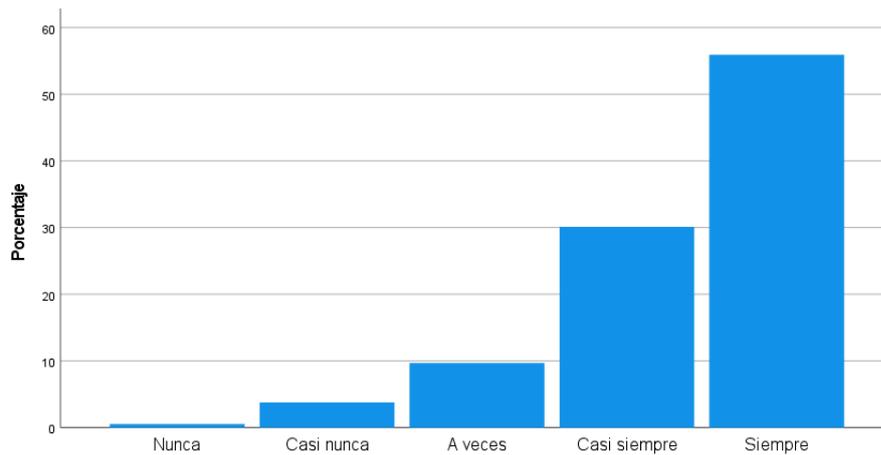
*Estadística descriptiva del ítem 13 “Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	0.5	0.5	0.5
Casi nunca	7	3.8	3.8	4.3
A veces	18	9.7	9.7	14.0
Casi siempre	56	30.1	30.1	44.1
Siempre	104	55.9	55.9	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

## Figura 21

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 13 “Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 34 y figura 21, se presentan los resultados obtenidos del ítem 13 “Se siente identificado emocionalmente y tiene un gran afecto por la institución donde labora.”, en el cual se muestra que un 55.9% indicó siempre, un 30.1% indicó casi siempre, un 9.7% indicó a veces, un 3.8% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 34**

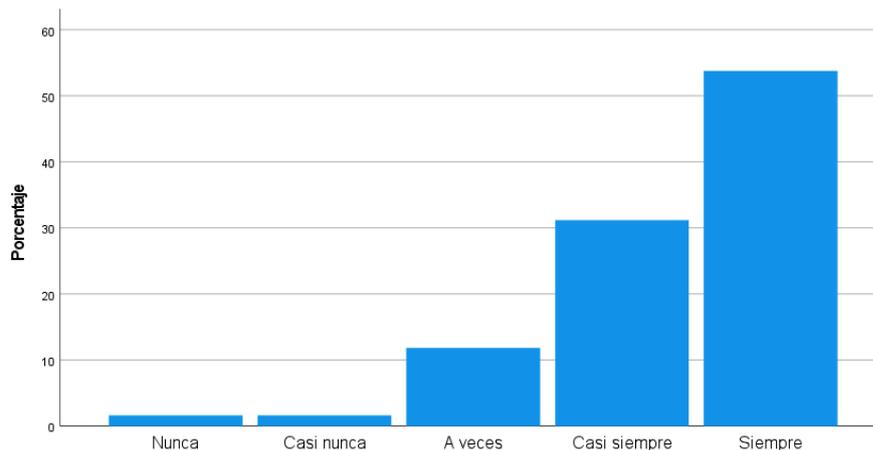
*Estadística descriptiva del ítem 14 “Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	1.6	1.6	1.6
Casi nunca	3	1.6	1.6	3.2
A veces	22	11.8	11.8	15.1
Casi siempre	58	31.2	31.2	46.2
Siempre	100	53.8	53.8	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 22**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 14 “Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 35 y figura 22, se presentan los resultados obtenidos del ítem 14 “Se involucra plenamente en las actividades y el éxito de la institución.”, en el cual se muestra que un 53.8% indicó siempre, un 31.2% indicó casi siempre, un 11.8% indicó a veces, un 1.6% indicó casi nunca y finalmente solo un 1.6% indicó nunca.

**Tabla 35**

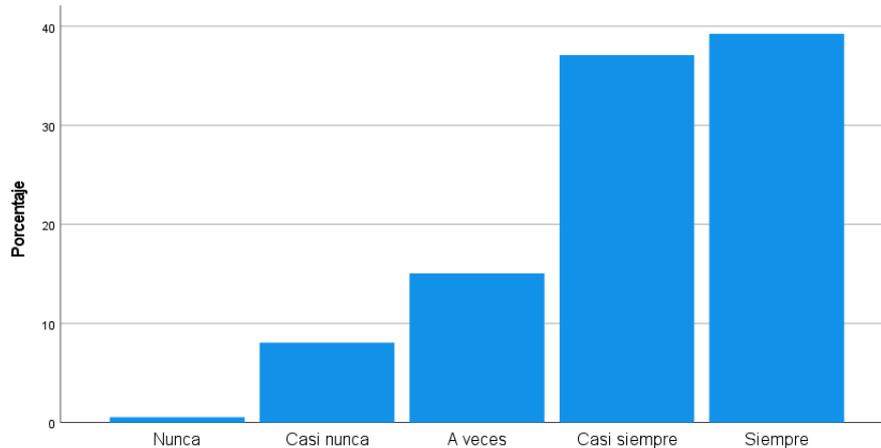
*Estadística descriptiva del ítem 15 “La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.5	0.5
	Casi nunca	15	8.1	8.6
	A veces	28	15.1	23.7
	Casi siempre	69	37.1	60.8
	Siempre	73	39.2	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 23**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 15 “La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 36 y figura 23, se presentan los resultados obtenidos del ítem 15 “La institución educativa satisface sus necesidades personales y laborales.”, en el cual se muestra que un 39.2% indicó siempre, un 37.1% indicó casi siempre, un 15.1% indicó a veces, un 8.1% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 36**

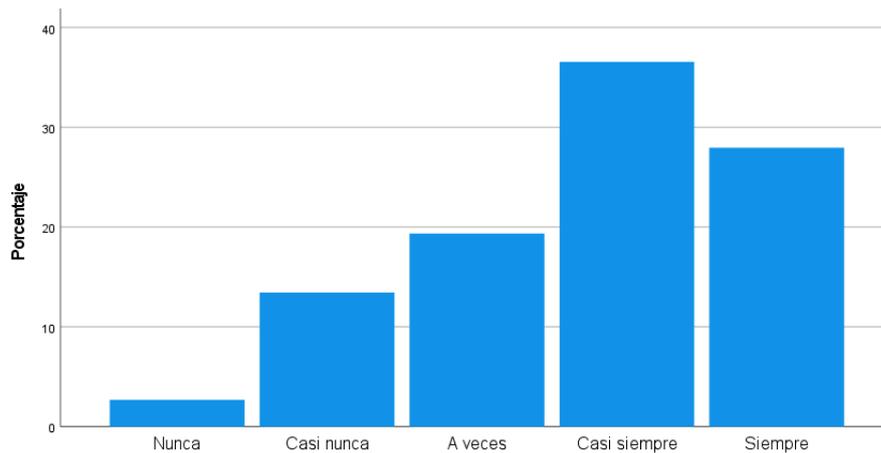
*Estadística descriptiva del ítem 16 “Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	5	2.7	2.7	2.7
Casi nunca	25	13.4	13.4	16.1
A veces	36	19.4	19.4	35.5
Casi siempre	68	36.6	36.6	72
Siempre	52	28	28	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

## Figura 24

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 16 “Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 37 y figura 24, se presentan los resultados obtenidos del ítem 16 “Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución educativa por su logro.”, en el cual se muestra que un 28% indicó siempre, un 36.6% indicó casi siempre, un 19.4% indicó a veces, un 13.4% indicó casi nunca y finalmente solo un 2.7% indicó nunca.

**Tabla 37**

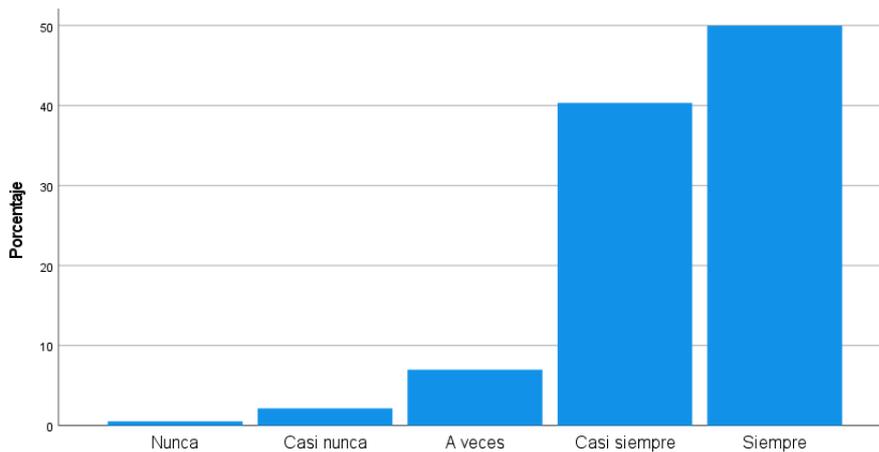
*Estadística descriptiva del ítem 17 “Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	0.5	0.5	0.5
Casi nunca	4	2.2	2.2	2.7
A veces	13	7	7	9.7
Casi siempre	75	40.3	40.3	50
Siempre	93	50	50	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 25**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 17 “Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 38 y figura 25, se presentan los resultados obtenidos del ítem 17 “Se involucra totalmente con la misión y visión de la institución educativa.”, en el cual se muestra que un 50% indicó siempre, un 40.3% indicó casi siempre, un 7% indicó a veces, un 2.2% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 38**

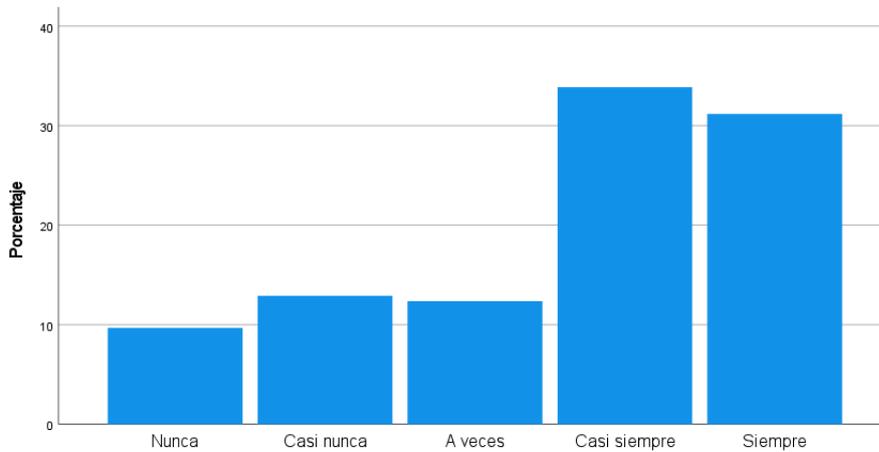
*Estadística descriptiva del ítem 18 “Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	9.7	9.7
	Casi nunca	24	12.9	22.6
	A veces	23	12.4	34.9
	Casi siempre	63	33.9	68.8
	Siempre	58	31.2	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 26**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 18 “Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 39 y figura 26, se presentan los resultados obtenidos del ítem 18 “Tiene la obligación de permanecer trabajando por más tiempo en la institución educativa.”, en el cual se muestra que un 31.2% indicó siempre, un 33.9% indicó casi siempre, un 12.4% indicó a veces, un 12.9% indicó casi nunca y finalmente solo un 9.7% indicó nunca.

**Tabla 39**

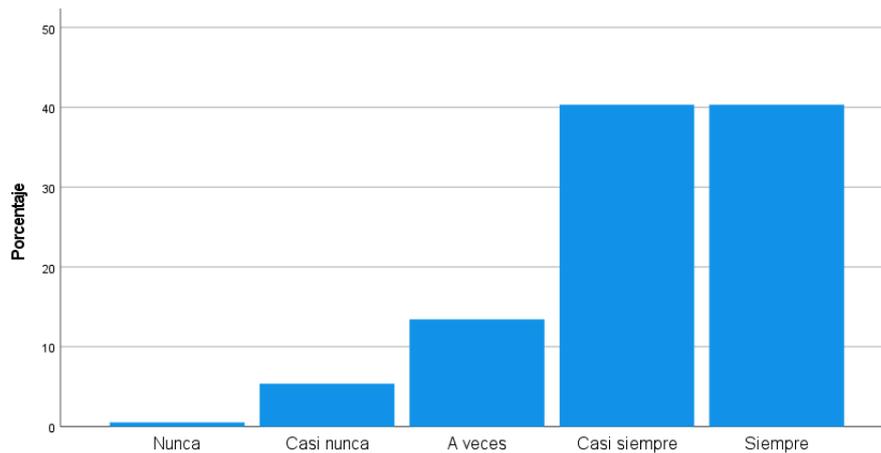
*Estadística descriptiva del ítem 19 “Aceptaría conformar cualquier tipo de comunicación de trabajo en esta institución educativa.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	0.5	0.5	0.5
Casi nunca	10	5.4	5.4	5.9
A veces	25	13.4	13.4	19.4
Casi siempre	75	40.3	40.3	59.7
Siempre	75	40.3	40.3	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

### Figura 27

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 19 “Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 40 y figura 27, se presentan los resultados obtenidos del ítem 19 “Aceptaría conformar cualquier tipo comunicación de trabajo en esta institución educativa.”, en el cual se muestra que un 40.3% indicó siempre, un 40.3% indicó casi siempre, un 13.4% indicó a veces, un 5.4% indicó casi nunca y finalmente solo un 0.5% indicó nunca.

**Tabla 40**

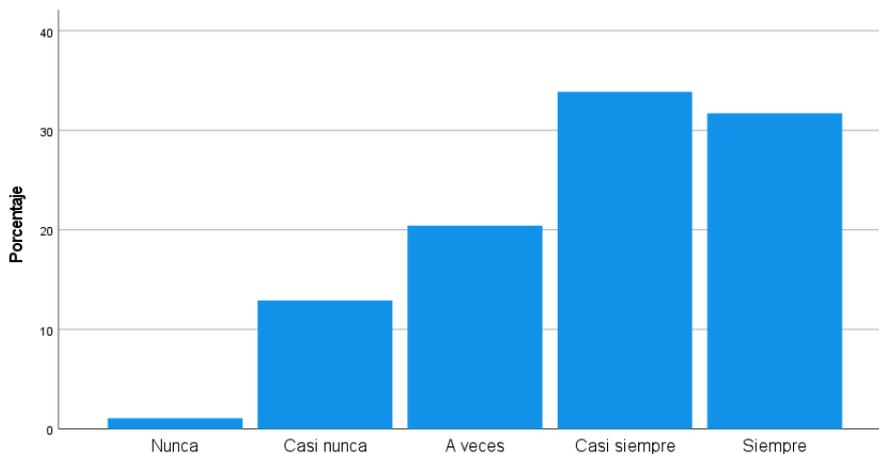
*Estadística descriptiva del ítem 20 “Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.”*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	1.1	1.1	1.1
Casi nunca	24	12.9	12.9	14
A veces	38	20.4	20.4	34.4
Casi siempre	63	33.9	33.9	68.3
Siempre	59	31.7	31.7	100.0
Total	186	100.0	100.0	

*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

**Figura 28**

*Gráfico de barras de la estadística descriptiva del ítem 20 “Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.”*



*Nota:* Fuente: IB SPSS Ver. 25.

En la tabla 41 y figura 28, se presentan los resultados obtenidos del ítem 20 “Está convencido que la institución educativa satisface sus necesidades económicas.”, en el cual se muestra que un 31.7% indicó siempre, un 33.9% indicó casi siempre, un 20.4% indicó a veces, un 12.9% indicó casi nunca y finalmente solo un 1.1% indicó nunca.