



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“ENGAGEMENT LABORAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA IQUITOS 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

CARLO GIOSUE BRUNELLI VASQUEZ

DANY JOSE SANDOVAL PANDURO

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°113-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **18** días del mes de junio del año 2024, a horas **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet**, la sustentación pública de la Tesis titulada: "**ENGAGEMENT LABORAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA IQUITOS 2024**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1224-2024-FACEN-UNAP.**, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CARLO GIOSUE BRUNELLI VASQUEZ** y **DANY JOSE SANDOVAL PANDURO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

- Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.** (Presidente)
- Lic. Adm. **JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL ÁGUILA, Mag.** (Miembro)
- Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.** (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **06:00 p.m.** del **18 de junio del 2024**, se dio por concluido el acto académico.


Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**
Presidente


Lic. Adm. **JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL ÁGUILA, Mag.**
Miembro


Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.**
Miembro


Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264,



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL ÁGUILA, Mag.
Miembro
CLAD-13327



Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro
CLAD-31960



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_BRUNELLI VASQUEZ_SAN
DOVAL PANDURO.pdf**

AUTOR

**BRUNELLI VASQUEZ / SANDOVAL PAND
URO**

RECuento DE PALABRAS

5337 Words

RECuento DE CARACTERES

29317 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

383.6KB

FECHA DE ENTREGA

May 10, 2024 12:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 10, 2024 12:39 PM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A la Universidad, a nuestros padres por su apoyo innegable.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestros padres, a nuestros profesores, a la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios y a nuestro Asesor Gilbert Roland Alvarado Arbildo.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	8
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	10
2.1 Formulación de la hipótesis	10
2.2 Variables y su operacionalización	10
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22

3.1	Tipo y diseño	22
3.2	Diseño muestral	23
3.3	Procedimientos de recolección de datos	23
3.4	Procesamiento y análisis de la información	24
3.5	Aspectos éticos	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		33
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		36
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES		37
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN		39
ANEXOS		
1.	Matriz de consistencia	
2.	Instrumento de recolección de datos	
3.	Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Estadística de la fiabilidad de la Variable 1	25
Tabla N° 2 Estadística de la fiabilidad de la Variable 2	25
Tabla N° 3 Correlación de las variables	26
Tabla N° 4 Correlación de la dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2	26
Tabla N° 5 Correlación de la dimensión 2 de la variable 1 con la variable 2	27
Tabla N° 6 Correlación de la dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2	27
Tabla N° 7 Categoría de la Variable 1	28
Tabla N° 8 Categoría de la Dimensión 1	29
Tabla N° 9 Categoría de la dimensión 2	30
Tabla N° 10 Categoría de la dimensión 3	31
Tabla N° 11 Categoría de la variable 2	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1	28
Figura N° 2 Frecuencia de la dimensión 1	29
Figura N° 3 Frecuencia de la dimensión 2	30
Figura N° 4 Frecuencia de la dimensión 3	31
Figura N° 5 Frecuencia de la variable 2	32

RESUMEN

La presente tesis investigó la relación entre las variables planteadas en la investigación en la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP en 2024. Se emplea un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional. Los resultados principales muestran una correlación positiva media de 0,810 entre ambas variables, respaldada por un valor de p menor a 0,05. Esto indica una relación significativa entre la variable 1 y 2 en el contexto estudiado. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar una comunicación interna efectiva para promover el compromiso de los empleados en la organización. En consecuencia, se recomienda a la dirección de la universidad fortalecer las prácticas de comunicación interna para mejorar el engagement laboral y, así, promover un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Palabras clave: Engagement laboral, vigor, dedicación, absorción y comunicación interna (CI).

ABSTRACT

The present thesis investigated the relationship between the variables proposed in the research in the Directorate of Academic Affairs of the UNAP in 2024. It employs a quantitative approach with a descriptive and correlational design. The main results show a moderate positive correlation of 0.810 between both variables, supported by a p-value lower than 0.05. This indicates a significant relationship between variable 1 and 2 in the studied context. These findings underscore the importance of fostering effective internal communication to promote employee engagement within the organization. Consequently, it is recommended that the university's management strengthen internal communication practices to improve labor engagement and thus promote a more productive and satisfying work environment.

Keywords: Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Internal Communication (CI).

INTRODUCCIÓN

La investigación actual examina la relación entre el compromiso laboral y la comunicación interna en la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP en 2024. Se origina en la necesidad de entender cómo la comunicación interna afecta la dedicación de los empleados en una institución académica específica. La comunicación interna juega un papel fundamental en la generación de un ambiente laboral favorable y eficiente, ya que influye directamente en la percepción del trabajo por parte de los empleados, su compromiso con la organización y su satisfacción laboral. La metodología utilizada es cuantitativa, permitiendo la recopilación de datos numéricos para analizar la relación entre las variables estudiadas. Se emplea un diseño descriptivo y correlacional para describir las variables relevantes y establecer la conexión entre el compromiso en el trabajo y la comunicación interna. Esto resalta la relevancia de una comunicación interna eficaz para potenciar el compromiso de los empleados en contextos académicos. Se recomienda fortalecer las prácticas de comunicación interna en la Dirección de Asuntos Académicos mediante políticas claras, canales efectivos y una cultura organizacional transparente y abierta. Además, se sugiere ofrecer capacitación en comunicación y fomentar una cultura de feedback constructivo para mejorar el desempeño laboral y el bienestar general de los empleados.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

El proposito principal de la investigación reciente fue establecer la conexión entre el compromiso laboral y la comunicación interna en la Empresa Industria Alimentaria Huacariz SAC, situada en Cajamarca en 2023. Se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño no experimental de profundidad estructural, adoptando un enfoque transversal debido a la manera en que se implementaron los instrumentos de medición. La muestra comprendió a 42 empleados de la empresa, a quienes se les administraron dos cuestionarios: uno con 17 ítems para evaluar el compromiso laboral y otro con 15 ítems para medir la comunicación interna. Después de analizar los datos recopilados, se aplicó la prueba Rho de Spearman, resultando en un coeficiente de correlación de 0.787 y con un nivel de significancia de 0.000 inferior al nivel de error establecido de 0.05. (Chávez & Espilco, 2024)

El propósito de este estudio fue establecer la relación entre el compromiso laboral y la comunicación interna en trabajadores del distrito de Ate durante el año 2023. Se utilizó un enfoque correlacional dentro de un diseño transversal no experimental, utilizando una muestra de 501 empleados de empresas privadas y públicas cuyas edades oscilaron entre los 18 y 45 años. Los resultados mostraron un valor de $p < 0,001$, lo que indica una asociación positiva entre el engagement laboral y la comunicación interna en la organización. Aunque el coeficiente de correlación de 0,356 reveló una correlación de magnitud baja. (Cajacuri & Egoavil, 2024).

El estudio buscó entender la relación entre el compromiso laboral y la comunicación interna en el personal administrativo de una universidad privada

en Arequipa en 2020. Se utilizó un diseño de investigación transversal no experimental con enfoque cuantitativo, evaluando a 326 colaboradores, de los cuales se tomó una muestra de 120. Tras el análisis de correlación de Pearson, se encontró una correlación significativa, positiva y moderada ($r = -0.528$; $p < 0.05$) entre la comunicación interna y el compromiso laboral (Galdos, 2021).

La investigación se realizó en la empresa Mercadotecnia Directa y Contact Center en Lima durante el año 2021, con el objetivo principal de investigar la relación entre la comunicación interna y el compromiso laboral en los trabajadores del centro de contacto. Este estudio se inscribe en la categoría de investigación aplicada, con un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional causal. La población de interés comprendió a 103 colaboradores de la empresa, de los cuales se escogió una muestra de 82 para participar en la encuesta. Se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert como herramientas de medición y se aplicaron estadísticos descriptivos junto con el modelo de Chi Cuadrado de Pearson para la evaluación de las hipótesis. Los resultados mostraron que el 1.2% de los colaboradores considera que la comunicación interna es muy adecuada, el 75.6% la percibe como adecuada y el 23.2% la califica como regular. En cuanto al compromiso laboral, el 6.1% de los colaboradores lo considera muy alto, el 63.4% alto y el 30.5% regular (Leureyros, 2021).

El objetivo principal de la investigación fue analizar la conexión entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso laboral en los profesores de la organización educativa Zarate de Huancayo durante la pandemia de COVID-19. El estudio se enfocó en un análisis cuantitativo con

un enfoque relacional, utilizando un diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal. La muestra consistió en 55 profesores de la institución educativa, a quienes se les administró la Escala de Satisfacción con la Comunicación Interna junto con un cuestionario específico. Los resultados revelaron una relación directa y altamente significativa entre las variables investigadas (Perez & Huamani, 2023).

1.2 Bases teóricas

A. ENGAGEMENT LABORAL

(Vera I. , 2020), los miembros de una organización muestran una notable energía y dedicación al desempeñar sus labores dentro del entorno laboral. También demuestran un compromiso significativo con los objetivos de la institución. Esto se traduce en un ambiente de trabajo armonioso y satisfactorio, lo que contribuye a crear un elemento positivo en el ambiente laboral.

(Cerdeña & Parada, 2018), señala que el compromiso laboral se define como un estado mental y emocional positivo y satisfactorio que los empleados demuestran a través de conductas vigorosas y dedicadas en las tareas asignadas para lograr los objetivos de la empresa. Este compromiso va más allá de ser algo temporal; se manifiesta como un estado persistente de afecto y compromiso cognitivo, que no depende de objetos materiales, situaciones o personas.

(Acuña-Hormazábal, Ganga-Contreras, Castillo, & Luengo-Martínez, 2022) se emplea para referirse al vínculo emocional o afectivo que los empleados

desarrollan con la empresa en la que trabajan, así como con las metas que asumen como propias.

Importancia del Engagement laboral

(Pérez-Juárez & Pedraza-Nájar, 2021) hace hincapié en que las organizaciones que buscan el éxito ponen especial atención en su capital humano, ya que son los empleados quienes impulsan el éxito de la institución. Por ello, es crucial que el personal mantenga un alto grado de compromiso con la empresa, pues su dedicación es fundamental para alcanzar los objetivos, llevar a cabo las tareas asignadas, colaborar en equipo y aplicar la creatividad.

(Vásquez, Inostroza, & Acosta, 2020), Se señala que las compañías deben tomar medidas para promover el desarrollo y preservar el compromiso, con el fin de contar con un equipo de trabajo que aporte un valor considerable a la organización.

Dimensiones del Engagement laboral

Vigor:

Esta dimensión destaca la alta energía y la capacidad mental de los empleados mientras realizan sus tareas en la empresa, incluso enfrentando dificultades. Al mencionar el vigor, se hace referencia a una energía que contrarresta el agotamiento, mostrando una disposición y persistencia para desempeñarse de manera óptima en la organización.

Dedicación:

Esta dimensión describe el nivel de compromiso laboral que exhibe un empleado en una empresa, caracterizado por emociones como entusiasmo, sentido de significado, motivación, desafío y orgullo por sus tareas. Al hablar de la dedicación, se hace referencia a una participación intensa en el trabajo y un profundo orgullo tanto por la organización como por las labores que realiza el trabajador, en contraposición al cinismo.

Absorción:

Esta dimensión se refiere a la profunda inmersión del empleado en su trabajo. Se trata de sentir que el tiempo pasa rápidamente en la organización y experimentar una cierta resistencia para dejar de realizar las actividades asignadas, ya que se disfrutan.

B. COMUNICACION INTERNA

(Cuenca & Verazzi, 2020), Esta comunicación surge debido a las nuevas demandas de las organizaciones, donde los líderes empresariales buscan crear un entorno empresarial dinámico y cambiante, además de retener a su talento más destacado.

Por otro lado, (De la fuente Chico, 2019), se reconoce como un elemento esencial dentro de cualquier empresa, involucrando diversas partes que pueden facilitar o complicar todo el proceso.

Finalmente, (Jiménez , Sánchez, & Rodríguez, 2021), Afirma que la comunicación es una herramienta de gestión fundamental para liderar, controlar y ajustar a las modificaciones dentro de una compañía. Ante situaciones éticas, administrativas o financieras, la comunicación interna facilita la transmisión de directrices claras a los miembros de la organización.

Dimensiones para medir la comunicación interna

Comunicación ascendente:

Para (Damián , Castillo, & Reyes, 2021), Se menciona que este tipo de comunicación comienza en los estratos inferiores de la estructura organizativa y se mueve de abajo hacia arriba. Por lo general, implica enviar mensajes a través de los canales establecidos para llegar a los departamentos o autoridades superiores, incluyendo sugerencias, quejas, dudas de los empleados sobre sus tareas, informes sobre el progreso de sus objetivos, entre otros temas.

Comunicación descendente

Según (Damián , Castillo, & Reyes, 2021), Este tipo de comunicación ocurre cuando los líderes de nivel superior envían mensajes a los niveles inferiores. Incluye información relacionada con tareas específicas o mensajes corporativos diversos. En este tipo de comunicación interna, los empleados comprometidos de los distintos departamentos mantienen una estrecha relación con los roles de menor jerarquía. Esto demuestra un conocimiento detallado de las tareas y su influencia en los colaboradores.

Comunicación horizontal:

Para (Damián , Castillo, & Reyes, 2021), Se hace referencia a esta forma de comunicación como comunicación horizontal, que busca conectar a las diferentes áreas y colaboradores para fomentar la integración funcional. Esto ayuda a cada empleado a ajustar su trabajo según las necesidades de los demás y de la organización en general. Favorece la comunicación entre profesionales y áreas similares. Sin embargo, al ser más informal, requiere

mayor dedicación y un ambiente de confianza para evitar que se perciba como una actividad opcional.

1.3 Definición de términos básicos

Absorción: Es el sentido de que el tiempo pasa rápidamente mientras se trabaja en la organización, y se experimenta cierta resistencia a detener las actividades en curso debido al disfrute que se siente al realizarlas (Petrone, 2021).

Clima laboral: Cada empleado experimenta esta percepción en relación con el entorno laboral dentro de su empresa. Esta percepción está influenciada por una variedad de factores, incluyendo aspectos físicos y emocionales dentro del lugar de trabajo, así como la calidad de las relaciones con los colegas, el nivel de motivación y el compromiso (Papic-Domínguez, 2020).

Comunicación ascendente: La comunicación ascendente genera un ciclo de retroalimentación positiva que fortalece el análisis de las relaciones internas suministra a la dirección los datos esenciales para crear métodos, sistemas y enfoques de trabajo apropiados (Vásquez, Inostroza, & Acosta, 2020).

Comunicación descendente: Este tipo de comunicación ocurre cuando los líderes de nivel superior envían mensajes a los niveles inferiores, abarcando información relacionada con tareas específicas o mensajes corporativos de diversa índole (Vásquez, Inostroza, & Acosta, 2020).

Comunicación horizontal: Esta forma de comunicación busca establecer vínculos entre las diferentes áreas y colaboradores, facilitando la unión de las áreas funcionales. Su propósito radica en simplificar las labores de distintas áreas operativas, previniendo la

duplicación de esfuerzos y promoviendo la colaboración (Vásquez, Inostroza, & Acosta, 2020).

Comunicación interna: Esta modalidad de comunicación se centra en el empleado o colaborador, y se origina como una solución a las múltiples necesidades que las empresas enfrentan al intentar motivar a su capital humano (Papic-Domínguez, 2020)

Engagement laboral: Se trata de un estado en el cual los empleados y miembros de una organización demuestran una notable energía al estar en su entorno laboral, mostrando una fuerte dedicación en sus labores. Asimismo, se comprometen con los objetivos de la institución, lo que refleja un ambiente de armonía y satisfacción en el trabajo (Acuña-Hormazábal, Ganga-Contreras, Castillo, & Luengo-Martínez, 2022).

Satisfacción laboral: Indica el grado de contento que experimenta un trabajador en relación con su entorno y las condiciones en las que desarrolla su labor. Este aspecto es crucial, dado que está estrechamente vinculado al éxito de la empresa, la excelencia en el trabajo y la rentabilidad (Petroni, 2021).

Relaciones interpersonales: La conexión entre dos o más individuos se establece a través de emociones, sentimientos, intereses compartidos, interacciones sociales y otros aspectos similares (Petroni, 2021).

Vigor laboral: El vigor y la agudeza mental en niveles elevados para afrontar las tareas asignadas en la empresa se mantienen a pesar de las dificultades que puedan surgir, demostrando una notable resistencia (Acuña-Hormazábal, Ganga-Contreras, Castillo, & Luengo-Martínez, 2022).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el engagement laboral y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.

Hipótesis Específica

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.

2.2 Variables y su operacionalización

- **Variable 1**

Engagement Laboral (EL)

- **Variable 2**

Comunicación interna (CI)

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Engagement Laboral	Se trata de un estado mental positivo y satisfactorio que los empleados manifiestan a través de su energía y compromiso en las tareas asignadas para lograr los objetivos de la empresa. (Vera I. , 2020)	Cualitativo	Vigor Dedicación Absorción	Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de la categorías	Medio de verificación
Comunicación interna	Se refiere a la comunicación que se inicia dentro de la empresa y está dirigida al ambiente interno que engloba a los empleados, la dirección, los accionistas, los sindicatos y otros grupos dentro de la empresa. (Cuenca & Verazzi, 2020)	Cualitativa	Comunicación Ascendente Comunicación Descendente Comunicación horizontal.	Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

Tipo de Investigación

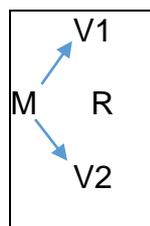
El método que se empleará será de naturaleza cuantitativa, y los resultados se mostrarán mediante datos numéricos con valores específicos; para (Hernández-Sampieri, 2018) la metodología cuantitativa busca alcanzar un objetivo definido y delimitado (planteamiento especificado) con un diseño concreto y limitado (diseño acotado).

Diseño de Investigación

Vamos a utilizar un diseño descriptivo y correlacional que no implica experimentación. En este diseño, describiremos las variables y dimensiones de nuestra investigación sin manipular las variables. Nos enfocaremos en observar cómo se relacionan estas variables para comprender mejor su interacción. El diseño correlacional nos permitirá explicar e identificar el nivel de conexión entre las variables analizadas, buscando entender la naturaleza de estas relaciones.

El esquema para este diseño es el siguiente:

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra, trabajadores de la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos 2024

V1: Engagement laboral

V2: Comunicación interna

r = relación entre variables

3.2 Diseño muestral

Población

La población está conformada por 18 trabajadores de la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP Iquitos.

Muestra

Sera censal, será el total de la población por ser pequeña. Total 18 trabajadores.

Criterios de selección

Inclusión:

Todos los trabajadores que se encuentra laborando

Exclusión:

Aquellos que se encuentran de vacaciones, o los que no tienen deseo de participar.

3.3 Procedimientos de recolección de datos

- **Técnica**

Se utilizará el método de encuesta como herramienta, lo que permitirá recopilar información relevante mediante la elaboración de preguntas que

cubren los aspectos y dimensiones a estudiar, con opciones de respuesta predefinidas. Esto facilitará el análisis de los resultados mediante la utilización de técnicas estadísticas.

- **Instrumento**

La técnica empleada para recolectar la información será a través de un cuestionario que incluye preguntas organizadas en una escala de evaluación de 5 puntos, conocida como escala de Likert.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

Los datos de las encuestas se tabularán en Excel y se analizarán estadísticamente con SPSS 26, utilizando técnicas descriptivas e inferenciales. Estos resultados se integrarán en el informe final del estudio.

3.5 Aspectos éticos

Se llevará a cabo un riguroso examen para asegurar que no haya dilemas éticos presentes. Los participantes serán debidamente informados sobre la privacidad de sus datos, asegurando que la información recopilada en las encuestas sea utilizada exclusivamente para el análisis y la explicación de los aspectos clave de la investigación actual. Además, se garantizará la adecuada atribución de la autoría de los artículos e investigaciones, siguiendo el formato APA y reconociendo adecuadamente a cada autor.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Luego de recolectar la información a través de las encuestas, introducimos los datos recopilados en el software estadístico SPSS versión 26 para generar los resultados detallados a continuación:

Tabla N° 1 Estadística de la fiabilidad de la Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	17

Según la escala de confiabilidad, el coeficiente de confiabilidad para la variable 1, Engagement laboral, en la Tabla N° 1 es de 0.916, indicando un nivel de confianza muy elevado en los casos analizados.

Tabla N° 2 Estadística de la fiabilidad de la Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	15

Según la escala de confiabilidad, el coeficiente de confiabilidad para la variable 2, Comunicación interna (CI), en la Tabla N° 2 es de 0.882, lo que indica un nivel de confianza muy elevado en los casos analizados.

Tabla N° 3 Correlación de las variables

Correlaciones

		Variable 1: Engagement Laboral (EL)	Variable 2: Comunicación interna (CI)
Variable 1: Engagement Laboral (EL)	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Variable 2: Comunicación interna (CI)	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

En la Tabla N° 3 se muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.810, lo que señala una correlación positiva moderada. La significancia bilateral (sigma) tiene un valor de 0.000, indicando que el Valor p calculado es menor que 0.05. Esto valida la hipótesis alternativa (Ha) y confirma la validez de la hipótesis en cuestión.

Tabla N° 4 Correlación de la dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2

Correlaciones

		Dimensión 1: Vigor	Variable 2: Comunicación interna (CI)
Dimensión 1: Vigor	Correlación de Pearson	1	,642**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	18	18
Variable 2: Comunicación interna (CI)	Correlación de Pearson	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	18	18

En la Tabla N° 4 se presenta un coeficiente de correlación de Pearson de 0.642, evidenciando una correlación positiva moderada. El Valor p obtenido es menor que 0.05, concretamente 0.004, lo que respalda la validez de la hipótesis planteada.

Tabla N° 5 Correlación de la dimensión 2 de la variable 1 con la variable 2

		Dimensión 2: Dedicación	Variable 2: Comunicación interna (CI)
Dimensión 2: Dedicación	Correlación de Pearson	1	,880**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Variable 2: Comunicación interna (CI)	Correlación de Pearson	,880**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

En la Tabla N° 5 se registra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.880, indicando una correlación positiva moderada. La significancia bilateral (sigma) es de 0.000, lo que implica que el Valor p calculado es inferior a 0.05. Esto ratifica la validez de la hipótesis alternativa (Hi) y su aceptación.

Tabla N° 6 Correlación de la dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2

		Dimensión 3: Absorción	Variable 2: Comunicación interna (CI)
Dimensión 3: Absorción	Correlación de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Variable 2: Comunicación interna (CI)	Correlación de Pearson	,712**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

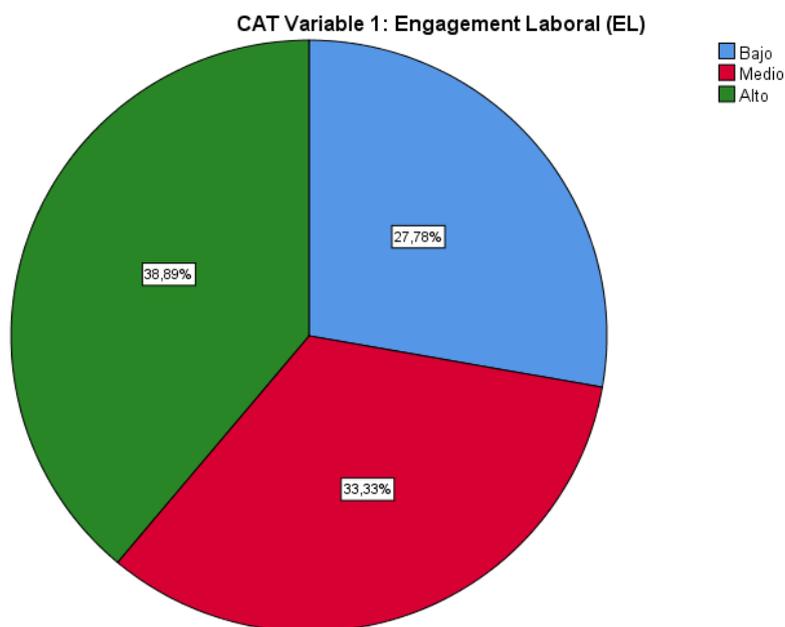
En la Tabla N° 6 se exhibe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.712, indicando una correlación positiva moderada. La significancia bilateral (sigma) es de 0.001. Dado que el Valor p calculado es menor que 0.05, se corrobora la aceptación de la hipótesis alternativa (Hi).

Categorías y frecuencias

Tabla N° 7 Categoría de la Variable 1

CAT Variable 1: Engagement Laboral (EL)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	27,8	27,8	27,8
	Medio	6	33,3	33,3	61,1
	Alto	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1

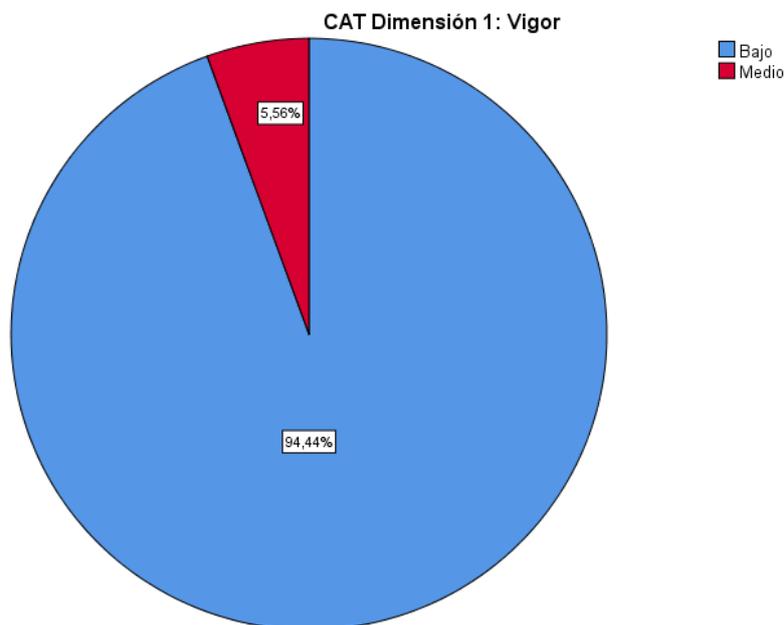


En la Tabla N° 7 y Figura N° 1, se observa que, según el promedio de las respuestas de los encuestados en relación con la variable 1, Engagement laboral, el 27,8% (5 personas) perciben que el engagement laboral de la dirección es bajo, mientras que otro 33,3% (6 personas) lo considera en el rango medio. Por otro lado, el 38,9% (7 personas) lo sitúa en la categoría alta.

Tabla N° 8 Categoría de la Dimensión 1

CAT Dimensión 1: Vigor					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	94,4	94,4	94,4
	Medio	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Figura N° 2 Frecuencia de la dimensión 1

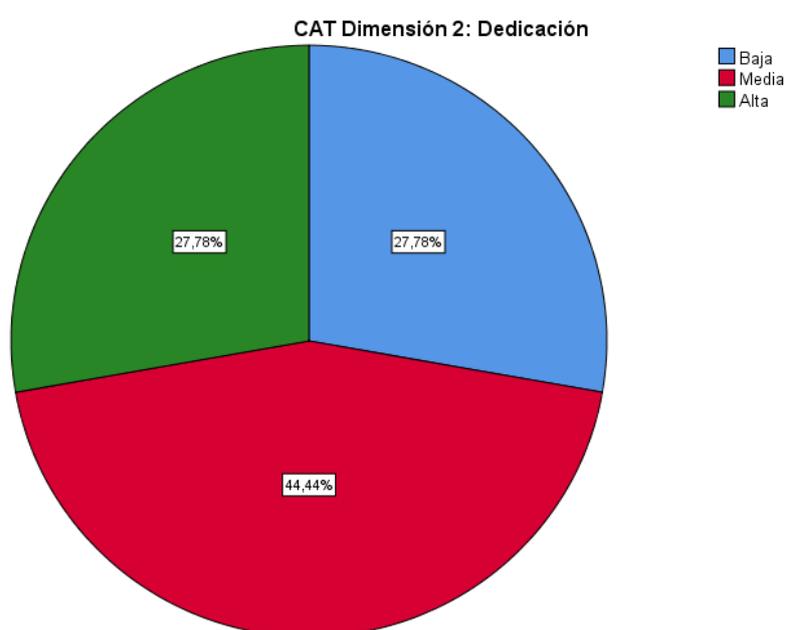


En la Tabla N° 8 y Figura N° 2, se observa que, según el promedio de las respuestas de los encuestados en relación con la Dimensión 1: Vigor, el 94,4% (17 personas) considera que la dimensión Vigor en la dirección es baja, mientras que el 5,6% (1 persona) la sitúa en el rango medio.

Tabla N° 9 Categoría de la dimensión 2

		CAT Dimensión 2: Dedicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	27,8	27,8	27,8
	Media	8	44,4	44,4	72,2
	Alta	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Figura N° 3 Frecuencia de la dimensión 2

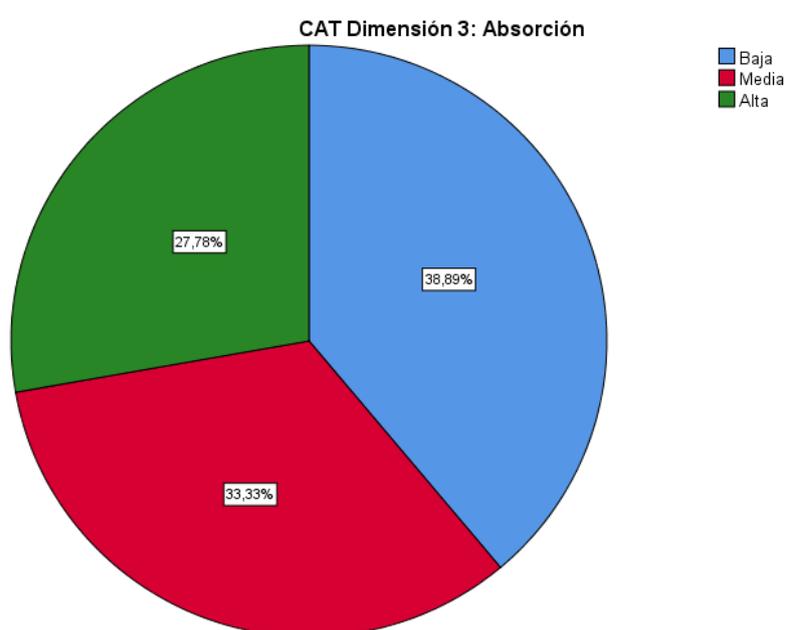


La Tabla N° 9 y Figura N° 3 muestran la media de las respuestas de los encuestados acerca de la Dimensión 2: Dedicación. Según estos resultados, el 27,8% (5 personas) opina que la dedicación en la dirección es baja, el 44,4% (8 personas) la ubica en el nivel medio, y el 27,8% (5 personas) la evalúa como alta.

Tabla N° 10 Categoría de la dimensión 3

		CAT Dimensión 3: Absorción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	38,9	38,9	38,9
	Media	6	33,3	33,3	72,2
	Alta	5	27,8	27,8	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Figura N° 4 Frecuencia de la dimensión 3



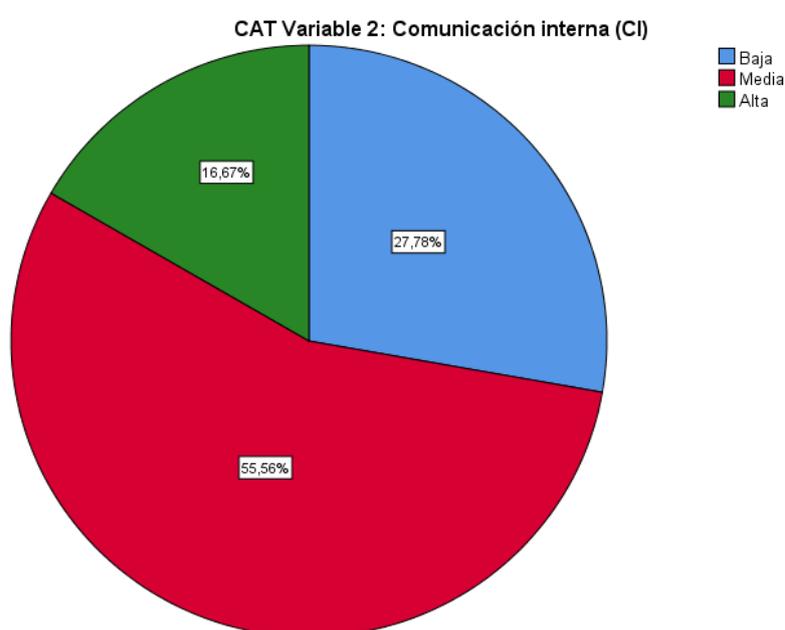
En la Tabla N° 10 y Figura N° 4 se especifica la media de las respuestas de los encuestados acerca de la Dimensión 3: Absorción. De acuerdo con estos datos, el 38,9% (7 personas) opina que la absorción en la empresa es baja, el 33,3% (6 personas) la ubica en el nivel medio, y el 27,8% (5 personas) la evalúa como alta.

Tabla N° 11 Categoría de la variable 2

CAT Variable 2: Comunicación interna (CI)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	27,8	27,8	27,8
	Media	10	55,6	55,6	83,3
	Alta	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Figura N° 5 Frecuencia de la variable 2



En la Tabla N° 11 y Figura N° 5 se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados respecto a la variable 2: Comunicación interna (CI). De acuerdo con estos resultados, el 27,8% (5 personas) percibe que la comunicación interna en la empresa es baja, el 55,6% (10 personas) la coloca en el rango medio, y el 16,7% (3 personas) la evalúa como alta.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la investigación de (Cajacuri & Egoavil, 2024) Los resultados revelaron un valor de p menor a 0,001, indicando una relación positiva significativa entre el Engagement laboral y la Comunicación Organizacional Interna, ya que este valor es inferior al estándar de 0,05. Además, se observó un coeficiente de correlación de 0,356, que señala una correlación de nivel bajo. En consecuencia, hay una relación positiva pero baja entre estas variables, sugiriendo que un mayor engagement está asociado con una mejora en la comunicación entre los trabajadores

Después de analizar los datos recolectados y aplicar la prueba de Rho de Spearman, el estudio de (Chávez & Espilco, 2024) se identificó un coeficiente de correlación de ($r = 0.787$) con un nivel de significancia ($p = 0.000$), por debajo del nivel de error establecido de 0.05. Esto señala una relación directa y altamente significativa entre el compromiso laboral y la comunicación interna.

En la investigación de (Galdos , 2021) Después de utilizar los instrumentos y realizar según el análisis de correlación de Pearson, se encontró una relación significativa, positiva y moderadamente fuerte ($r=0.528$) entre la comunicación interna y el compromiso laboral. Estos hallazgos fueron respaldados por el 91.7% de los participantes en la encuesta, quienes reportaron un nivel de comunicación interna "bueno", respaldado por prácticas de comunicación efectivas y feedback. Asimismo, el compromiso laboral fue calificado como "promedio" por el 56.7% de los empleados encuestados.

Nuestro estudio sobre la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP, año 2024, Se muestra una relación moderadamente fuerte y significativa entre el compromiso laboral y la comunicación interna, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.810. Al comparar estos resultados con la información previa, se pueden identificar similitudes y diferencias significativas.

Por ejemplo, en el estudio de (Cajacuri & Egoavil, 2024), se identificó una asociación positiva entre el engagement laboral y la comunicación interna dentro de la organización, aunque el coeficiente de correlación fue inferior (0.356), indicando así una correlación positiva pero de menor intensidad en comparación con la encontrada en la investigación actual

Por otro lado, el estudio de (Chávez & Espilco, 2024) se evidenció una fuerte y significativa correlación entre el engagement laboral y la comunicación interna en los colaboradores de una empresa en Cajamarca, con un coeficiente de correlación de 0.787. Aunque la relación es similar en cuanto a dirección, la magnitud de la correlación es ligeramente menor que la observada en la presente investigación.

Mientras que en el estudio de (Galdos , 2021), se detectó una relación significativa, positiva y de moderada magnitud entre la comunicación interna y el compromiso laboral, con un coeficiente de correlación de 0.528. Aunque este coeficiente es más bajo que el observado en este estudio actual, confirma la presencia de una conexión positiva entre ambas variables. Una fortaleza de este estudio radica en su enfoque en un contexto específico, lo que brinda información relevante para esa área en particular. No obstante, una posible

limitación podría ser la falta de comparación con otros departamentos o instituciones similares para evaluar la generalización de los resultados. Desde una perspectiva teórica, estos resultados refuerzan la idea de la interrelación entre el engagement laboral y la comunicación interna, lo que puede influir en el desempeño y la satisfacción laboral. En términos prácticos, sugieren que mejorar la comunicación interna puede aumentar el engagement laboral y viceversa, lo que podría conducir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

La investigación en la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP en 2024 confirma una relación significativa y moderadamente fuerte entre el compromiso laboral y la comunicación interna, destacando la importancia de estas variables para el funcionamiento efectivo de la organización.

- 1.** La hipótesis H1 de la investigación, que planteaba una relación significativa entre la dimensión vigor y la comunicación interna, se confirma con un coeficiente de correlación positivo, aunque de intensidad moderada. Esto sugiere que un mayor nivel de vigor en los trabajadores está asociado con una mejora en la comunicación interna en la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP.
- 2.** La hipótesis H2 también se confirma, mostrando una relación significativa entre la dimensión dedicación y la comunicación interna. Este hallazgo resalta la importancia de la dedicación de los empleados en el contexto de la comunicación interna dentro de la organización estudiada.
- 3.** La hipótesis H3, que postulaba una relación significativa entre la dimensión absorción y la comunicación interna, también se respalda con los resultados obtenidos. Esto indica que la absorción de los trabajadores en sus tareas laborales está relacionada de manera significativa con la calidad de la comunicación interna en la Dirección de Asuntos Académicos de la UNAP.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Para mejorar tanto el engagement laboral como la comunicación interna, se sugiere promover la transparencia, establecer canales de comunicación efectivos, fomentar la participación y el feedback (retroalimentación), ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento, crear un entorno laboral positivo y definir metas claras. Al implementar estas recomendaciones, la Dirección de Asuntos Académicos puede fortalecer la conexión entre el engagement laboral y la comunicación interna, lo que contribuirá a un ambiente laboral más productivo, colaborativo y satisfactorio para todos los integrantes del equipo.

Recomendaciones específicas:

- 1.** Para mejorar la dimensión de vigor, es crucial implementar estrategias centradas en el liderazgo inspirador, el desarrollo profesional, un ambiente laboral positivo, metas claras, participación de los empleados y comunicación abierta. Siguiendo estas recomendaciones, la dirección puede crear un entorno laboral dinámico y estimulante que motive y energice a sus empleados, lo que puede resultar en un mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral.
- 2.** Para mejorar la dimensión de dedicación, es necesario implementar estrategias que contribuyan a crear un ambiente laboral positivo donde se reconozca y valore el esfuerzo de los empleados. Esto implica impulsar su desarrollo profesional, mantener una comunicación abierta y transparente. Además, se debe promover un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados. Al seguir estas recomendaciones, la dirección puede crear un entorno que motive, comprometa y valore a los empleados, lo que

resultará en una mayor productividad, satisfacción laboral y éxito institucional en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

3. Para mejorar la absorción en la Dirección de Asuntos Académicos, se recomienda enfocarse en clarificar las expectativas, ofrecer capacitación, establecer procesos de integración efectivos, fomentar la comunicación abierta, promover la colaboración, reconocer el aprendizaje y proporcionar recursos adecuados. Estos aspectos están interconectados para crear un entorno donde los empleados puedan entender sus roles, recibir la formación necesaria, integrarse eficazmente, estar informados, trabajar en equipo, sentirse valorados por su aprendizaje y contar con los medios para desempeñarse eficientemente

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acuña-Hormazábal, A., Ganga-Contreras, F., Castillo, J., & Luengo-Martínez, C. (03 de Mayo de 2022). Investigaciones sobre engagement y burnout: una aproximación teórica en tiempos de Covid-19. *Telos*, 24(2). doi:<https://doi.org/10.36390/telos242.10>
- Cajacuri , G., & Egoavil, O. (2024). *Engagement laboral y comunicación organizacional interna en trabajadores del distrito de Ate, 2023*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134337>
- Cerda, H., & Parada, M. (2018). *Tesis: "Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COOPELAN Ltda.* Universidad de Concepción. Los Ángeles: Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Galle%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Chávez , K., & Espilco, M. (2024). *Engagement laboral y comunicación interna de los trabajadores de la empresa industria alimentaria huacariz sac, Cjamarca 2023*. Tesis de Licenciatura, Unuiversidad Privada Antonio Guillermo Urrelo , Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/3080>
- Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total estrategia, prácticas y casos*. Editorial UOC, S.L.
- Damián , J., Castillo, E., & Reyes, C. (06 de Julio de 2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/>
- De la fuente Chico, C. (2019). *Marketing Interno y Comunicación en la Empresa*. Elearning, S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Marketing_interno_y_comunicaci%C3%B3n_en_la/eXfIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Galdos , L. (2021). *Relación entre engagement laboral y comunicación interna en los administrativos de una universidad privada de Arequipa en el año 2020*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa Maria, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10906>
- Guerrero, M. (2019). *Tesis: "La comunicación interna: una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización"*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Obtenido de <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5e3aab4829995269a877b149>

- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En M. T. Paulina. Mexico: Mc graw hill education.
- Jiménez , K., Sánchez, S., & Rodríguez, J. (09 de 03 de 2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual universidad Católica del Norte*(63). Obtenido de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1261>
- Leureyros, C. (2021). *Comunicación interna y su relación con el engagement laboral en la empresa Mercadotecnia Directa y Contact Center, Lima 2021*. Tesis de Licenciatura , Universidad Cesar Vallejo, Callao-Llma. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81052/Leureyros_VCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lupano, M., Castro, A., & Fernandez, M. (11 de 2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *CONICET*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/74292>
- Papic-Domínguez, K. (Julio-Diciembre de 2020). Medios de comunicación organizacional interna en colegios públicos, Chile. *Alteridad Revista de Educación, 15*(2). Obtenido de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2020.08>
- Perez, A., & Huamani, J. (2023). *Tesis: "Satisfacción con la comunicación interna y engagement laboral en docentes de la Organización Educativa Zarate de Huancayo, en tiempos de COVID-19*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Huancayo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/10394>
- Pérez-Juárez, J., & Pedraza-Nájjar, X. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos, 11*(1), 37-53. doi: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía , 36*(2). doi:<https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pupo , B. (2018). *Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico*. Tesis de doctorado, Universidad de Holguin, Holguin. Obtenido de <https://repositorio.uho.edu.cu/bitstream/handle/uho/8551/Beatriz%20Pupo%20Guisado%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sikula, A. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. *Universitaria de Investigación*, 595.
- Toro Álvarez, F. (2010). *Clima Organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel.
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2020). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millenials en Chile. *Revista de Psicología*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26469737001>
- Vera , I. (2020). *El Engagement Como Alternativa Al Bournout*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_Engagement_Como_Alternativa_Al_
- Vera, I. (2020). *El Engagement Como Alternativa Al Burnout. Independently Published*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_Engagement_Como_Alternativa_Al_Burnou/MmiTzQEACAAJ?hl=es
- Verazzi, L., Padrós , L., & Vallmajó, C. (2022). *Comunicación interna de pandemia*. UOC, S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_interna_de_pandemia/eRFkEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procedimiento	Instrumento de recolección
<p style="text-align: center;">ENGAGEMENT LABORAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA IQUITOS 2024</p>	<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el engagement laboral y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación entre la dimensión vigor y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión dedicación y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dimensión absorción y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el engagement laboral y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024.</p> <p>Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y la comunicación interna en la Dirección de asuntos académicos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos 2024</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación</p> <p>No experimental, corte transversal, descriptiva, correlacional</p>	<p>Población: La población está conformada por 18 trabajadores de la Dirección de asuntos académicos de la UNAP Iquitos</p> <p>Muestra: Sera censal total .18 trabajadores.</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario dirigido a trabajadores sobre

Escala de UWES-17 para medir el Engagement Laboral

Estimado colaborador de la Dirección de asuntos académicos de la UNAP Iquitos, esperamos su apoyo respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.

1. Nunca, 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre, 5. Siempre

N°	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: VIGOR						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
5	Soy muy persistente en mi trabajo.					
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
DIMENSION 2: DEDICACIÓN						
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Mi trabajo me inspira.					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11	Mi trabajo es retador.					

DIMENSION 3: ABSORCIÓN						
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Me “dejo llevar” por mi trabajo.					
16	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.					

Cuestionario para medir la comunicación interna

Muy buenos días/tardes, estimado colaborador, esperamos tu colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, la información es totalmente anónima.

Lee con detenimiento y contesta las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Ítems		Opciones				
Nº	Dimensión 1: Comunicación descendente	1	2	3	4	5
1	Recibe retroalimentación, por parte de su jefe sobre su desempeño.					
2	Recibe toda la información necesaria para poder realizar eficientemente tu trabajo.					
3	Recibo instrucciones claras por parte de mi jefe.					
4	Recibo información oportuna por parte de mi jefe.					
5	Los jefes de la empresa me dan la libertad y confianza suficiente para poder debatir temas institucionales.					
Nº	Dimensión 2: Comunicación ascendente	1	2	3	4	5
6	Suelo informar a mi jefe inmediato superior sobre sus tareas realizadas para el cumplimiento de objetivos de la empresa.					
7	Los comentarios o sugerencias que les hago a mis superiores son tomados en cuenta.					
8	Comparto mis inquietudes con mi jefe inmediato superior para aclarar ciertos puntos de una determinada situación.					
9	Comunico a mi jefe sobre los aspectos que dificultan mi trabajo.					
10	Mi jefe inmediato superior me ofrece confianza para hablar algunos problemas de carácter personal.					

N°	Dimensión 3: Comunicación horizontal	1	2	3	4	5
11	Percibo una atmosfera de confianza entre mis compañeros de área					
12	Suele haber integración y coordinación con mis compañeros de área para la solución de algún problema en las tareas asignadas.					
13	La comunicación con mis compañeros de diversas áreas es de manera abierta y respetuosa.					
14	Coordino con mis compañeros de área para el desarrollo ordenado de nuestras labores.					
15	Puedo confiar que la información es completa cuando solicito a un compañero de área para el desarrollo de mis funciones.					

3. Consentimiento informado

Yo....., acepto participar voluntariamente en el estudio **ENGAGEMENT LABORAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA IQUITOS 2024**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Investigadora:

Lugar y Fecha: