



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA DE YARINACOCHA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JOSE DE JESUS CARPIO DE LA CRUZ
MARCIAL MORI BARBARÁN

Para optar el Grado Académico de
BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Descripción del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivo de investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Tareas de investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Bases teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Definición de términos básicos.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Variables	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Tipo y nivel de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Población y muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Técnicas de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.

ANEXOS..... ¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El compromiso organizacional es un tema actual de marcado interés en las organizaciones educativas por ser un elemento de búsqueda de un mejoramiento continuo del servicio educativo que brindan las organizaciones educativas a los estudiantes.

El desarrollo de la Psicología Social y organizacional cuenta con importantes estudios sobre el desempeño de las personas dentro de un entorno social determinado con fines diversos. Uno de los pilares más importantes de las organizaciones está relacionado con la búsqueda del equilibrio emocional, el desarrollo personal y profesional de sus miembros. Las instituciones a través de las diversas vías se han enfocado en materializarlos. En esa línea destacan las actividades programadas para mejorar el Clima Institucional.

En ese marco la teoría del Compromiso Organizacional constituye una fuente de orientaciones de mejora de las relaciones humanas posibilitando atmósferas proactivas y desarrolladoras. Así, la propuesta teórica planteada es que los docentes y demás actores asuman un compromiso voluntario de mejorar o cambiar sus conductas para mejorar el Clima Institucional y lograr una satisfacción laboral se basa en la existencia de dos (02) factores laborales: extrínsecos e intrínsecos. Los primeros (extrínsecos) se refieren a las condiciones de trabajo en sentido amplio e incluye aspectos como salario, políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Lo que en la

actualidad se llama factores higiénicos o extrínsecos que tiene la capacidad preventiva de mitigar la insatisfacción laboral o ayudar a revertirla cuando ya está instalado, pero, no son capaces de producir satisfacción. Y está a cargo del directivo o líder pedagógico. La misma queda limitada por los factores intrínsecos o motivadores. En pocas palabras la satisfacción laboral sólo será producto de los factores intrínsecos mientras que insatisfacción estará determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

I. Planteamiento del problema científico.

1.1. Descripción del problema.

La educación como derecho universal tiene por finalidad formar personas con desarrollo ético, intelectual, artístico, cultural, afectivo, físico, espiritual y religiosa. Es un valor universal y también medio de promoción de la identidad y autoestima. Prepara al ser humano para el ejercicio de la ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y con ello afrontar los incesantes cambios en la sociedad. Sin la educación ninguna sociedad podría desarrollarse en términos de sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística. Además, la educación es un medio de superación de la pobreza, en cuanto constituye el impulso de desarrollo sostenible del país en un contexto de integración latinoamericana y mundial.

Es ese contexto, el compromiso organizacional es un tema de importancia en cuanto permite involucramiento, identificación, compromiso del trabajador con la organización que lo emplea; y, donde las organizaciones son instituciones claves para la vida de la persona en sociedad, independiente de los roles que desempeñan dentro de dichas entidades macro o micro sociales, estos puedan alcanzar sus objetivos o metas personales, si se trata de la organización alcanzar los fines para los que fueron creadas. Por tanto,

en la actualidad estas organizaciones se encuentran en constante cambio, presentando nuevos retos o desafíos a las personas que laboran dentro de ellas y son estas las que deben de orientarse para comprender el comportamiento humano con relación a su entorno de trabajo.

Estudiosos como Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) consideran el compromiso organizacional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas con voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma. Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

Junto a los aportes teóricos señalados en el plano normativo peruano destacan. Según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes. El Ministerio de Educación: en la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 56 (2003) señala al docente como agente fundamental del proceso educativo y misión de contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones y mostrar compromiso con la carrera pública docente; para ello debe percibir remuneraciones justas y acceder a capacitaciones y actualizaciones. El Proyecto Educativo Nacional (2006), establece políticas revalorando su papel en el marco de la profesión docente, centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral. El Diseño Curricular Nacional (2009) enfatiza que los docentes deben aplicar pedagogías que ubiquen a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo, asegurando buena

educación para todos los niños y adolescentes, y se quiere que los maestros estén bien motivados y comprometidos con la carrera elegida. En los últimos tres años en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), hace referencia a la exigencia de replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente. Más todavía el documento del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), plantea que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza. Aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige, de manera concertada, colaborativa y sostenida. Esperando que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

En los trabajos de investigación citados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia tanto teórica y legal del compromiso organizacional. Sin embargo, mediante la observación y diagnóstico preliminar realizado al iniciar esta investigación se evidenció que el personal docente y administrativo que labora en la institución educativa “Los delfines” del distrito de San Juan Bautista del departamento de Loreto, presenta niveles deficientes del compromiso organizacional con probables rasgos de influencia en las relaciones y roles para el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades.

1.2. Formulación del problema científico.

¿Cuál es el estado actual del compromiso organizacional del personal docente en una institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Loreto?

1.3. Objetivo general.

Determinar el estado actual del compromiso organizacional del personal docente en la institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Yarinacocha.

1.4. Tareas de investigación.

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional administrativa y operativa en trabajadores educativos.
- Diagnóstico del estado actual de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Yarinacocha.

1.5. Justificación de la investigación.

En los tiempos actuales, el compromiso organizacional es un tema de gran importancia, ampliamente estudiado en el ámbito laboral, específicamente en la gestión educativa. El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye si una persona permanece en el puesto en el que labora.

Existe una gran variedad de investigaciones a nivel mundial sobre el compromiso organizacional. De ellas, la más reconocida y que ha sido tomada en consideración para muchos estudios ha sido la teoría de Meyer y Allen. Esta presenta una escala que describe y mide al compromiso organizacional

como un constructo multidimensional, que está compuesto por tres tipos: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1991).

Mientras tanto, en Latinoamérica, se pueden rescatar recientes investigaciones presentes en un estudio, hecho en Chile, sobre el compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional, donde la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), fue validada.

Así, en el Perú, existen pocas investigaciones que aborden este tema en particular. De manera que indagar y replantear una amplia visión sobre el compromiso organizacional ayudará a determinar cuáles son los vínculos que comprometen al trabajador a identificarse e involucrarse con su institución y, sobre todo, a que permanezca por mayor tiempo en ella.

Arias (2001), señala que en la actualidad y cada vez más en el futuro, el compromiso organizacional de los trabajadores constituirá un rol relevante. Éste tema ha sido estudiado profundamente en los países de gran potencia desarrollados.

Según Hinojosa (2010), sostiene que las organizaciones están llamadas a establecer estrategias que permitan observar el sin número de variables que se generan dentro de su funcionamiento y que de una u otra manera influye negativa o positivamente, al normal funcionamiento administrativo-productivo-interaccional que se establece dentro de esta.

Por otro lado, es importante mencionar que el compromiso organizacional en las instituciones es importante porque tiene consecuencias respecto al desempeño laboral, el tiempo de permanencia y la rotación del

personal. De manera, que determinar el nivel de compromiso de una organización permite tomar decisiones idóneas y crear herramientas eficaces para fidelizar y retener al trabajador. Asimismo, permite ver cuán identificados e implicados están los trabajadores con sus organizaciones y analizar la vinculación de los mismos.

Al existir un ambiente agradable y confortable para las personas, éstas comienzan a buscar nuevas formas de desarrollar su trabajo, buscando formas de hacer que su labor se convierta en algo interesante y que pueda desde allí, aportar diferentes ideas dentro de la organización. Si la persona se siente motivado para realizar sus tareas, ya sea por estar a gusto en su grupo de trabajo, puede tener resultados sorprendentes en el desarrollo de nuevas ideas, en la solución creativa de problemas que se presentan dentro de las organización y en la realización.

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones se convierten en elementos claves de la subsistencia en el tiempo de estas, por lo que las variables que intervienen en estos procesos son relevantes al momento de realizar un diagnóstico organizacional. Entre ellos la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga.

Es así como la presente investigación busca determinar el estado actual del compromiso organizacional administrativa y operativa del personal

docente y administrativo de la institución educativa inicial N° 172 "Ángel de la Guarda", Iquitos 2016.

2. Marco teórico.

Toda investigación requiere de un sustento teórico en el que se da a conocer las bases principales en las cuales como investigadores nos apoyamos para abordar el objeto de estudio. Este capítulo tiene este propósito; en tal sentido, a continuación se destacan los antecedentes que servirán como sustento para nuestro trabajo de investigación.

Antecedentes internacionales

León (2009), investigó sobre el clima organizacional y su incidencia en su satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño Bolívar, concluyendo que existe una comunicación abierta entre el personal docente y su supervisor inmediato lo cual permite la confianza, la libertad, la participación y el deseo de trabajar por su organización pues se implementa un liderazgo más o menos flexible que les permite asumir responsabilidades, desarrollarse dentro de la organización.

Hinojosa (2010) estudió el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad de Playa Ancha, Chile con la finalidad de conocer y determinar los niveles de satisfacción laboral en función al clima organizacional que se encuentra dentro de esta organización educativa, para diagnosticar que elementos facilitan o dificultan dicha relación. La muestra fue aplicada a 85 docentes y la investigación fue de tipo exploratorio- descriptivo-transversal, el instrumento que se utilizó para recoger la información fue la encuesta llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que la satisfacción laboral de los docentes está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una

construcción también positiva o adecuada. Asimismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

Domínguez (2011), investigó sobre la estructura de una institución educativa en la Universidad Veracruzana de España, con la finalidad de conocer si la falta de una buena estructura organizacional del Colegio Santiago de Compostela delimita el cumplimiento de los objetivos plasmados en la misión y visión de la institución educativa, para lograr la eficacia y eficiencia de la misma.

Se aplicaron instrumentos de captación de información, en este caso entrevistas al personal administrativo y docente, para lograr obtener la información necesaria que ayudó a conocer y concluir si la estructura organizacional funciona de manera adecuada. La muestra fue aplicada a 21 trabajadores que muestran mayor debilidad dentro de la institución y el instrumento para recoger la información fue la entrevista, llegando a la conclusión que la estructura organizacional de las instituciones educativas es determinante en el desarrollo de éstas, depende también de la buena organización que tenga el personal para no saturar de funciones a la máxima autoridad y que este se encargue de ser la autoridad y administrar de manera responsable el buen funcionamiento de la institución que, sea líder y facilite el camino a lograr los objetivos por el cual debe regirse hacia el que debe encaminar los resultados del buen desempeño como líder. Debe ser este el redentor que guie a su equipo, el papel principal de una organización, ya que de éste depende que la misión y la visión por las cuales la institución Educativa está encaminada en la ruta del éxito solo se logre si existe un orden y una conjunción de todas las partes que la componen.

Peniche (2012), desarrolló un estudio sobre las instituciones educativas como organismos micro políticos con el propósito de conocer la presencia de la micro política en una institución de educación superior en la comunidad educativa, ubicada en el oriente del estado de Yucatán, México centrada en una serie de ámbitos: el manejo del poder, del conflicto, la participación y ética de los

participantes, así como el liderazgo ejercido. La investigación fue un estudio de corte cualitativo y se llevó a cabo utilizando un estudio de casos, dicha investigación tiene el compromiso de contribuir al estudio y planteamiento de alternativas ante los problemas reales que se viven en la educación superior llegando a la conclusión que la micro política está fuertemente vinculada con el liderazgo el cual permitirá el logro de las metas trazadas en la organización.

León y Pinedo (2009), investigaron sobre el Clima laboral y su incidencia en la satisfacción laboral de los docente de los centro de educación inicial de la fundación del niño Bolívar en la ciudad de Venezuela con el propósito de determinar la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción del personal docente, consistió en una investigación descriptiva correlacional donde la población estuvo conformada por 42 docentes, el instrumento que se aplico fue un cuestionario con preguntas cerradas utilizando la escala de tipo Likert la cual consto de tres partes: datos descriptivos de la población y las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados permiten señalar que las dimensiones de clima organizacional están relacionadas positivamente; de allí que en la medida en que organizacional mejore en esa medida se afectara la satisfacción laboral del personal.

Camara (2012) investigó sobre la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Tipos de Conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de Compromiso Organizacional. El estudio se basa en los resultados obtenidos utilizando una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira, en la universidad de Cadíz en Brasil y aplicándose un instrumento que reúne la Escala de Conflicto Intergrupala. Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los Tipos de Conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los Factores de la Cultura Organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma

positiva por el Índice de Afiliación, Orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el Conflicto de Proceso.

Antecedentes nacionales

Palma (2000) investigó sobre la motivación y el clima laboral en docentes de entidades universitarias. El propósito de este estudio fue comparar la motivación y el clima escolar. Su muestra de estudio conformada por 247 docentes de tres universidades privadas de Lima: 129 varones y 118 mujeres. El instrumento utilizado fue la Escala de motivación de Steers, R y la Escala de Clima Organizacional de Litwin. Los hallazgos muestran una mejor puntuación de 75%buena de docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicio. Este estudio al presentar potencialidades de contextualización en la realidad peruana, constituye un referente principal en el presente estudio.

Para Rivera, (2010) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que presentamos a continuación.

2.1. Bases teóricas.

2.1.1. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es uno de los conceptos de más difícil definición unánime, entre los distintos autores y enfoques destacan diversas perspectivas con particularidades. Probablemente la definición más popular es la que considera al compromiso organizacional “como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, citado por Barraza, 2008, p. 08). Siguiendo esta definición, el 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.

Otro aporte importante sobre el compromiso organizacional corresponde a Gordon (citado por Edell y García, 2007. P. 225) define: El Comportamiento Organizacional: “Como conjunto de actos y actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se deriven del estudio de dichos actos y actitudes”. Se puede notar que esta definición tiene una clara orientación humanista: “... investiga el impacto de las conductas de los individuos, grupos y estructuras que tienen dichas conductas dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones”. (Robbins, 2004, P. 08).

Entonces, podemos deducir que las personas poseen actitudes, percepciones, capacidades, sentimientos, emociones, aspiraciones personales y metas de proyecto de vida son temas de tratamiento científico en la implementación del Comportamiento Organizacional, podemos decir, que dicho término, intenta ayudar a los Directores de las Instituciones Educativas a comprender mejor las situaciones que se producen en conceptualización general y encontrar la manera de modificar conductas que no funcionan de manera eficaz en la institución; proporcionando mejoras en la productividad

(calidad del servicio educativo), competitividad y satisfacción por el trabajo que realizan.

Es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional:

a. Enfoque conceptual de compromisos múltiples.

De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "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 y clientes. (Reichers 1985, en Varona 1993).

Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará en el mismo.

b. Enfoque conceptual-multidimensional.

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

1. La perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.
2. La perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: a) la identificación con los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y c) el deseo de ser parte de la organización.

Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

3. La perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, en Ramos, 2005). En ese sentido los autores que defienden este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas. En la presente investigación se toma como base el enfoque conceptual-multidimensional.

Componentes/dimensiones del compromiso organizacional

En la actualidad existe consenso respecto a que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional, es decir, que bajo la denominación de compromiso común existen diferentes tipos de compromiso independientes entre sí, de manera que una persona puede desarrollar uno u otro tipo de compromiso.

Uno de los modelos multidimensionales más populares ha sido el enunciado por Meyer y Allen (1991). Para estos autores, el compromiso se divide en tres componentes/dimensiones diferenciados:

- **Compromiso afectivo**, es decir la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.
- **Compromiso de continuación**, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

- **Compromiso normativo**, o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.)

El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones

En la actualidad se ha acrecentado el interés por estudiar el clima organizacional, por la gran relevancia que reviste tanto para las instituciones como para las organizaciones el saber la manera en la que el personal percibe su ambiente de trabajo.

Un clima organizacional estable es una inversión a largo plazo, y cuando realmente lo percibe el trabajador, como consecuencia asumirá el compromiso organizacional. Por lo general los empleados asumen roles diferentes dentro de la organización, se desenvuelven de acuerdo con el nivel de formación que cada uno de ellos tiene, a la experiencia con la cual cuentan, al grado de coordinación que tengan con sus pares y superiores, para de esta forma lograr sus objetivos.

Resulta innegable que el factor humano es un coadyuvante de suma importancia e imprescindible para el desarrollo de las organizaciones, por ello no se debe dejar de lado sus aportaciones, conceptos, sugerencias, interpretaciones, resultados e intervenciones vertidos a partir de sus experiencias y saberes. En concreto, las organizaciones a partir del significado que como elemento fundamental tienen las percepciones de los trabajadores acerca de las estructuras y de los procesos que ocurren en el medio laboral, de ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales en la empresa.

El clima organizacional influye definitivamente en el comportamiento de las personas, éstas actúan y reaccionan a sus condiciones laborales, no por lo que éstas son, sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman. El comportamiento y reacciones del factor humano en la organización, están reguladas sólidamente por la forma en la que perciben el clima organizacional, en tanto que el clima, junto con las estructuras y las características

organizacionales y las personas que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El lugar y ambiente donde el trabajador se desenvuelve cotidianamente, el trato que el jefe o el líder le brinde a su equipo de trabajo, la relación que se tenga con el resto del personal que integra la organización, todos esos factores van conformando el clima organizacional, éste puede ser el vínculo o el obstáculo para el buen rendimiento de los trabajadores y por ende del buen funcionamiento de la organización en su conjunto, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

En fin, un clima organizacional adecuado, favorecerá el desarrollo correcto de la organización, y se mantendrá a la vanguardia y conformará ventajas competitivas para la empresa.

Distinción entre Comportamiento Organizacional y Gestión

¿Cuál es la Relación entre la Gestión y el Comportamiento Organizacional?

El campo de gestión tradicional se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización. Los gerentes son personas que logran los objetivos organizacionales pretendidos, seleccionando e implementando los procesos mencionados anteriormente en el momento y lugar adecuado. Las responsabilidades tradicionales y sumamente repetitivas de los gerentes han sido supervisar y motivar a los subordinados y reportar los resultados al siguiente nivel más alto en la cadena de mando. Las definiciones más nuevas de gestión quitan el énfasis en los procesos recurrentes y resaltan la importancia del gerente como un “habilitador (facilitador) del desempeño del empleado” en lugar de las “actividades” mucho más tradicionales mencionadas anteriormente. Estas opiniones contemporáneas de la gestión se enfocan más en los roles administrativos del entrenamiento, la integración, la mediación, y el seguimiento (y el compartir con los

empleados) del desempeño de una unidad, y la distribución de recursos entre los empleados más independientes (y confiables) y sus equipos autodirigidos. La definición de gestión no es estática, y podrá ver cómo evoluciona naturalmente para mantenerse al día de las crecientes complejidades de las organizaciones modernas.

Existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional. El Comportamiento Organizacional intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; la prestación de un impecable servicio al cliente; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos autodirigidos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño laboral que dependen en gran medida de tecnologías digitales en las manos de equipos autodirigidos. En resumen, parte de la respuesta a la pregunta planteada con anterioridad es que el Comportamiento Organizacional se ocupa de la descripción y la explicación de fenómenos organizacionales, mientras que la gestión es un conjunto de habilidades aplicadas a resolver problemas que pueden implementarse para sostener, proteger o mejorar la ventaja competitiva de la firma.

¿Qué Función desempeña la Gestión en la Resolución de Problemas Organizacionales?

Los supervisores y los directivos son los responsables del trabajo de la organización en el día a día. No producen, de manera directa, bienes y servicios específicos. En cambio, supervisan el trabajo de sus subordinados, quienes sí producen bienes y servicios. En este contexto, los gerentes son responsables de apoyar la eficacia operativa o la optimización de producción y proveer bienes y servicios. Por su naturaleza, la eficacia operativa examina el desempeño de la firma en relación a su propio estándar y a los estándares rivales (en la medida que se conozcan). En

el día a día los gerentes pueden tratar de crear productos más rápido, usar menos insumos o reducir las tasas de defectos (o alguna combinación de las tres). Las responsabilidades de un gerente en la eficacia operativa se reducen a tres componentes:

1. Un componente técnico, que se ocupa de la utilización eficaz de los recursos y de la aplicación de la tecnología para lograr las metas de productividad establecidas.
2. Un componente conceptual, que se ocupa del desarrollo de nuevos sistemas y métodos operativos. Un ejemplo sería la creación de una aplicación para Smartphones que dé al vendedor los precios más actuales de los productos de las firmas rivales.
3. Un componente humano, relacionado con la fuerza laboral y el bienestar de los empleados. Los ejemplos en esta área están lanzando un programa de apoyo para empleados en situación problemática o el diseño de un programa de asistencia sanitaria para los empleados, con el objetivo de reducir el costo de los seguros.

La cantidad de tiempo que un gerente dedica a estas actividades está en función de su nivel dentro de la jerarquía organizacional. En general, se puede afirmar que los supervisores de primera línea se ocupan fundamentalmente de trabajos de índole técnica. Ellos dedican mucho menos tiempo a tareas de tipo conceptual o humano. En el nivel medio de gestión, generalmente sucede que aumenta la carga de trabajo conceptual y humano, mientras que decrece la carga de trabajo técnica. Los directivos del nivel superior invierten la mayor parte de su tiempo en trabajo conceptual y humano. Un ejemplo de su trabajo conceptual sería la planificación estratégica (construir y tener ventaja competitiva y sostener una eficacia operativa). Los componentes humanos del trabajo de los ejecutivos serían administrar el pago y los beneficios de la fuerza laboral, y autorizar la capacitación y el desarrollo.

La Gestión y la Resolución de Problemas Técnicos

Prácticamente todas las instituciones aspiran a que sus directivos y sus empleados sean capaces de resolver los problemas técnicos que se plantean en las áreas de mejoramiento de la calidad de productos y servicios. Casi siempre, los directivos logran ascensos en virtud de su capacidad para resolver cuestiones técnicas complejas, por ejemplo, el desarrollo de nuevos productos y procesos o la creación de mejores sistemas de distribución o de fijación de precios.

El “problema técnico” en muchas organizaciones es que los gerentes logran ascensos equivocadamente sobre la base únicamente de su conocimiento especializado en trabajo técnico. Los gerentes, razonablemente, desean adquirir conocimientos técnicos en su carrera profesional, pues saben que así se verán recompensados por sus empleadores. Esto los tienta a hacer que todos los retos laborales se adapten a sus conocimientos técnicos. Esto puede funcionar en un nivel bajo de desafíos administrativos pero no en niveles más altos. Entonces, en los puestos de gestión inferiores, vemos que el éxito administrativo depende casi exclusivamente de la capacidad técnica de la persona. Si, al mismo tiempo, los gerentes demuestran poseer también una elevada capacidad para la resolución de cuestiones conceptuales y humanas, sus posibilidades de ascenso y, más importante, su desempeño potencial, mejoran considerablemente. Estos gerentes experimentados se convierten en candidatos para posiciones ejecutivas justamente porque han podido avanzar más allá de la conceptualización de los problemas de gestión exclusivamente en términos técnicos.

En muchos casos, el componente que falta en la combinación de habilidades de los gerentes ambiciosos es la capacidad (conocimiento especializado) en el componente humano del trabajo de gestión. Los directivos y gerentes con una 'carencia de capacidad para abordar cuestiones de carácter interpersonal' desmoralizan la fuerza laboral y de ese modo reducen la eficacia operativa de la firma. ¡No hay manera más rápida de derribar la ventaja competitiva! Gran parte del contenido de este texto apunta directamente a revivir la fuerza laboral de manera que sea un agregado de voluntad

y entusiasmo a la ventaja competitiva. Esta necesidad práctica (y apremiante) crea un puente amplio y transitado entre los campos de la gestión y el comportamiento organizacional.

2.2. Definición de términos básicos.

2.2.1.- Compromiso institucional.

Hellriegel y Slocum (2009). "Intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización". (P. 56).

2.2.2.- Clima Organizacional.-

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. No obstante, se considera que estas definiciones están en función de las orientaciones y de los métodos de medición adoptados por los teóricos e investigador es que se han ocupado del tema. (Ramos, M. 2012)

2.2.3.- Recursos Humanos

2.3. Variable

Variable 1: Compromiso Organizacional

Es el puntaje obtenido según el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya Santos, Elizabeth M. (2016), cuyas dimensiones son: compromiso afectivo, continuidad y normativo. Este trabajo de investigación quiere determinar el estado actual del compromiso organizacional administrativa y operativa del personal docente y administrativo en la institución educativa inicial N° 172 "Ángel de la Guarda", Iquitos 2016.

2.3.1. Definición conceptual de la variable.

En el tema del Compromiso organizacional existen varios conceptos y uno de ellos es el que define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, se involucra y compromete con su trabajo y desea mantener su relación con ella.

Uno de los modelos multidimensionales más populares ha sido el enunciado por Meyer y Allen (1991). Para estos autores, el compromiso se divide en tres componentes/dimensiones diferenciados: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo

2.3.2. Operacionalización.

Se trabajará con instrumentos validados por otros investigadores, la operacionalización es la siguiente:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	<p>En el tema del Compromiso organizacional existen varios conceptos y uno de ellos es el que define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, se involucra y compromete con su trabajo y desea mantener su relación con ella.</p> <p>Uno de los modelos multidimensionales más populares ha sido el enunciado por Meyer y Allen (1991). Para estos</p>	Es la forma de ser de la persona de acuerdo a su compromiso y buen clima laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso organizacional. • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuación. • Compromiso normativo. 	<p>Muy de acuerdo (7). De acuerdo (6). Ligero de acuerdo (5). Indiferente (4). Ligero desacuerdo (3). En desacuerdo (2). Muy en desacuerdo (1).</p> <p>Totalmente en desacuerdo.</p>

	autores, el compromiso se divide en tres componentes/dimensiones diferenciados: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo.		<ul style="list-style-type: none"> • Clima y el compromiso organizacional. 	En desacuerdo. ni de acuerdo ni desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo
--	--	--	---	---

Tomada de la Universidad Católica Andrés Bello facultad de Ciencias económicas y Sociales y Repositorio Académico UPC Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de MEYER y ALLEN

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio será de tipo descriptivo-transaccional o transversal

3.1.1. Descriptivo

Porque busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características (descriptivo). Es decir se va a “medir y describir la variable [Compromiso organizacional]”(Hernández, R. y otros, (1991), p. 194).

3.1.2. Transaccional o transversal.

Porque estudia el fenómeno en un momento y tiempo definido, según la Guía de diseño y desarrollo de investigación, Universidad César Vallejo. (2013, p. 27).

3.2. Diseño de investigación

Se empleará el diseño descriptivo simple (Guía de Diseño de la UCV (2013, p.27) y Sánchez y Reyes (2005, p.102) porque se buscará y recogerá información relacionada al compromiso organizacional.

M---O

Donde M representa la muestra de estudio (profesores de la Institución Educativa) y O representa la observación (información relevante o de interés que recogeremos de la muestra).

3.3. Población y muestra

La población objeto de estudio estará conformado por 32 docentes que trabajan en la Institución Educativa N.º 64093 de Yarinacocha, Ucayali, 2015. Que enseñan desde el primer grado al sexto grado de Educación Básica. Tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Distribución de docentes de la Institución Educativa N.º 64093 de Yarinacocha, Ucayali, 2016, por sexo

SE X O		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
02	28	30

Fuente: nómina de docentes de la I. E. N.º 64093

3.4. Técnicas

3.5. Técnicas de recolección de datos

a. La técnica con la cual se recogerá la información será una encuesta sobre compromiso organizacional extraída de sus dimensiones; consta de 15 preguntas.

Con este procedimiento sistematizado, operativo, se obtendrá datos precisos, directos de la muestra. Al respecto, Alvira, F. (1998, p. 791) afirma que:” la encuesta sirve para obtener información de los sujetos de estudio proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”. Añade “es una consulta tipificada de personas escogidas según principios estadísticos”. Más todavía, lka encuesta será respondida de manera libre y anónima por los docentes. Las preguntas serán cerradas, dicotómicas. Las respuestas positivas se codificarán con “2” y las negativas con “1”.

b. El fichaje. Servirá para almacenar los datos que se buscó y El tiempo que durará la aplicación de la encuesta será de 20 minutos.

La validación y confiabilidad del instrumento se hará con la adecuación, al objetivo de esta investigación, de la Encuesta sobre percepción del clima laboral del equipo Psicoeducativo SSCC , 2010.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

Siendo el método de análisis cuantitativo, los datos que se obtendrán serán procesados y analizados a nivel descriptivo. La tarea se hará así: Cuadro de distribución de frecuencias, pues, la información necesita ser desagregada en categorías o frecuencias.

Gráficos: permitirán presentar los datos en forma simple y rápida.

Estadísticos: la media, la mediana y la moda, servirán para conocer los valores obtenidos con respecto a las tendencias centrales.

Desviación típica

Coeficiente de variación

Puntaje mínimo y máximo obtenido (UMCH, 2016, p. 17).

Los datos se procesarán con el sistema SPSS versión 12.

La discusión de los resultados se hará mediante la confrontación de los mismos

Con las conclusiones de los trabajos consultados y con el planteamiento del marco Teórico.

Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos y los resultados obtenidos. (Guía de diseño y desarrollo de la UCV. (2013. pp. 39-40).

3.6. Administración del proyecto

Tabla 2
Cronograma de actividades

N.º	ACTIVIDADES	DURACIÓN (6 meses) 2016 - 2017					
		15 ag	15 set.	15 oct.	15 nov.	5 e.	15 f.
		15 set.	15 oct.	15 nov.	15 ene.	15 f.	15 m.
1	Proyecto de investigación	x					
2	Marco teórico		x				
3	Resultados del trabajo de campo			x			
4	Redacción del informe final				x		
5	Presentación de la tesis					x	
6	Sustentación						x

3.6.1. El presupuesto

Es el gasto total del proyecto. Los costos del proyecto se expresan en el cuadro siguiente:

Tabla 3
Presupuesto del proyecto

	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO	TIEMPO	COSTO TOTAL
	Investigadores (3)	S/. 300.00	6 meses	S/. 1, 800
	Personal de apoyo: aplicadores de la encuesta (3 personas)	20.00	1 día	60
	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			1,200
	1 PC	1,200		
	1 impresora	110		110
2	Servicios			
	Fotocopias (500)	0.10		50
	Internet (horas)	1.50		150
	Movilidad (precio pasaje por día)	15		160
	Refrigerio	5		100
	Espiralados (10)	7		70
	OTROS			
	Imprevistos	100		100
	TOTAL			3,800

Referencias

Domínguez, S. (2011) Estructura Organizacional de una Institución Educativa, Universidad Veracruzana Facultad de Contaduría y Administración.

Peniche, R. (2012) Las instituciones educativas como organismos micro políticos, Universidad de Granada, España- Departamento de didáctica y Organización Escolar.

León M. y Pinedo G. (2009) El Clima laboral y su incidencia en la satisfacción laboral de los docente de los centro de educación inicial de la fundación del niño Bolívar, Universidad Nacional Experimental de Guayana- Venezuela.

Camara S. (2012) Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Universidad de Cadiz, instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira, Brasil.

Chiavenato 2000 p. 167) Recuperado
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/escamilla_a_m/capitulo2.pdf

Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Ruiz de Alba Robledo, José Luis (Universidad de Málaga) páginas del 67 – 86

Ramos, M. (2012) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia–UNAD Colombia.

Barraza Macías, Arturo (2008). “Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio”, Avances en Supervisión Educativa, núm. 8., Asociación de Inspectores de Educación en España.

Chiavenato, I 2000 p. 167) Recuperado de [http:// Catarina. Udlap.mx/u_dl_ales/documentos/lhr/escamilla_a_m/capitulo2.pdf](http://Catarina.Udlap.mx/u_dl_ales/documentos/lhr/escamilla_a_m/capitulo2.pdf)

Gerenciasignificativa.blogia.com/.../011502-desarrollo-organizacional.-
conceptos..ph..15 ene. 2012) Recuperado de
<https://www.google.com/search?q=definicion+conceptual+de+organizacion&ie=utf-8&oe=utf-8#q=definicion+conceptual+de+desarrollo+organizacional>

Palma, C. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en psicología. Volumen tres N° 1, julio 2000. Lima, Perú, Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Rivera, C (2010), Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis magistral)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/Rivera Carrascal Oscar Compromiso Demograficas.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/Rivera_Carrascal_Oscar_Compromiso_Demograficas.pdf?sequence=1)

Soberanes, L. El Clima y El Compromiso Organizacional En Las Organizaciones. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, año 5, núm. 9, julio-diciembre, 2009, issn: 1870205-8, pp. 120-127. Pág. 122 al 123.

Dailey, R. (2012). Comportamiento Organizacional. Edinburgh BussineS School Heriot –Wattuniversity Pág. 3 y 4.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Variable	Metodología
<p>¿Cuál es el estado actual del compromiso organizacional del personal docente en una institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Loreto?</p>	<p>Determinar el estado actual del compromiso organizacional del personal docente en la institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Yarinacocha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional administrativa y operativa en trabajadores educativos. • Diagnóstico del estado actual de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública distrito de San Juan Bautista de Loreto. 	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Enfoque: Cuantativo</p> <p>Tipo Sustantivo</p> <p>Diseño Descriptivo</p> <p>La población: 32 docentes que trabajan en la Institución Educativa N.º 64093 de Yarinacocha.</p> <p>Instrumento: Encuesta sobre compromiso organizacional.</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: Excel-Estadística descriptiva</p>

Instrumento

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

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
	Compromiso afectivo
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	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 valor de 0.822

Apéndice A
CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

Información General

Edad (años): 20 – 25○ 26-30○ 31-35○ 36-40○ 41 a más○
Condición Nombrado○ Contratado○
Grado académico Bachiller○ Profesor(a)○ Licenciado○ Magister○ Doctor○
Tiempo de servicios (años) - 5○ 5 – 10 ○ 10 – 15○ 15 – 20○ 20– 25○ + 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
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N.º	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
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 intuición 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 intuición 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