



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PÚBLICA DEL DISTRITO DE PUNCHANA, PROVINCIA DE MAYNAS –LORETO– 2017

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ROSA ANGELICA BARTRA QUIÑONES

MARIBEL MENDIETA CHAVEZ

SHARON MARJORY ORTIZ REATEGUI

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

INDICE

1. Planteamiento del problema	03
1.1. Descripción de la situación problemática	03
1.2. Formulación del problema	03
1.3. Objetivo general	03
1.4. Tareas de investigación	04
1.5. Justificación de la investigación	04
2. Marco teórico	05
2.1. Antecedentes	05
2.2. Bases teóricas	05
2.3. Definición de términos básicos	11
2.4. Variable	12
3. Tratamiento técnico	13
3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación	13
3.2. Diseño de investigación	13
3.3. Población y muestra	13
3.4. Técnicas de recolección de datos	14
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	14
4. Administración del proyecto	15
4.1. Cronograma de actividades	15
4.2. Presupuesto	15
REFERENCIAS	16
ANEXOS	18
Matriz de consistencia	18
Ficha técnica de instrumento	19
Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación.	21

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En el contexto actual, la sociedad peruana como otros países del mundo tiene como expectativa que la educación garantice el derecho de todos los niños, niñas, jóvenes y adultos de acceder a los conocimientos necesarios para la participación en la vida de manera crítica y transformadora.

En ese contexto, la percepción del compromiso organizacional es tomar acciones trabajando por una educación más justa, con equidad y capaces de producir mejores resultados por lo cual el desarrollo profesional de los docentes es una herramienta clave para ofrecer una educación de calidad, por tanto, el compromiso organizacional involucra el cumplimiento de metas y logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas.

Desde el punto de vista teórico el tema de compromiso organizacional fue abordado por Ramos (2005), Arciniega (2002), Luthans (2008), Loli (2006), Barraza (2008) autores que coinciden en destacar el compromiso organizacional como factor determinante e influyente en el desarrollo y resultado de los procesos educacionales y de enseñanza aprendizaje.

Desde el punto de vista normativo, en el sistema educativo peruano, destacan el mapa de progreso y la estructura orgánica los cuales indican, los roles de quienes hacen el trabajo en la escuela, dato que nos permiten asegurar la colaboración entre toda la comunidad educativa, generando así una organización que responde a la visión y a la demanda de otros actores (compromisos de gestión, políticas regionales, intervenciones, programas, etc.)

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del desarrollo del trabajo del compromiso y la organización, sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que las docentes de educación inicial de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania”, presentan dificultades en el compromiso organizacional lo cual influye en un clima escolar que no permite avanzar y cumplir metas trazadas como institución.

1.2. Formulación del problema científico

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania” del distrito de Punchana?

1.3. El objetivo de investigación

Determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 165 “República Federal de Alemania” del distrito de Punchana.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas dos décadas.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania”

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo del presente proyecto de investigación descriptiva, permitirá determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania”.

Por lo que su importancia radica, en cuanto aportará información descriptiva sobre el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania”. Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo de la percepción del compromiso organizacional, por lo que, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas referidos, incluso, a diferentes contextos, previa contextualización. Así mismo, será de mucha ayuda para que los líderes de la organización escolar en educación inicial tomen los aportes de esta investigación y desarrollen las mejores acciones en conservar o mejorar el clima escolar, de acuerdo a los resultados obtenidos.

Desde el punto de vista metodológico, se estarían estableciendo un conjunto de directrices que permitirían orientar el desarrollo del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular como también se contribuirá en la valoración de los valores psicométricos del instrumento de investigación.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Betanzos, N.; Andrade, P.; Paz, F. (2007), en su estudio: “Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos”, concluye que el compromiso organizacional tiene cuatro dimensiones: identificación-implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Observó que esta teoría para la muestra de estudio, es principalmente una actitud que conlleva a los sujetos a sentir apego y mantener una conducta sólida para evitar perder los beneficios brindados por la organización.

Mowday, citado por Lagomarsino, (2003), manifiesta que la definición más común, la que define al compromiso organizacional, es el punto de partida para que los sujetos se identifiquen e involucren con una determinada organización.

En un estudio a docentes de colegios de la zona rural y urbana, concluye que el compromiso organizacional es muy sensible a la obtención de experiencias de logros de aprendizajes con los alumnos. Según el investigador, el compromiso organizacional se vuelve más importante cuando los docentes observan que tienen dominio sobre los procesos de enseñanza, cuando experimentan un desempeño docente eficiente y cuando tienen una gran cantidad de experiencias de éxito educativo. Es decir, el docente se siente motivado, cuando sus estudiantes se sienten interesados por aprender y logran sus aprendizajes. Esta situación refleja su efectividad y su excelente desempeño profesional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Compromiso organizacional

En lo referente al tema de estudio, existen algunas aproximaciones que tratan de definir el compromiso organizacional. Por consiguiente, Luthans (2008)

manifiesta que el compromiso organizacional es un reto moderno importante, y genera en los miembros de una organización, constante temor de disminución de personal, inseguridad laboral, cambio tecnológico y la idea de tener más o menos trabajo; por ello, las personas que lideran una organización, necesitan promover espacios de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de sus trabajadores, que ante los factores 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.

Sin embargo, Belausteguigoitia, manifiesta que el compromiso organizacional es el grado de identificación e involucramiento de un individuo con una organización, describe la relación entre una persona y una organización, la cual presenta resultados positivos o negativos para decidir continuar en la organización o dejarla.

Asimismo, estos autores manifiestan que el compromiso organizacional es una teoría de concepto variado que comprende tres tipos: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado en las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores.

2.2.2. Modelo de Meyer y Allen

Según Vega (1998) son muchas las definiciones que existen respecto al compromiso, sin embargo, los componentes que consideran más generales y que son más explícitos son el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, que pueden tener origen en el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en una institución, respectivamente.

2.2.2.1. Compromiso afectivo

Según Meyer & Allen (1991) es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que "Es la fuerza de la Identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma". El componente afectivo se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la

sensación de la importancia dentro de la organización. Este componente se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.

2.2.2.2. Compromiso de continuación

Meyer & Allen (1991) manifiestan que en el compromiso de continuación es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse.

Así mismo, Becker (1960, citado en Belausteguigoitia, 2000) manifiesta que este tipo de compromiso se construye a partir de la Teoría del Side-Bet de Becker, en la cual son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si este dejara la organización.

2.2.2.3. Compromiso normativo

Meyer y Allen (1997) describen el compromiso normativo es una dimensión con similitud del compromiso afectivo, apegado a las emociones y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos tienen su origen en la formación de valores en el hogar o en otras organizaciones como es la escuela. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad.

2.2.3. Importancia del compromiso organizacional

Segun Hellriegel, D. & Slocum, J. W. el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Hellriegel, D. & Slocum, J. W. et al manifiestan, así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es

uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie.

2.3. Definición de términos básicos

- **Compromiso:** Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo. (Katz y Kahn, 1986)
- **Organizacional:** Los intereses organizacionales y profesionales de ciertos grupos hacen que estos encuentren en el discurso moral un modo de presentar como universales o generales sus intereses particulares. (Katz y Kahn, 1986)
- **Compromiso organizacional:** Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla. (Meyer y Allen, 1991)
- **Compromiso afectivo:** Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers y Porter, 1979)
- **Compromiso continuo:** Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982)
- **Compromiso normativo:** Se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización, en función a sus normas y valores (Allen y Meyer, 1990)

2.4. Variable

2.4.1. Definición conceptual

Compromiso organizacional

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. (Luthans, 2008)

2.4.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional de medida
Compromiso Organizacional	El cuestionario de Compromiso Organizacional, consta de 18 ítems en escala de Likert, que miden tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

3. Tratamiento técnico

3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación

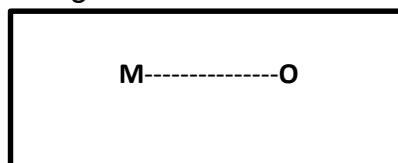
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 5) el enfoque de investigación es cuantitativo por cuanto: Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de 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. Es también un estudio descriptivo. Los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014).

Sirven para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.2. Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación de nivel descriptivo tiene un diseño de investigación descriptiva simple, según Sánchez y Reyes (2005, p. 102): “Puede ser diagramado de la siguiente forma:



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

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estará conformada por 26 docentes de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania” del Distrito de Punchana – 2016.

3.3.2. Muestra

En el presente estudio se hará uso de toda la información poblacional, ya que la población es pequeña y se asumirá en su totalidad, también, como muestra de estudio de grupo intacto.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar datos en el presente proyecto será el cuestionario de compromiso institucional para docentes, con una validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.822.

Tabla 2

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	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad

4.2 Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	500.00
- Estadístico	500.00
- Investigador	1000.00
BIENES	
- Material de escritorio	200.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	100.00
SERVICIOS	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
TOTAL	5200.00

Referencias

- Arciniega L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? Consultado el 19 de marzo de 2009 en: <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- Barraza Macías, A. y Acosta Chávez (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1995). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. España: Universidad Pública de Navarra
- Belausteguigoitia, R. I. (2000). *La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas*. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, Facultad de Contaduría y Administración Betanzos
- Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* 23(2), 207-215.
- Bouzas, B. & Castro, C. (1986). El compromiso organizacional. *Revista de economía y empresa*, vol. 6, N° 15 – 16.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw – Hill.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. 12ª Edición. 33-52.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Katz, D. & Kahn R. (1990). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas
- Lagomarsino R. (2003) *Compromiso Organizacional*. Universidad de Montevideo-IEEM. Recuperado el 20 de marzo de 2010 de

http://socrates.ieem.edu.uy/articulos/archivos/137_compromiso_org.pdf.

- Lodahl, T & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*.
- Loli, A. (2006) Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología, Universidad San Marcos*.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 01, pp. 61-89.
- Mowday, R. Porter L. & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Volumen 14, Issue 2, April 1979, Pages 224-247. Nueva York. Academic Press.
- Ramos Madrigal, 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 de Maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima.
- Robbins S. (1996). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill. Sancerni, Peiró, Gonzáles, Romá & Melía, 1989
- Sánchez, C. Reyes, M. (2015). "Metodología y diseño de la investigación científica". Publicada por Business Suport Aneth SRL. Quinta Edición, Lima, Perú.
- Uribe, J. F. (2001). *Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables*. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología
- Vega, M. T. (1998). *Psicología de las organizaciones*. España: Amarú

ANEXOS 1

Matriz de consistencia

TITULO: Compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N°165 “República Federal de Alemania” del Distrito de Punchana, Provincia de Maynas –Loreto – 2016.

Problema general	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el grado del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N°165 República Federal de Alemania del distrito de Punchana?	Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial de la Institución Educativa N°165 “República Federal de Alemania” del distrito de Punchana.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas dos décadas. - Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N°165 “República Federal de Alemania” 	<p>Variable Independiente: (VI) Compromiso organizacional <u>Dimensiones:</u> a) Compromiso afectivo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por permanencia en la Institución. ▪ Identificación con la problemática de la institución ▪ Sentimiento de pertenencia hacia la organización. <p>b) Compromiso calculado o de continuidad <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad y deseo de permanencia en la organización. ▪ Reconocimiento por labor realizada. ▪ Confianza depositada en la organización. <p>c) Compromiso Normativo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación interna y moral para permanecer en la institución. ▪ Sentimiento de lealtad hacia la organización. ▪ Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución. 	<p>Tipo de Investigación: Sustantiva Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de Investigación: Diseño descriptivo M → O Dónde: M = Muestra conformada por 26 docentes de la I.E.I. N° 165. O = Representa la observación (Instrumento de regajo de información) Población: Docentes de I.E.I. N° 165 del distrito de Punchana. Muestra: La muestra está conformada por 26 docentes de la I.E.I. N° 165 del distrito de Punchana. Técnica de Recolección de Datos: Cuestionario de compromiso institucional para docentes Técnicas de procesamiento y análisis de datos: - Construcción de tablas y gráficos estadísticos. - Análisis y discusión de resultado.</p>

ANEXO 2
Ficha técnica de instrumento
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

I

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 ()
)

INSTRUMENTO**CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES****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 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 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 de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación**

Punchana, 03 de octubre del 2016

Señores:

BARTRA QUIÑONES, Rosa Angélica
MENDIETA CHAVEZ, Maribel
ORTIZ REATEGUI, Sharon Marjory

Me es grato dirigirme a Uds. Para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo hacerles de su conocimiento que la Dirección de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania “, autoriza a sus personas para realizar el proyecto de investigación titulada: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 165 “REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA” DEL DISTRITO DE PUNCHANA, PROVINCIA DE MAYNAS –LORETO – 2016”**

Cabe indicar que la presente investigación es conducida por la coordinadora del grupo investigador Prof. **Sharon Marjory Ortiz Reategui**, estudiante de la Universidad Marcelino Champaghat. La meta de este estudio es determinar si existe un nivel bueno de compromiso organizacional de las docentes del nivel Inicial de la Institución educativa del distrito de Punchana.

Así mismo, el presente proyecto se aplicará en la institución educativa de Punchana del presente año hasta que culmine las acciones programadas y coordinadas con esta dirección.

Sin otro particular me suscribo de Uds. no sin antes expresarles las muestras de estima personal.

Atentamente,

Maribel Mendieta Chávez