



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PRIMARIA DE  
YURIMAGUAS, ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JAIRO GUERRA PIPA

JUAN TRINIDAD GUERRA PIPA

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO .....	5
1.1. Descripción del problema .....	5
1.2. Formulación del problema .....	6
1.3. Objetivo de investigación .....	6
1.4. Tarea de investigación.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1. Bases teóricas .....	8
2.2. Definición de términos básicos .....	14
2.3. Variable .....	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	16
3.2. Diseño de investigación .....	16
3.3. Población y muestra .....	16
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	17
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	17
3.6. Cronograma.....	18
3.7. Presupuesto.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXO 1.....	22

## INTRODUCCIÓN

Es fundamental que en toda institución de servicio educativo pueda existir una visión de mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje para lograr óptimos resultados, por lo que induce a contar con profesionales en la educación que tengan el sólido compromiso de coadyuvar al logro de mejores resultados cognitivos y actitudinales de sus alumnos puesto que el compromiso de los docentes es un factor crítico para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y, por consecuencia para aumentar la calidad de la educación.

Conocer el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores es de gran importancia, ya que los resultados del mismo permitirán que los responsables de la conducción de la entidad tomen las decisiones más apropiadas para mejorar las relaciones institucionales, de tal manera que los objetivos y metas se cumplan dentro de un ambiente favorable en la cual los entes participantes sean los protagonistas y beneficiados por excelencia.

La información que se obtendrá como resultado de la aplicación de este trabajo de investigación permitirá conocer el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas, Alto Amazonas, Región Loreto; lo cual servirá a los directivos para orientar sus trabajos con visión en la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa, además el propósito de este trabajo será también de transmitir como los docentes van resolviendo o más bien abordando sus desafíos que se presentan en el contexto escolar y en sus aulas de clase.

El trabajo de investigación se organizó en tres capítulos, el Capítulo I aborda el planteamiento del problema científico, el Capítulo II trata el Marco Teórico y el Capítulo III sobre la metodología a emplear para la obtención de lo deseado.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO**

### **1.1. Descripción del problema**

La Reforma Educativa iniciada por el Ministerio de Educación del Perú ha puesto su atención en fortalecer las competencias profesionales de docentes y directivos, ya que varios estudios internacionales reflejan En que, docentes competentes y comprometidos con su institución y directivos con liderazgo pedagógico son claves para el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes.

En ese sentido, la literatura especializada señala que, para lograr el éxito en la gestión escolar necesitamos, por un lado, que los directivos compartan el liderazgo con los demás actores educativos, acompañen a los docentes en su quehacer pedagógico, y por otro lado, que los docentes sean competentes en sus funciones, manejen habilidades interpersonales, sientan gusto y satisfacción de trabajar en su institución educativa y, en consecuencia, se identifiquen con ella y entreguen su tiempo y esfuerzo para lograr que sus alumnos aprendan cada día más y mejor. Directivos y docentes de estas características lograrán un clima institucional favorable para los aprendizajes y un compromiso organizacional fuerte.

Al respecto, varios estudios revelan cómo el compromiso organizacional de los docentes conduce a una identificación afectiva con la institución y, por ende, a lograr el éxito educativo de las escuelas. Así como las normas vigentes del Ministerio de Educación están enmarcadas en el fortalecimiento del compromiso del docente con la Institución para mejorar la calidad educativa.

Sin embargo, en la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas se observa que los docentes no se sienten identificados con su centro de trabajo.

Por un lado, en su quehacer diario en las aulas, se observa poco compromiso con su tarea de formar niños, niñas y adolescentes y van a clases desmotivados, como si fuera una obligación, sin ganas, y los resultados académicos de sus alumnos y alumnas son obvios, bajo rendimiento reflejado en los promedios de la ECE.

### **1.2. Formulación del problema**

Frente a la situación descrita en el apartado anterior, nos preguntamos ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173?

### **1.3. Objetivo de investigación**

Determinar el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas.

### **1.4. Tarea de investigación**

Para lograr el éxito de nuestra investigación nos proponemos las siguientes tareas:

1. Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional de los docentes del nivel Primaria.
2. Diagnóstico del nivel actual de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Con el presente trabajo pretendemos generar reflexión y debate académico respecto al compromiso organizacional de los docentes de primaria en Yurimaguas, pues -al ser un concepto relativamente nuevo en el discurso magisterial amazónico- permitirá a los equipos directivos de las instituciones

educativas públicas, trabajar sobre este componente de las relaciones humanas que tiene mucho de afectividad y que, hoy por hoy, no es tomado en cuenta.

Del mismo modo posibilitará que los docentes se interrelacionen mejor, tanto entre sí como con sus alumnos, a fin de convertirse en un actor más eficaz en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Este estudio hará posible que descubramos por qué existen ciertos conflictos entre docentes y directivos, por qué algunos docentes tratan mal a sus alumnos, por qué algunos docentes se encuentran tan desmotivados y sin ganas de mejorar su trabajo diario en el aula, resistentes a los cambios y obstaculizadores de las mejoras, para que, a la luz de la presente investigación, empecemos a corregirnos y a tomarnos de las manos para hacer juntos una nueva escuela, más humanizadora y formadora de personas.

Los beneficiarios finales de este estudio serán los estudiantes, quienes, al tener docentes mucho más comprometidos e identificados con su tarea, recibirán un mejor trato y aprenderán en un ambiente acogedor y agradable y serán felices, que es el fin último que buscamos con la educación.

Pretendemos, finalmente, aportar información descriptiva contextualizada de la Institución Educativa Pública N° 62173 del nivel primario, la misma que podría servir de fuente para futuras investigaciones sobre el mismo tema.

## CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Bases teóricas

Dada la importancia del compromiso que asumen las personas en las organizaciones, en gran medida, debido a la capacidad de prever ciertos resultados organizacionales como son el desempeño, la satisfacción en el trabajo, el absentismo o la rotación de personal; es que existe un elevado interés de estudiar este concepto por parte de los especialistas y profesionales de recursos humanos (Griffin y Bateman, 1986; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Morrow, 1983; Reichers, 1995) mencionado por Gonzales, L. y Anton , C. (1995).

En los tiempos actuales prima la visión empresarial en toda organización –incluso en el sector educación- y, por ende, la productividad y las ganancias que deben generar los trabajadores para el éxito de la empresa. En esa línea, muchas veces se atentan contra los derechos de los trabajadores y, lejos de motivarlos para rendir más, se los aleja de las metas y objetivos organizacionales, llegando a la inercia, la desmotivación y la paralización de los trabajadores.

En ese sentido, la inestabilidad en el puesto, las bajas remuneraciones, el maltrato que brindan los gerentes o directivos son factores que condicionan el rendimiento laboral de los individuos. Todo esto hace que su compromiso con la organización sea mínimo, pues no encuentra seguridad ni realización o satisfacción personal, familiar o social.



De ahí que, hoy por hoy, existe la necesidad de estudiar cuáles son los factores positivos que vinculan a una persona con la empresa o la institución donde trabaja. Qué hace a los individuos pegarse a su organización y desear permanecer en ella, compartiendo sus objetivos y metas, sintiéndose parte de ella. Qué factores positivos hacen que la relación entre empleado-empendedor sea armónica y duradera en el tiempo.

Hay muchos estudios sobre este particular, sobre todo en el ámbito de la psicología y el marketing. Sin embargo, en el ámbito educativo, pocos son los estudios realizados. De ellos, casi todos están referidos al compromiso organizacional de docentes de instituciones de educación media y superior. No existe ningún estudio referido al compromiso organizacional de los docentes del nivel primario.

**2.1.1 Compromiso Organizacional:** Este constructo no acaba de ser definido a plenitud. Diversos autores no se ponen de acuerdo en su conceptualización y las variables de su medición. Sin embargo, nos atrevemos a señalar que es la forma cómo un individuo se compromete con la institución en la que trabaja. Es el grado de identificación que manifiesta por su organización, a tal punto de no querer dejarla. Es algo así como tener puesta la camiseta de la organización (Barraza y Acosta, 2011).

Allen y Meyer (1996) consideran el compromiso organizacional como el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas. “El compromiso de un empleado con su organización se relaciona con su comportamiento

en el lugar de trabajo y por tanto, influye en la consecución de las metas organizacionales”. (Maldonado-Radillo, y otros).

El compromiso con la organización es comúnmente llamado organizacional y se refiere a una especie de matrimonio fiel entre un individuo y una institución. Ambos conviven en armonía, se entienden y se necesitan. Por lo que el individuo asume los objetivos y metas de su organización y desea permanecer en ella por tiempo indefinido.

Porter y Lawer (1965), citado por Betanzos y Paz (2007), señalan que el compromiso es como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

Pero, también hay quienes señalan que el factor individual, la personalidad, los valores y la motivación intrínseca hacen que una persona se comprometa fuertemente con la organización de allí la importancia de formar lazos emocionales para que la persona llegue a tener un marcado orgullo de pertenencia con la institución.

Cotton (1993), citado por Betanzos y Paz (2007), menciona que el compromiso es un proceso que se identifica con la participación del trabajador, dando como resultado, la unión de información, influencia, premios, donde se usan todas las capacidades personales para buscar la identificación de los empleados con la empresa.

### **2.1.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional:**

Rocha y Bohrt señalan tres dimensiones:

1. **Identificación:** Cuando el trabajador acepta las metas organizacionales como suyas.
2. **Membresía:** Siente que es parte de la empresa en la que trabaja, percibe que es un elemento clave para ella.
3. **Lealtad:** Al percibir que es parte de la organización siente un gran deseo de defenderla a toda costa.

Otros autores señalan las mismas tres dimensiones, pero con otras denominaciones:

1. **Compromiso instrumental:** Becker (1960) indicó que es el nexo que se presenta entre el trabajador con su empresa, a raíz de las inversiones (side-bets) hechas durante su permanencia en ella (pág. 63).  
Por ello, el trabajador sigue laborando en una entidad ya que el dejarla significaría también “echar a la tierra” todo lo invertido en ella (Becker, 1960; Alutto, Hrebiniak, y Alonso, 1973; Farrell y Rusbult, 1981).
2. **Compromiso moral:** Se da cuando existe un sentimiento de correspondencia de parte del trabajador con su empresa. El trabajador siente una obligación moral de cumplir con su trabajo, de permanecer leal a ella.
3. **Compromiso afectivo:** El componente afectivo del modelo de Meyer, Allen y Gellatly (1990) se asemeja al compromiso de

Mowday et al., (1979) aquí hay un factor emocional muy grande, el trabajador se siente orgulloso de ser parte de una organización y este sentimiento lo expresa abiertamente a su círculo inmediato.

Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones del compromiso organizacional: la continuidad, la afectividad y la normatividad

#### **a. Dimensión calculada o continua**

Aquí el empleado manifiesta su interés laboral por una condición futura, argumenta que su trabajo en la institución cuanto más tiempo tenga obtendrá regalías que le permitirán satisfacer muchas necesidades. Esto se representa en su pensión, en aguinaldos y frutos económicos en su mayoría, como consecuencia de su compromiso laboral y permanencia en esta.

Aquí se considera también aspectos como la edad, el tiempo de servicio, la condición académica que son elementos que resultan en condiciones laborales que permitirá mejorar algún aspecto económico esperado.

#### **b. Dimensión afectiva**

Es en esta dimensión que su apego emocional influye en su compromiso con la institución o empleador, nos permite la tratativa psicológica y moral del individuo en su manifiesto laboral.

Esta dimensión surge cuando el trabajador se liga psicológicamente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que le lleva a buscar también el bienestar de la organización. (Arciniega, 2002)

Es común el percibir la emoción del trabajador cuando habla de su trabajo o de la institución donde labora, su afinidad se manifiesta en actitud como un marcado orgullo de pertenencia,

Se expresa cuando se refleja en la solidaridad y entendimiento con los problemas de la organización, ansia cuando hay dificultades y felicidad cuando todo funciona convenientemente. Es decir, el trabajador percibe lo positivo y negativo de su empresa como una simbiosis laboral.

### **c. Dimensión normativa**

Esta última dimensión del compromiso organizacional está ligado también a nuestras emociones, al sentimiento de apego y agradecimiento hacia la empresa quien te brinda el trabajo, y es por lo mismo que el trabajador siente que su permanencia es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización. Este sentimiento generalmente está ligado al individuo como producto de su formación en principios y valores fundamentales desde su niñez.

### **2.1.3 Enfoques Conceptuales del Compromiso Organizacional:**

#### **a) Enfoque conceptual de compromisos múltiples**

Este enfoque incluye, en la definición de compromiso organizacional, "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores,

subalternos, sindicatos, clientes” (Reichers, 1985, citado por Barraza y Acosta).

Según Barraza y Acosta, esta perspectiva de compromisos múltiples se presenta en tres teorías. La primera contempla a las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda como grupos de referencia; la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles.

**b) Enfoque conceptual tridimensional:**

Para la mayoría de autores, el compromiso constituye un constructo multidimensional (Meyer y Herscovitch, 2001).

Meyer y Allen (1991) hablan de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa. Basados en este enfoque, González y Guillén (2008) analizaron las tres dimensiones de Meyer y Allen mencionadas a la luz de la clasificación tridimensional de los bienes realizada por el filósofo clásico Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes propuestas por Aristóteles que veremos más adelante.

## **2.2. Definición de términos básicos**

**Compromiso:** El Business Marketing School define el compromiso como “la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia

que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”.

**Organización:** una organización será cualquier grupo social conformado por personas, una serie de tareas y una administración, que interactuarán en el marco de una estructura sistémica con la meta de cumplir con ciertos objetivos propuestos. Vía Definición ABC

<http://www.definicionabc.com/social/organizacion.php>).

### 2.3. Variable

#### 2.3.1 Definición conceptual

**Compromiso organizacional:** Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

#### 1.3.2 Operacionalización

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable

Variable	Definición operacional de la medida
Compromiso organizacional	Escala del Compromiso Organizacional, construido por Meyer & Allen (1991), que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso: afectivo, de continuación y normativo, es una escala tipo Likert conformada por 18 reactivos, cada uno con cinco posibles respuesta que iban desde “Totalmente de Acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y nivel de investigación

Este Trabajo de Investigación se realizará según el Enfoque Cuantitativo, debido a que se reflejará la necesidad de medir y estimar magnitudes del problema a investigar (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Estos análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (Hipótesis) y de los estudios previos (Las Teorías). En el caso nuestro realizaremos un estudio descriptivo simple, se prescindirá de las hipótesis y se realizará el análisis a la luz de las bases teóricas.

Por el Tipo de Estudio es sustantiva, por cuanto está orientada a describir la realidad de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas y tiene el nivel de investigación descriptiva.

### 3.2. Diseño de investigación

La presente investigación obedece al diseño descriptivo simple y puede ser diagramado de la siguiente forma:

M --- O

Donde:

**M** representa la muestra de estudio

**O** representa la observación o información relevante o de interés que recogeremos de la muestra

### 3.3. Población y muestra



Se trabajará con todos los docentes de educación primaria que laboran en la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

La Técnica que se aplicará en la presente investigación es la Encuesta y su Instrumento es el Cuestionario.

#### Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar y analizar los datos de esta investigación utilizaremos la técnica de tendencias centrales: la media, mediana y moda utilizando para ello la herramienta Excel.



### 3.6. Presupuesto

<b>CONCEPTOS</b>	<b>TOTAL S/.</b>
<b>A. PERSONAL</b>	
- Asesor	1500.00
- Digitador	500.00
- Estadístico	500.00
<b>B. BIENES</b>	
- Material de escritorio	200.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	100.00
<b>C. SERVICIOS</b>	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
<b>TOTAL</b>	

## REFERENCIAS

- Álvarez Llorente, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Cuadernos de Estudios Empresariales, 18, 73–88.
- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional. México D.F.
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño* (Universidad Juárez del Estado de Durango). México.
- Esteban, F. (2001). El contrato moral del docente”, en., p. 62. *Programa de Educación en Valores*.
- Gonzales, L. & Anton C. (1995). Dimensiones del Compromiso organizacional. pág, 89.
- LIPOVETSKY, G. (2000). Instaurar una ética del tercer tipo permite reactivar la moral. En *La Jornada de enmedio*. México D.F.
- Lodahl, J., & Kejner, M. (1965). The definition of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, (49), 24–33.
- MacNeil, I. (1985). Relational Contracts: What We Do and Do Not Know. *Wisconsin Law Review*, (5), 483–525.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Caracas. Recuperado a partir de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>

- Minaya Canales, M. S. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010-2011* (Para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima. Recuperado a partir de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima. Recuperado a partir de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Sauco Hernández, F. de M. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur, 2014* (Tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Administración Educativa). Recuperado a partir de <http://revistas.inapl.gob.ar/index.php/cuadernos/article/view/278>

## ANEXO 1

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PRIMARIA N° 62173 DE YURIMAGUAS, ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO”**

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Tratamiento técnico
<p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas?</p> <p>¿Qué factores influyen en este compromiso organizacional ?</p>	<p>Determinar el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Pública N° 62173 de Yurimaguas</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Compromiso de Continuidad</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Compromiso Normativo</p>	<p><b>Enfoque, tipo y nivel de investigación</b> La investigación será mediante el enfoque cuantitativo, el tipo sustantiva y el nivel de investigación descriptivo.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Descriptivo simple Esquema del diseño: M <math>\longrightarrow</math> O M = Muestra de estudio (Docentes de la I.E. N° 64263) O = Compromiso organizacional</p> <p><b>Población</b> Docentes de la Institución Educativa N° 62173 de Yurimaguas.</p> <p><b>Muestra</b> Total, de docentes</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos</b> Datos cuantitativos, tendencias centrales (media mediana, moda) y datos de desviación típica y el coeficiente de variación.</p>

## ANEXO 2

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

## FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valo de 0.822

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

### INFORMACIÓN GENERAL

**Edad:** 20 – 25 ( ) 26 – 30 ( ) 31 -35 ( ) 36 – 40 ( ) 41 a  
más ( )

**Condición:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Grado académico:** Bachiller ( ) Profesora ( ) Licenciado ( )

Magister ( ) Doctor ( )

**Tiempo de servicio:** Menos de 5 años ( ) De 5 a 10 ( )  
De 10 a 15 años ( ) De 15 a 20  
( ) De 20 a 25 años ( ) Más de 25  
( )

### INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>



1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5

## ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EBR N° 62176  
DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS,  
PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO

**AUTORIZA:**

Al Profesor Jairo Guerra Pipa, identificado con D.N.I. N  
05611787 y Prof. Juan Trinidad Guerra Pipa, con DNI N° , para que realicen un  
trabajo de investigación denominado “Compromiso Organizacional de los  
Docentes de la Institución Educativa Pública Primaria N° 62173 de  
Yurimaguas, Alto Amazonas, Región Loreto”

Firmado en la ciudad de Yurimaguas, a los 20 días del mes de marzo del año  
dos mil diecisiete.

.....  
Prof. Jairo Guerra Pips  
Director-  
IEP N° 62173