



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación interna y engagement de los docentes en la Institución
Educativa “José Toribio Polo”, Ica, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Luisa Margarita Olaechea Vásquez (ORCID: 0000-0003-2169-9845)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi Madre Raquel, a mis hijos Luis, Martin, Madelaine, Piero, Max y Brando por su apoyo en mi formación profesional, ánimo y motivación constante.

Agradecimiento

A Dios, por darme el don de la vida y fe cristiana.

A todos los docentes por sus enseñanzas y orientaciones.

A la Doctora Francis, por su asesoramiento en la realización de la investigación

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Luisa Margarita Olaechea Vásquez con DNI N°21496270, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Comunicación interna y engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 23 de julio del 2020



Luisa Margarita Olaechea Vásquez

DNI N°21496270

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada Comunicación interna y engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación



Luisa Margarita Olaechea Vásquez

DNI N°21496270

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Población y muestra	11
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
2.4. Procedimiento	12
2.5. Procedimiento	12
2.6. Aspectos éticos	12
III. Resultados	13
3.1. Descripción de resultados	13
3.2. Resultados correlacionales	15
IV. Discusión	16
V. Conclusiones	18
VI. Recomendaciones	19
Referencias	20
Anexos	28

Anexo 3: Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Instrumentos

Anexo 5: Certificados de validación

Anexo 6: Confiabilidad

Anexo 7: Base de datos

Anexo 8: Constancia de aplicación del instrumento

Anexo 9: Acta de turnitin

Anexo 10: Dictamen

Anexo 11: Evidencia fotográfica

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de confiabilidad de las variables: Comunicación interna y engagement	12
Tabla 2. Nivel de la variable comunicación interna y dimensiones	13
Tabla 3. Niveles de la variable engagement y dimensiones	14
Tabla 4. Sistema de hipótesis de la investigación	15

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable comunicación interna y dimensiones	13
Figura 2. Niveles de percepción de la variable engagement y dimensiones	14

Resumen

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019. La población censal fue de 80 docentes. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel, correlacional. Los resultados obtenidos fueron que la comunicación interna se relaciona directa ($Rho=0,782$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Comunicación, interna, engagement, federación, docentes

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between internal communication and teacher engagement in the José Toribio Polo Educational Institution, Ica, 2019. The census population was 80 teachers. The research approach was quantitative of basic type, its design and level, correlational. The results obtained were that internal communication is directly related ($Rho = 0.782$) and significantly ($p = 0.000$) with the involvement of teachers in the José Toribio Polo Educational Institution, Ica, 2019, the alternative hypothesis is accepted and the Ratio is high.

Keywords: Communication, internal, engagement, federation, teachers

I. Introducción

Actualmente toda organización o institución para poder desarrollarse y cumplir con los objetivos trazados requiere de un factor importante como es la comunicación. Pero en realidad no existe una comunicación eficiente entre los directores y los trabajadores de las instituciones, puesto que se presentan problemas de malos entendidos, deficiente comunicación interna. Al respecto, Mayo (2014) señaló que los problemas que predominan son la mala comunicación interna, deficiente organización del trabajo y la desmotivación laboral.

La Asociación de Directivos de Comunicación Interna (2010), reportó que la importancia de contar con un departamento y un adecuado plan de comunicación. Para Shaufeli et al. (2012) refiere que la única manera de lograr los objetivos de la organización son delinearlos a planes de acción reales.

En este sentido la comunicación interna cumple un rol importante en toda organización, según Balarezo (2014), se entendería como un eje fundamental ante la globalización, la calidad y la competitividad. Según Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2016) se entiende como eje que facilita la evolución de la institución. Balarezo (2014) ratificó que los mensajes prestan a demostrar mayor referencia sobre el perfil de la organización. Adicional a ello Fernández (2005), afirmó al tratarse de un consolidado de estrategias enfocadas a dinamizar el flujo de información tendrá repercusión en los actores de la empresa. Por otro lado, con respecto al engagement, Juárez (2015) mencionó es el estado de sentimiento y energías que sienten los trabajadores, es por ello que la comunicación interna y el engagement son dos aspectos primordiales que ayudaran a impulsar el capital humano dentro de las empresas. En el Perú se ha dado importancia a la comunicación como una herramienta estratégica entre los trabajadores con la finalidad de potenciar el engagement dentro de toda institución. Al respecto, Charry (2018) mencionó que todas instituciones del sector público tienen un deficiente nivel de comunicación, influyendo en el clima organizacional, sin embargo, para Orozco (2012) la falencia de indicadores adecuados no permite monitorear resultados.

En las instituciones del Estado Peruano adolecen de engagement y de comunicación entre los colaboradores de la organización ocasionada por una deficiente organización lo

que genera desmotivación, descoordinación de los docentes. A nivel local podemos evidenciar que existen inconvenientes de comunicación interna entre los profesores y los directivos percibiendo un ambiente laboral sopesado con el trabajo en la institución, ello se refleja en los estados de ánimo de cada docente, en las actitudes, en la disposición para el trabajo, en las relaciones cada vez más decaídas entre docentes y el desenvolvimiento en su desempeño laboral. Con respecto al engagement se pudo evidenciar que no existe un buen compromiso laboral entre docentes, desmotivados para realizar sus labores, poco entusiasmo, sólo trabajan las horas establecidas sin que exista compromiso con la institución educativa.

Pérez y Pedraza (2018) siendo el objetivo principal analizar la importancia del work engagement y su relación con la comunicación, el liderazgo y el uso de TIC, las cuales tienen repercusión en el comportamiento de los trabajadores. Siendo un estudio descriptivo-mixto y para la explicación de la información del estudio realizado 45 colaboraron. Los reportes señalaron incidencia de las dos variables en lo que respecta al compromiso asumido por los trabajadores. Finalmente se concluyó que, si existe relación cercana entre el compromiso laboral, el liderazgo y el empleo de las TIC. Se coincide con el autor cuando menciona que es necesario contar con una comunicación apropiada que parte del líder lo cual debe ser positiva para motivar y comprometer a sus trabajadores. Esta comunicación va más allá de una transmisión de información.

Sin embargo, Berthe (2017) siendo su objetivo estudiar el impacto de la comunicación interna de los empleados en las estructuras familiares pequeños a través de los ejemplos de un holandés y una empresa de comercio de madera suiza. La investigación descriptiva-correlacional abordó a 23 personas como muestra lo que permitió recoger información. Los reportes obtenidos demostraron que la inferencia de la comunicación en la organización. Finalmente se concluyó que en ambas variables presentar un factor de calidad el cual es percibido por los empleados. Coincide con la autora quien considera que la comunicación interna permite a los empleados asumir un compromiso gracias a la información que perciben del entorno. Al respecto, Wills (2017) considero de interés evaluar la interrelación de las variables entre empleados de una universidad ecuatoriana. En lo referido a la metodología fue diseño descriptivo- correlacional realizado en tres fases con la aplicación de dos instrumentos entre ellos un cuestionario a 156 empleados. Al final se interpretó la relación existente, es necesario que

los supervisores centren su atención en la comunicación interna la cual le servirá de apoyo en la percepción y compromiso de los trabajadores. Se coincide con el autor cuando menciona que toda organización está fuertemente influenciada por la apreciación de los trabajadores en lo que respecta a la Comunicación y esta va a permitirle experimentar mayor compromiso con su trabajo si la información que le brindan es la adecuada.

Por otro lado, O Neil (2015)” siendo el objetivo determinar cuáles son los canales de la comunicación interna en los Emiratos Árabes Unidos que ayudan a desarrollar en los trabajadores un compromiso de trabajo. Se encuestó a 78 empleados. Al final se llegó a la conclusión que la comunicación interna impulsa el compromiso en los empleados ya que es una forma de conectar una organización con sus empleados generacional y culturalmente diferentes entre sí. Se coincide con lo expuesto por el autor cuando menciona que la clave para que los empleados se comprometan con su trabajo depende de una correcta comunicación interna impartida por el líder de la organización. Según Karanges (2014) siendo el objetivo responder al impacto del compromiso interno de los empleados. Para ello se aplicó la encuesta a 54 personas. Obteniendo como consecuencia ambas variables se relacionan entre sí por ello la importancia de establecer vínculos que fortalezcan la comunicación. Finalmente se concluyó que los modelos de efectos indirectos brindan información relevante sobre la coherencia entre la comunicación interna y el compromiso asumido por los empleados. Con lo referido por el autor se concuerda en lo importante que es la comunicación interna la cual debe ser positiva para que el empleado adquiera un compromiso con la empresa en la que labora.

Trabajos nacionales, Ríos (2017), siendo su finalidad medir las posibles relaciones entre la comunicación interna y el manejo de conflictos del personal. Luego con la aplicación de la encuesta a 179 trabajadores de dicha universidad, se obtuvo como resultado una relación estrecha de variables para un buen manejo de las situaciones conflictivas. Finalmente se concluyó que la comunicación interna en esta universidad es adecuada gracias a la identificación oportuna de las situaciones de conflicto y su solución inmediata. Se concuerda con la autora que la comunicación interna es la clave para saber cómo actuar frente a situaciones de conflicto con el personal administrativo. Según Mori (2017) siendo su objetivo establecer la influencia entre la comunicación interna y el engagement de los trabajadores de la empresa la Paesana S.A.C., Tarapoto 2017. Fue descriptivo-correlacional causal, se aplicó a 25 trabajadores la encuesta. Se obtuvo que

existía una correlación positiva con cierto grado de significancia. Al final se llegó a la conclusión que hay entre variable relación positiva a pesar de ello existe una inadecuada comunicación interna debido a la mala distribución de los bienes que brinda la discoteca Anaconda. Se concuerda con el autor cuando refirió que a mayor comunicación interna el compromiso por parte de los trabajadores también será mayor.

Sin embargo, Arcila (2017), siendo su objetivo establecer la relación existente de las variables entre administrativos y docentes. El estudio correlacional se aplicó un cuestionario a 35 personas y se contó con un formato de observación. Determinando que la responsabilidad de brindar información es el director quien lo difunde a través de diversos canales la cual debe ser fluida para crear un ambiente de confianza que ayudara a que los trabajadores se identifiquen con su centro de trabajo. Concluyendo la existencia de una moderada relación, por ello se concuerda con el autor cuando menciona que la comunicación interna es importante y favorable para lograr que los trabajadores se sientan identifiquen y comprometan con su centro de trabajo.

Por otro lado, Silva (2017), indago sobre la relación en el área administrativa, con un método descriptiva-correlacional, no experimental mediante la utilización de dos cuestionarios tomados a 850 trabajadores. Se estableció la existencia positiva y muy significativa en cuanto al grado de confianza. Efectivamente, es la comunicación interna el vehículo que permitirá desarrollar en empleados un espíritu de compromiso y colaboración con su centro de trabajo. Para Aréstegui (2015), siendo su objetivo evaluar el papel asignado al proceso comunicativo de la ONG como promotor del engagement social en la juventud limeña de alta y baja condición social. Se utilizó instrumentos que fueron aplicados a 21 colaboradores. Se concluyó que la falta de un plan estratégico que promueva la comunicación interna efectiva dificulta que los trabajadores se sientan comprometidos con su centro de trabajo. Se coincide con el autor cuando refiere la importancia de que en toda institución o empresa debe tener un plan comunicacional que promueva el espíritu de compromiso en sus trabajadores o empleados.

En teorías asociadas a la variable comunicación interna se definió según De Castro (2016) refirió es una agrupación de actividades dentro de una institución y surge de la necesidad de relacionarse con los individuos. Almenara (2014) definiría como una agrupación de significados relacionados con la institución y los trabajadores por lo cual es necesario contar con plan estratégico comunicacional por ello para este autor la comunicación interna es la manera como se relaciona cada uno de las características de

sus trabajadores lo cual determinará la manera como se lleva a cabo la comunicación. Por su parte Berceruelo (2011) refirió es un recurso muy importante y por ende principal en pos del desarrollo de la institución, dado que engloba todo lo que implica un proceso de comunicación. Por ello es necesario que el líder de la empresa es el principal gestor de ella y es su obligación mantenerla óptima y positiva.

Por otro lado, Arizcuren (2011) nos dice es un proceso que a través de la forma de mensaje se traslada de una persona a otra o de un grupo a otro con el propósito de transmitir e intercambiar información entre ellos en un contexto situacional por ello se entiende como un permanente proceso circular en todas las personas interactúan por tal razón esta comunicación debe ser transversal para que todos los involucrados participen. Así mismo, Marchiori (2011) refirió es un proceso complejo, multidimensional y fundamental para el crecimiento de las instituciones. Mientras que Tessi (2015) señaló que pretende comunicar a los colaboradores sobre el acontecer en la institución, es decir que no solo busca transmitir información sino promover la colaboración de los trabajadores.

En tal sentido Bustinduy (2010) refirió es importante para el buen funcionamiento de la empresa ya que involucra a todos los trabajadores de la misma quienes trabajarán de forma coordinada y transmitirán a los clientes y proveedores lo que perciben. Finalmente se infiere como proceso en el que interactúan todas las personas de una empresa la cual debe ser positiva para promover un compromiso con su trabajo. Entre los enfoques de la comunicación interna mencionaremos a Montero y Rodríguez (2014) quienes señalaron la existencia de los enfoques es primordial en la comunicación interna ya que facilita su entendimiento y comprensión entre estos podemos mencionar ha: a) *Enfoque mecánico*: Se caracteriza porque la comunicación es lineal y transitivo priorizando la información y las redes que la conforman por ello se centran en cómo se transmite y receptiona el mensaje para su retroalimentación, b) *Enfoque psicológico*: Centra su atención en la influencia que tiene las características de las personas que intervienen en los procesos comunicativos. Aquí el receptor desempeña un rol más activo de acuerdo a su personalidad. Un elemento fundamental es la persuasión, c) *Enfoque sistémico*: Se respalda en la teoría de sistemas en donde se considera a la comunicación como un sistema que a su vez se subdivide en sistemas que se relacionan entre sí y en donde todos son importantes, d) *Enfoque estratégico*: Considera la comunicación como un instrumento que da poder y a la vez es un recurso para controlar el medio. No considera

la existencia de significados compartidos. Su principal objetivo la correspondencia entre acción y objetivo comunicativo. Así mismo, señalaremos los objetivos Según Brandolini (2012) consideró como: a) Nivel Relacional ya que busca que la relación entre empleado y empleador transcurra fluidamente a través de los medios adecuados, b) Nivel Operativo, porque pretende que la información transmitida transcurra por toda la empresa manteniendo informado a todos los empleados de tal manera que agilice y dinamice la comunicación en todos los ambientes, c) Nivel Motivacional como su nombre lo indica busca que motivar y dinamizar el trabajo que realizan los trabajadores de la empresa de tal manera que se cree un ambiente agradable y con ello eleve el rendimiento de productividad) Nivel Actitudinal lo que busca es tratar de aceptar e integrar a los empleados, valores y demás fines en la organización de la empresa con ello crear una imagen que favorezca a los miembros de la empresa.

Es importante mencionar las funciones como lo señaló Álvarez (2012) son: Mejora de la interactividad entre los miembros de la empresa la cual se logra a través de una adecuada comunicación interna tanto a nivel profesional, personal y laboral. La Interactividad favorece el tránsito de la información por toda la organización la cual se hace rápida y con fluidez. Otro aspecto importante es que mejora la coordinación y organización de las tareas entre las diversas áreas de la compañía y con ello puede adaptarse mejor y rápido a las diversas situaciones que se presenten. Estimula la cohesión entre los que integran el grupo logrando una mayor compenetración y entendimiento. Por otra parte, favorece la identificación de las personas que integran el grupo quienes comparten los valores e identifican a las personas que se identifican con la organización.

Por otro lado, Castaño (2015) alegó que se clasifica en: *a) Vertical*: se realiza de abajo hacia arriba, descendente de arriba hacia abajo, *b) Horizontal*: se da entre los trabajadores de un mismo nivel, área o departamento, *c) Diagonal*: Se realiza entre personas de distintos, niveles, áreas o departamentos. Este tipo de comunicación está en aumento en el interior de las organizaciones, *d) Interpersonal*: sucede entre dos o más individuos de la organización.

Entre las ventajas de acuerdo con Pinillos (2016) cuando esta se da de manera adecuada motiva a los empleados y demás colaboradores a participar con decisión e iniciativa ya que se sienten identificados con la organización. Los colaboradores tienen en claro lo que tienen que hacer como parte del grupo gracias a la comunicación interna reciben información confiable lo que les ayuda a tomar las mejores decisiones, por lo tanto

podemos decir que su participación es activa. Su participación eficaz es en todo momento, transparente y ético. Sabe con exactitud la función que debe cumplir por el bien de la empresa y de todos los que la integran.

Las dimensiones de acuerdo con De Castro (2016) consideró que las dimensiones son los siguientes: *Comunicación ascendente*, es lo opuesta a una comunicación descendente y se da desde los niveles jerárquicos de menor nivel hacia el de mayor nivel. Permite a los colaboradores trabajar y participar en la toma de decisiones con constancia, creatividad e innovación. La comunicación ascendente es importante y necesario porque a partir de ella se realiza la retroalimentación. *Comunicación descendente*, esta se produce cuando los niveles superiores transmiten uno o más mensajes a los niveles menores. *Comunicación horizontal*, se da entre miembros de un mismo nivel ya sea entre departamentos, grupos o individualmente sin la presencia de alguna autoridad. La información que recibe la puede obtener de las asambleas, juntas, informes, etc.

En relación a la segunda variable engagement, según Flores, Jiménez, Juárez, Merino, Guimet (2015) definieron como un constructo que integra el vigor, dedicación y la absorción.

Sin embargo, Schaufeli y Bakker (citado por García 2013) mencionaron como el compromiso ejercido por los trabajadores de una organización. Para Giraldo y Pico (2012) es una vinculación positiva entre el colaborador y la organización lo cual le ayudará a mantener estabilidad y éxito dentro de la misma. Al respecto, Storm y Rothmann (2013) señalaron que son manifestaciones de implicancia emocional de los colaboradores de una empresa. No obstante, Xanthopoulou et al. (2015) consideraron como la medida de los esfuerzos de los colaboradores ante una determinada función que realizan dentro de una empresa.

Por otra parte, Cárdenas y Jaik (2014) plantean que establece las condiciones de trabajo la cual se clasifica en dos grupos: por un lado, los factores estresores y por otro los factores motivacionales. Por otro lado, Cumpa (2015) es el involucramiento del ego de los miembros de la organización hacia sus roles de trabajo indica que las personas se interponen y se pronuncian a sí mismas físicamente, cognitivamente, y emocionalmente durante el ejercicio de sus relaciones a nivel laboral” (p.33). Para Téllez y Torres (2012) definen como aquel estado de ánimo positivo relacionado con el trabajo y representado por el vigor, la absorción y la dedicación.

El vigor se refiere a los altos grados de energía e interés para trabajar diariamente. La dedicación se relaciona con el entusiasmo, la inspiración y los retos que se plantean en el trabajo. Por último, la absorción tiene que ver con la concentración y el cómo se siente el paso del tiempo. Por su parte Salgado y Peiro (2013) consideraron como un conjunto conformado por las experiencias positivas que cuenta el colaborador en relación a su trabajo y que son el vínculo con la organización. Entonces podemos concluir que el engagement está relacionado con el entusiasmo, el vigor y el deseo de aprender nuevas cosas para asumir nuevos retos lo que genera en ellos conductas positivas y de iniciativa.

El autor Bravo (2013) alegó que son cuatro los principios que ayudan a desarrollar el engagement y a continuación mencionaremos: a) El éxito y la superioridad fortifican refuerzan la actividad personal, b) Los casos de triunfos y derrotas en los demás, crea falsas expectativas en el trabajador, c) La impresión verbal promueve la impresión de eficacia personal, d) Fomentar el efecto de eficiencia, trae consigo el desarrollo de estados afectivos y derroche de energía más de lo normal en sus actividades diarias. Entre las causas del engagement García (2013) consideró importante estudiar las causas que originan el engagement: a) *Recursos personales*: son las creencias a nivel personal que se tiene sobre la eficacia en el aspecto laboral y la auto eficiencia, b) *Recursos laborales*: comprende los horarios de trabajo adecuados para los trabajadores, que les permita descansar y recuperarse después de una ardua jornada laboral además de percibir un buen clima laboral y el apoyo por parte de compañeros y jefes responsables, c) *Trabajo - familia*: son las personas que perciben emociones positivas desde el trabajo hacia su casa o viceversa, tienen niveles altos de engagement.

A nivel laboral gracias al buen trato de parte de su empleador debido a su liderazgo positivo lo que desarrolla su entusiasmo, comodidad y deseos de trabajar. También por el interés y apoyo que recibe por parte de sus empleadores y compañeros en las situaciones difíciles. Por ello se cree que cuando una persona se siente bien en su trabajo y con sus jefes su nivel de rendimiento y productividad aumenta. Entre las dimensiones del engagement que hemos considerado en la investigación son de los autores Schaufeli y Bakker (citado por García 2013) considera tres dimensiones: *El vigor*, referido al nivel elevado de vitalidad y deseo de hacer bien las cosas en su trabajo por parte de los trabajadores. Una característica peculiar es la gran energía y persistencia mientras se trabaja. *La dedicación*, relacionada al entusiasmo, inspiración y nuevas metas en el trabajo. Se determina por un sentimiento de importancia y reto. *La absorción*, se refiere

a la satisfacción y concentración con la que el individuo realiza sus actividades, durante la jornada laboral. Por lo cual, el empleador puede realizar su trabajo con tanto entusiasmo que no percibe el tiempo transcurrido, advirtiendo grandiosos niveles de satisfacción personal.

El problema general planteado fue: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019? se justificó teóricamente dado que permitirá incrementar los conocimientos para los profesores de la Institución, donde se valoró teorías asociadas e importantes en la línea de investigación de gestión de las instituciones educativas. Del mismo modo se encontraron niveles de comunicación en la institución, lo que facilitó al director identificar acciones para mejorar y o replica en pos de una correcta comunicación. El estudio se justificó en forma práctica, dado que permitirá al director y los profesores del colegio, tomar decisiones en pro del mejoramiento de la comunicación interna y por ende del engagement de los docentes así también se justificó socialmente que a raíz de la investigación pueda realizarse mejora en la institución que involucrara a los docentes quienes podrán tomar decisiones para comunicarse mejor entre pares así como también fortalecer el engagement institucional, así mismo presentó una justificación económica, porque a partir de los resultados se propuso realizar talleres comunicacionales y de engagement que requieren de inversión económica por parte de la institución que se verán reflejados en la satisfacción de los docentes y por ende en la mejora de la Institución educativa, también se justificó en forma metodológica, puesto que el estudio sigue los lineamientos del método científico y los instrumentos utilizados pueden ser empleadas en otras investigaciones similares.

Los motivos conllevaron a plantear el objetivo: Determinar la relación entre la comunicación interna y el engagement de los docentes. También se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.

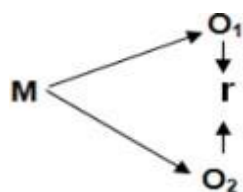
II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), el tipo de estudio fue básica “es la simple curiosidad y gozo de descubrir nuevos conocimientos. En el estudio se recabará información sobre las dos variables

Es no experimental, correlacional de corte transversal o transeccional. Según Vara (2015), porque “evalúa la relación entre dos o más variables.



M: Docentes

O1: Observación de la variable: Comunicación interna

O2: Observación de la variable: Engagement

r: relación entre las observaciones de las variables

El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), Consiste en el análisis de datos para probar hipótesis formuladas.

El nivel de investigación es correlacional, según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) su intencionalidad es asociar o relacionar una o más variables (p.87)

Variables

Variable 1: Comunicación interna

Definición conceptual

Berceruelo (2011) refirió como un importante recurso y por ende primordial para el crecimiento de la institución dado que engloba todo lo que implica un proceso de comunicación.

El cuestionario para medir la comunicación interna fue del autor Churasi (2015) adaptado por la investigadora, dicho instrumento constó de 27 preguntas segmentadas en las dimensiones: comunicación ascendente, con 9 preguntas, la comunicación descendente con 9 preguntas y la comunicación horizontal con 9 preguntas.

Engagement

Flores, Jiménez, Juárez, Merino, Guimet. (2015) definieron como la integración de: vigor, dedicación y la absorción.

El cuestionario para medir el engagement se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) de los autores Schaufeli y Bakker (2003) adaptado por García (2013), constó de 17 preguntas. Ver anexos

2.2. Población y muestra

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), población vienen hacer las características comunes de ciertos elementos.

La población fue censal estuvo conformada por 80 docentes de la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la encuesta que según Ñaupas et al. (2018), es una técnica destinada a obtener datos.

Fue necesario el uso de cuestionarios sobre comunicación interna y engagement y su respectiva ficha (ver anexos).

Respecto a la validez Ñaupas, et al (2018), consideraron como un instrumento con la capacidad de cuantificar significativamente el rasgo de estudio.

La validación se ha realizado bajo el juicio de expertos, por lo cual permitió conocer la aplicación del mismo.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a 20 docentes y se utilizó Alfa de Cronbach, por tratarse de instrumentos para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 1. Prueba de confiabilidad de las variables: Comunicación interna y engagement
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.831	27
0.811	17

Los resultados muestran que hay una alta confiabilidad.

2.4. Procedimiento

Para poder recoger la información se gestionó la autorización al director del colegio, con el respaldo de la carta de presentación facilitada por la universidad.

2.5. Procedimiento

Análisis descriptivo

Según Ñaupas, et al. (2018), una estadística descriptiva permite facilitar las principales características de los eventos a investigar, asimismo fue importante probar la hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En la investigación se generó data verídica y confiable y se procedió con la protección de datos de los encuestados.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 2. Nivel de la variable comunicación interna y dimensiones

Niveles	Comunicación interna		Comunicación ascendente		Comunicación descendente		Comunicación horizontal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	25	31.3	20	25.0	22	27.5	16	20.0
Regular	35	43.8	36	45.0	34	42.5	35	43.8
Eficiente	20	25.0	24	30.0	24	30.0	29	36.3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

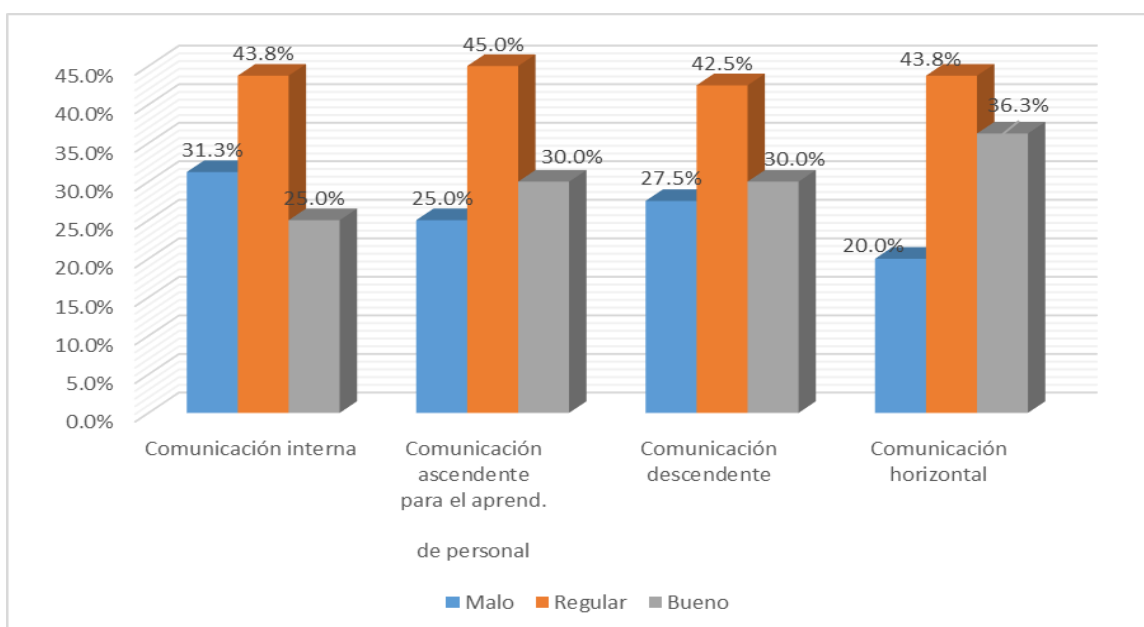


Figura 1. Niveles de percepción de la variable comunicación interna y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable comunicación interna de los docentes arrojaron que el 31.3% lo considera malo, el 43.8% los considera regular y el 25.0% es considerado como bueno; en la dimensión comunicación ascendente el 25.0% lo considera malo, el 45.0% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno; en la dimensión comunicación descendente el 27.5% lo considera malo, el 42.5% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno; en la dimensión comunicación horizontal el 20.0% lo considera malo, el 43.8% los considera regular y el 36.3% es considerado como bueno.

Tabla 3. Niveles de la variable engagement y dimensiones

Niveles	Engagement		Dedicación		Vigor		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	25	31.3	18	22.5	19	23.8	21	26.3
Regular	34	42.5	38	47.5	41	51.3	42	52.5
Bueno	21	26.3	24	30.0	20	25.0	17	21.3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

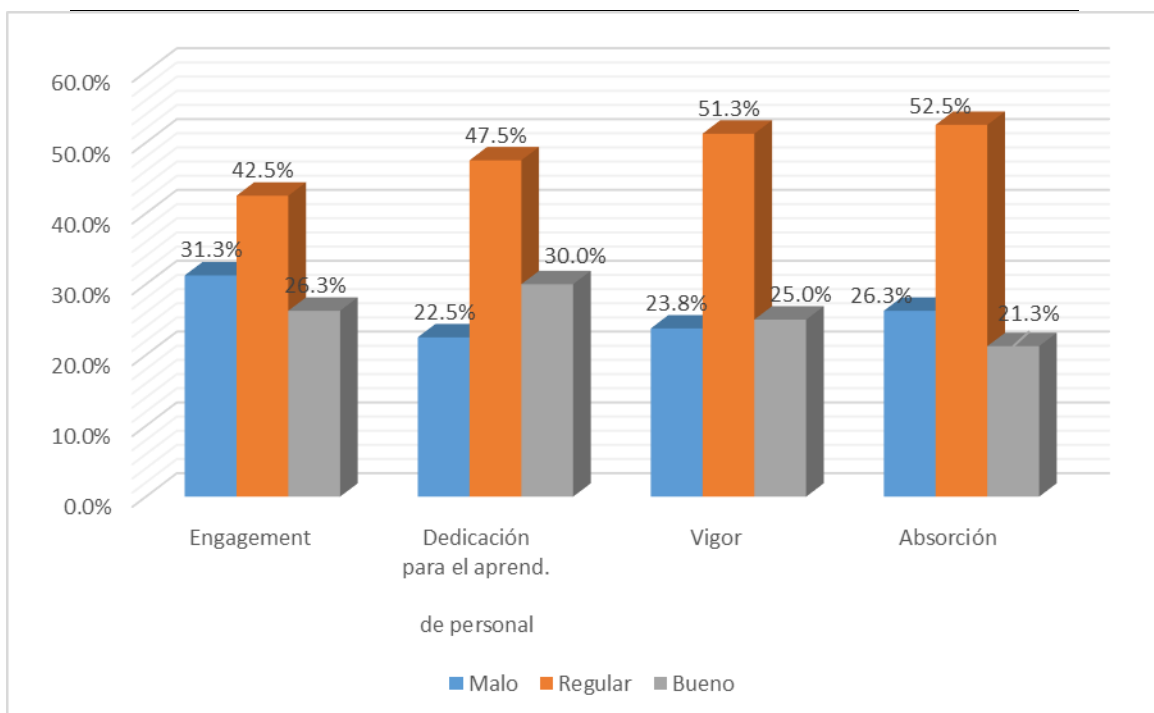


Figura 2. Niveles de percepción de la variable engagement y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable engagement de los docentes arrojaron que el 31.3% lo considera malo, el 42.5% los considera regular y el 26.3% es considerado como bueno; en la **dimensión Dedicación**, el 22.5% lo considera malo, el 47.5% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno; en la **dimensión Vigor** el 23.8% lo considera malo, el 51.3% los considera regular y el 25.0% es considerado como bueno; en la **dimensión Absorción** el 26.3% lo considera malo, el 52.5% los considera regular y el 21.3% es considerado como bueno.

3.2. Resultados correlacionales

Tabla 4. Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Comunicación interna*engagement	,782*	,000	80	Fuerte
Hipótesis específica-1	Comunicación ascendente* engagement	,673**	,000	80	Fuerte
Hipótesis específica-2	Comunicación descendente* engagement	,711**	,000	80	Fuerte
Hipótesis específica-3	Comunicación horizontal* engagement	,870**	,000	80	Fuerte

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

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que indicó en la hipótesis general (Comunicación organizacional y engagement) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,645 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Comunicación ascendente* engagement) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,674 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Comunicación descendente* engagement) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,534 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Comunicación horizontal* engagement) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,522 y p-valor 0,000), en todos los casos en el nivel 0,01.

IV. Discusión

Existe relación significativa entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,782 alta y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019. Nuestros resultados son avalados por Berthe (2017) concluyó que en ambas empresas la comunicación interna se da en menor porcentaje debido a los factores que interfieren en su desarrollo. Finalmente se concluyó que en ambas variables presentar un factor de calidad el cual es percibido por los empleados. Ríos (2017) concluyó que la comunicación interna en esta universidad es adecuada gracias a la identificación oportuna de las situaciones de conflicto y su solución inmediata. Se concuerda con la autora la comunicación interna es la clave para saber cómo actuar frente a situaciones de conflicto en el personal administrativo.

Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019., según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,673 fuerte y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre la comunicación ascendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019. Asimismo, Pérez y Pedraza (2018) Concluyo que que, si existe relación cercana entre el compromiso laboral, el liderazgo y el empleo de las tecnologías de la información y de la comunicación. Coincide con el autor cuando menciona que es necesario contar con una comunicación apropiada que parte del líder lo cual debe ser positiva para motivar y comprometer a sus trabajadores. Esta comunicación va más allá de una transmisión de información. Al respecto Mori (2017) Concluyo que entre ambas variables hay una relación positiva a pesar de ello existe una inadecuada comunicación interna debido a la mala distribución de los bienes que brinda la discoteca Anaconda. Se concuerda con el autor cuando refiere que a mayor comunicación interna el compromiso por parte de los trabajadores también será mayor.

Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, según Rho de Spearman arroja un correlación de 0, 711 alta y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre la comunicación descendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa “José Toribio Polo”, Ica, 2019., nuestros resultados son avalados por Wills(2017) entre ambas variables si existe relación por lo cual es necesario que los supervisores centren su atención en la comunicación interna la cual le servirá de apoyo en la percepción y compromiso de los trabajadores. Se coincide con el autor cuando menciona que la percepción de la organización está fuertemente influenciada por la apreciación de los trabajadores en lo que respecta a la Comunicación y esta va a permitirle experimentar mayor compromiso con su trabajo si la información que le brindan es la adecuada. Arcila (2017) Concluye que existe una relación moderada entre ambas variables. Se concuerda con el autor cuando menciona que la comunicación interna es importante y favorable para lograr que los trabajadores se sientan identificados y comprometidos con su centro de trabajo.

Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el engagement en la de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, Lima 2019, según Rho de Spearman arroja una correlación de 0, 870 alta y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre la comunicación horizontal y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019. Nuestros resultados son avalados por Neil (2015) Concluyo que la comunicación interna impulsa el compromiso en los empleados ya que es una forma de conectar una organización con sus empleados generacional y culturalmente diferentes entre sí. Se concuerda con lo expuesto por el autor cuando menciona que la clave para que los empleados se comprometan con su trabajo depende de una buena comunicación interna impartida por el líder de la empresa. Silva (2017) Concluyo que esta relación entre estas variables es muy significativa y positiva en cuanto al grado de confianza. Se coincide con lo expuesto por el autor que la comunicación interna es el vehículo que permitirá desarrollar en los docentes un espíritu de compromiso y colaboración con su centro de trabajo.

V. Conclusiones

Primera: La comunicación interna tiene relación alta, directa ($Rho=0,782$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda: La comunicación ascendente tiene relación alta, directa ($Rho=0,673$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement, se acepta la hipótesis alterna

Tercera: La comunicación descendente tiene relación alta directa ($Rho=0,711$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement, se acepta la hipótesis alterna

Cuarta: La comunicación horizontal tiene relación alta, directa ($Rho=0,870$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement, se acepta la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

Primera: Realizar talleres comunicacionales que involucre a todos los docentes con la finalidad de elevar el nivel de engagement en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica.

Segunda: A los docentes ejercer una comunicación fluida con el director que permita el trabajo proactivo, toma de decisiones y fortalecer la comunicación ascendente en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica.

Tercera: El director debe ejercer un liderazgo democrático con la finalidad de fortalecer la comunicación descendente en los docentes de la Institución educativa José Toribio Polo, Ica.

Cuarta: Realizar coordinaciones por áreas con la finalidad de que no existan desacuerdos o duplicidad de trabajos y fortalecer una eficiente comunicación horizontal entre todos los miembros que trabajan en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica.

Referencias

- Álvarez, J. (2007) *Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México. Revista Razón y Palabra. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1995/199520729023/>
- Álvarez, M. (2012). *Comunicación Interna y Universidad*. Universidad De Sevilla. Sevilla. España.
- Amanqui, R. y Sarmiento, M. (2018) “*Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa julio – 2017*” (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Almenara, R. (2014). *Comunicación interna en la empresa*. Barcelona. España: Editorial UOC
- Arcila, J. (2017) “*Relación entre la comunicación interna con la identificación el personal administrativo y docente de la Institución Educativa San Marcelo - Trujillo, 2016*”, (Tesis de Maestría) Universidad Privada del Norte en Trujillo, Perú.
- Aréstegui, C. (2015) “*El rol de la comunicación en el desarrollo y fortalecimiento del engagement social: caso ONG Minkando*”, (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Arizcuren, A. (2011) *Guía de Buenas Prácticas de Comunicación Interna*. Madrid. España: Editorial PEAPS.
- Ascurra, L. y Quispe, Y. (2017) “*Engagement y comunicación organizacional en el personal de una Empresa Privada de Pomalca*” (Tesis de Maestría) Universidad Señor de Sipán -Pimentel, Chiclayo, Lambayeque.
- Asociación de Directivos de la Comunicación (2010). *El estado de la Comunicación en España 2010*. Recuperado de <https://mouriz.files.wordpress.com/2010/05/presentacion-estado-de-lacomunicacion-en-espana-2010.pdf>

- Bakker A, Schaufeli W, Leiter M, Taris T. (2016) *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*. 2016;22(3):187-200.
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Berceruelo, B. (2011). *Comunicación Interna en la Empresa: Claves y Desafíos*. (1º Ed.). Valencia. España: Editorial WOLTERS KLUWER ESPAÑA S.A.
- Berges, L. (2011). *Gestión de Empresas de Comunicación*. Sevilla, España: Comunicación Social CS.
- Berthe, P. (2017)” *El impacto de la comunicación interna en el compromiso de los empleados en pequeñas empresas familiares: Estudio de caso de un holandés y una empresa de comercio de madera Suiza*” (Tesis de maestría) Universidad Audencia Sciences Com en la ciudad de Nantes, Francia.
- Bobadilla, M. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima.
- Borrego, Y. (2016)”*El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*” (Tesis doctoral), Universidad de Huelva, España.
- Bracca, C. (2011). *La gerencia moderna: Comunicación gerencial*. Revista virtual: Emprendedores y negocios virtuales. México.
- Brandolini, A. (2012). *Comunicación Interna*. Santiago de Chile. Editorial Edecon.

- Bustinduy, L. (2010). *La comunicación interna en las organizaciones* (1° Ed.). Barcelona. España: Editorial UOC.
- Cárdenas, T. Jaik, A. (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo) un modelo teórico – conceptual*. (1ra ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Castaño, S. (2014). *Comunicación interna, motivación y éxito empresarial*. Prnoticias, 133.
- Céspedes, F. (2017) “*Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*” (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Charry, H. (2018) *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. vol.9 no.1 Puno ene./jun.
Disponible
en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Churasi, C. (2015). *La gerencia moderna: Comunicación gerencial*. Revista virtual: Emprendedores y negocios virtuales. México.
- Cuevas, F. (2012). *¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus regalos*. En Coscatl. R.
- Cumpa, D. (2015). *Engagement en Colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Lambayeque: Universidad Señor de Sipán.
- De Castro, A (2016) *Manual práctico de comunicación organizacional*. 1ra Ed. Editorial Verbum, Madrid, España.

- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human>
- Domínguez, D. (2011). *La Cara Interna de la Comunicación en la Empresa*. Madrid, España: Visión Libros.
- Fernández, C. (2005). *La comunicación en las organizaciones*. México D.F: Trillas
- Fernández, S. (2012). *Cómo gestionar la comunicación: en organizaciones públicas y no lucrativas*. Madrid: ES: Narcea Ediciones.
- Flores, C, Jiménez, M, Juárez, A, Merino, C, Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Revista Scielo vol.21 no.2
 Recuperado:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Gan, T. (2012). *Comunicación interna*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. (Tesis de maestría). Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Giraldo, V. y Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. En Intellectum.
- Huapaya, K. (2017) “*Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*”, (Tesis de Maestría) Universidad de César Vallejo, Nuevo Chimbote-Perú.

- Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Revista Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_engagement-laboraluna-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf
- Karanges, E. (2014) “*Optimización del compromiso del empleado con comunicación interna: a perspectiva de intercambio social*” (Tesis de maestría) Universidad de Tecnología de Queensland, Australia.
- Lasso,L. (2015) “*Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y*” (Tesis de Maestría) Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina, 60 pp.
- Mayo,C. (2014). *Problemas internos en el ambiente laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Marchiori, M. (2011) *Comunicación interna: una visión más amplia en el contexto de las organizaciones*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Ciencias de la Información, vol. 42, núm. 2, mayo-agosto, pp. 49-54 <http://www.redalyc.org/pdf/1814/181422294008.pdf>
- Martin, F. (2010) *Comunicación en las empresas e instituciones*. Salamanca, España: Ediciones Universidad Salamanca.
- Montero, E. y Rodríguez, M. (2014). *Comunicación Interna y Gestión Organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú.
- Mori, R. (2017) “*Comunicación interna y su influencia en el engagement de la empresa la Paesana S.A.C Tarapoto, 2017*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

- Ñaupas, H, Valdivia, M, Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. Edición, Bogotá; Ediciones de la U.
- Ocon,E. (2017) “*Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo: evidencia desde México*”, Revista Internacional Administración y Finanzas, Vol. 10, No. 4, 2017, pp. 81-89
- O Neil, R. (2015) “*Compromiso de los empleados y comunicación interna: un estudio de Emiratos Árabes Unidos*”, Universidad Sayed Émiratos Árabes Unidos, revista Journal Business.
- Orozco, R. (2012). Barreras de la comunicación interna. Recuperado de: <http://www.desarrolloweb.com/articulos-copyleft/articulo-barreras-en-lacomunicacion-organizacional.html>
- Palacios P. (2014) “*Diagnóstico sobre la valoración del “engagement” como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores*” (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, España. 48 pp.
- Pérez, J. y Pedraza, X. (2018)” *Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana*” SIGNOS ISSN: 2145-1389, Vol. 11, N.º 1 , Enero-junio 2019 ,p. 37-53
- Pinillos, A. (2016). “*Comunicación Interna, un paseo por el tiempo.*” Harvard-Deusto Business Review
- Ramos, M. (2017) “*La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016*”, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Ribeiro, L. (2015) *Generar beneficios*. Ediciones Urano S.A., Pág. 99.

- Ríos, C. (2017) “*Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarpoto, Perú.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma ed.). México: Prentice - Hall.
- Ruiz L. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales (1), 67-86.
- Schaufeli, T y Bakker, R. (2003) *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.
- Sayago, L. (2009). *Investigación en comunicación organizacional*. Córdoba: AR: El Cid Editor.
- Schaufeli W, Martínez I, Marques-Pinto A, Salanova M, Bakker A. (2012) *Burnout and Engagement in university students: A cross national study*. Journal of Cross-Cultural Psychology. 2012;33:464-81.
- Silva, H. (2017) “*La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sotelo. L. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Storm K, Rothmann S. (2013) *A psychometric analysis of the utrecht work engagement scale in the south African police service*. Journal of Industrial Psychology. 2013;29(4):62-70.
- Téllez Y., y Torres L. (2012). *Desempeño académico, Burnout y Engagement en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN – León*, en el primer

semestre del año 2012. (Tesis de Maestría). León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*. Revista Educación Volumen 2 número 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082 <http://C:/Users/Maestría-58/Downloads/510-Texto%20del%20art%C3%ADculo-784-2-10-20120803.pdf>

Tessi, M. (2015). *Comunicación interna en la práctica*. Ciudad de España. Editorial Mc. Grill.

Valle, M (2014) “*La investigación en Comunicación organizacional en Antioquia-Colombia*”, Revista Luciérnaga, Facultad de Comunicación Audiovisual,(Tesis de maestría) Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, Año 7, Edición 13, Medellín –Colombia.

Wills, F.(2017) “*La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional : el caso de una universidad ecuatoriana*”,.Revista Austral Comunicación ,Volumen 6 número 1: 133-160. ISSN 2313-9129.

Xanthopoulou D, Bakker A, Demerouti, E. & Schaufeli W.(2015) *Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2015;82:183-200.

Anexos

TÍTULO: Comunicación interna y engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y el engagement de los docentes en la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación ascendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación interna y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.</p>	Variable 1: Comunicación interna (Churasi,2015) Adaptación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Comunicación ascendente	Información oportuna Atención, inquietudes y sugerencias Comunicación oportuna Recomendación e interés Lenguaje y liderazgo	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,10,11,12, 13,14,15, 16,17,18,	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 – 62] Eficiente [63 – 98] Muy eficiente [99 – 135]
Comunicación descendente	Intereses y necesidades Diálogo Relaciones y respeto Comunicación fluida						

<p>Institución educativa José Toribio Polo, Ica, ¿2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019?</p>	<p>José Toribio Polo, Ica, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación descendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación horizontal y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el engagement de los docentes en la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019.</p>	<p>Comunicación horizontal</p>	<p>Intereses y necesidades Opiniones Eficiencia Asertividad Efectividad</p>	<p>19,20 21,22,23,24, 25,26,27</p>		
--	---	--	--------------------------------	---	--	--	--

			VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 2: Engagement Schaufeli y Bakker (2003)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos

						valores	
			Vigor	Energía laboral	1,2	Nunca (1)	Bajo [17 – 39]
				Entusiasmo	3,	Casi nunca (2)	Medio [40 – 62]
				Tiempo	4,6,12	A veces (3)	Alto [63 – 85]
				Persistencia	5	Casi siempre (4)	
						Siempre (5)	
			Dedicación	Propósito	7,8		
				Inspiración	9		
				Orgullo	10,11		
					13,14		
				Olvido	15,16,17		
			Absorción	Inmerso			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 80 docentes de la Institución educativa José Toribio Polo, Ica, 2019, Lima.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para la comunicación organizacional Autor: Churasi (2015) Adaptación: Olaechea (2019)</p> <p>Cuestionario para el engagement Autores: Schaufeli y Bakker (2003) Adaptación: Olaechea (2019)</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

V1: Comunicación interna

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Comunicación ascendente	Información oportuna Atención, inquietudes y sugerencias Comunicación oportuna	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,10,11,12,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 – 62] Eficiente [63 – 98] Muy eficiente [99– 35]
Comunicación descendente	Recomendación e interés Lenguaje y liderazgo	13,14,15, 16,17,18,		
Comunicación horizontal	Intereses y necesidades Diálogo Relaciones y respeto	19,20 21,22,23,24, 25,26,27		

V1: Engagement

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Vigor	Energía laboral Entusiasmo Tiempo Persistencia	1,2 3, 4,6,12 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [17 – 39] Medio [40 – 62] Alto [63 – 85]
Dedicación	Propósito Inspiración Orgullo	7,8 9 10,11		
Absorción	Olvido Inmerso	13,14 15,16,17		

Anexo 3: Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica 1

Denominación	:	Cuestionario de Comunicación Interna
Autor	:	Churasi (2015)
Adaptado	:	Olaechea (2019)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre la Comunicación interna
Administración	:	Individual y Colectiva
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición	:	Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación	:	Cuestionario de engagement
Autor	:	Schaufeli y Bakker (2003)
Adaptado	:	García (2013)
Readaptado	:	Olaechea (2019)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre el engagement
Administración	:	Individual y Colectiva
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

Distribución de juicio de expertos

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Frida Ramírez Caja	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz	sí	sí	sí	Aplicable

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario de comunicación interna

Estimado docente:

Solicitamos tu colaboración en la siguiente encuesta:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable comunicación interna

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

COMUNICACIÓN INTERNA					
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación ascendente					
1. Informas sobre el trabajo que realizas al director de la Institución educativa.					
2. El director te informa sobre tu desempeño laboral.					
3. El director te brinda la confianza necesaria para que le informes sobre problemas de índole personal.					
4. Recibes la atención adecuada cuando manifiestas al director sobre el trabajo que realizas en la Institución educativa.					
5. Manifiestas tus ideas e inquietudes acerca de las actividades que realizas.					
6. Las sugerencias que realizas al director son tomadas en cuenta.					
7. Comunicas al director sobre las dificultades que se presentan en el trabajo.					
8. Comunicas al director sobre el cumplimiento de las metas en la Institución educativa.					
9. Comunicas al director los logros obtenidos durante el año escolar					
Dimensión 2: Comunicación descendente					
10. Recibe información útil por parte del director sobre las actividades que realiza la Institución educativa.					

11. El director te brinda información necesaria sobre las actividades realizadas.					
12. El director dialoga con los docentes sobre los requerimientos y expectativas laborales.					
13. El director de la Institución educativa hace recomendaciones para que mejore tu calidad de trabajo.					
14. El director te da la confianza y libertad suficiente para discutir temas institucionales.					
15. El director muestra interés por el bienestar de todos los docentes.					
16. El director se expresa con un lenguaje apropiado que te permiten comprender lo que te solicitan.					
17. El director ejerce un liderazgo democrático en pro de la mejora institucional.					
18. El director ejerce un liderazgo democrático en pro del bien común de todos los docentes.					
Dimensión 3: Comunicación horizontal					
19. Compartes tus intereses y necesidades con otros docentes.					
20. Compartes experiencias laborales con otros docentes.					
21. Mantienes diálogo fluido con otros docentes.					
22. Mantienes un diálogo amical con otros docentes.					
23. Mantienes un diálogo eficiente con los demás docentes te permite el cumplimiento de las metas laborales.					
24. Mantienes un diálogo asertivo con los demás docentes te permite el cumplimiento de las actividades laborales.					
25. Mantienes buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.					
26. Respetas las opiniones del director aun estés en desacuerdo.					
27. Respetas las opiniones de otros docentes aun sean diferentes a las tuyas.					

Cuestionario de engagement

Estimado docente:

Solicitamos tu colaboración en la siguiente encuesta:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable engagement

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

ENGAGEMENT					
	1	2	3	4	5
Dimensión 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.					
Dimensión 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.					
Dimensión 3: Absorción					
12.-El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
13.-Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
14.-Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
15.-Estoy inmerso en mi trabajo.					
16.-Me dejo llevar por mi trabajo.					
17.-Me es difícil desconectarme de mi trabajo.					

Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
	Comunicación ascendente								
1	Informas sobre el trabajo que realizas al director de la Institución educativa	✓		✓		✓			
2	El director te informa sobre tu desempeño laboral	✓		✓		✓			
3	El director te brinda la confianza necesaria para que le informes sobre problemas de índole personal.	✓		✓		✓			
4	Recibes la atención adecuada cuando manifiestas al director sobre el trabajo que realizas en la Institución educativa.	✓		✓		✓			
5	Manifiestas tus ideas e inquietudes acerca de las actividades educativas que realizas	✓		✓		✓			
6	Las sugerencias que realizas al director son tomadas en cuenta.	✓		✓		✓			
7	Comunicas al director sobre las dificultades que se presentan en el trabajo	✓		✓		✓			
8	Comunicas al director sobre el cumplimiento de las metas en la Institución educativa.	✓		✓		✓			
9	Comunicas al director los logros obtenidos durante el año escolar	✓		✓		✓			
	Comunicación descendente								
10	Recibe información útil por parte del director sobre las actividades educativas que realiza la Institución educativa.	✓		✓		✓			
11	El director te brinda información necesaria sobre las actividades educativas realizadas	✓		✓		✓			
12	El director dialoga con los docentes sobre los requerimientos y expectativas laborales.	✓		✓		✓			
13	El director de la Institución educativa hace recomendaciones para que mejore tu calidad de trabajo.	✓		✓		✓			
14	El director te da la confianza y libertad suficiente para discutir temas institucionales	✓		✓		✓			
15	El director muestra interés por el bienestar de todos los docentes	✓		✓		✓			
16	El director se expresa con un lenguaje apropiado que te permiten comprender lo que te solicitan.	✓		✓		✓			
17	El director ejerce un liderazgo democrático en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓			

18	El director ejerce un liderazgo democrático en pro del bien común de todos los docentes.	✓							
Comunicación horizontal									
19	Compartes tus intereses y necesidades con otros docentes.	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	No
20	Compartes experiencias laborales con otros docentes.	✓	✓		✓	✓		✓	
21	Mantienes diálogo fluido con otros docentes.	✓	✓		✓	✓		✓	
22	Mantienes un diálogo amical con otros docentes.	✓	✓		✓	✓		✓	
23	Mantienes un diálogo eficiente con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las metas laborales.	✓	✓		✓	✓		✓	
24	Mantienes un diálogo asertivo con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las actividades laborales.	✓	✓		✓	✓		✓	
25	Mantienes buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.	✓	✓		✓	✓		✓	
26	Respetas las opiniones del director aun estés en desacuerdo	✓	✓		✓	✓		✓	
27	Respetas las opiniones de otros docentes aun sean diferentes a las tuyas.	✓	✓		✓	✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

16 de 11 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquien Cueva Fajardo

DNI: 62627865

Especialidad del evaluador: Dra. Cueva de la Educación - Metodología de la investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarquien Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación							
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mi trabajo me inspira.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Mi trabajo es retador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Absorción							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me dejo llevar por mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

16 de 11 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Ibarguena Cueva Francis*

DNI: *6537865*

Especialidad del juez evaluador: *Dir. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Francis Ibarguena Cueva
Dir. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación ascendente								
1	Informas sobre el trabajo que realizas al director de la Institución educativa	✓		✓		✓		
2	El director te informa sobre tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
3	El director te brinda la confianza necesaria para que te informes sobre problemas de índole personal.	✓		✓		✓		
4	Recibes la atención adecuada cuando manifiestas al director sobre el trabajo que realizas en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Manifiestas tus ideas e inquietudes acerca de las actividades educativas que realizas	✓		✓		✓		
6	Las sugerencias que realizas al director son tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
7	Comunicas al director sobre las dificultades que se presentan en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Comunicas al director sobre el cumplimiento de las metas en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Comunicas al director los logros obtenidos durante el año escolar	✓		✓		✓		
Comunicación descendente								
10	Recibe información útil por parte del director sobre las actividades educativas que realiza la Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	El director te brinda información necesaria sobre las actividades educativas realizadas	✓		✓		✓		
12	El director dialoga con los docentes sobre los requerimientos y expectativas laborales.	✓		✓		✓		
13	El director de la Institución educativa hace recomendaciones para que mejore tu calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El director te da la confianza y libertad suficiente para discutir temas institucionales	✓		✓		✓		
15	El director muestra interés por el bienestar de todos los docentes	✓		✓		✓		
16	El director se expresa con un lenguaje apropiado que te permiten comprender lo que te solicitan.	✓		✓		✓		
17	El director ejerce un liderazgo democrático en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓		

18	El director ejerce un liderazgo democrático en pro del bien común de todos los docentes.	✓		✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Comunicación horizontal									
19	Compartes tus intereses y necesidades con otros docentes.	✓		✓		✓		✓	
20	Compartes experiencias laborales con otros docentes.	✓		✓		✓		✓	
21	Mantienes diálogo fluido con otros docentes.	✓		✓		✓		✓	
22	Mantienes un diálogo amical con otros docentes.	✓		✓		✓		✓	
23	Mantienes un diálogo eficiente con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las metas laborales.	✓		✓		✓		✓	
24	Mantienes un diálogo asertivo con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las actividades laborales.	✓		✓		✓		✓	
25	Mantienes buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.	✓		✓		✓		✓	
26	Respetas las opiniones del director aun estés en desacuerdo	✓		✓		✓		✓	
27	Respetas las opiniones de otros docentes aun sean diferentes a las tuyas.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: R.A. MORALES C.A.S.A. F. RÍDE 16 de Abril del 2015
 DNI: D.2026563 F. R. MORALES

Especialidad del evaluador: Enseñanza Primaria de la Educación
 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mi trabajo me inspira.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Mi trabajo es retador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me dejo llevar por mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Observaciones (precisar si hay suficiencia):		<u>Muy suficiente</u>						

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: RAMIREZ CANA FEIDS.....

DNI:..... 08036563.....

Especialidad del evaluador:..... Univ. ... Soc. Administración de la Educación.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Sinde Remisa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación ascendente								
1	Informas sobre el trabajo que realizas al director de la Institución educativa	✓		✓		✓		
2	El director te informa sobre tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
3	El director te brinda la confianza necesaria para que le informes sobre problemas de índole personal.	✓		✓		✓		
4	Recibes la atención adecuada cuando manifiestas al director sobre el trabajo que realizas en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Manifiestas tus ideas e inquietudes acerca de las actividades educativas que realizas	✓		✓		✓		
6	Las sugerencias que realizas al director son tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
7	Comunicas al director sobre las dificultades que se presentan en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Comunicas al director sobre el cumplimiento de las metas en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Comunicas al director los logros obtenidos durante el año escolar	✓		✓		✓		
Comunicación descendente								
10	Recibe información útil por parte del director sobre las actividades educativas que realiza la Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	El director te brinda información necesaria sobre las actividades educativas realizadas	✓		✓		✓		
12	El director dialoga con los docentes sobre los requerimientos y expectativas laborales.	✓		✓		✓		
13	El director de la Institución educativa hace recomendaciones para que mejore la calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El director te da la confianza y libertad suficiente para discutir temas institucionales	✓		✓		✓		
15	El director muestra interés por el bienestar de todos los docentes	✓		✓		✓		
16	El director se expresa con un lenguaje apropiado que te permiten comprender lo que te solicitan.	✓		✓		✓		
17	El director ejerce un liderazgo democrático en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓		

18	El director ejerce un liderazgo democrático en pro del bien común de todos los docentes.	✓	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación horizontal											
19	Compartes tus intereses y necesidades con otros docentes.	✓	✓		✓		✓		✓		
20	Compartes experiencias laborales con otros docentes.	✓	✓		✓		✓		✓		
21	Mantienes diálogo fluido con otros docentes.	✓	✓		✓		✓		✓		
22	Mantienes un diálogo amical con otros docentes.	✓	✓		✓		✓		✓		
23	Mantienes un diálogo eficiente con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las metas laborales.	✓	✓		✓		✓		✓		
24	Mantienes un diálogo asertivo con los demás docentes que te permite el cumplimiento de las actividades laborales.	✓	✓		✓		✓		✓		
25	Mantienes buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.	✓	✓		✓		✓		✓		
26	Respetas las opiniones del director aun estés en desacuerdo	✓	✓		✓		✓		✓		
27	Respetas las opiniones de otros docentes aun sean diferentes a las tuyas.	✓	✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE PABLO GUSTAVO FERNANDEZ

.....del 20/19

DNI: 07870134

Especialidad del evaluador: TEMA TICCO - Mg. EN GESTION PUBLICA Y ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación							
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mi trabajo me inspira.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Mi trabajo es retador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Absorción							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me dejo llevar por mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Observaciones (precisar si hay suficiencia):	<i>Si hay suficiencia</i>						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

16 de 11 del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ESPOSITO

DNI: 99870134

Especialidad del TEMÁTICO - My de GESTIÓN Pública y Administración de NEGOCIOS MBN
evaluador:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 6: Confiabilidad de instrumento

Base de datos de la confiabilidad de la Comunicación interna

Comunicación interna.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	var
1	2	3	4	3	2	1	1	3	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	1	2	3	
2	5	5	5	3	3	1	2	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	5	5	
3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	
4	1	3	3	2	3	5	4	3	2	1	1	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	4	
5	5	5	5	2	4	4	1	3	3	1	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	1	4	2	
6	4	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	
7	2	2	4	2	3	4	4	2	3	1	1	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	1	5	
8	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	5	4	3	2	1	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	
9	5	2	3	3	1	2	3	3	2	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	4	
10	5	2	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
11	1	2	2	3	1	1	5	2	5	2	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	2	3	1	1	1	3	5	
12	2	3	3	4	3	1	1	2	2	5	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	2	
13	1	5	4	2	4	2	2	3	3	5	5	3	3	2	4	2	3	2	5	3	3	2	4	2	4	5	4	
14	3	4	1	3	2	3	1	5	4	3	4	5	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	4	5	
15	4	5	5	5	2	5	3	4	1	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	
16	2	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	1	1	2	2	4	5	5	5	5	
17	3	5	2	5	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	5	5	2	4	
18	5	5	3	4	5	2	3	5	2	2	4	3	1	5	5	3	3	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	
19	1	4	5	5	5	2	5	5	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	
20	1	4	5	2	2	3	1	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	
21																												
22																												
23																												
24																												

ÍTULO
 Resumen de Estadísticos

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos2]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
Válidos	20	20	100,0
Excluidos ^a	0	0	,0
Total	20	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	27

Base de datos de la confiabilidad del Engagement

Engagement.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	var	var
1	3	1	4	4	2	3	1	3	5	4	3	1	5	3	2	1	3		
2	2	5	3	3	5	2	5	5	2	5	5	2	5	3	3	2	2		
3	3	4	5	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3	3		
4	3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	1	3	3		
5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	5	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	2	4	2	2	2	5		
7	4	4	5	2	3	5	2	4	5	2	3	3	2	3	3	3	4		
8	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5		
9	1	5	4	2	1	5	4	3	2	2	1	1	5	4	3	2	1		
10	1	4	1	1	1	4	1	3	3	3	1	1	4	1	3	3	1		
11	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	2	4		
12	5	4	3	5	5	4	3	2	1	3	1	5	5	5	1	1	5		
13	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	2	2	1	5	5	3	3		
14	2	3	3	3	3	5	5	5	1	3	3	1	4	1	3	3	2		
15	5	5	5	2	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	2	3	1	3	1	3	1	5	3	2	1	1	3	1	4	4	2		
17	5	2	5	5	1	4	2	5	3	3	2	2	2	5	3	3	5		
18	3	3	4	4	2	2	3	4	5	2	3	3	3	4	5	2	3		
19	5	2	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5		
20	4	4	5	3	5	1	4	2	1	5	1	1	4	4	2	1	4		
21																			

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos ^a	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	17

Anexo 7: Confiabilidad de instrumento

Base de datos de la variable 1 Comunicación interna																											
N°	Comunicación ascendente									Comunicación descendente									Comunicación horizontal								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	5	5
3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	1	2
4	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5
5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4
6	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3
7	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	1
8	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2
9	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4
10	3	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4
11	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4
12	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	3	4	2	2	2
14	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2
15	2	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	4	4	3	3	2
16	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	5
17	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	2	5
18	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	4	4	4	5	3	5
19	3	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	3	2	3	3	2
20	5	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	5
21	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4
22	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	2	2
23	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	1	3
24	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	5	5	5
25	2	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	4
26	1	1	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	5
27	4	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3
28	3	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2
29	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	1	5	5	3	3	2	3	3	2	3
30	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4
31	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4
32	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	4	3	4
33	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	4	4	3	3
34	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	1	2	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	3	2	3
36	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4
37	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	4	2	4	2	3
38	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	3	3
39	4	2	2	4	3	3	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	2	2
40	3	1	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4

41	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	
42	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	4	3	4	
43	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	1	2	3	2	3	1	3	4	3	4	4	2	3	
44	2	2	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	2	3	4	3	
45	2	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	
46	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	1	3	
47	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	2	1	3	3	4	3	3	2	3	
48	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	2	4	2	
49	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	
50	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	3	3	2	1	
51	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	5	
52	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	5	5	5	1	5	5	4	4	3	3	1	3	2	
53	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	5	5	
54	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	
55	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
56	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	
57	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	1	2	1	3	2	1	4	3	3	4	2	3	2	
58	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	4	3	4	3	3	1	
59	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	
60	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	1	2	1	4	3	4	5	4	5	
61	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	1	1	1	4	4	3	1	3	3	
62	5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	1	2	3	3	3	1	5	4	3	3	4	4	5	
63	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	2	2
64	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	
65	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	4	4	4	3	2	2	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
67	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	2	3	
68	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	
69	4	2	2	4	3	3	1	3	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	2	2	
70	3	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	
71	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	4	3	3	3	3	3	
72	3	3	2	3	3	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	3	4	
73	3	4	4	4	3	4	2	2	5	5	5	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	
74	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	1	2	3	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	
75	2	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
76	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	1	3	
77	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3	2	3	
78	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
79	3	3	3	2	3	2	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	2	3	3	3	
80	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	4	

Base de datos de la variable 2 Engagement																	
Nº	Vigor						Dedicación					Absorción					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
1	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	5	3	2	3	5	4	4	1
3	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3
4	3	2	3	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3
5	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3
6	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5
7	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	5
9	2	2	3	2	2	5	5	2	5	5	2	2	3	3	4	1	2
10	4	3	4	1	3	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3
11	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	3
12	4	3	4	1	3	3	4	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4
13	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1
14	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4
15	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3
16	3	3	3	1	3	3	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	5
17	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3
18	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1
19	3	4	4	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2
20	3	3	4	2	2	3	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5
21	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3
22	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2
23	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	1
24	4	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5
26	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	1
27	4	4	4	1	3	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	5
28	1	4	3	3	4	3	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3
29	4	4	4	2	2	2	3	1	1	2	5	4	5	5	4	3	5
30	4	3	4	5	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3
31	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5
32	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5
33	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3
34	3	2	3	2	5	2	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3
35	4	3	4	2	5	3	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	1
36	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3
37	4	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5
38	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2
39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	5
40	4	3	4	5	1	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	2

41	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	
42	4	3	4	1	3	2	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	
43	3	3	3	1	2	2	5	2	1	3	3	3	2	3	3	2	5	
44	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	
45	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	
46	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	
47	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
48	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	
49	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1
50	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	
51	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1
53	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	1	
54	4	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	5	
55	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
56	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	
57	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
58	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	
59	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
60	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	
61	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	
62	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	
64	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
65	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	
66	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
67	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
68	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	
69	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	
70	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
71	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3	1	
72	4	3	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	
73	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
74	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	
75	4	4	4	1	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
76	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	
77	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	
78	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	5	5	3	4	
79	2	2	5	3	5	3	5	5	5	3	4	4	3	2	5	5	3	
80	3	5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	5	5	4	

Anexo 10: Constancia de aplicación del instrumento

Lima, 28 de octubre de 2019

Carta P. 410-2019-EPG-UCV-LM

SR. AMADOR TORRES ASPICUETA
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSE TORIBIO POLO" DE ICA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LUISA MARGARITA OLAECHEA VASQUEZ identificado con DNI N.º 21496270 y código de matrícula N.º 7000324382; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMUNICACION INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "JOSE TORIBIO POLO"; ICA; 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RC24

Universidad de los
que siempre saldrá adelante.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

ICA 05 DE NOVIEMBRE DEL 2019

OFICIO N°02- 2019



SEÑOR: AMADOR TORRES ASPILCUETA

DIRECTOR DE LA I.E. "JOSE TORIBIO POLO" DE ICA

**ASUNTO: PRESENTACION DE CARTA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PARA PODER DESARROLLAR MI TRABAJO DE INVESTIGACION**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que estoy siguiendo estudios de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, estoy ya desarrollando una tesis Correlacional que se tiene que aplicarse en una I.E. de 80 docentes a más, conocedora que su Institución Educativa Cumple con lo que me piden, presento la carta de la Universidad Cesar Vallejo para que se me otorgue el permiso y así poder desarrollar mi trabajo de Investigación (Tesis).

Sin otro particular

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mis sinceros saludos y estima personal.

.ATENTAMENTE


LUISA OLAECHEA VASQUEZ

DIRECTORA I.E.N°57



Willes Zúñiga Vergara Neyra
Ministerio de Educación

Anexo 9: Acta de Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Comunicación interna y engagement de los docentes en la Institución Educativa "José Toribío Polo", Ica, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
B⁺ Luisa Margarita Olaccheca Vásquez (ORCID: 0000-0003-2169-9845)

ASESORA:
Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva (ORCID:0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú
2020

Resumen de coincidencias ✕

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4 %
4	repositorio.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	David Subero. "Funds o..." Publicación	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.cemla.org Fuente de Internet	<1 %
9	www.abcomunicacione... Fuente de Internet	<1 %
10	ideas.repec.org Fuente de Internet	<1 %
11	www.paneque.net Fuente de Internet	<1 %



Anexo 10: Dictamen



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“COMUNICACIÓN INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA “JOSE TORIBIO POLO”, ICA, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

OLAECHEA VASQUEZ LUISA MARGARITA

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2019 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020


Dra. Francis Esmeralda Ibarguen
Cueva
Asesora de la tesis


Dr. Estrella A. Esquivola Aranda
Revisora de la tesis

Anexo 11: Evidencia fotográfica de aplicación de instrumento





