



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTES DE UNA ESCUELA PÚBLICA DE PRIMARIA DE ATALAYA DE LA REGIÓN UCAYALI

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

OCTAVIO MARIN SILVA

MAXIMO RICOPA MENDOZA

EDEN BERLY FERNANDEZ REYES

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

1. Planteamiento del problema	
1.1. Descripción de situación problemática.....	3
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos del Problema.....	3
1.4. Tareas de investigación.....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Marco Fundamental (Enfoques y Teorías)	6
2.3. Definición de Términos Básicas.....	8
2.4. Variables.....	9
2.4.1. Definición Conceptual.....	9
2.4.2. Operacionalización.....	9
3. Tratamiento Técnico	
3.1. Enfoque, Tipo y Nivel de Investigación.....	10
3.2. Diseño de Investigación.....	10
3.3. Población y Muestra.....	10
3.4. Técnicas de Recolección de Datos.....	10
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	10
4. Administración del Proyecto	
4.1. Cronograma de Actividades.....	11
4.2. Presupuesto.....	12
Referencias Bibliográficas	13
Anexos	
Matriz de consistencia	
Ficha técnica de instrumento	
Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación.	

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la problemática actual

La educación peruana responde a tendencias y paradigmas es por ello la escuela juega un rol fundamental en la formación integral de las personas.

En este contexto el compromiso organizacional es un factor crítico para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y, por consecuencia, para incrementar la calidad de la educación.

Desde el punto de vista teórico, el tema del compromiso organizacional fue abordado por Aranda y Ormeño (2003), en su tesis titulada Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Media Superior indica que los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

Del mismo modo Loli y Cuba (2007) en su tesis Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una Universidad Pública de Provincias intentan conocer la relación que existe entre Autoestima y Compromiso Organizacional. El estudio arroja que no existe relación entre autoestima y compromiso organizacional; sin embargo, encontramos que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso organizacional, especialmente compromiso con el trabajo.

En el plano normativo, del sistema educativo peruano, destacan la Ley General de Educación N° 23384, la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento el D.S. 004-, la R.M. N° 572- Norma Técnica del año escolar 2016, el Marco del Buen Desempeño Docente y el Marco del Desempeño Directivo. Estos documentos inciden en la necesidad de promover una buena organización y para ello se necesita que los actores educativos se comprometan por la mejora de los aprendizajes.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del compromiso organizacional, sin embargo; mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que los miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya, presentan deficiencias en su organización porque no asumen compromisos de acuerdo a los propósitos.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la escuela N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya, año 2016?

1.3. Objetivo General

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la escuela N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya, año 2016.

1.4. Tareas de Investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya en el año 2016.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya en el año 2016

1.5. Justificación de la Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los criterios de importancia de una investigación están relacionados con la convivencia, relevancia social, implicancias prácticas, valor teórico y la utilidad metodológica.

En este caso se justificará por su valor teórico porque nos permitirá generar reflexión y debate académico sobre el compromiso organizacional en la escuela, confrontando sus teorías,

contrastando los resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.

Su importancia se sostiene en que aportará información descriptiva del compromiso organizacional en la escuela porque juega un rol fundamental en el trabajo a realizar por la mejora de los aprendizajes. Todo sus hallazgos enriquecerán el compromiso organizacional en la escuela y por lo mismo servirá como referente a futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En la tesis titulada Clima y Compromiso Organizacional al término de su investigación encontraron que los docentes muestran poco compromiso del trabajo que realizan en la escuela y esto dificulta la relación de la variable clima y compromiso organizacional en sus diferentes factores. Edel y García (2007)

Al concluir la siguiente investigación expresan las aptitudes de las personas comprometidas con la organización que luego de un análisis se comprobó que afectivamente están bien y que se involucran de manera continua a pesar de los retos que tengan que asumir. Betanzos y Paz (2007)

En esa búsqueda de información que guarde semejanza con nuestro estudio, encontramos también el siguiente estudio que concluyen que los años de antigüedad ha mejorado su nivel de compromiso en las diferentes variables medibles para ver el grado de responsabilidad en la institución. Loli (2006)

Del mismo modo, en la siguiente tesis hace mención a las personas contratadas de manera temporal que prestan sus servicios por terceros el compromiso organizacional se traslada al empleador y no directamente a ellos Córdova (2005)

Así también en la siguiente investigación relacionada al desempeño docente que vincula su trabajo con el compromiso organizacional en el cual incide que si ponemos en práctica la administración con buenas actitudes influirá en lo afectivo que determina el compromiso organizacional por ser de mucha jerarquía, Ramos (2005)

Y por último, en la siguiente investigación concluye que la permanencia en las escuelas de los profesores chilenos incremento su nivel de compromiso de los resultados que esperan con sus estudiantes Zamora (2009),

2.2. Marco fundamental (Enfoques y Áreas)

A lo largo de la historia uno de los primeros análisis que hacen sobre el compromiso organizacional fue desarrollado por Katz y Kahn (citados por Zamora 2009; p.446) en la década de los setenta. Según el investigador, dichos autores abordan al compromiso organizacional como un elemento de dependencia de los propósitos organizacionales sin perder el objetivo que queremos lograr.

El tema de compromiso hacia la organización tiene mucha importancia en las instituciones es por ello lo han definido de muchas formas siempre guardando analogía que no a echo perder el sentido a los lectores o de aquellos que lo llevan a la práctica motivo por el cual hay mucha literatura. En 1997, Steers y otros, (citado por Arias 2001 p.8) definen compromisos “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Posteriormente, Modway y otros (1979) plantea que fortalecer las capacidades de los trabajadores permitirá mejorar el compromiso organizacional y aumenta el nivel de satisfacción de pertenecer a la institución que lo contrata

En 1977 Steers, (citado por Arias, 2001:8) define compromiso como el grado de identidad y la forma como participa dentro de ella.

Robbins (1999:142), define al compromiso organizacional como el deseo que tiene un trabajador importante dentro de una institución donde muestra una práctica de valores para mantenerse en ella

El compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el nivel de entrega que hacen los trabajadores mostrando identidad y lealtad a su institución teniendo al trabajo como digno en su vida. Davis y Newstrom, (1999:279)

Dimensiones

El deseo, la necesidad y el deber de permanecer en una organización le dan sentido al compromiso en una organización y esto hace de sus partes en afectivo, de continuidad y normativo. Meyer y Allen citados por (Arias, 2001)

“El compromiso afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización”. Meyer y Allen citados por (Arias, 2001)

“El compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización”. Meyer y Allen citados por (Arias, 2001)

“El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización”. Meyer y Allen citados por (Arias, 2001)

Según Meyer y Allen (1991) *“El compromiso organizacional de un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema compromiso organizacional son quienes realizan el análisis más profundo por que no se encasilla solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación”.*

Como fundamento teórico del área social al analizar el compromiso organizacional se enmarca en un enfoque organizacional conductista por sus diferentes aportes muchos de ellos controvertidos para operacionalizar una teoría como parte de la epistemología. Bagozzi Richard y Phillips Lynn (1982)

Según Robbins (1998) en su investigación señala que *“el compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podrá estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización”.*

2.3. Definición de términos básicos

a. Compromiso

Delegación de los electores en alguien para que los represente. Lexus Diccionario Enciclopédico, (2008; p. 238).

b. Organización

Acción y efecto de organizar u organizar forma en que está organizado o dispuesto algo. Lexus Diccionario Enciclopédico, (2008; p. 687)

c. Actitud

Postura del cuerpo, disposición manifestada exteriormente. Lexus Diccionario Enciclopédico, (2008; p. 12)

d. Compromiso Organizacional

El grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Davis y Newstrom, (1999:279)

e. Compromiso Afectivo

Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas del cual disfrutan de su permanencia en la organización. (Meyer y Allen, 1991).

f. Compromiso de continuidad

Es el reconocimiento de la persona respecto a costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera renunciar a la organización. (Meyer y Allen, 1991).

g. Compromiso normativo

Es cuando vemos la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas por actuar de cierta forma compatible con metas e interés de la organización. Hee. (citado por Ramos, 2005, p.56).

2.4. Variables

2.4.1. Definición Conceptual

Según Meyer y Allen (1991) *“El compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización”*.

2.4.2. Operacionalización

Variable	Definición operacional de medida
Compromiso Organizacional	Escala Organizacional con 18 ítems para medir las siguientes dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

3. Tratamiento Técnico

3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) es cuantitativo por cuanto: “Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación... Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales

(hipótesis) y de estudios previos (teoría)” En este caso, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio “... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo simple según, Sánchez y Reyes (2005, p. 102) “Puede ser diagramado de la siguiente forma:
M---O

Donde **M** representa la muestra de estudio (*30 estudiantes del segundo grado de primaria*) y **O** **representa** la observación (*Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra*)”

3.3. Población y Muestra

La población está constituida por 35 docentes y la muestra lo van a conformar todos para sea mas confiable.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Se debe señalar y describir las técnicas e instrumentos que se emplearan en el proceso de acopio de datos (*cuestionarios, tests, encuestas*). Asimismo, es necesario informar sobre las evidencias de la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados a través de la **FICHA TECNICA**, Asimismo, se deberá adjuntar un ejemplar del instrumento como apéndice.

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Cecilia Ivonne Villafranca Costa Octubre, 2009.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizará el análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional especificando los valores obtenidos, esencialmente con el fin de mostrar la tendencia central utilizando el programa de hoja de cálculo Excel.

4. Administración del Proyecto

4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	DURACION (6 Meses) 2016- 2017.					
		15 Ag/ 15SET	15S/ 15OCT	15OCT/ 15 NOV	15 NOV/ 15E	5E/ 15 F	15F/ 15M
1	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	X					
2	MARCO TEÓRICO		X				
3	RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO			X			
4	REDACCION DEL INFORME FINAL				X		
5	PRESENTACION DE LA TESIS					X	
6	SUSTENTACIÓN						X

4.2. Presupuesto

1	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO S/.	TIEMPO	COSTO TOTAL S/.
	Investigador	700.00	5 meses	2800.00

	Personal de apoyo en aplicación (Dos personas)	30.00	1 mes	30.00
	Sub - TOTAL			2830.00
2	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			
	1 PC	1400.00		1400.00
	1 Impresora	150.00		150.00
	Sub - TOTAL			1550.00
2	Servicios			
	Fotocopias	0.10		100.00
	Internet	50.00		50.00
	Movilidad	100.00		100.00
	Refrigerio	100.00		100.00
	Anillados de borradores	15.00		15.00
	SUB - TOTAL			365.00
3	OTROS			
	Gastos imprevistos	100.00		100.00
	SUB - TOTAL			100.00
	TOTAL			4845.00

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf> .

- Bagozzi y Phillips. (1982). *Administrative Science Quarterly*. Vol. 27, No. 3
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43.
- Córdoba C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Tesis para optar por el título de licenciatura en Ciencias Económico Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas
- Edel R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. *Edición electrónica gratuita*. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340
- Hernández, r; Fernández, c; Baptista, p. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Loli A. (2006). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. *Psychological Boletin*, Vol.108, N° 02, pp. 171-194.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Manegement Review*, Vol. 01, pp. 61-89.

Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, N° 14, pp. 224-247.

Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Sánchez y Reyes, (2005) *Metodología y diseños de investigación*. Perú: Visión universitaria

Zamora, G. (2009). *Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools*. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 41, N° 03, pp. 445-460.

Anexos

Matriz de consistencia

Ficha técnica de instrumento

Carta de autorización de la institución donde se desarrolla la investigación

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA N° 64731 - MARISCAL CACERES DE ATALAYA, AÑO 2016

AUTORES : Silva Marín Octavio; Fernández Reyes Edén Berly; Yupanqui Bautista Eduardo Rally; Ricopa Mendoza Máximo.

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la escuela N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya en el año 2016?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la escuela N° 64731 – Mariscal Cáceres de Atalaya en el año 2016.</p>	<p>Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. <i>Revista Latinoamericana de Psicología</i>, Vol. 41, N° 03, pp. 445-460.</p> <p>Ramos A. (2005). <i>El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima</i>. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.</p> <p>Loli A. (2006). <i>Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas</i>. Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.</p>	<p>Variable Compromiso Organizacional Dimensiones: Afectivo Continuidad Normativo</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: descriptiva Método: Descriptivo Diseño de investigación: Descriptivo - Correlacional M:O M=Muestra O=Observación de la muestra Población: 35 docentes de la IE 64731 Mariscal Castilla de Atalaya Muestra: probabilística 35 docentes de la IE 64731 Mariscal Castilla de Atalaya</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Cuestionario de Compromiso Organizacional Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma. Las medidas de relación y correlación. Las medidas de correlación. Además se realizará con el software MS-Excel 2013 y el SPSS V.21 para el procesamiento de datos.</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 valor 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 ()

De 15 a 20 () De 20 a 25 ()
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
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

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 mi 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 abandonaría 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 Nº 025-2016-D-IE-64731-MC**

**Señor
Universidad Marcelino Champagnat**

Lima

ASUNTO: AUTORIZA A REALIZAR PROYECTO DE TESIS

De mi especial consideración

Tengo a bien dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo cordial y la vez hago de su conocimiento que esta dirección **AUTORIZA** a realizar el Proyecto de Tesis Titulado: **EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA Nº 64731 - MARISCAL CACERES DE ATALAYA, AÑO 2016** a cargo de los estudiantes del Programa de Bachillerato: Máximo Ricopa Mendoza, Octavio Marín Silva, Eden Berly Fernández Reyes y Eduardo Rally Yupanqui Bautista a quienes se les brindará todas las facilidades para el cumplimiento de los objetivos de dicha investigación.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atalaya, diciembre del 2016.



The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular with the text "LEONARDO MARCELINO CHAMPAGNAT" around the top edge and "DIRECCION" at the bottom. To the right of the stamp is a blue ink signature. Below the signature, the text "OCTAVIO MARIN SILVA" and "C.M. N° 8000080155" is printed.