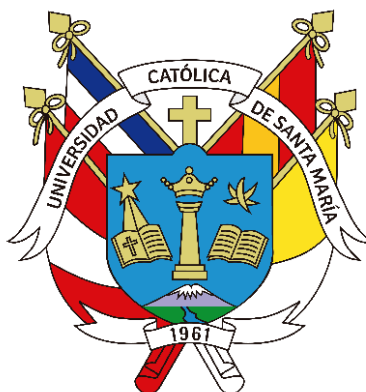


Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Gestión de la Educación



**Pedagogía de San Juan Bautista de la Salle y su relación con el
compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa La Salle
– Abancay 2023**

Tesis presentada por el bachiller:

Rivera Muñoz Falconí, Jorge Arturo

ORCID: 0000-0003-0688-3943

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de la Educación.

Asesora:

Dra. Cateriano Chávez, Tatiana Jacqueline

ORCID: 0000-0002-6425-6430

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 16 de Marzo del 2024

Dictamen: 008915-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 008915, presentado por:

2008500951 - RIVERA MUÑOZ FALCONI JORGE ARTURO

Titulado:

**PEDAGOGÍA DE SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE - ABANCAY 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO
DICTAMINADOR**



**04411473 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



**29423044 - NIETO BOLAÑOS NICOLA VERONICA
DICTAMINADOR**



Pedagogía de San Juan Bautista de la Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa La Salle – Abancay 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	doczz.es Fuente de Internet	10%
2	viewer.joomag.com Fuente de Internet	6%
3	www.relal.org.co Fuente de Internet	4%
4	www.lasalle.org Fuente de Internet	1%
5	www.lasallecusco.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	vsip.info Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios y a mi familia, quienes me motivaron a culminar los estudios de Maestría. A mi Congregación de los Hermanos de La Salle, con quienes comparto mi vida y la misión legada por Juan Bautista de La Salle. A los docentes Lasallistas que han compartido conmigo a lo largo del tiempo el deseo de profundizar en el carisma de nuestro fundador, a mis actuales maestros con quienes compartimos el trabajo en Abancay. A los docentes que me han acompañado en el transcurso de la realización del presente trabajo.

A todos los docentes que hacen de su profesión una Misión. A todos los estudiantes Lasallistas que sienten que nuestras “escuelas” son un lugar de salvación. A mi familia y amigos.

RESUMEN

En esta tesis, el objetivo es establecer la relación entre la pedagogía de San Juan Bautista La Salle y el compromiso organizacional de los docentes de las I.E. La Salle-Abancay. Teniendo la muestra fueron 84 docentes de los niveles de inicial, primaria, secundaria, CEBE y Superior; es una investigación de campo, de nivel relacional y diseño no experimental. Se aplicó la técnica de encuesta, con dos cuestionarios estructurados y validados por tres expertos, el primero sobre la Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle con sus tres dimensiones y el segundo adaptado para nuestro país UWES (Utrecht Work Engagement) que midió el nivel de compromiso de los docentes con su trabajo y la institución; los cuales demostraron validez y confiabilidad. El coeficiente de correlación obtenido, con un valor de 0.537, validó una correlación positiva considerable ratificando la hipótesis alterna. De igual trascendencia, el p-valor calculado, con un valor de 0.000, fortaleció la relación significativa entre ambas variables. Los resultados exhibieron una apreciación alta para la pedagogía Lasallista, mientras que el nivel de compromiso organizacional también registró un nivel alto. Por consiguiente, se concluye que la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona de manera significativa y positiva con el compromiso organizacional de los docentes. Como recomendación, se sugiere potenciar la formación en la pedagogía Lasallista y promover la adopción de políticas institucionales afines para maximizar el compromiso y el rendimiento del docente en el entorno educativo.

Palabras clave: Pedagogía Lasallista; compromiso laboral, educación con valores, educativo de calidad, Fe, Fraternidad y Servicio.

ABSTRACT

In this thesis, the objective is to establish the relationship between the pedagogy of San Juan Bautista La Salle and the organizational commitment of the teachers of the IE La Salle-Abancay. The sample was 84 teachers from the initial, primary, secondary, CEBE levels. and Superior; It is a field research, relational level and non-experimental design. The survey technique was applied, with two questionnaires structured and validated by three experts, the first on the Pedagogy of Saint John Baptist de La Salle with its three dimensions and the second adapted for our country UWES (Utrecht Work Engagement) that measured the level commitment of teachers to their work and the institution; which demonstrated validity and reliability. The correlation coefficient obtained, with a value of 0.537, validated a considerable positive correlation, confirming the alternative hypothesis. Of equal significance, the calculated p-value, with a value of 0.000, strengthened the significant relationship between both variables. The results exhibited a high appreciation for Lasallian pedagogy, while the level of organizational commitment also registered a high level. Therefore, it is concluded that the pedagogy of San Juan Bautista La Salle is significantly and positively related to the organizational commitment of teachers. As a recommendation, it is suggested to enhance training in Lasallian pedagogy and promote the adoption of related institutional policies to maximize commitment and teaching performance in the educational environment.

Keywords: Lasallian Pedagogy; work commitment, education with values, quality education, Faith, Fraternity and Service.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS	3
Hipótesis General.....	3
Hipótesis Específicas	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Bases Teóricas	5
1.1.1. Análisis Histórico del Lasallismo	5
1.1.1.1. De La Salle y su Época.	5
1.1.1.2 Ejes de la Educación Lasallista.....	6
1.1.1.3. Articulación de los Tres Ejes.	11
1.1.2. El Carisma de La Salle, en sus Orígenes	11
1.1.3. Su Vida: Realidades, Actitudes y Decisiones.....	12
1.1.4. Rasgos Fundamentales del Carisma o Estilo Evangélico de Vida de SJBS.	18
1.1.5. Radicalidad del Espíritu de Comunidad: Fraternidad.....	18
1.1.6. Radicalidad por los Hijos de los Artesanos y de los Pobres.	19
1.1.7. Dedicación Exclusiva y Gratuita a las Escuelas. Sacramento de Salvación.....	19
1.1.8. Radicalidad en su Entera Sumisión a la Iglesia. Misión Eclesial.	20
1.1.9. La Espiritualidad Lasallista.....	21
1.1.10. Santa María Bernarda Bütler y las Franciscanas Misioneras de María	23
1.1.11. Los Salesianos: Educadores y Guías Espirituales de la Juventud	24
1.1.12. Compromiso Laboral	25
1.1.13. Satisfacción Laboral.....	27
1.1.13.1. Factores de satisfacción laboral.	28
1.1.14. Clima Laboral	29
1.1.15. Teoría de McGregor.....	29
1.2. Marco Conceptual.....	31
1.2.1. Ejes de la Educación Lasallista.	31
1.2.2. Compromiso laboral (Engagement).....	31
1.2.2.1. Vigor.....	31
1.2.2.2. Dedicación.....	31
1.2.2.3. Absorción.....	31
1.3. Análisis de antecedentes investigativos	31
1.3.1. Internacionales	31
1.3.2. Nacionales.....	33
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	34

2.1. Tipo y nivel de Investigación.....	34
2.2. Enfoque de Investigación.....	35
2.3. Diseño de Investigación.....	35
2.4. Tabla de Coherencia	36
2.5. Validación de Instrumentos	38
2.6. Confiabilidad de Instrumentos.....	38
2.7. Ubicación espacial	39
2.8. Ubicación temporal.....	39
2.9. Unidades de estudio	39
2.10. Estrategia de recolección de datos	40
2.11. Organización.....	40
2.12. Recursos.....	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1. Estadística Descriptiva.....	42
3.1.1. Datos Generales	42
3.2 Estadística Descriptiva II.....	46
3.2.1. Instrumentos de medición	46
3.2.2. Nivel de Acuerdo de los Docentes (NAD)	55
3.3. Estadística inferencial	59
3.3.1. Prueba de hipótesis	60
3.3.1.1. Prueba de la Hipótesis General.....	60
3.3.1.2. Pruebas de Hipótesis Específicas.....	62
3.4. Discusiones	68
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78

Índice de tablas

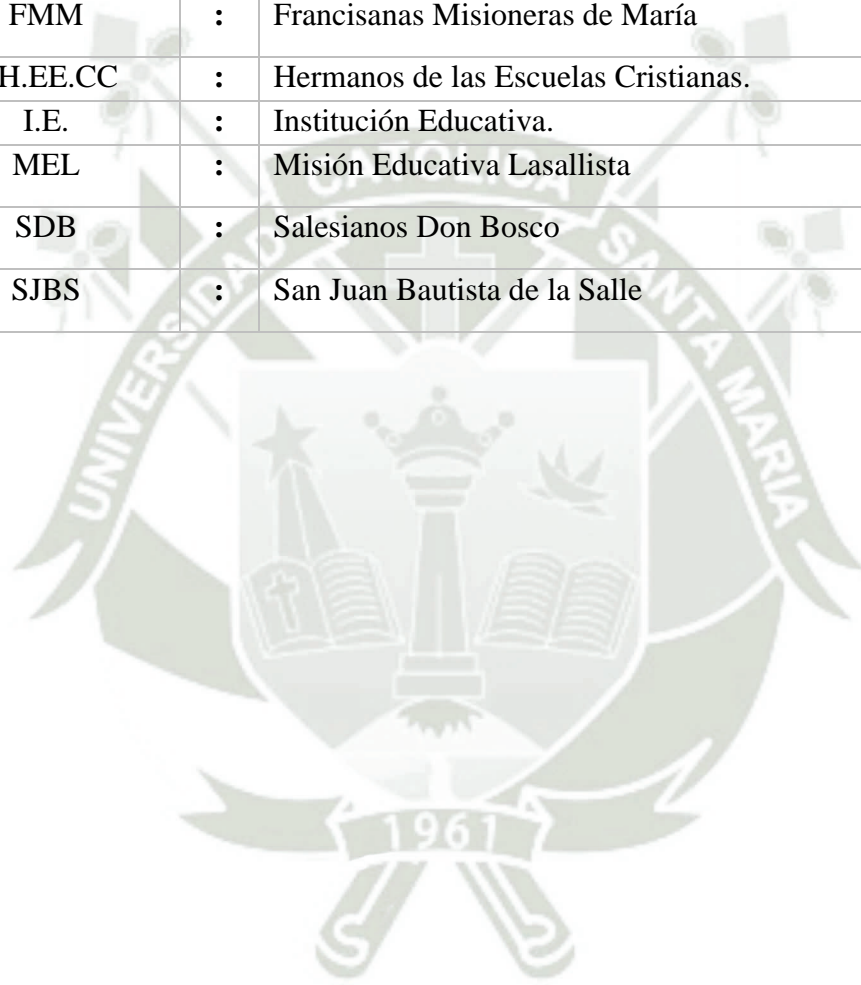
Tabla 1	<i>Bases Del Modelo De Dos Dimensiones Del Compromiso Organizacional</i>	26
Tabla 2	Tabla De Coherencia De Las Variables	36
Tabla 3	Validación de Expertos del Instrumento Pedagogía de San Juanbautista La Salle.....	38
Tabla 4	<i>Validación De Expertos Del Instrumento Compromiso Laboral</i>	38
Tabla 5	<i>Estadísticas De Fiabilidad De Los Instrumentos De Medición</i>	39
Tabla 6	<i>Población De Estudio</i>	40
Tabla 7	<i>Género</i>	42
Tabla 8	<i>Edad</i>	42
Tabla 9	<i>Área De Trabajo</i>	43
Tabla 10	<i>Condición Laboral</i>	44
Tabla 11	<i>Tiempo Laboral</i>	45
Tabla 12	<i>Conversión De Escala</i>	55
Tabla 13	<i>Calificación Promedio De La V1</i>	56
Tabla 14	<i>Calificación Promedio De La V2</i>	57
Tabla 15	<i>Prueba De Normalidad</i>	59
Tabla 16	<i>Coefficientes De Correlación Spearman</i>	60
Tabla 17	<i>Correlación De La Pedagogía De San Juan Bautista La Salle Con El Compromiso Laboral</i>	60
Tabla 18	<i>Correlación De La Educación Trascendente Por El Espíritu De Fe Con El Compromiso Laboral</i>	62
Tabla 19	<i>Correlación De La Educación Con Valores Y Principios Éticos Basados En La Fraternidad Con La Dedicación</i>	64
Tabla 20	<i>Servicio Educativo De Calidad Basados En El Celo Ardiente</i>	66
Tabla 21	<i>Correlaciones Múltiples</i>	67

Índice de figuras

Figura 1 Carisma De San Juan Bautista De La Salle	20
Figura 2 Espiritualidad Lasallista	21
Figura 3 Factores Determinantes Del Engagement Laboral	26
Figura 4 Género	42
Figura 5 Edad	43
Figura 6 Área De Trabajo	44
Figura 7 Condición Laboral	45
Figura 8 Tiempo Laboral	46
Figura 9 Pedagogía De San Juan Bautista La Salle	47
Figura 10 Educación Trascendente Por El Espíritu De Fe	48
Figura 11 Educación Con Valores Y Principios Éticos Basados En La Fraternidad	49
Figura 12 Servicio Educativo De Calidad Basados En El Celo Ardiente	50
Figura 13 Compromiso Laboral	51
Figura 14 Vigor	52
Figura 15 Dedicación	53
Figura 16 Absorción	54
Figura 17 Calificación Promedio De La V1	56
Figura 18 Calificación Promedio De La V2	58
Figura 19 Correlación De La Pedagogía De San Juan Bautista La Salle Con El Compromiso Laboral	61
Figura 20 Correlación De La Educación Trascendente Por El Espíritu De Fe Con El Compromiso Laboral	63
Figura 21 Educación Con Valores Y Principios Éticos Basados En La Fraternidad	65
Figura 22 Servicio Educativo De Calidad Basados En El Celo Ardiente	67

Lista de Abreviaturas

ABREVIATURA		SIGNIFICADO
CEBE	:	Centro de Educación Básica Especial.
CIAMEL	:	Consejo Internacional de Asociación y Misión Educativa Lasallista.
EESPP	:	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública.
FMM	:	Franciscanas Misioneras de María
HH.EE.CC	:	Hermanos de las Escuelas Cristianas.
I.E.	:	Institución Educativa.
MEL	:	Misión Educativa Lasallista
SDB	:	Salesianos Don Bosco
SJBS	:	San Juan Bautista de la Salle



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación, la Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle, fundador de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, ha influido de manera significativa en la formación de docentes y en la concepción educativa. Esta variable, representada por las dimensiones: educación trascendente por el espíritu de fe, educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad, servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente, buscan explorar la relación entre esta pedagogía y el compromiso Organizacional dimensionados en vigor, dedicación y absorción de los educadores en la institución educativa la Salle-Abancay. En este contexto, surge el problema general ¿en qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay? Las interrogantes específicas se centran ¿en qué medida la educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay?, ¿en qué medida la educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?, ¿en qué medida el servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?

La justificación de este estudio se basa en la relevancia de fortalecer la formación docente y mejorar la calidad educativa a través del enfoque Lasallista. En un escenario de constantes desafíos en el ámbito educativo, se busca profundizar en la conexión entre la pedagogía Lasallista y el compromiso de educadores, lo que podría generar una relación positiva en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, el análisis de antecedentes investigativos a nivel internacional y nacional resalta la importancia de investigar la relación entre pedagogía y compromiso laboral en contextos educativos específicos a pesar de ser limitados en la búsqueda científica en repositorios de acceso gratuito y pagado.

En el desarrollo de este estudio, se aplicó dos cuestionarios a una población de 84 docentes en la institución educativa La Salle-Abancay, utilizando instrumentos válidos y confiables. Los resultados descriptivos revelaron niveles significativos de adhesión a la pedagogía Lasallista y al compromiso organizacional. Los resultados inferenciales,

respaldados por análisis estadísticos, demostraron una correlación positiva y significativa entre la pedagogía de La Salle y el compromiso laboral.

En consecuencia, este estudio contribuye a enriquecer la comprensión de la relación entre la pedagogía y el compromiso laboral en el contexto educativo Lasallista. Las conclusiones obtenidas brindan una base para la toma de decisiones y la implementación de políticas educativas que fortalezcan el compromiso y la identificación de los docentes con la pedagogía de San Juan Bautista de La Salle, impactando positivamente en la calidad de la educación impartida.

El trabajo se encuentra estructurado en tres capítulos: El primer capítulo contiene el desarrollo del marco teórico en el cual se presentan los fundamentos teóricos y definiciones conceptuales relacionados a la Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y sus dimensiones, su pensamiento, carisma e historia, como también conceptos relacionados al Compromiso, en sus tres dimensiones,

El segundo capítulo denominado: Metodología presenta principalmente las técnicas e instrumentos de la investigación, la tabla de Operacionalización de las variables, el campo de verificación y la estrategia de recolección de datos.

El tercer capítulo titulado: Resultados y discusión presenta los resultados de la investigación ordenados según las variables y dimensiones de la investigación; así como la comprobación de la hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó producto de la investigación desarrollada y como respuesta a los objetivos planteados; así como una propuesta de trabajo, la bibliografía y anexos respectivos

HIPÓTESIS

Hipótesis General

La pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay, reflejándose en el entusiasmo que se tiene por cumplir con las labores técnico-pedagógicas y formativas, para alcanzar los objetivos institucionales, de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.

Hipótesis Específicas

- La educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.
- La educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.
- El servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.

OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer en qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.

Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida la educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.
- Determinar en qué medida la educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.
- Determinar en qué medida el servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay 2023.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Bases Teóricas

1.1.1. Análisis Histórico del Lasallismo

1.1.1.1. De La Salle y su Época.

La vida de San Juan Bautista de La Salle coincidió con uno de los periodos más turbulentos y a la vez más esplendorosos de Francia, polarizada por la presencia del muy cristiano Rey Luis XIV. A este siglo lo han denominado los historiadores “El gran siglo francés”.

Según León, L. (2004) en los Cuadernos Lasallistas sobre la Guía de Las Escuelas, afirma que no se entendería bien la obra de Santo Fundador de los Hermanos de las Escuelas Cristianas si no se tuviera una visión, al menos global y panorámica, de las circunstancias históricas, sociales, políticas, y religiosas que existieron en su tiempo y que determinaron muchas de sus grandes opciones.

El siglo XVII fue un periodo convulsivo, no solo para Francia, sino para toda Europa:

- Guerras, hambres y epidemias, conflictos religiosos, alianzas políticas y militares entre las grandes Cortes de ese continente.
- Siglo de explosión científica y cultural, con una sorprendente floración de sabios y artistas.
- Siglo de impresionantes realizaciones espirituales, alentada por una pléyade de hombres y mujeres eminentes: místicos, santos, servidores de los pobres. Entre ellos estará San Juan Bautista de La Salle.

Ese impresionante conjunto de grandezas y miserias acompañará como un telón de fondo al paso por el mundo de quien sería el Fundador de los Hermanos: tomará sus grandes decisiones desde dentro de esa sociedad profundamente conmocionada y en rápida evolución, llena de desafíos humanos y espirituales.

El conocer la época que nació la Institución Lasallista, permitirá aquilatar mucho más el temple de La Salle, este hombre de Dios y de los pobres quien, navegando en mares procelosos – para usar su propia imagen literaria – superó los frecuentes peligros de naufragio de su obra hasta llevar a buen puerto su nave, cargadas de esperanza de redención

para los humildes hijos del pueblo. Él mismo se referirá a su obra, al final de su vida como un edificio que amenazó quedar sepultado en sus propias ruinas.

1.1.1.2 Ejes de la Educación Lasallista.

La concepción de la educación lasallista se plasma en diferentes proyectos educativos institucionales a partir de tres ejes que articulan de manera dinámica e interdisciplinar la acción educativa propia de la escuela lasallista (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007). Los ejes son:

Fe: Educación trascendente por el espíritu de fe. Fraternidad: Educación con valores y principios éticos. Servicio: Educación de calidad con proyección social y atención preferencial a los pobres.

La educación trascendente por el espíritu de fe lasallista es religiosa, confesional, cristiana católica. Por lo tanto, considerando las condiciones actuales del mundo, en respuesta al pluralismo religioso y a las principales búsquedas de los futuros ciudadanos del tercer milenio, su alcance religioso se centra en formar un espíritu de fe que permita a los miembros de la familia lasallista un compromiso auténtico con Cristo y su Evangelio. La propuesta educativa lasallista descubre el sentido teológico de la existencia como don recibido y tarea por realizar. Desde este descubrimiento, reconoce y acoge los aportes del mundo cada vez más globalizado y secularizado al que pertenece, donde busca que prevalezcan valores humanos y cristianos sobre intereses egoístas y acciones deshumanizadoras (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

La trascendencia por la fe o el sentido religioso cristiano de la educación lasallista se expresa, entre otros, en los siguientes rasgos:

Experiencia del don gratuito de Dios: El trato cordial, respetuoso y sincero que se da a cada estudiante permite a niños, jóvenes y adultos descubrir el don gratuito de Dios que obra y se manifiesta en el itinerario de cada persona (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

Respeto profundo por la dignidad humana: La educación lasallista, sostenida por la fe, desarrolla un sentido de respeto profundo por la dignidad humana ya que cada persona, cualesquiera sean sus condiciones, tiene derechos que se deben reconocer, respetar y promover. Toda la dinámica educativa está al servicio de esa dignidad, buscando que la educación responda a las necesidades de las personas y no las personas a las necesidades de la educación. Promueve la autoestima de sus educandos y garantiza su seguridad

expresada en actitudes que revelan auténtica alegría y una vida social armoniosa (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

La Formación ecuménica y tolerante lasallista ayuda a descubrir, apreciar y asimilar los valores humanos y evangélicos existentes en otras religiones, creencias y en la sociedad no creyente. Promueve el respeto de la conciencia y las formas propias que adquiere la fe en las personas a partir de sus características culturales. La mirada de fe sobre los acontecimientos permite esperar siempre lo mejor de las personas y lleva a descubrir cada acontecimiento del proceso educativo como una expresión de la voluntad y actuación de Dios en la historia. Los lasallistas discernen constantemente esa voluntad con espíritu fraterno, convencidos de que Dios llama a cada uno por su nombre y lo ama con amor único.

Formación de la interioridad: La formación en y desde la fe cristiana exige el recuerdo constante de la Presencia de Dios, tal como la vivió san Juan Bautista de La Salle. Esta práctica ancestral de la tradición lasallista va marcando la impronta de la fe en cada estudiante.

La inteligencia de la fe en la formación, se dirige a la inteligencia de niños, jóvenes y adultos, para invitarlos y prepararlos a dar razón de su vida y esperanza en el Dios que quiere que todos sus hijos se salven (Ideario de la Educación Lasallista Peruana CED, 2007).

Encuentro con Jesucristo: Las diferentes experiencias que se proponen a los educandos a lo largo de su itinerario escolar buscan acercarlo y propiciar un encuentro profundo, real y definitivo con Jesucristo vivo y su Evangelio.

Fe comprometida: Se busca formar en los estudiantes una fe encarnada, es decir, activa y manifestada en el compromiso diario con la sociedad a la que pertenecen.

Manifestación cotidiana de la fe: La fe en la familia lasallista fortalece el equilibrio personal permitiendo una armoniosa integración de lo humano con lo divino; integración que se verifica en el modo de proceder diario y especialmente en los compromisos al servicio de la sociedad y de la Iglesia. Para lograr este resultado no bastan las actividades escolares propiamente dichas, hacen falta compromisos fuera de la escuela aptos para profundizar y reforzar estos valores.

La conciencia ambiental en la fe se expresa también, en el respeto y cuidado de la naturaleza en la que se descubre la obra del Creador. Toda lasallista cuida y conserva el entorno natural como don de Dios y como garantía para el desarrollo de la vida.

Educación de la libertad: Asumiendo la invitación de Jesús “la verdad los hará libres” (Jn. 8,31) la educación lasallista promueve la libertad como fruto de un discernimiento de la fe y como estilo de vida que compromete a cada educando con su comunidad para lograr que otros vivan libres de todo tipo de opresión (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

En la Educación con valores y principios éticos de fraternidad, Juan Bautista de La Salle invitó al primer grupo de maestros que se asociaron con él a llamarse Hermanos, para que su acción educativa esté marcada no sólo por la eficiencia del trabajo sino por la calidad de sus relaciones. Esto lleva a generar una escuela de las relaciones que ponga especial atención en la formación en valores orientados a crear una conciencia fraterna donde todos se sientan valorados e integrados. La fraternidad, como ideal y como valor, sostiene a la escuela lasallista desde su origen, así, toda comunidad educativa procura mantener e irradiar la calidad de sus relaciones en el contacto cotidiano con los alumnos. Se espera que la escuela sea un lugar para vivir, en clave de fe, una experiencia de vida comunitaria en un ambiente fraterno, donde se promueva la justicia y el compromiso. La educación en valores de la escuela lasallista focaliza su acción en el saber convivir que implica las siguientes características cargadas de valores éticos con un claro acento cristiano.

El espíritu comunitario en la escuela lasallista genera una dinámica educativa, dentro y fuera de las aulas. Gracias a él, cada uno de sus miembros, desde su función, comparte la originalidad de su ser con todos los integrantes de la comunidad talentos, posibilidades, preocupaciones, etc., creando un clima de relaciones fraternas y solidarias. El clima de relaciones fraternas lasallista crea y promueve un clima de relaciones fraternas entre los que forman la comunidad educativa prestando atención a las condiciones que hacen del vivir juntos algo más que una simple convivencia laboral. La tolerancia y respeto de las diferencias en la educación lasallista cumple un papel humanizador promoviendo el respeto a la dignidad de las personas. Enseña a vivir en armonía, respetando todo tipo de diferencias, sean personales, de credo, raza, nacionalidad, etc., creando un clima de verdadera tolerancia. Propone espacios para compartir gestos y expresiones de fe, fraternidad, servicio, y de perdón cuando estas relaciones llevan a confrontaciones. La fraternidad universal involucra el respeto a la dignidad humana y la práctica de la justicia los mismos que encaminan a vivir la fraternidad más allá del espacio de la escuela. Fundada en la común filiación divina, la fraternidad debe extenderse a todos los hombres. A pesar

de las dificultades con las que tropiezan, los lasallistas tienen la inmensa ambición de contribuir a la expansión de esta fraternidad por la que se esfuerzan en dar testimonio.

La escuela inclusiva en la escuela lasallista atiende e incorpora, en función de las condiciones propias de cada obra, a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación. La Educación intercultural en las obras lasallistas asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística de su país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de apertura al encuentro del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas. La formación de la autonomía en todas las relaciones humanas en la escuela lasallista es vivida con espíritu crítico para ayudar al educando a conquistar una responsable autonomía de juicio, y hacerse cargo de las situaciones cotidianas de la vida, en especial cuando hay que tomar decisiones.

La educación de calidad con proyección social y atención preferencial a los pobres: servicio es el tercer eje de la propuesta de educación lasallista en el que se distinguen dos sentidos distintos y complementarios: primero, el celo ardiente que ha de empeñarse en el servicio educativo hace referencia directa a la calidad de la educación brindada y, en segundo lugar, la educación de la conciencia social de los estudiantes que dirigen la mirada a la atención preferencial de los pobres. El educador lasallista entiende su trabajo como un ministerio y desde las aulas colabora con el plan de Dios que se realiza día a día. Es decir, desarrolla su labor educativa con entrega y dedicación conscientes, propias de un educador creyente que se compromete con los estudiantes que Dios le confía. Esto lo mueve a realizar todas sus tareas pedagógicas con celo ardiente, dando en cada una de ellas lo mejor de sí para que la escuela marche bien. Esta es la calidad que se promueve, sustentada fundamentalmente en las convicciones profundas del educador que derivan en un servicio bien dado. La educación lasallista no se limita a reproducir las estructuras escolares tradicionales. Al ser una escuela abierta a todos, desarrolla en sus educandos una fuerte conciencia social y un sentido de solidaridad expresado de diferentes maneras de acuerdo a cada contexto. Garantiza que todos los estudiantes sean conscientes de las formas de exclusión y marginalidad en la que viven muchas personas y los hace sensibles a estas realidades. Donde las condiciones lo permiten, se crean escuelas o experiencias al servicio directo de los más pobres (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

El eje del servicio, en sus dos significados, se expresa en: el servicio educativo de calidad “celo ardiente” y formación para la excelencia: la educación lasallista reconoce en cada alumno los dones de Dios, por ello se esfuerza por orientarlos y formarlos para desempeñarse en sus localidades con excelencia, liderazgo y un gran sentido social. La educación preventiva lasallista propone acciones preventivas mediante la atención individual y afectiva de cada uno de sus alumnos, proponiéndole actividades que le permitan optar por el bien. Son características de esta educación preventiva el alto sentido de servicio y gratuidad, manifestado como una disponibilidad efectiva y benevolente. Tocar y mover los corazones en las escuelas lasallistas se basa en focalizar la educación en el corazón y desde el corazón. Apunta a generar cambios duraderos en sus estudiantes con propuestas educativas que trasciendan el nivel informativo.

La apertura a las innovaciones lasallista no es cerrada, se imparte tomando en cuenta los cambios, las innovaciones, las nuevas ideas, que permitan la flexibilidad necesaria para atender la diversidad de las aulas. Al mismo tiempo, de forma crítica, creativa y responsable plantea nuevas soluciones a necesidades actuales prioritarias, propias de cada contexto socio económico y socio cultural. Garantiza lo fundamental Priorizando capacidades fundamentales que permitan a cada educando incorporarse efectivamente en su sociedad y en el mundo. La Inserción en el mundo laboral es transformadora y promueve el desarrollo de capacidades para insertarse en el mundo laboral y académico. El Ambiente de trabajo: La calidad de las relaciones laborales y escolares se traduce en un trato sencillo, de confianza recíproca, de acogida y apertura al diálogo y al entendimiento mutuo, para asegurar así un ambiente favorable para el trabajo escolar y el desarrollo del aprendizaje; respecto al espíritu crítico lasallista se forma en cada acción y proceso pedagógico el espíritu crítico que permite discernir los valores y riquezas auténticas de las culturas en las cuales se insertan los alumnos.

La educación para el servicio y la superación de toda forma de exclusión genera que el sentido de justicia social es una educación que forma este sentido y desarrolla el espíritu crítico en el desarrollo de cada área pedagógica; éste permite desenmascarar las causas de las injusticias y de las situaciones que de ellas resultan promoviendo la búsqueda de soluciones viables. Al mismo tiempo, estimula actitudes altruistas y tolerantes que buscan el establecimiento de la justicia social y de la paz sostenible. En la vocación de servicio los educadores lasallistas desarrollan entre sí y en sus estudiantes empatía y acercamiento respetuoso al otro, propias de una vocación de servicio, que se expresan en una proyección

a la comunidad y un compromiso serio con los cambios sociales. Inculcan la importancia de la responsabilidad en el ejercicio de las funciones a nivel personal, familiar y profesional.

Asimismo, el discernimiento, es una educación en la que se interpelan los valores expresados en la cultura de los jóvenes y los ayuda a evaluarlos con un discernimiento libre y cristiano para tomar las decisiones más adecuadas. La formación política lasallista forma en cada estudiante una clara vocación política expresada en las capacidades que le permiten una participación igualitaria y fraterna en la distribución de la riqueza, en el ejercicio de los deberes y derechos y en la construcción del proyecto de una sociedad justa y solidaria. En las habilidades comunicativas se procura formar alumnos que expresen disponibilidad efectiva y benevolencia a través de un estilo de sencillez en la relación, confianza recíproca, apertura al diálogo, agilidad en la comunicación y la cordialidad. La gratuidad invita en todo momento a los miembros de la comunidad educativa a poner los dones y recursos personales al servicio de todos, como parte de la Iglesia, con generosa entrega, abnegación y espontánea alegría (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

1.1.1.3. Articulación de los Tres Ejes.

Cada eje implica los otros, no solo hay interdependencia entre ellos, sino que se condicionan entre sí. Son además la estructura básica del perfil de los egresados y de cada instancia de la organización escolar y orientan la gestión educativa de las obras lasallistas. La educación lasallista se estructura a partir de estos tres ejes y no se puede concebir sin los tres de manera articulada. No se trata de temas que pueden ser trabajados de manera específica, es decir con áreas o espacios propios. Lo particular de esta propuesta educativa es que busca que, en cada momento, la situación de aprendizaje o proceso pedagógico se den estos tres ejes: calidad y servicio, cercanía fraterna y trascendencia (Ideario de la Educación Lasallista Peruana. CED, 2007).

1.1.2. El Carisma de La Salle, en sus Orígenes

Preguntarnos hoy por cuál fue el carisma de SJBS en el siglo XVII es un acto de audacia, sinceridad e intento de conversión de la comunidad lasallista que se pregunta por su identidad constitutiva a partir del derrotero espiritual que siguió SJBS y los primeros Hermanos, en la fundación del Instituto de Los Hermanos de las Escuelas Cristianas en el siglo XVII. La cuestión implica la intención de clarificación de nuestra razón de ser, ante un estado de desorientación y de pérdida de horizonte claro sobre ella. Una identidad descrita y puesta en blanco y negro, luego de una larga y heroica experiencia de vida

evangélica. Esta es la que quisiera relevar, de alguna manera, como paradigma de todo proyecto que quiera continuar aquella experiencia juntos y por asociación en el siglo XXI.

Las fuentes bibliográficas son los llamados por Saturnino Gallego (Saturnino Gallegos, 1990): Documentos Breves, es decir, los escritos en primera persona y de corte autobiográfico o descriptivo de estados de ánimo o explicación y descripción de decisiones tomadas. Porque el itinerario de vida y los principios con los que se guio dan cuenta de los pilares en los que sustentó su estilo de vida, o carisma. Son como su diario de vida, en los que la intención no fue, originariamente que fueran conocidos, sino que expresaran sus más íntimos sentimientos frente a la gran opción de su vida: Dios. De allí se puede extraer las actitudes, razones y decisiones que hicieron una vida consagrada enteramente a llevar a delante la “Opus Tuus Domine”. El Carisma del Fundador no fue más que eso: una experiencia de entera sumisión a la voluntad de Dios que lo guio desde que tuvo conciencia de su llamado. Estos documentos son:

- Memoria de los comienzos.
- Memorial sobre el hábito.
- Fórmula del Voto Heroico.
- Formula de Profesión perpetua.
- Reglas que me he impuesto.
- Plan para seminarios donde serán formados maestros rurales.
- Testamento.

Estos documentos son venero inagotable de datos esenciales para reconstruir su estilo evangélico de vida para el anuncio del Evangelio a los pobres. A estos documentos breves añadiremos dos que consideramos desactualizados totalmente:

- Reglas comunes de los Hermanos de las Escuelas cristianas.
- Colección de varios trataditos.

1.1.3. Su Vida: Realidades, Actitudes y Decisiones.

Según Saturnino Gallego (1981), la memoria de los comienzos, es el único texto autobiográfico que poseemos, de puño y letra del Fundador, para seguir el itinerario heroico que vivió para establecer “las escuelas cristianas y gratuitas”.

De señor a discípulo: Dios que gobierna todas las cosas con sabiduría y suavidad, y que no acostumbra a forzar la inclinación de los hombres, queriendo comprometerme a que tomara por entero el cuidado de las escuelas, lo hizo de manera totalmente imperceptible y

en mucho tiempo: de modo que un compromiso me llevaba a otro, sin haberlo previsto en los comienzos.

Dios habla por los maestros: en las vacaciones de 1682 a finales de octubre, tiene una reunión con los maestros sobre su trabajo escolar y el futuro de su misión como maestros. Gallego lo describe así: Estamos mirando el futuro; nuestro contrato pende de cualquier incidente. En los tiempos que corremos, podemos quedar en la calle el día menos pensado. Y, caso de envejecer en el puesto, ¿cómo agenciarnos una pensión aceptable? Su respuesta fue exhortarles a confiar en la Providencia. Pero, los maestros no habían sentido la vivencia personal de Juan Bautista. Y le respondieron que, con una fortuna y la canonjía a sus espaldas, no podía convencerlos,

En Las reflexiones de SJBS en 1682 menciona que: No puedo hablar, pues no tengo ningún derecho a usar el lenguaje de la perfección, que les dirigía sobre la pobreza, si yo mismo no soy pobre; ni del abandono en la Providencia, si yo poseo recursos seguros contra la miseria; ni de la perfecta confianza en Dios, si unas muy buenas rentas me quitan cualquier motivo de inquietud. Si permanezco yo tal como estoy, y ellos tal como están, su tentación continuará, porque seguirá subsistiendo el motivo que la ocasiona; y yo no podré poner remedio, pues ellos siempre verán en mis rentas un pretexto especioso, e incluso razonable, para mantener su desconfianza por el presente y su inquietud por el futuro. Esta tentación, en apariencia tan plausible, no dejará de producir, pronto o tarde, el efecto que el demonio espera de ella. Los maestros, todos a la vez, o uno tras otro, se irán, y me dejarán la casa vacía, por segunda vez, y las escuelas sin personas adecuadas para llevarlas. Esta desertión, que tendrá resonancia en la ciudad, asustará a cuantos pudieran tener idea de hacerse maestros de escuela; su vocación se marchitará, y antes de entrar en la casa, ya se habrán visto asaltados por la misma tentación que los que salieron de ella.

Las decisiones de SJBS en julio 1683, deja su canonjía, mencionando finalmente, como no me siento ya atraído por la vocación de canónigo, me parece que ella me ha abandonado antes que la abandone yo. Este estado ya no es para mí; y aunque entré en él por la buena puerta, creo que Dios me la abre hoy para que salga de él. En 1684 se inserta en la Comunidad de sus maestros, otra decisión que le costó muchísimo como lo expresa con sus mismas palabras. No caben comentarios, tan solo, una gratitud enorme al Señor que le haya dado las fuerzas para tomar esta decisión trascendental para el futuro de la congregación. En el periodo de 1684-85, reparte sus bienes a los pobres: El recuerdo indeleble se grabó luego, en la conversación con el P. Barré. El mínimo se sentía envejecido.

Y sus palabras revistieron tono de profeta. Dios solo fue el resumen de la conversación...LES ÉCOLES FONDÉES SERAIENT FONDUES, (SI LAS FUNDA SE HUNDIRÁN); Si Dios es su único apoyo, subsistirán. Pero, Dios le presentó una oportunidad única: El hambre del terrible invierno 1684-1685...La Salle aceptó el reto de la Providencia; ahí culminó su total renuncia: al dinero.... En nota agrega Gallego ... El ya no se consideraba propietario, sino depositario de lo que, definitivamente era de los pobres. En 1686 se impuso reglas en el cual refleja la vida interior y sus preocupaciones de crecer espiritualmente. Se nota que vivía como superior en la comunidad y que no siempre cumplía con todos los reglamentos de la casa. Veamos algunos puntos que tienen que ver con nuestro ministerio actual.

- Es buena norma de conducta no hacer distinción entre los asuntos propios del estado y el problema de la salvación y perfección propias, y convencerse de que no se asegura mejor la salvación ni se adquiere mayor perfección que cumpliendo los deberes del propio cargo, con tal de que se haga con la mira de obedecer a Dios. He de intentar tener siempre esto ante los ojos.
- Miraré siempre el trabajo por mi salvación y el establecimiento y guía de nuestra Comunidad como la obra de Dios; por eso dejaré en sus manos el cuidado de la misma, a fin de no hacer lo que me corresponde en su seno, sino por orden suya; y le consultaré mucho respecto de lo que deba hacer en uno como en otro terreno; y le diré a menudo estas palabras del profeta Habacuc: “Dómine, opus tum”.
- Buena norma es la de no preocuparse tanto por saber lo que hay que hacer como por hacer con perfección lo que se sabe.
- En el pasado he faltado a menudo en rezar el rosario, a pesar de ser oración de regla en nuestra Comunidad; en adelante es menester que no me acueste antes de recitarlo.

En 1689 realiza un memorial sobre el hábito: Sobre si conviene modificar o conservar el hábito que usan actualmente los Hermanos de las Escuelas Cristianas. De qué Comunidad se trata y quienes la integran: esta Comunidad se denomina comúnmente la comunidad de las Escuelas Cristianas; y en la actualidad no se halla establecida ni fundada más que en la Providencia. Se vive en ella según reglas, en dependencia para todo, sin nada en propio y en completa uniformidad. En esta comunidad [sus miembros] se ocupan en regentar escuelas gratuitamente, sólo en villas, y en explicar el catecismo todos los días, incluidos domingos y fiestas. También se dedican a formar maestros para las escuelas rurales en una casa separada de la Comunidad, que llamamos Seminario. Los que allí se

forman permanecen sólo unos años hasta que están enteramente formados así en la piedad como en lo que atañe a su empleo. El 21 noviembre 1691 hace un voto heroico, Falta la última decisión para culminar su desprendimiento de las cosas del mundo y de la carne para hacerse discípulo de Jesucristo.

- Y a este fin yo, Juan Bautista De La Salle; yo, Nicolás Vuyart (sic); yo, Gabriel Drolin; nosotros desde ahora y para siempre hasta el último suspiro o hasta la total extinción del establecimiento de dicha Sociedad, hacemos voto de asociación y de unión para procurar y mantener el citado establecimiento, sin podernos desentender del mismo, ni siquiera en el caso de que quedáramos los tres solos en la dicha Sociedad, y que nos viéramos obligados a pedir limosna y vivir de solo pan.
- Por lo cual, prometemos, hacer, por unanimidad y por consentimiento común, todo lo que creamos, en conciencia y sin consideración humana alguna, que contribuya al mayor bien de dicha Sociedad.
- A 21 de noviembre, día de la Presentación de la Santísima Virgen, de 1691, en fe de lo cual, firmamos.

El 6 junio 1694 hace la Profesión Perpetua, con 12 de Hermanos: Santísima Trinidad, Padre, Hijo y Espíritu Santo: Postrado con el más profundo respeto ante vuestra infinita y adorable majestad, me consagro enteramente a Vos, para procurar vuestra gloria cuanto me fuere posible y Vos lo exigiereis de mí.

Y a este fin, yo Juan Bautista De La Salle, sacerdote, prometo y hago voto de unirme y permanecer en sociedad con los Hermanos Nicolás Vuyart, Gabriel Drolin, Juan Partois, Gabriel Carlos Radigade, Juan Henry, Santiago Compain, Juan Jacquot, Juan Luis de Marcheville, Miguel Bartolomé Jacquinot, Edmo Leguillon, Gil Pierre y Claudio Roussel; para tener juntos y por asociación las escuelas gratuitas, en cualquier lugar que fuere, incluso si para hacerlo me viere obligado a pedir limosna y vivir de solo pan, o para cumplir en dicha Sociedad lo que me fuere confiado, ya por el Cuerpo de la Sociedad ya por los superiores que la gobiernen.

Por lo cual, prometo y hago voto de obediencia, tanto al Cuerpo de dicha Sociedad como a los superiores. Los cuales votos el de asociación, el de estabilidad en la expresada Sociedad y el de obediencia, prometo guardar inviolablemente durante toda mi vida. En fe de lo cual lo he firmado. En Vaugirard, el 6 de junio, fiesta de la Santísima Trinidad del año 1694. De La Salle pasa de ser Señor a Hermano desprendido de todo, después del invierno

de 1694, La Salle desprendido de todo y habiéndose incorporado del todo a la Sociedad, desde su decisión de salir de su casa e ir a vivir con los Maestros a los que cambio de nombre por el de Hermanos, se reúne con ellos, para hacer una evaluación de la hambruna de 1694. La reflexión versa sobre una interpretación de fe y de confianza en la Providencia. Esta vez sobre el cuidado que ha tenido de la Comunidad.

- Gracias a Dios, Hermanos, aunque carecemos de fondos y de rentas, ya veis cómo han pasado dos años de carestía; no debemos nada a nadie en nuestras casas, mientras que algunos conventos se han arruinado, a pesar de hallarse bien fundados, pues han tenido que vender y pedir prestado para poder subsistir Domine, opus tuum: desprendido de todo, ahora comienza la Obra de Dios. Es el año 1694. Y como buen discípulo del Señor, el camino que comienza será para él, la Vía crucis de las Escuelas Cristianas. Duró por espacio de 20 años (1694 – 1714). Su vida, después de estos actos heroicos fue una lucha continua y muy dolorosa para el establecimiento de las Escuelas Cristianas.
- Embates judiciales: Maestros calígrafos y las escuelas para los pobres.
- Destitución de superior.
- Escuela en Roma y las escuelas en provincias.
- Seminario de Saint Denis para maestros del campo.
- Superiores externos.
- Florecimiento de las escuelas en provincias.
- El pleito del abate Clement.
- Alejamiento del Fundador. (Parmenia)

Carta de los Hermanos:

Cuando el barco estaba para naufragar, la Sociedad que se ha moldeado con él y ha hecho una Profesión Perpetua con él, en la que hizo voto de obedecer a la Sociedad: Por lo cual, prometo y hago voto de obediencia, tanto al Cuerpo de dicha Sociedad como a los superiores.

Respondiendo a este voto, los Hermanos toman conciencia de lo trágico del momento y haciendo otro acto heroico de la parte de la Sociedad, le envían una carta que indica hasta qué punto los Hermanos habían solidarizado su causa con la del Fundador. Fue la tabla de salvación de la Sociedad de las Escuelas Cristianas.

- Señor y padre nuestro:

- Nosotros, principales Hermanos de las Escuelas Cristianas, preocupados por la mayor gloria de Dios y el mayor bien de la Iglesia y de nuestra Sociedad, reconocemos que es de capital importancia el que vuelva a tomar las riendas y el cuidado de esta obra de Dios que lo es también suya, puesto que ha sido del agrado del Señor el servirse de usted para fundarla y guiarla desde hace tanto tiempo.
- Todos estamos convencidos de que Dios le ha dado y le da las gracias y los talentos necesarios para gobernar esta nueva Compañía, que es tan útil a la Iglesia; y es de justicia testificar ahora que usted la ha guiado siempre con mucho éxito y edificación.
- Por todo ello, señor, le rogamos muy humildemente, y le ordenamos en nombre y de parte del Cuerpo de la sociedad a la que usted ha prometido obediencia, que vuelva a asumir de inmediato el gobierno general de nuestra Sociedad.
- En fe de lo cual firmamos, en París, a 1 de abril de 1714, y nos repetimos muy respetuosamente, señor y padre nuestro, sus humildes y obedientes inferiores.

La respuesta del Fundador es Aquí me tienen, ¿qué quieren de mí? En el otoño de 1716, dos amigos suyos, los Señores Gense y La Cocherie visitan al Fundador en San Yon. En medio de esta conversación entre amigos, Blain deja constancia de una revelación sobre el significado del viacrucis de su vida al servicio del establecimiento de las escuelas:

Puedo decirles, amigos míos que, si Dios, al mostrarme el bien que podía procurar este Instituto, me hubiera descubierto también las penas y cruces que debían acompañarlo, me hubiera faltado valor, y no hubiera tenido ánimo para tocarlo ni con la punta de mis dedos. He sido objeto de contradicción, perseguido por varios prelados, incluso de los que yo esperaba ayuda. Mis propios hijos, predilectos, se han levantado contra mí, añadiendo a las cruces de fuera las de dentro, que son mucho más sensibles. Por tanto, si Dios no hubiera puesto su mano visiblemente en apoyo de este edificio, hace tiempo que estaría enterrado en sus ruinas. El magistrado se ha coaligado con nuestros enemigos, reforzando con su autoridad los esfuerzos que hacían para derribarnos. Como nuestra función ofende a los maestros de escuela, cada uno de ellos se convierte en adversario declarado e irreconciliable, y su cooperación ha armado varias veces a los poderes del siglo para destruirnos. Con todo, el edificio se ha mantenido, aunque se haya visto tantas veces a punto de naufragar. Es de esperar que ha de subsistir y, que, triunfando de las persecuciones, prestará a la Iglesia los servicios que ella tiene derecho a esperar de nosotros.

El 3 de abril de 1719 se plasma el Testamento (Gallego Saturnino, 1981):

- Encomiendo a Dios, primeramente, mi alma, y luego todos los Hermanos de las Escuelas cristianas con quienes me he unido; y les recomiendo que, ante todo, tengan siempre absoluta sumisión a la Iglesia, máxime en estos calamitosos tiempos; y que, en testimonio de esta sumisión, no se separen en lo más mínimo de la Iglesia romana, acordándose siempre de que he mandado a Roma dos Hermanos con el fin de pedir a Dios la gracia de que su Sociedad le sea (a la Santa Sede) siempre enteramente sumisa.
- Les recomiendo además que tengan mucha devoción a Nuestro Señor; que amen mucho la sagrada Comunión y el ejercicio de la oración, y que profesen devoción especial a la Santísima Virgen y a S. José, patrono y protector de la Sociedad; que desempeñen su empleo con celo y total desinterés; y que tengan entre sí unión íntima, y ciega obediencia para con sus superiores, por ser [esta virtud] fundamento y sostén de toda perfección en una Comunidad.

Hasta aquí una apretada síntesis de los pasos decisivos que jalaron la vida del Fundador y que cimentaron en decisiones radicales de fe, el edificio de la Congregación.

Veamos ahora cuáles fueron, en mi opinión (Hno. Ludolfo Ojeda, 2015) los rasgos más fundamentales de lo que llamamos: Carisma de SJBS.

El Carisma de La Salle, en sus Orígenes

1.1.4. Rasgos Fundamentales del Carisma o Estilo Evangélico de Vida de SJBS.

La radicalidad de su consagración a Dios: Espíritu de Fe.

Santísima Trinidad, Padre, Hijo y Espíritu Santo: Postrado con el más profundo respeto ante vuestra infinita y adorable majestad, me consagro enteramente a Vos, para procurar vuestra gloria cuanto me fuere posible y Vos lo exigiereis de mí.

El espíritu de este Instituto es, en primer lugar, el espíritu de Fe que debe mover a los que lo componen a no mirar nada sino con los ojos de la fe, a no hacer nada sino con la mira puesta en Dios, y a atribuirlo todo a Dios.

1.1.5. Radicalidad del Espíritu de Comunidad: Fraternidad.

Se manifestará y se conservará siempre en este Instituto verdadero espíritu de Comunidad.

Todos los ejercicios se harán en común desde la mañana hasta la noche; y aun se servirán de estufa los Hermanos para calentarse en común en la sala de ejercicios.

Todos juntos comerán en el refectorio; nunca será permitido comer fuera de casa; y ningún Hermano comerá en particular y fuera de las comidas comunes, a no ser por enfermedad o necesidad evidente y con permiso.

Todos juntos tendrán recreación; ...Ninguno de los Hermanos tendrá cuarto particular.

Los Hermanos se profesarán cordial afecto unos a otros; pero a ninguno darán muestra ni señal alguna de afecto particular, por respeto a Jesucristo Nuestro Señor, a quien deben honrar igualmente en todos, por estar animados de Él y vivir de su Espíritu.

1.1.6. Radicalidad por los Hijos de los Artesanos y de los Pobres.

Según la regla de los hermanos de las Escuelas cristianas, el fin de este Instituto es dar cristiana educación a los niños; y con este fin tiene las escuelas, para que, estando los niños por mañana y tarde bajo la dirección de los maestros, puedan éstos enseñarles a vivir bien, instruyéndolos en los misterios de nuestra santa Religión, inspirándoles las máximas cristianas, y darles así la educación que les conviene.

Manifestarán a todos los alumnos igual afecto, y más aún a los pobres que a los ricos, por estarles aquéllos mucho más encomendados por su Instituto que estos.

Reconoced a Jesucristo bajo los pobres harapos de los niños que instruís; adoradle en ellos, amad la pobreza y honrad a los pobres, a ejemplo de los Magos.

Si amáis de veras a Jesucristo, os dedicaréis también vosotros, con todo el empeño posible, a imprimir su santo amor en los corazones de los niños que educáis para ser sus discípulos. Procurad, pues, que piensen con frecuencia en Jesús, su bueno y único Dueño, que hablen a menudo de Jesús; que no aspiren sino a Jesús, ni respiren sino por Jesús.

Nosotros al elegir nuestro estado, hemos debido resolvernos a vivir en abatimiento, como el Hijo de Dios al humanarse; eso es lo más característico de nuestra profesión y empleo. Somos unos humildes Hermanos poco conocidos y estimados por la gente del siglo. Sólo los pobres vienen a buscarnos; más ellos, no tienen presente alguno que hacernos, fuera de sus corazones, dispuestos a recibir nuestras enseñanzas.

1.1.7. Dedicación Exclusiva y Gratuita a las Escuelas. Sacramento de Salvación.

Los Hermanos darán en todas partes escuela gratuitamente, y esto es esencial a su Instituto. El Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas es una sociedad en la cual se hace profesión de dar escuela gratuitamente. En esta comunidad (sus miembros) se

ocupan en regentar escuelas gratuitamente, sólo en villas, y en explicar el catecismo todos los días, incluidos domingos y fiestas. Dios se ha dignado poner remedio a tan grave mal estableciendo las Escuelas Cristianas, donde se enseña gratuitamente y sólo por la gloria de Dios, donde recogidos durante todo el día, aprenden los niños a leer, escribir [contar] y la religión; y donde permanecen siempre ocupados. Así se hallarán en condiciones de dedicarse al trabajo cuando sus padres lo decidan (Hno. Ludolfo Ojeda, 2015).

1.1.8. Radicalidad en su Entera Sumisión a la Iglesia. Misión Eclesial.

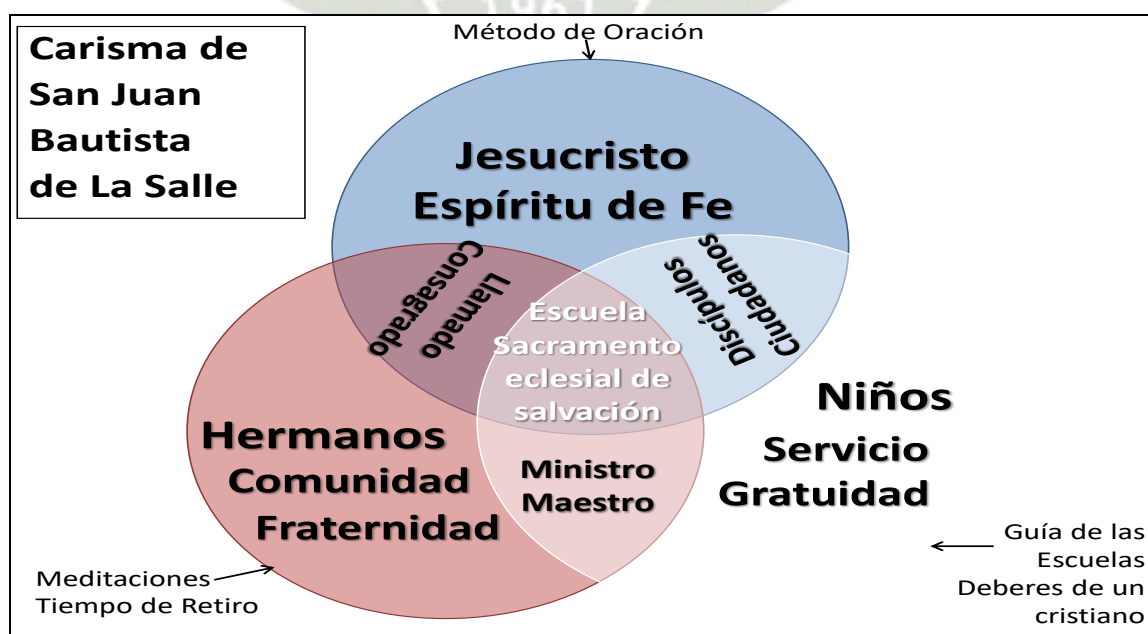
Seguid la tradición de la Iglesia; no recibáis sino lo que ella recibe, condenad lo que ella condena, aprobad lo que ella aprueba, ora por los Concilios, ora por los Sumos Pontífices; profesadle en todo pronta y perfecta obediencia.

Les recomiendo que, ante todo, tengan siempre absoluta sumisión a la Iglesia, máxime en estos calamitosos tiempos; y que, en testimonio de esta sumisión, no se separen en lo más mínimo de la Iglesia romana, acordándose siempre de que he mandado a Roma dos Hermanos con el fin de pedir a Dios la gracia de que su Sociedad le sea (a la Santa Sede) siempre enteramente sumisa.

En síntesis, con estas cinco características fundamentales, vistas tan someramente, podemos responder, provisionalmente: ¿cuál fue el carisma de La Salle, en sus orígenes?, parte de la respuesta se puede visualizar en la figura 1.

Figura 1

Carisma de San Juan Bautista de la Salle



Nota: Leon (2004).

1.1.9. La Espiritualidad Lasallista

Durante los últimos 5 años, correspondientes al periodo del 45 Capítulo General de los Hermanos de La Salle, desde la Secretaría General para la Misión y la Asociación, hicieron una encuesta el año 2020 (<https://drive.google.com/drive/...>) al mundo lasallista, a partir de los resultados de la encuesta, se ha ido manteniendo reuniones virtuales con todos los lasallistas del mundo, Hermanos, seculares hombre y mujeres, hermanos jóvenes etc. con la intención de ir profundizando en nuestra Espiritualidad, y ver la manera de ir plasmando en todos los lugares programas y recursos para promover todo lo relacionado a la Espiritualidad Lasallista.

Dos años ha llevado el poder hacer una síntesis y dar un aporte al mundo lasallista, de una explicación breve y sistemática de sus componentes como también una propuesta de horizontes donde podamos dirigir nuestras energías en los próximos años.

Figura 2

Espiritualidad Lasallista



Nota: Fe en sus caminos: pobres, relaciones solidarias, escrituras y oración.

Juntos y por asociación: diálogo, corresponsabilidad, acompañamiento y comunidad.

Pasión por la misión: humanismo integral, creatividad, testimonio y calidad.

La espiritualidad Lasallista tiene el soporte en la figura 2, Andonsou et al. (2023) señalaron respecto a la espiritualidad Lasallista lo siguiente:

En el curso de formación lasallista para la misión en Roma: Hermanos de las Escuelas Cristianas 2019 expresaron que La espiritualidad es una dimensión de la existencia humana que puede expresarse dentro o independientemente de una tradición religiosa. Es la forma de ser, pensar, elegir y actuar en el mundo de una persona en el mundo de acuerdo con sus valores últimos.

Una espiritualidad integra una serie de experiencias humanas que aportan sentido a nuestra existencia, porque todo está conectado, Laudato si (Papa Francisco en mayo de 2015) abriendo diferentes formas de relación con la trascendencia. Ofrece una invitación a estar en contacto con las realidades más allá de nosotros, a llegar a toda la vida y al Creador. La espiritualidad exige una coherencia entre nuestra vida interior y exterior. Fundamentalmente, estamos llamados a ser completamente humanos en nuestro amor y a contribuir con todo nuestro ser hacia la humanización de nuestras sociedades. (Circular 475 De la Esperanza al compromiso... Roma HH,EE.CC-) En materia de educación, los documentos de la Iglesia afirman que la formación integral de la persona humana, que es la finalidad de la educación, incluye el desarrollo de todas las facultades humanas de los alumnos, junto con la preparación para la vida profesional, la formación de la conciencia ética y social, la toma de conciencia de lo trascendente y la educación religiosa. (Five essential Marks Catholic Schools by Archbishop).

La espiritualidad lasallista es una manera de estar en el mundo por la cual las personas tratan de integrar sus vidas a través de la colaboración con Dios en el ministerio de la educación humana y cristiana, especialmente con los pobres, de acuerdo con la visión de Juan Bautista de la Salle, (Formación Lasallista para la misión: El Itinerario. Roma 2019 HH. EE. CC.)

La espiritualidad lasallista anima un carisma, una gracia que Dios otorga al mundo y que se expresa específicamente en un modo de vida o en un ministerio. El carisma lasallista se vive a través de un espíritu de fe que suscita, personal y comunitariamente, el espíritu de celo para la salvación de los jóvenes, especialmente de los pobres. Este espíritu encamina a las personas a una comunidad que inspira a los educadores a procurar educación humana y cristiana a los jóvenes, especialmente a los pobres. (Formación Lasallista para la misión: El Itinerario. Roma 2019 HH. EE. CC.)

Aludiendo al Rabino Jonathan Sacks podemos decir que la espiritualidad lasallista es una espiritualidad educativa holística que integra todas nuestras experiencias. Es una

espiritualidad del diálogo, de la reciprocidad y de la complementariedad, por la cual las relaciones educativas llegan a ser un medio de encuentro con la esencia más profunda de nosotros mismos y del mundo en general. La espiritualidad lasallista está abierta a diferentes formas de relación: con los demás, con la trascendencia y, en última instancia, con el misterio de Dios.

No puede haber misión lasallista sin personas que vivan la espiritualidad lasallista. La educación lasallista se inscribe en el movimiento educativo iniciado por San Juan Bautista de la Salle y continuado por sus seguidores, El mundo Lasallista está marcado por la diversidad de sus experiencias culturales y religiosas, y por la unidad de su identidad compartida. Es por ello que podemos afirmar que la espiritualidad lasallista cobra vida en la comunidad, donde se sustenta, siendo una espiritualidad encarnada de vocaciones individuales, siendo una espiritualidad de educadores y de su ministerio educativo.

1.1.10. Santa María Bernarda Büttler y las Franciscanas Misioneras de María

Fernández (2019) menciona que Santa María Bernarda Büttler, nacida en Suiza en 1848, vivió en una época marcada por desafíos socioeconómicos y cambios culturales. Su vida religiosa la llevó a fundar las Franciscanas Misioneras de María (FMM) en 1877 en respuesta a una profunda vocación y una firme creencia en la necesidad de servir a los demás. Su compromiso con la fe y el servicio desinteresado se convirtió en la piedra angular de su pensamiento y su obra. Influenciada por el carisma franciscano, Santa María Bernarda Büttler adoptó los valores de San Francisco de Asís en su vida y misión. Abrazó la humildad, la simplicidad y el desapego material como principios fundamentales.

Estos valores franciscanos se tradujeron en su compromiso con una vida de servicio y amor hacia los menos afortunados, lo que a su vez influyó en la espiritualidad de las FMM. La fe y la evangelización fueron elementos centrales en el pensamiento de Santa María Bernarda Büttler. Ella creía firmemente que su misión era llevar el mensaje del Evangelio a todas las personas, especialmente a aquellas en las periferias de la sociedad. Su fe inquebrantable la impulsó a emprender acciones concretas para difundir la palabra de Dios y brindar consuelo a los que más lo necesitaban. Santa María Bernarda Büttler reconoció la importancia de la educación y la atención médica como vías para empoderar a las comunidades y aliviar el sufrimiento humano.

En su pensamiento, la educación proporcionaba conocimiento y oportunidades, mientras que la atención médica representaba la curación y el cuidado. Las FMM se comprometieron activamente en estas áreas como parte integral de su misión. La compasión

y la solidaridad fueron valores intrínsecos en el pensamiento de Santa María Bernarda Büttler. Ella entendía que amar al prójimo era un mandato fundamental del cristianismo. Por lo tanto, en su obra y en la de las FMM, la compasión hacia los enfermos, los pobres y los marginados se manifestó en acciones concretas de servicio y atención, reflejando el amor de Cristo. El legado de Santa María Bernarda Büttler perdura en la actualidad a través de las Franciscanas Misioneras de María. Su pensamiento y su visión continúan inspirando a esta congregación a nivel global. Las FMM siguen llevando a cabo obras de caridad, educación y atención médica en comunidades de todo el mundo, manteniendo viva la llama de la fe, la compasión y la solidaridad que ella encendió hace más de un siglo. Su legado es un faro de esperanza en un mundo que todavía necesita amor y servicio desinteresado (Fernández ,2019).

1.1.11. Los Salesianos: Educadores y Guías Espirituales de la Juventud

De acuerdo con Rodríguez (2013) refiere que los Salesianos, también conocidos como la Sociedad de San Francisco de Sales, fueron fundados por San Juan Bosco en el siglo XIX. Juan Bosco nació en 1815 en Becchi, Italia, en una época marcada por la pobreza y la falta de educación para la juventud. Inspirado por su propia infancia difícil y su vocación religiosa, dedicó su vida a la educación y formación de jóvenes en riesgo social. Fundó la congregación salesiana en 1859 en Turín, Italia. Los Salesianos enfatizan la importancia de la alegría, la amabilidad y el amor como medios para acercar a los jóvenes a Dios.

Los Salesianos están profundamente comprometidos con la fe y la evangelización, especialmente entre los jóvenes. A través de su trabajo en escuelas, oratorios y comunidades, buscan transmitir los valores cristianos y el mensaje del Evangelio. La compasión y la solidaridad son pilares fundamentales de la obra de los Salesianos. San Juan Bosco alentó a sus seguidores a acercarse a los jóvenes con amor y comprensión, especialmente a aquellos en situaciones difíciles. Los Salesianos trabajan en comunidades marginadas y en áreas de conflicto para brindar apoyo y oportunidades a los jóvenes en riesgo, mostrando una profunda solidaridad con los más necesitados.

La educación es una parte central de la misión de los Salesianos. Han establecido escuelas en todo el mundo, desde instituciones académicas formales hasta centros de capacitación técnica y profesional. La educación es el corazón de la misión de los Salesianos. Inspirados por la visión de San Juan Bosco, consideran que la educación es la clave para transformar las vidas de los jóvenes y brindarles un futuro lleno de

oportunidades. Los Salesianos se dedican a proporcionar una educación integral que abarca tanto el desarrollo académico como el crecimiento personal y espiritual. Su enfoque educativo se basa en principios de amor, confianza y respeto por cada estudiante, creando un ambiente donde los jóvenes se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial. También se esfuerzan por llegar a los jóvenes en situaciones de desventaja social y económica, brindándoles las herramientas necesarias para superar obstáculos y romper el ciclo de la pobreza. Además, promueven valores cristianos como la solidaridad, la justicia y la compasión, inspirando a los estudiantes a convertirse en ciudadanos responsables y conscientes de su papel en la sociedad.

El legado de los Salesianos perdura en la actualidad a través de su red global de escuelas y obras sociales. Su labor ha influido en generaciones de jóvenes y ha dejado una huella significativa en la educación y la pastoral juvenil a nivel mundial, continuando la visión y la misión de San Juan Bosco (Rodríguez, 2013).

1.1.12. Compromiso Laboral

Con respecto al compromiso Sonnentag (2011) reconoce que en la ciencia de las organizaciones sociales es un tema clave en incremento. Meyer y Gagné (2008) refieren que el compromiso de los trabajadores es un estado de motivación.

El concepto engagement es de origen anglosajón y a menudo se utiliza en muchas investigaciones para hacer referencia al constructo tridimensional del engagement, pero con el intento de acercarlo al español, se lo traduce como compromiso por el trabajo en las organizaciones (Juárez et al., 2015).

El engagement o compromiso laboral ha sido definido como una actitud positiva hacia el trabajo, caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor se ilustra con la presencia de resiliencia mental y altos niveles de energía en el lugar de trabajo, así como la motivación para invertir esfuerzos en el propio trabajo a pesar de toda la oposición. La dedicación se relaciona con estar fuertemente involucrado en el propio trabajo y experimentar una sensación de importancia, entusiasmo inspiración, orgullo y desafío. Por último, la absorción, se refiere al logro de altos niveles de concentración y a la sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras se trabaja, hasta el punto de que resulta difícil desprenderse del trabajo. (Schaufeli y Bakker, 2003).

El modelo demandas y recursos laborales (DRL) menciona que, ante la existencia de demandas laborales suelen darse situaciones de estrés que los empleados muestran

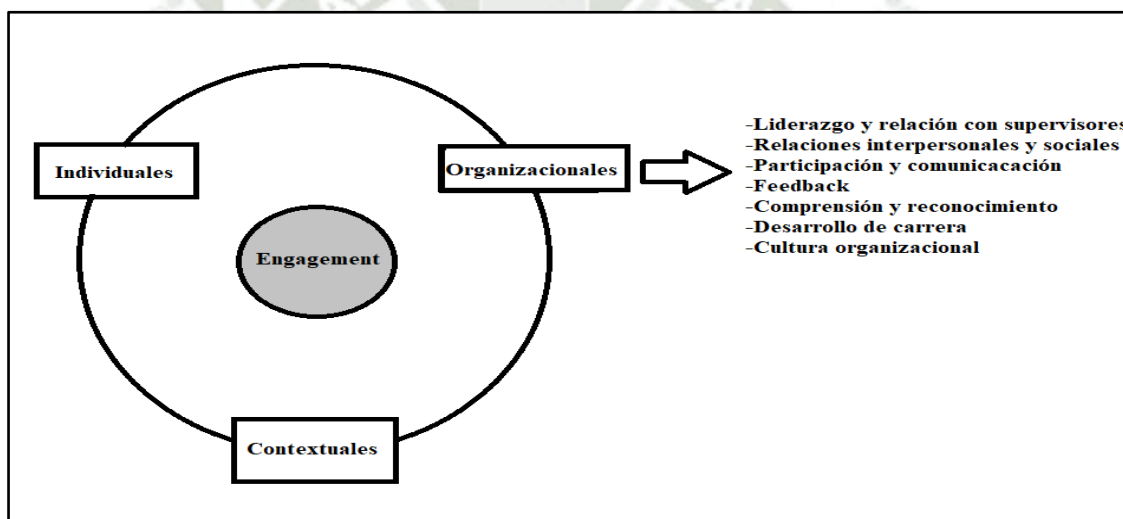
dificultades para solucionarlos, y al final terminan agotados llegando al burnout, sin embargo, los empleados que no muestran dificultades a tales exigencias laborales se encarrilan en un proceso motivacional que genera engagement (Bakker y Demerouti, 2007).

Suharti y Suliyanto (2012) expresan respecto a los antecedentes del engagement en ciertas investigaciones han demostrado la existencia de algunos factores en los niveles laboral, contextual e individual que impulsan el engagement en los trabajadores (Suharti y Suliyanto 2012). La figura 3 muestra que el liderazgo, las relaciones interpersonales la comunicación, el reconocimiento, el desarrollo de la carrera, cultura laboral entre otros factores laborales son esenciales en el compromiso laboral.

Figura

3

Factores Determinantes del Engagement Laboral



Nota: (Bobadilla, Callata, Caro, 2015)

Por otro lado, se tiene el modelo de dos dimensiones de apego instrumental y psicológico planteado por Cohen, (2007) afirmando que los empleados llegan a una organización con ciertas actitudes de compromiso y se establece una temporalidad: antes y después de entrar a la organización.

Tabla 1

Bases del Modelo de Dos Dimensiones del Compromiso Organizacional

<p>Bases del compromiso</p>	<p>del Tiempo</p>
------------------------------------	--------------------------

	Antes de entrar a la organización	Después de entrar a la organización
Apego instrumental	Propensidad instrumental al compromiso	Compromiso instrumental
Apego psicológico	Propensidad normativa al compromiso	Compromiso afectivo

Nota: Cohen (2007)

Según Cohen (2007) el apego instrumental es el intercambio individuo-organización, la propensión instrumental se refiere a un apego que resulta de la percepción que tiene un individuo de la calidad del intercambio tangible entre sus contribuciones a la organización y las recompensas que recibe, mientras que el apego psicológico se compone por la propensión normativa que se da antes ser trabajador y el compromiso afectivo se evidencia en el apego hacia la organización.

Las dimensiones de compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991) clasifican en tres las dimensiones del compromiso Organizacional, y son el compromiso de continuidad referido a las razones por las cuales el colaborador siente que debe permanecer trabajando en una organización,, el compromiso Afectivo relacionado con el afectuoso, psicológico que posee un colaborador en relación a la organización donde labora y el compromiso normativo relacionado al conocimiento y practica de las normas de la organización por parte del colaborador.

1.1.13. Satisfacción Laboral

Teniendo en cuenta a Newstrom (2011) la satisfacción laboral es un concepto que engloba los sentimientos y percepciones subjetivas de los trabajadores hacia su entorno de trabajo. Estos sentimientos y creencias influyen significativamente en la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y desempeñan sus funciones en una organización. Cuando un empleado experimenta emociones, pensamientos o actitudes positivas en relación con su trabajo y su entorno laboral, es más probable que desarrolle una actitud favorable y aumente su nivel de satisfacción laboral. Esta satisfacción no solo está relacionada con la felicidad y el bienestar del empleado, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención de talento y la calidad del trabajo realizado. En resumen, la satisfacción laboral es un aspecto clave para el éxito tanto

individual como organizacional, ya que está estrechamente vinculada con la actitud y el rendimiento de los empleados.

1.1.13.1. Factores de satisfacción laboral. La satisfacción laboral se considera compuesta por dos tipos fundamentales de factores: los extrínsecos y los intrínsecos. Los factores extrínsecos abordan aspectos relacionados con la organización y el entorno laboral, como los niveles de remuneración, las condiciones físicas del trabajo, y la jornada laboral. Por otro lado, los factores intrínsecos se centran en elementos más personales y motivacionales, como el reconocimiento del trabajo realizado, el grado de responsabilidad otorgado, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, como las promociones o las posibilidades de avanzar en la carrera laboral. Esta distinción entre factores extrínsecos e intrínsecos proporciona una comprensión más completa de la satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall, 1979). Estos factores se basan en la teoría bifactorial, también conocida como la teoría de la higiene y la motivación. Aunque existen varias teorías que buscan comprender la satisfacción laboral.

Los factores de higiene, según la teoría bifactorial de Herzberg, son esenciales para prevenir la insatisfacción en el trabajo. Estos elementos representan las condiciones básicas y fundamentales que los empleados esperan en su entorno laboral. Si estos factores son deficientes o están ausentes, los empleados pueden sentirse insatisfechos y desmotivados. Se menciona que un salario inadecuado puede generar insatisfacción, ya que los empleados esperan una compensación justa por su trabajo. Las condiciones laborales, como un ambiente seguro y saludable, también son factores de higiene cruciales. Las relaciones con compañeros de trabajo y la supervisión son aspectos igualmente importantes. Un ambiente de trabajo tóxico o relaciones negativas pueden causar insatisfacción, ya que las interacciones positivas y la colaboración son fundamentales para el bienestar en el trabajo. Además, las políticas de la empresa, como las políticas de recursos humanos y las prácticas organizacionales, pueden influir en la insatisfacción si no se gestionan adecuadamente.

Los factores motivacionales, en la teoría bifactorial de Herzberg, son los impulsores reales de la satisfacción laboral y la motivación intrínseca de los empleados. Estos elementos van más allá de la simple eliminación de la insatisfacción; en cambio, contribuyen a un ambiente laboral donde los empleados se sienten comprometidos y motivados. Por ejemplo, los logros en el trabajo son un factor motivacional importante. Cuando los empleados tienen la oportunidad de establecer y alcanzar metas desafiantes, experimentan un sentido de logro y satisfacción personal. El reconocimiento también es

esencial; sentir que su trabajo es valorado y apreciado refuerza la satisfacción. Las tareas interesantes y desafiantes proporcionan a los empleados la oportunidad de utilizar sus habilidades y capacidades al máximo. La responsabilidad y la autonomía en el trabajo permiten a los empleados tomar decisiones y sentirse dueños de sus responsabilidades, lo que aumenta la satisfacción. Además, las oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo personal brindan a los empleados un camino claro para avanzar en sus carreras y mejorar sus habilidades.

1.1.14. Clima Laboral

Hodgetts y Altman (2003) respecto al clima laboral refieren que es un conjunto de características y particularidades del entorno de trabajo que son percibidas por los empleados y que ejercen una influencia significativa en su comportamiento en el trabajo. Estas características pueden abarcar desde la cultura organizacional y las relaciones interpersonales hasta las políticas de recursos humanos y las condiciones físicas del lugar de trabajo. La percepción que tienen los empleados sobre estos elementos puede afectar su motivación, satisfacción y rendimiento laboral. Por lo tanto, el clima laboral se convierte en un factor crítico para entender y gestionar el ambiente de trabajo y promover un entorno productivo y saludable en la organización.

El clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo y cómo este influye en la percepción y satisfacción de los empleados. La gestión del clima implica un compromiso firme por parte de la Alta Dirección en su desarrollo y mantenimiento. Esto incluye la medición y análisis regular de factores que afectan el clima laboral, como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Además, es esencial compartir los resultados con los empleados para fomentar la transparencia y la confianza en la organización. A partir de estos resultados, se deben diseñar y ejecutar planes de acción específicos para abordar áreas de mejora y fortalecer un entorno laboral positivo (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2017).

1.1.15. Teoría de McGregor

La Teoría X y la Teoría Y de Douglas McGregor representan dos enfoques fundamentales en la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La Teoría X parte de la premisa de que la mayoría de las personas tienen una aversión natural al trabajo y, por lo tanto, deben ser controladas y supervisadas de cerca para asegurar su productividad. Los gerentes que siguen esta teoría tienden a adoptar un enfoque más autoritario y jerárquico en la gestión de los empleados. Por otro lado, la Teoría Y sostiene que el trabajo es una parte

natural de la vida y que las personas tienen la capacidad de autorregularse y autogestionarse. En este enfoque, se cree que los empleados pueden ser intrínsecamente motivados y pueden tomar la iniciativa en sus tareas laborales. Los gerentes que siguen la Teoría Y tienden a fomentar un ambiente de trabajo más participativo y empoderado, donde los empleados tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas y habilidades (Moreira 2018).

Del mismo modo Moreira (2018) sugiere que la elección entre la Teoría X y la Teoría Y en la gestión de recursos humanos puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional y en el rendimiento de los empleados. La Teoría X puede resultar en un ambiente de trabajo más rígido y menos colaborativo, donde los empleados pueden sentirse desmotivados y con poca autonomía. Por otro lado, la Teoría Y puede fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan valorados, motivados y empoderados, lo que a menudo se traduce en un mayor compromiso y creatividad en el trabajo. Sin embargo, es importante destacar que ninguna de estas teorías es absoluta, y la gestión efectiva depende de adaptar el enfoque a las necesidades y circunstancias específicas de la organización y sus empleados. La comprensión de ambas teorías puede permitir a los gerentes adoptar un enfoque más equilibrado y efectivo en la gestión de su personal.

1.2. Marco Conceptual

1.2.1. Ejes de la Educación Lasallista. La concepción de la educación lasallista se plasma en diferentes proyectos educativos institucionales a partir de tres ejes que articulan de manera dinámica e interdisciplinar la acción educativa propia de la escuela lasallista. Los ejes son:

- **Fe:** Educación trascendente por el espíritu de fe.
- **Fraternidad:** Educación con valores y principios éticos.
- **Servicio:** Educación de calidad con proyección social y atención preferencial a los pobres.

1.2.2. Compromiso laboral (Engagement). El compromiso laboral en el presente estudio se entenderá como engagement que es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción que componen las dimensiones del UWES (Utrecht Work Engagement Scale). De la misma forma el compromiso describe un estado afectivo y cognitivo más intenso e influyente, que no centra su enfoque hacia un objeto, suceso, sujeto o conducta en particular (Schaufeli et al., 2002).

1.2.2.1. Vigor. Son los elevados niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja, en la que se evidencia firmeza laboral inclusive ante situaciones adversas o amenazas (Schaufeli et al., 2002).

1.2.2.2. Dedicación. Representa una elevada motivación e involucración en el trabajo, además por experimentar entusiasmo, orgullo y desafío por el trabajo (Schaufeli et al., 2002).

1.2.2.3. Absorción. Es estar absolutamente concentrado en el trabajo, experimentar felicidad durante el desarrollo laboral en las organizaciones, al mismo tiempo dificultad para desligarse del trabajo y sintiendo que el tiempo pasa lentamente (Schaufeli et al., 2002).

1.3. Análisis de antecedentes investigativos

1.3.1. Internacionales

Morales (1990) señala en la investigación documental *Epíritu y vida*: el ministerio educativo Lasallista distingue y presenta en la primera parte una visión sobre La Salle Fundador, su época, la dinámica de Dios en la vida del Señor de La Salle, el proyecto de La Salle: una comunidad de maestros para la educación cristiana de los pobres, los

destinatarios, la escuela, aportes de La Salle a la pedagogía, entre otros. En el segundo tomo se hace un estudio sobre la herencia de La Salle, Ministerio de la Educación Cristiana, dimensiones del ministerio educativo, entre otros.

León (2004) en la investigación cuadernos Mel titulado “la guía de las Escuelas Cristianas” considera que es una obra esencial en el proyecto de la educación humana y cristiana de Juan Bautista de La Salle, en el presente cuaderno MEL, el autor pretende resaltar algunos aspectos más importantes de lo que escribiera Juan de La Salle.

La Casa Generalicia (2020) en la publicación titulado criterios de identidad: para la vitalidad de las obras Lasallistas señala que los criterios de vitalidad de la educación lasallista son un referente que tiene el propósito de coadyuvar a los esfuerzos que realiza un centro educativo lasallista en cumplimiento de su misión particular. El Consejo Internacional de Asociación y Misión Educativa Lasallista (CIAMEL) ha trabajado en este proyecto a petición del 45º Capítulo General, el cual solicitó un instrumento para asegurar la vitalidad del compromiso corporativo de los lasallistas para que la escuela vaya bien.

La Casa Generalicia (2020) en la investigación documental titulado Declaración sobre la misión educativa Lasaliana: desafíos, convicciones y esperanzas señala que este nuevo documento no es una actualización de la Declaración del Hermano de las escuelas cristianas de 1967, como se aclara más adelante en la parte 1. Esta Declaración tiene un propósito diferente, el de servir como punto de partida para una continua reflexión sobre la Misión Educativa que une a los lasallistas de todo el mundo. Para ello el CIAMEL propuso utilizar un vocabulario que incluyera a todas las culturas y abierto a todas las religiones, que tuviera un mensaje para todas las personas que participan en la misión. Optó por un proceso de construcción comunitario que toma como punto de partida la comprensión y valoración de nuestra herencia histórica, reflexiona sobre la misión compartida de cara a las distintas realidades, Declaración sobre la misión educativa lasallistas considera a los actores que se han sumado a la misión educativa. Se apoya en los fundamentos inspiradores y perdurables de nuestra tradición educativa, los desafíos educativos que tenemos en el presente y aquellos que están por venir.

Rosas et al. (2022) en el artículo científico titulado compromiso laboral y síndrome de burnout en un segundo nivel de pandemia por COVID en México, de estudio transversal, descriptivo y observacional, discrecional, aplicaron a 156 trabajadores el instrumento, UWES-9, obteniendo como resultado la identificación de niveles altos de

compromiso laboral en un 55.1% de los trabajadores, mientras que los niveles de alto desgaste profesional fueron de 3.2%., concluyendo la prevalencia de alto compromiso laboral fue superior a la de alto desgaste profesional, pero no implicó protección contra el agotamiento.

1.3.2. Nacionales

Souvage & Campos (s.f.) en la investigación publicado con el título “Anunciar el Evangelio a los pobres” mencionan que por sólido o animoso que sea, este esfuerzo científico es aún demasiado limitado, sobre una síntesis de la experiencia y del mensaje espiritual se San Juan Bautista De La Salle. En su primera parte se expone: gratificados por Dios con dones espirituales para anunciar el evangelio a los pobres. En la segunda parte: Enviados para anunciar el evangelio a los pobres mediante la obra de las escuelas cristianas. En la tercera parte habla sobre una fraternidad suscitada por Dios para anunciar el evangelio a los pobres.

El Consejo Educativo Distrital (2007) en la investigación “ideario de la educación Lasallista peruana” se pretende dar una visión general sobre San Juan Bautista de La Salle, la educación lasallista como respuesta a las demandas educativas del Perú; Ejes del ideario de la educación Lasallista y una aproximación a una propuesta educativa. Documento que se encuentra en manos del más del 90% de los maestros del Perú, como en las bibliotecas.

Llanos (2016) en su tesis intitulada “Engagement entre los docentes del nivel primaria y secundaria de las instituciones Educativas pertenecientes a la unidad de Gestión Educativa Local – Julcan 2016” menciona que:

(...) el tipo de investigación cuantitativo-aplicada, y diseño no experimental con método de comparación a posteriori, usando una muestra no probabilística y de conveniencia de docentes con más de un año de contrato. El instrumento de recolección de datos fue el «Cuestionario de Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES)» de HallBerg y Schaufeli de 1999. Los resultados indican que existe diferencias estadísticamente significativas de engagement entre los docentes del nivel primaria y secundaria con una significancia de [$p < 0,01$].

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

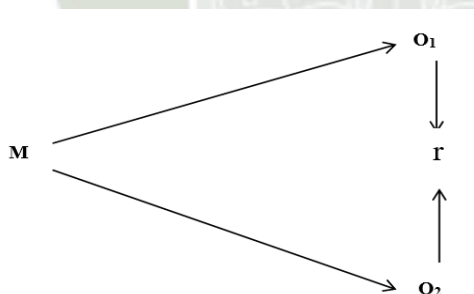
2.1. Tipo y nivel de Investigación

Esta investigación fue de tipo básica o pura que generó un conocimiento teórico, y no de aplicaciones prácticas, el objetivo implica ampliar y profundizar cada vez más nuestro saber acerca de la realidad y en tanto este saber que pretende construir es un saber científico, su propósito fue el de obtener generalizaciones cada vez mayores” (Hernández & Mendoza, 2018). En esta situación se recabó producto de la aplicación de los instrumentos información respecto a la relación de las variables de estudio.

La investigación básica “está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes” (Buleje et al.,2020, p.6).

En el presente estudio fue de nivel correlacional, Hernández y Mendoza (2018) enfatizan que este nivel tiene como finalidad conocer la relación o el grado de asociación que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Su principal objetivo es como las variables se relacionan entre sí y ver cuál es el comportamiento de una variable al conocer el comportamiento de la otra.

La investigación fue expresada en el esquema siguiente:



Dónde: M = Población.

O₁ = Pedagogía de San Juan Bautista La Salle

O₂ = Compromiso laboral

R = Relación de las variables de estudio.

El estudio no fue de causa y efecto, demostrando solamente una dependencia probabilística entre eventos de la variable 1 y 2, la investigación fue de asociación sin relación de dependencia (Supo, 2012).

2.2. Enfoque de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, que en la postura de Hernández y Mendoza (2018) se utiliza para probar hipótesis a través de la recolección de datos con mediciones numéricas y su respectivo análisis estadístico, con la finalidad de generar pautas de comportamiento y probar teorías.

2.3. Diseño de Investigación

Esta investigación empleó el diseño no experimental- transversal- correlacional donde se trató de observar fenómenos tal y cual se da en el contexto natural, para después analizarlos (Hernandez y Mendoza,2018).

Técnicas: Se utilizó la técnica del análisis documental, para Bernal (2010) ésta consiste en analizar la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio.

En este caso en específico también se aplicó la encuesta como técnica de investigación, la cual buscó identificar tendencias o comportamientos similares en la unidad de análisis, por otro lado, menciona que la encuesta es de las técnicas más empleadas para la recolección de datos. Hernández et al. (2014) refieren que en la aplicación de la encuesta se recopila información de los sujetos es decir que estos proporcionan opiniones, actitudes o sugerencias.

Instrumentos: El cuestionario fue el que se utilizó para recolectar la información y medir las dos variables de estudio, los mismos que fueron validados por tres expertos y para medir la confiabilidad medir se hizo una prueba piloto, con las categorías de respuestas adecuadas al para el instrumento.

Desde la postura de (Vara, 2012) el cuestionario estructurado es un instrumento cuantitativo que mide situaciones y contextos diversos. Este cuestionario es estructurado ya que las opciones de respuesta a cada ítem muestran opciones ya predefinidas.

En el desarrollo de la variable 1 , pedagogía de San Juan Bautista de La Salle, en sus tres dimensiones, educación trascendente por el espíritu de fe, educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad, servicio educativo de calidad basado en el celo ardiente se plantea 11, 10 y 12 indicadores respectivamente que sirvieron de base para validar la encuesta y ver la confiabilidad el mismo que se aplicó a toda la población, es

decir al total de los docentes que trabajan en la institución educativa La Salle-Abancay, en sus diferentes niveles y modalidades, vale decir, básica regular con sus tres niveles; inicial, primaria y secundaria. El nivel Superior, EESPP La Salle (Escuela de Educación Superior) y del CEBE (Centro de Educación Básica Especial) La Salle. De cada indicador se elaboró una pregunta haciendo un total de 34 ítems, los cuales fueron procesados.

En el desarrollo de la variable 2 relacionado al compromiso institucional se aplicó el cuestionario adaptado para nuestro país y para la investigación, UWES (Utrecht Work Engagement Scale) que constó de 17 ítems con una escala de valor que va de 1 al 7 que, una vez aplicado el cuestionario, midió en qué nivel los docentes están comprometidos con su trabajo y organización (Schaufeli y Bakker, 2003).

2.4. Tabla de Coherencia

Tabla 2

Tabla de Coherencia de las Variables

Variable 1 (V1)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	
Pedagogía de San Juan Bautista La Salle	Educación trascendente por el espíritu de la fe	Don gratuito de Dios		Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario	
		Dignidad humana			
		Características culturales	1		
		Acontecimientos	2		
		Interioridad	3		
		Inteligencia	4		
		Encuentro con Jesucristo	5		
		Compromiso con la sociedad	6		
		Integración	7		
		Equilibrio personal	8		
		Conciencia Ambiental	9		
		Educación de la libertad	10		
	Educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad	Espíritu comunitario	Clima de relaciones fraternas	11	Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario
			Tolerancia	12	
			Respeto a las personas	13	
			Testimonio	14	
			Práctica de la justicia social	15	
			Escuela inclusiva	16	
			Educación intercultural	17	
			Formación de la autonomía	18	
			Visión iglesia-comunidad	19	
				20	

2.5. Validación de Instrumentos

Tabla 3

Validación de Expertos del Instrumento Pedagogía de San Juan Bautista La Salle

Expertos	Valoración			Decisión
	Cuantitativa	Cualitativa	Cualitativa	
Mg. Nora María Palomino Casanova	17.62	88.11%	Excelente	Aplicable
Mg. Henry Oscar Paredes Zúñiga	17.65	88.28%	Excelente	Aplicable
Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras	17.36	86.80%	Excelente	Aplicable
Promedio	17.54	87.73%	Excelente	Aplicable

Nota: Formato de validación de instrumentos.

Antes de la aplicación de los instrumentos de procedió a solicitar la opinión de los expertos del instrumento de la variable 1, pedagogía de San Juan Bautista La Salle, en los tres casos fueron validados el instrumento tal como se muestra en la tabla 3, siendo el promedio de la validez de los tres expertos de 87.73% considerado como excelente y aplicable.

Tabla 4

Validación de Expertos del Instrumento Compromiso Laboral

Expertos	Valoración			Decisión
	Cuantitativa	Cualitativa	Cualitativa	
Mg. Nora María Palomino Casanova	17.51	87.55%	Excelente	Aplicable
Mg. Henry Oscar Paredes Zúñiga	17.45	88.27%	Excelente	Aplicable
Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras	17.34	86.70%	Excelente	Aplicable
Promedio	17.43	87.50%	Excelente	Aplicable

Nota: Formato de validación de instrumentos

Del mismo modo antes de la aplicación de los instrumentos de procedió a solicitar la opinión de los expertos del instrumento de la variable 2, compromiso laboral, en los tres casos fueron validados el instrumento tal como se muestra en la tabla 4, siendo el promedio de la validez de los tres expertos de 87.50% considerado como excelente y aplicable.

2.6. Confiabilidad de Instrumentos

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia y coherencia de los resultados que proporciona en diferentes

ocasiones o situaciones. Cuando un instrumento es confiable, se espera que, al aplicarlo repetidamente a una misma muestra o población, los resultados sean similares. Una medida confiable es fundamental para asegurar que las respuestas obtenidas reflejen de manera precisa y estable las características que se están evaluando, lo que contribuye a la validez y la interpretación adecuada de los datos en la investigación científica.

Tabla 5*Estadísticas de Fiabilidad de los Instrumentos de Medición*

Instrumento	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	Omega
Instrumento 1. Pedagogía de San Juan Bautista La Salle	34	0.948	0.956
Instrumento 2. Compromiso laboral	17	0.956	0.949

Nota. Base de datos procesados en el SPSS V.26.

En la tabla 5 los instrumentos utilizados para medir la Pedagogía de San Juan Bautista La Salle y el Compromiso Laboral tuvieron altos niveles de confiabilidad superando el 0.80, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.948 y 0.956 respectivamente, lo que indica una consistencia interna sólida en las respuestas de los participantes, del mismo modo el coeficiente Omega evidenció valores altos de 0.956 y 0.049 respectivamente.

2.7. Ubicación espacial

La investigación se desarrolló en los diferentes niveles educativos ofrecidos por la institución ubicado en el distrito y provincial de Abancay de la región de Apurímac- Perú, ya que su único fin es la formación de docentes, y en los centros de aplicación de la misma, es decir inicial, primaria y secundaria como también en el centro de educación especial.

2.8. Ubicación temporal

La aplicación de instrumentos se realizó en el periodo de junio y julio del presente año por lo tanto los resultados corresponden al año 2023 producto del cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa La Salle de la ciudad de Abancay, región de Apurímac.

2.9. Unidades de estudio

Población

Para Hernández y Mendoza (2018) la población abarca a todos los casos que cumplen con ciertas características y criterios específicos establecidos previamente en una

definición particular. En ese entender la población se determinó según se observa en la tabla 6.

Tabla 6

Población de Estudio

N°	Niveles de la Institución Educativa La Salle Abancay	Cantidad de docentes
1	Centro de educación básica especial (CEBE)	12
2	Inicial	12
3	Primario	14
3	Secundario	24
4	Escuela de Educación Superior Pedagógica	22
Total		84

Nota: Base de datos de la institución 2023.

Criterios de inclusión: Los docentes nombrados y contratados de los diferentes niveles de oferta educativa de la institución educativa “La Salle” Abancay formaron parte de la población de estudio.

Criterios de exclusión: El personal administrativo y los estudiantes no formaron parte del estudio, así como los docentes contratados en el mes de aplicación de los instrumentos también los docentes con licencia por salud.

2.10. Estrategia de recolección de datos

La estrategia de recolección de datos se centró en la recopilación de información cuantificable a través de métodos como encuestas, cuestionarios o mediciones objetivas. Para el procesamiento de datos, se empleó herramientas estadísticas para organizar, limpiar y analizar los datos, incluyendo la codificación, tabulación y generación de estadísticas descriptivas. La elaboración de tablas y figuras permitió presentar los resultados de manera visual y comprensible. Las pruebas de hipótesis que se utilizaron para evaluar afirmaciones previas y determinar si existen diferencias o relaciones significativas en los datos.

2.11. Organización

Al contar con el consentimiento aprobado por los docentes a través de los consejos directivos de cada nivel, se aplicó los instrumentos para después sistematizarlos y procesarlos analizarlos e interpretarlos. Para el procesamiento se utilizó el software estadístico SPSS V26. Así como el Excel avanzado.

En el desarrollo de la variable Pedagogía de San Jun Bautista de La Salle, se utilizó técnica de la encuesta y el instrumento denominado cuestionario debido con rigor científico

y que reunió los requisitos de validez y confiabilidad. En la variable compromiso laboral se utilizó y adaptó el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale, el mismo que coadyubó a recolectar la información de los docentes Lasallistas.

2.12. Recursos

Se utilizó para el presente estudio recursos humanos constituido por la persona que realiza la investigación y por los colaboradores en la recolección de datos, asesores de la universidad, metodólogos y asesores estadísticos, recursos físicos como la infraestructura en donde funcionan cada nivel educativo. Respecto al presupuesto fue 100% financiado por el investigador con recursos propios.



CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Estadística Descriptiva

3.1.1. Datos Generales

Tabla 7

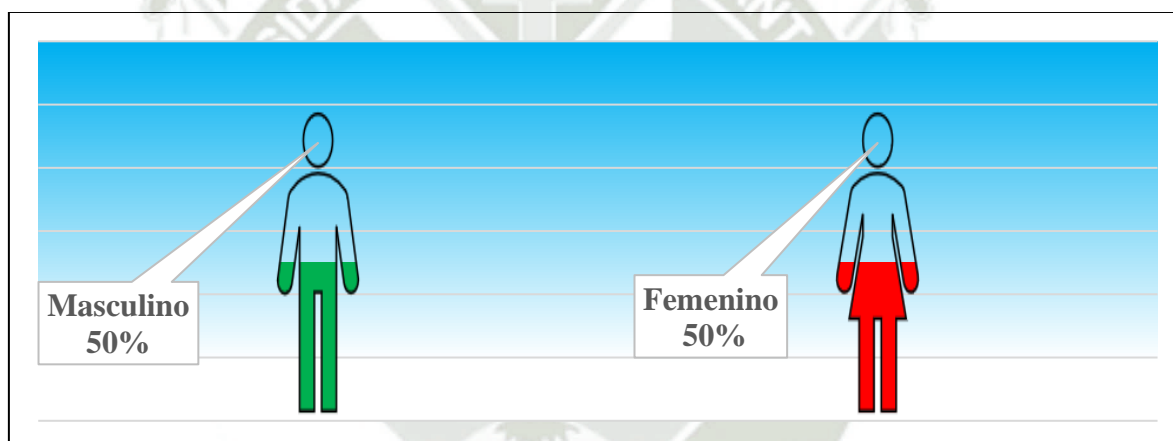
Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	42	50.00
	Femenino	42	50.00
	Total	84	100.00

Nota: Base de datos procesados del cuestionario.

Figura 4

Género



Nota: Elaboración propia.

La tabla 7 y figura 4 muestra información sobre la distribución de género en un conjunto de datos con 84 personas. Se observa que el 50% son identificados como masculino y el otro 50% como femenino, lo que señala una proporción igualitaria entre ambos géneros en la investigación.

Tabla 8

Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 30 años	9	10,71
	30-39 años	16	19,05
	40-49 años	37	44,05
	50 a más años	22	26,19

Total

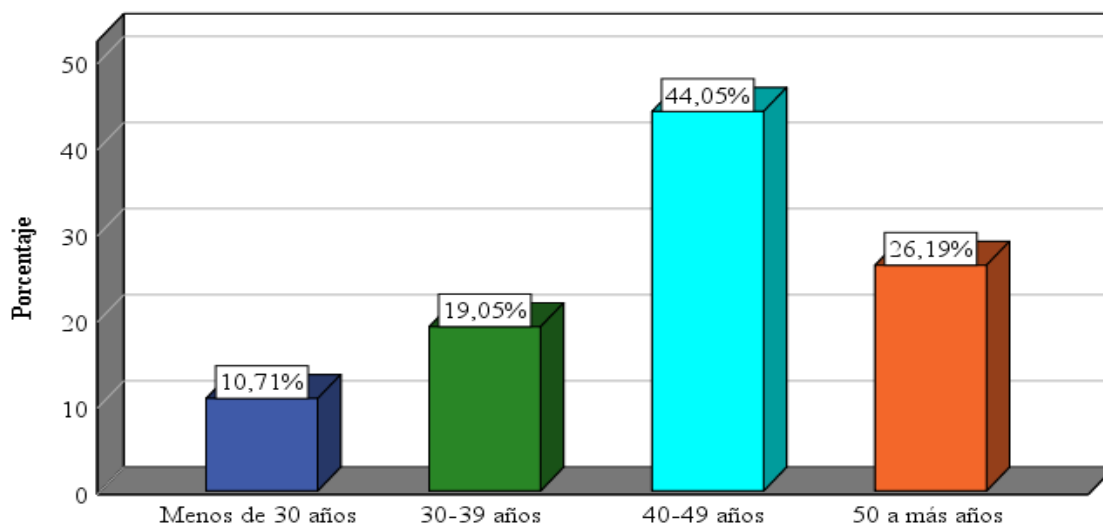
84

100,0

Nota: Base de datos del cuestionario.

Figura 5

Edad



Nota: Tabla 8.

Los datos muestran la distribución por edades en un grupo de 84 personas en la tabla 8 figura 5. El grupo más numeroso de docentes están compuestos por personas de entre 40 y 49 años, representando el 44.05% del total. Le sigue el grupo de 50 años o más, con el 26.19% de la muestra. Las personas de 30 a 39 años conforman el 19.05%, mientras que aquellos con menos de 30 años son el grupo más pequeño, representando el 10.71% del total. En resumen, la mayoría de las personas se encuentran en el grupo de mediana edad (40-49 años), con una presencia significativa en los grupos de 50 años o más y de 30-39 años, mientras que el grupo más joven tiene la menor representación.

Tabla 9

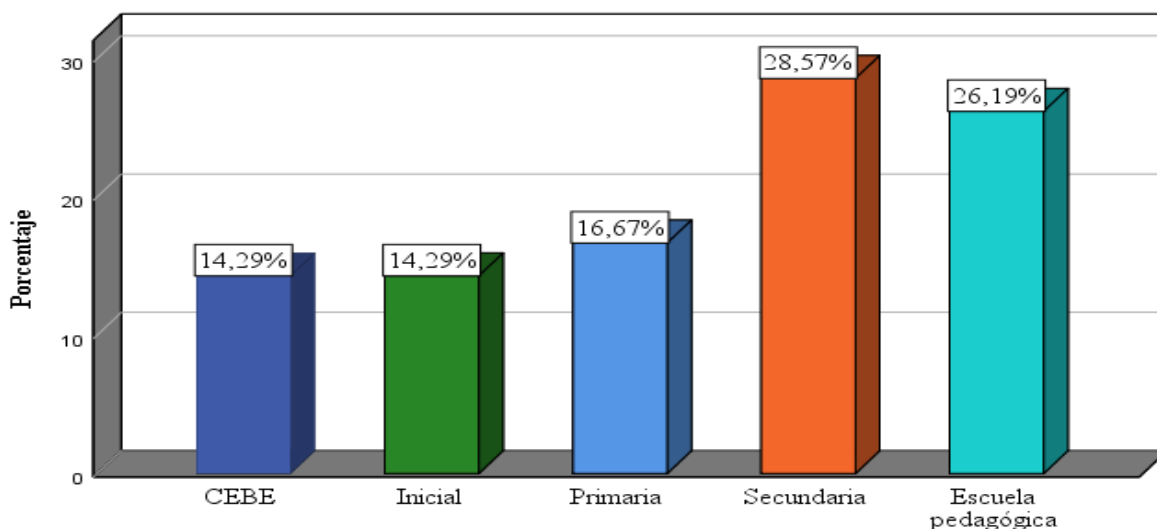
Área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CEBE	12	14,39
	Inicial	12	14,29
	Primaria	14	16,67
	Secundaria	24	28,57
	Escuela pedagógica	22	26,19
	Total	84	100,00

Nota: Base de datos procesados del cuestionario.

Figura 6

Área de trabajo



Nota: Tabla 9.

En la tabla 9 figura 6 los datos representan la distribución de la población estudiada según diferentes niveles educativos: CEBE (Centro de Educación Básica Especial), inicial, primaria, secundaria y escuela pedagógica. La población incluye un total de 84 participantes. La mayoría se encuentra en los niveles de secundaria y escuela pedagógica, con porcentajes de 28.57% y 26.19%, respectivamente.

Tabla 10

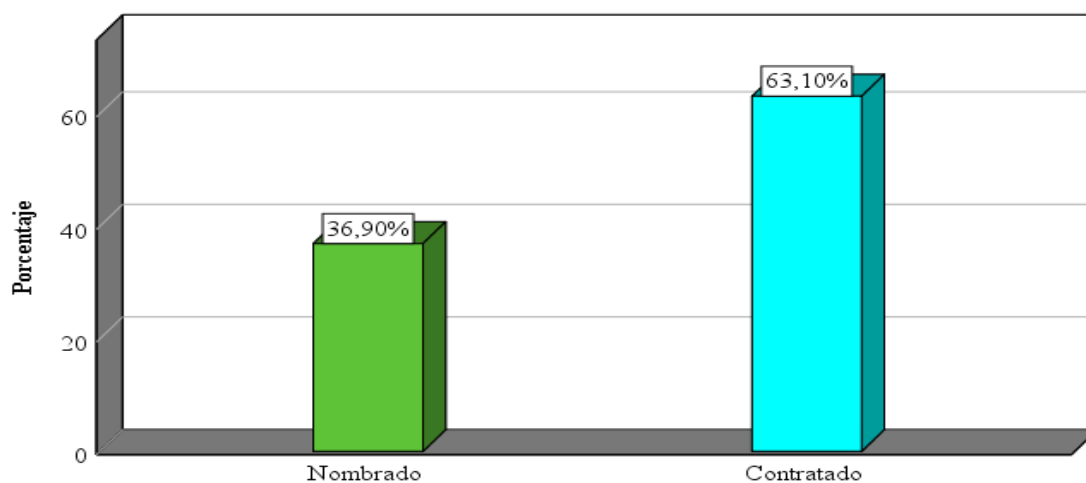
Condición laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	31	36,90
	Contratado	53	63,10
	Total	84	100,00

Nota: Base de datos procesados del cuestionario.

Figura 7

Condición laboral



Nota: Tabla 10.

Los datos presentan información sobre el estado laboral en un grupo de 84 docentes. Se observa en la tabla 10 figura 7 que el 63.10% de los docentes están contratados (as), mientras que el 36.90% tiene la condición de nombrados (as). En resumen, la mayoría de las docentes en este estudio tienen un estado laboral de contratado (a), mientras que una proporción menor está nombrada (a). cabe recalcar que en el nivel superior no hay nombramientos hace más de 20 años y en le CEBE 16 años, y a pesar de ello los docentes están identificados con el trabajo y la pedagogía Lasallista.

Tabla 11

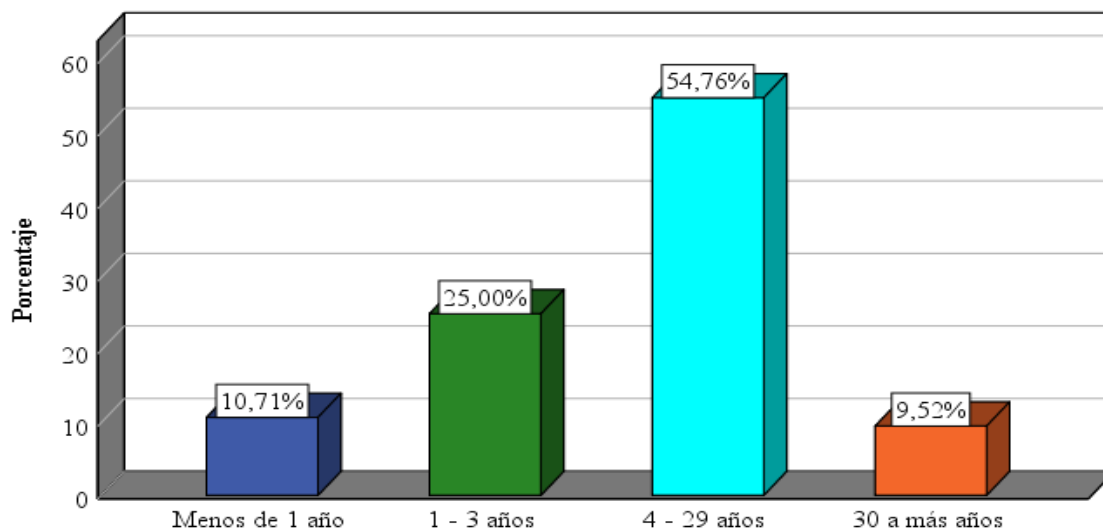
Tiempo laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 1 año	9	10,71
	1 - 3 años	21	25,00
	4 - 29 años	46	54,76
	30 a más años	8	9,52
	Total	84	100,00

Nota: Base de datos procesados del cuestionario.

Figura 8

Tiempo laboral



Nota: Tabla 11.

Los datos muestran en la tabla 11 y figura 8 cuánto tiempo han trabajado, en un grupo de 84 personas. La mayoría, es decir el 54.76%, ha trabajado entre 4 y 29 años. Luego, el 25% ha trabajado entre 1 y 3 años. Alrededor del 10.71% tiene menos de 1 año de experiencia laboral, mientras que un pequeño grupo, el 9.52%, tiene 30 años o más de experiencia. En resumen, la mayoría tiene experiencia mediana de trabajo, seguida de aquellos que han trabajado por un período más corto o más largo, en ese orden.

3.2 Estadística Descriptiva II

3.2.1. Instrumentos de medición

Tabla 12

Estadística Descriptivos de los Instrumentos de Medición

	Población	Mín	Máx	Media	Desv. S
V1. Pedagogía de San Juan Bautista La Salle	84	4,40	6,90	5,84	0,54
D1. Educación trascendente por el espíritu de fe	84	4,90	6,90	6,02	0,49
D2. Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad	84	4,20	6,90	5,99	0,59
D3. Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente	84	3,40	7,00	5,56	0,79
V2. Compromiso laboral	84	1,37	7,00	6,18	0,77
D4. Vigor	84	1,20	7,00	6,22	0,77
D5. Dedicación	84	1,20	7,00	6,25	0,78
D6. Absorción	84	1,70	7,00	6,06	0,73

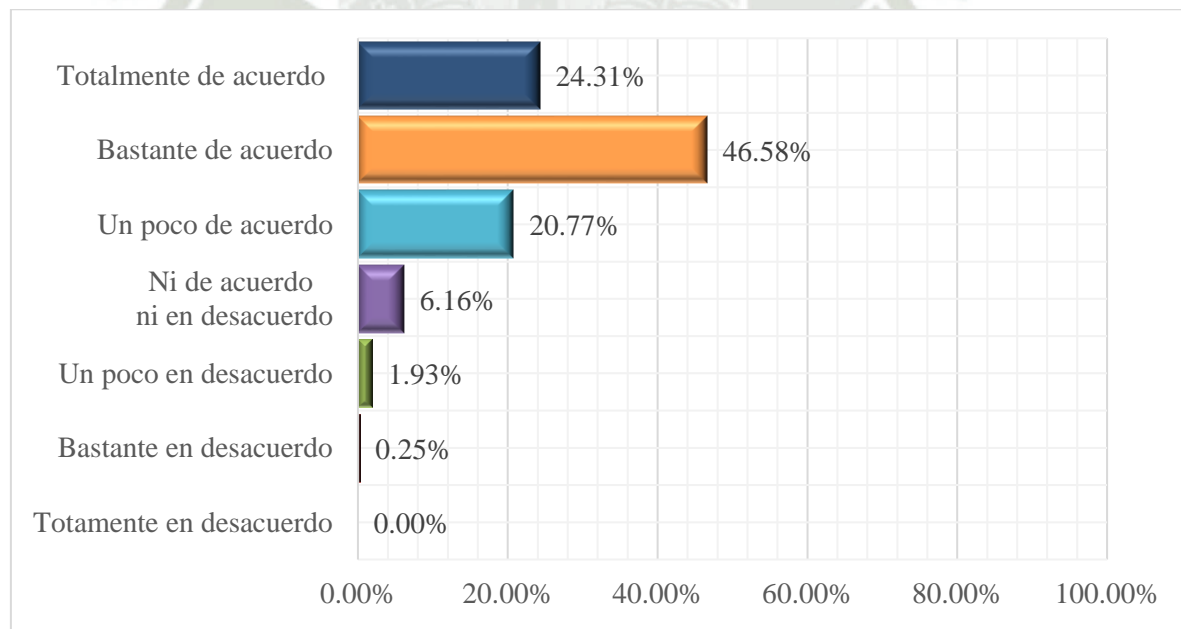
Nota: Base de datos procesados del cuestionario en SPSS. V.26.

Los resultados de la tabla 12 muestran evaluaciones de distintos aspectos en un grupo de 84 docentes vinculadas a la institución. Se observa que las dimensiones "Educación trascendente por el espíritu de fe", "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad", "Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente" y la variable "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle" obtuvieron buenas puntuaciones promedio (6.02, 5.99, 7.00 y 5.84 respectivamente), indicando una percepción positiva en estos puntos. En cuanto a la variable 2 compromiso laboral y las dimensiones de "Vigor", "Dedicación" y "Absorción" presentan calificaciones cercanas entre sí (6.18, 6.22 y 6.06 respectivamente), sugiriendo un compromiso notable en el trabajo. Las variaciones (desviaciones estándar) en las respuestas son moderadas (0.73 a 0.78), lo que indica alguna diferencia de opinión dentro de cada dimensión. En conjunto, estos resultados reflejan una percepción positiva hacia la Pedagogía de San Juan Bautista La Salle y un compromiso laboral evidente en esta población.

Variable 1 (V1): Pedagogía de San Juan Bautista La Salle

Figura 9

Pedagogía de San Juan Bautista La Salle



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle"

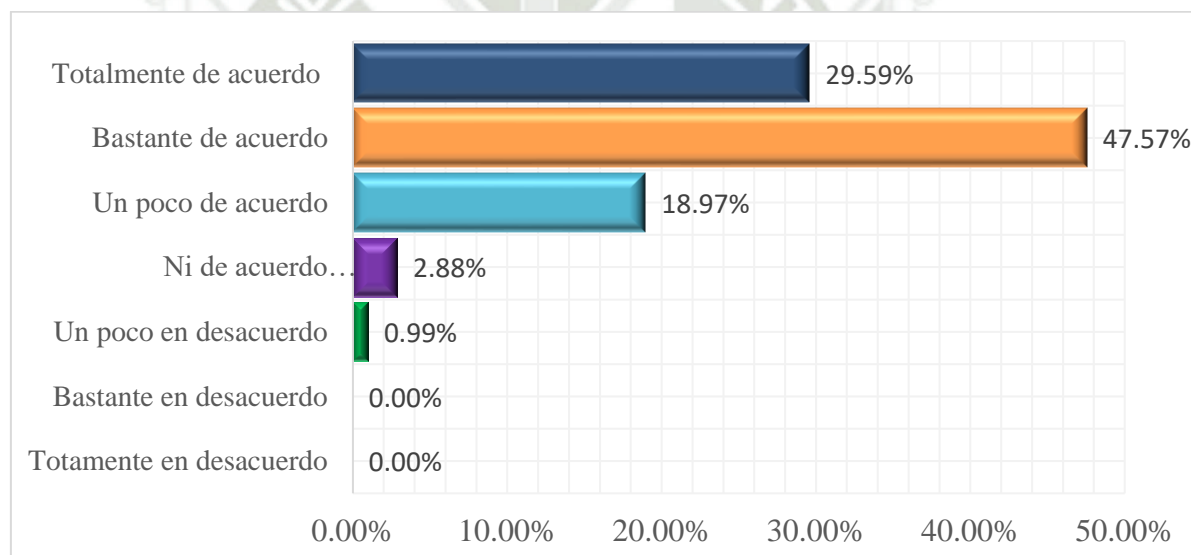
Los resultados descriptivos de la figura 9 presenta la distribución de respuestas en una escala Likert del 1 al 7 en relación con la variable 1 "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle". La mayoría de los participantes se ubicaron en el rango de "bastante de acuerdo"

(46.58%) y "totalmente de acuerdo" (24.31%), las respuestas se distribuyeron en "un poco de acuerdo" (20.77%), "bastante de acuerdo". Estos resultados sugieren una percepción generalmente positiva en estas tres dimensiones evaluadas, indicando que los docentes están en gran medida de acuerdo en cuanto a la "Educación trascendente por el espíritu de fe" y "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad" y la dimensión de "Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente", en las demás distribuciones hay un grado diverso de acuerdo y desacuerdo. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para el análisis y percepción además de brindar un entendimiento importante sobre la valoración de estos enfoques educativos en la institución.

Dimensión 1 (D1): Educación trascendente por el espíritu de la fe

Figura 10

Educación Trascendente por el Espíritu de Fe



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle"

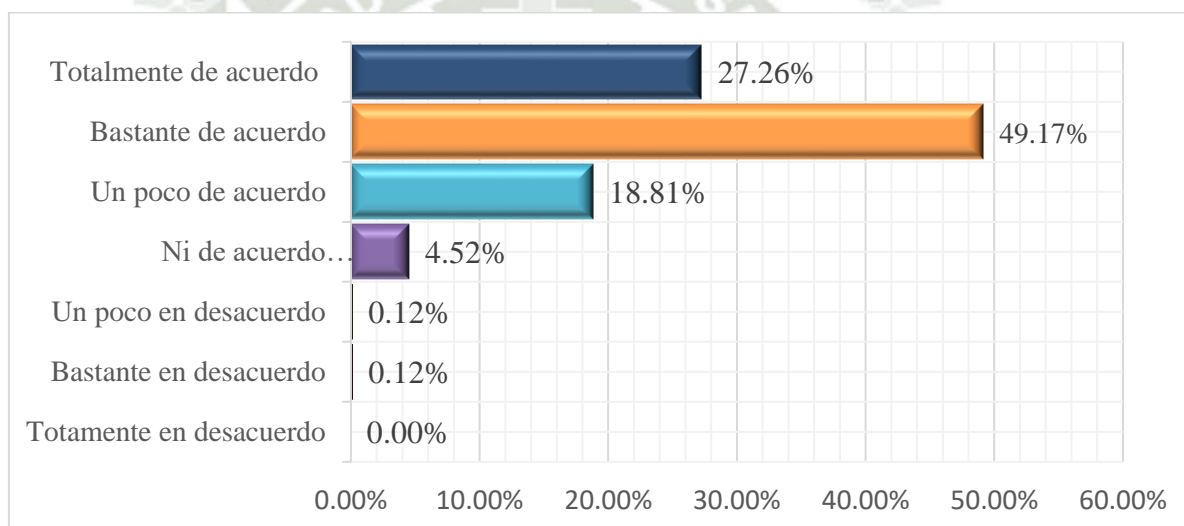
Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7, para la dimensión "Educación trascendente por el espíritu de la fe", muestran en la figura 10 que una mayoría significativa de docentes se inclinó hacia las categorías de "bastante de acuerdo" (47.57%) y "totalmente de acuerdo" (29.59%). Esto indica que existe un alto grado de acuerdo en cuanto a esta dimensión en la institución. Además, una proporción notable de participantes se encuentra en "un poco de acuerdo" (18.97%), lo que respalda aún más la percepción positiva. Las categorías de "un poco en desacuerdo" (0.99%), "ni de acuerdo ni en desacuerdo" (2.88%), y las opciones de desacuerdo total no tienen una presencia significativa en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores como "don

gratuito de Dios", "dignidad humana", "características culturales", "acontecimientos", "interioridad", "inteligencia", "encuentro con Jesucristo", "compromiso con la sociedad", "integración", "equilibrio personal", "conciencia Ambiental", y "educación de la libertad" contribuyen en gran medida a una percepción positiva general de la "Educación trascendente por el espíritu de la fe" en la institución, según lo reflejado en las respuestas de los docentes. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para comprender cómo estos indicadores inclinan en la percepción de la educación trascendente en el contexto investigado.

Dimensión 2 (D2): Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad

Figura 11

Educación con Valores y Principios Éticos Basados en la Fraternidad



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle"

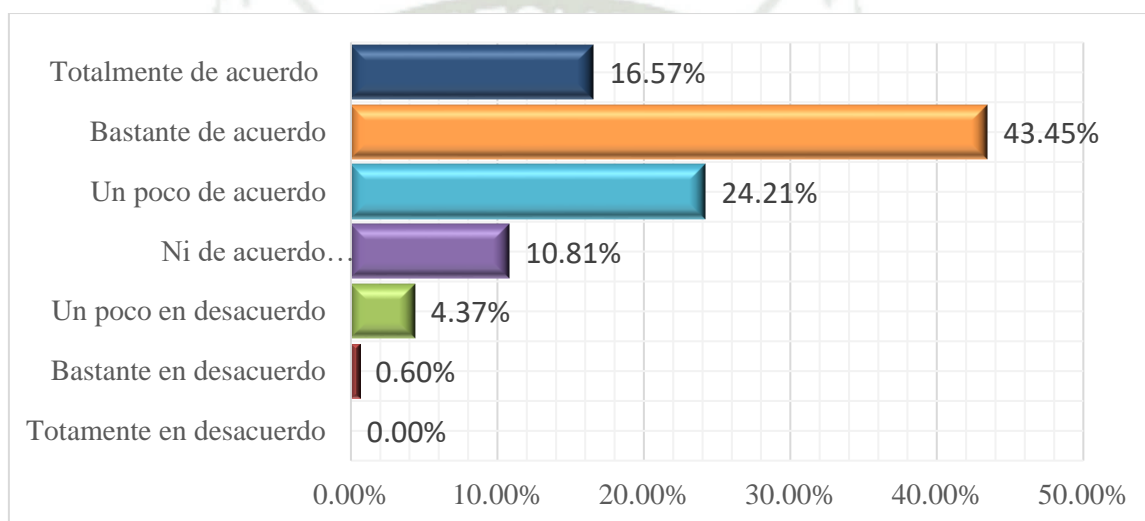
Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 11, para la dimensión "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad", reflejan que una proporción significativa de participantes se posicionó en las categorías de "bastante de acuerdo" (49.17%) y "totalmente de acuerdo" (27.26%). Estos resultados indican un alto grado de concordancia en relación con esta dimensión en la institución. Además, una parte considerable de los participantes se sitúa en "un poco de acuerdo" (18.81%), respaldando aún más la percepción positiva. Las categorías de desacuerdo ("totalmente en desacuerdo", "bastante en desacuerdo", "un poco en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia mínima en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores como "espíritu comunitario", "clima de relaciones fraternas", "tolerancia", "respeto a las personas", "testimonio", "práctica de la justicia social", "escuela inclusiva",

"educación intercultural", "formación de la autonomía", y "visión iglesia-comunidad" contribuyen en gran medida a una percepción general positiva de la "educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad" en la institución, según lo evidenciado por las respuestas de los docentes. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para comprender cómo estos indicadores inclinan en la percepción de la educación basada en valores y principios éticos en el contexto estudiado.

Dimensión 3 (D3): Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente

Figura 12

Servicio Educativo de Calidad Basados en el Celo Ardiente



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle"

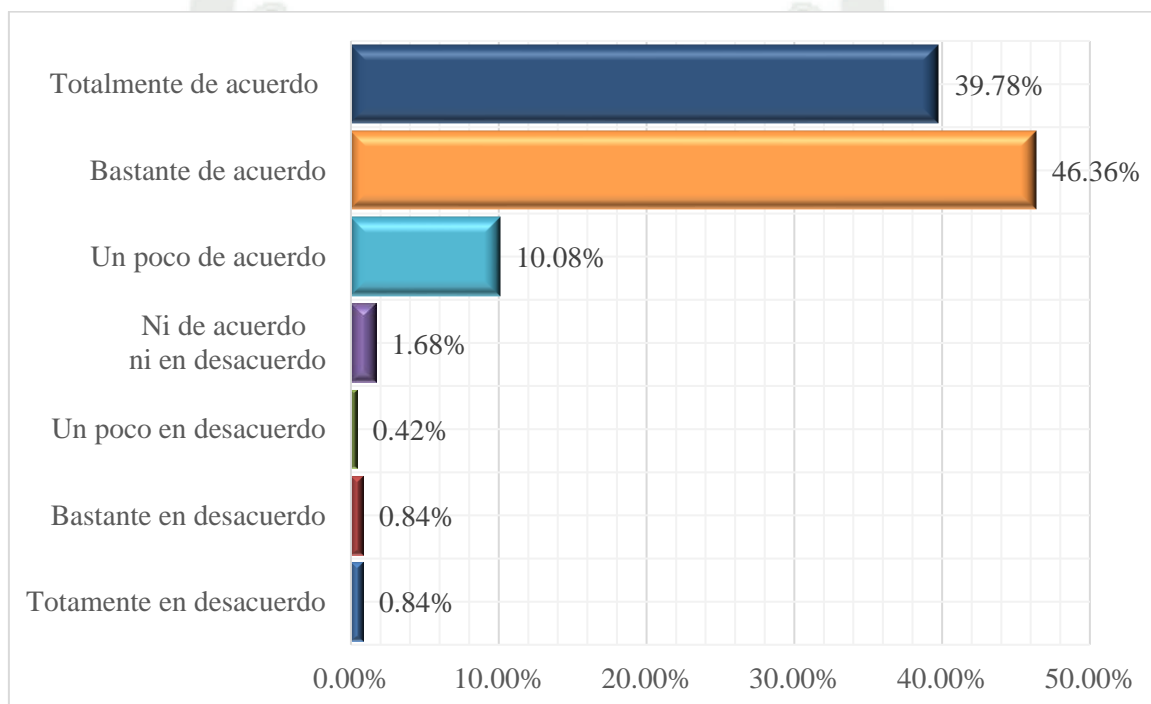
Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 12, para la dimensión "Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente", reflejan que una proporción significativa de los participantes se ubicó en las categorías de "bastante de acuerdo" (43.45%) y "un poco de acuerdo" (24.21%), indicando una percepción general positiva en relación con esta dimensión en la institución. Además, una parte notable de los docentes también se posicionó en "totalmente de acuerdo" (16.57%). Las categorías de desacuerdo ("totalmente en desacuerdo", "bastante en desacuerdo", "un poco en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia menor en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores como "formación para la excelencia", "educación preventiva", "tocar corazones", "mover corazones", "apertura a las innovaciones", "capacidades fundamentales", "inserción en el mundo laboral", "ambiente de trabajo", "espíritu crítico", "formación política", "habilidades comunicativas" y "gratuidad" contribuyen en gran medida a una percepción positiva de la "servicio educativo

de calidad basados en el celo ardiente" en la institución, según lo reflejado en las respuestas de los docentes. Estos hallazgos tienen implicaciones valiosas para comprender cómo estos indicadores inclinan en la percepción de la calidad del servicio educativo en el contexto estudiado.

Variable 2 (V2): Compromiso laboral

Figura 13

Compromiso Laboral



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "compromiso laboral"

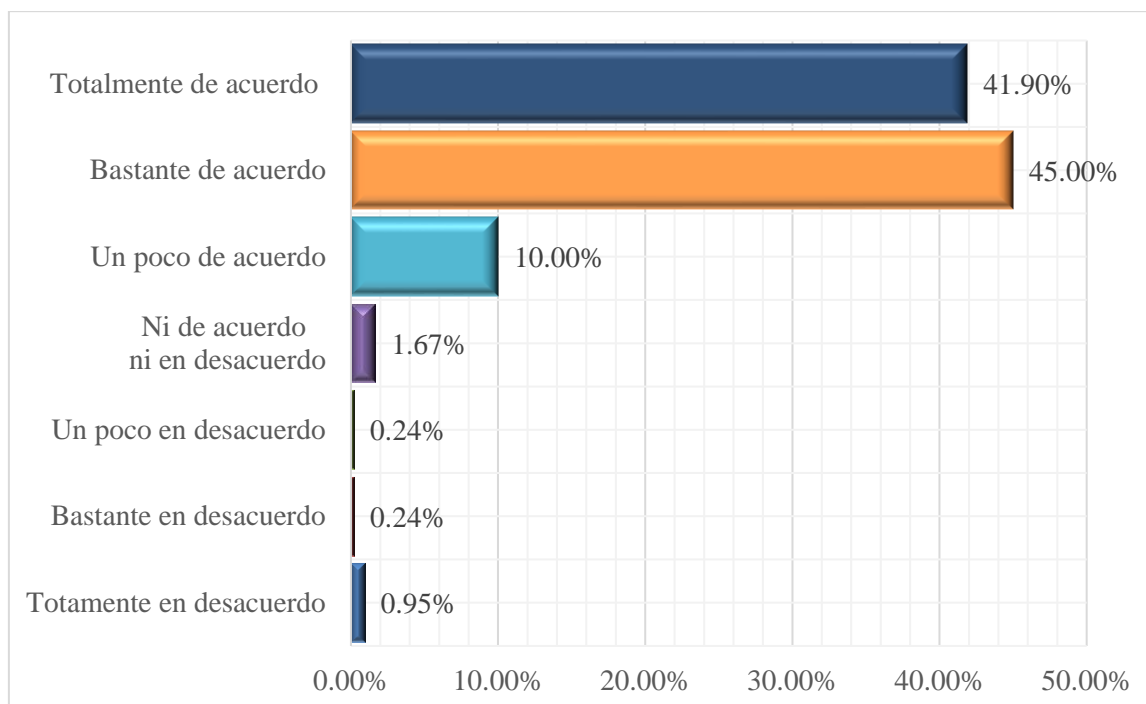
Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 13, para la variable "compromiso laboral", reflejan que una proporción significativa de los participantes se ubicó en las categorías de "bastante de acuerdo" (46.36%) y "totalmente de acuerdo" (39.78%), indicando un alto nivel de compromiso laboral en la institución. Además, una parte considerable de los participantes también se posicionó en la categoría de "un poco de acuerdo" (10.08%). Las categorías de desacuerdo ("Totalmente en desacuerdo", "Bastante en desacuerdo", "Un poco en desacuerdo" y "Ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia menor en las respuestas. Estos resultados sugieren que las dimensiones de "vigor", "dedicación" y "absorción" contribuyen en gran medida a un sentido general de compromiso laboral positivo en la institución, según lo reflejado en las respuestas de los docentes. Estos hallazgos ofrecen una comprensión importante sobre cómo estas dimensiones afectan la percepción del compromiso laboral en el contexto

estudiado, evidenciando un nivel destacado de conexión y dedicación por parte de los empleados.

Dimensión 4 (D4): Vigor

Figura 14

Vigor



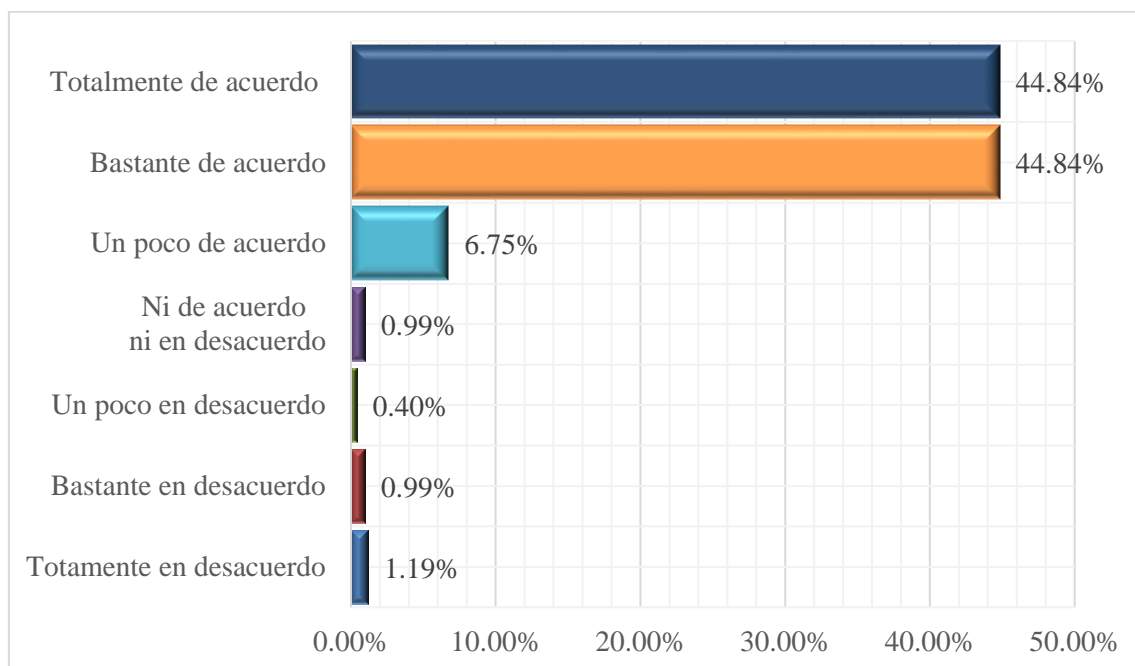
Nota: Base de datos procesados del cuestionario “compromiso laboral”

Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 14, para la dimensión "vigor", reflejan que una proporción significativa de los participantes se ubicó en las categorías de "bastante de acuerdo" (45.00%) y "totalmente de acuerdo" (41.90%), lo que sugiere un alto nivel de vigor en el contexto laboral. Además, una parte notable de los participantes también se posicionó en la categoría de "un poco de acuerdo" (10.00%). Las categorías de desacuerdo ("totalmente en desacuerdo", "bastante en desacuerdo", "un poco en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia menor en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores de "energía", "fuerza", "motivación", "voluntad" y "persistencia" contribuyen de manera significativa a la percepción positiva de vigor en el entorno laboral de la institución, según lo evidencian las respuestas de los docentes. Estos hallazgos ofrecen una comprensión valiosa sobre cómo estos indicadores suman en la percepción del vigor en el lugar de trabajo, destacando la vitalidad, determinación y entusiasmo que los empleados experimentan en sus actividades laborales.

Dimensión 5 (D5): Dedicación

Figura 15

Dedicación



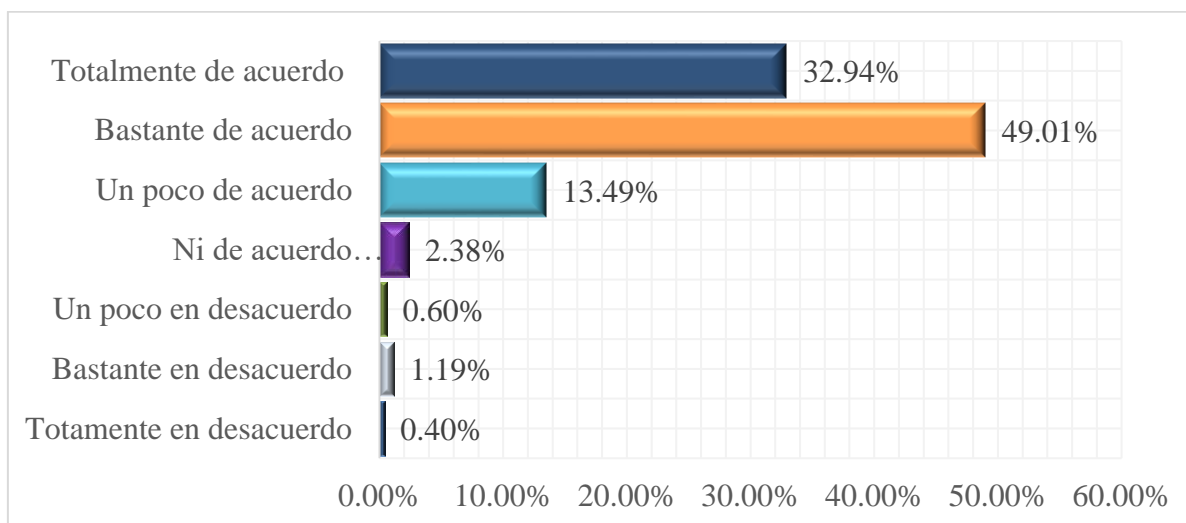
Nota: Base de datos procesados del cuestionario "compromiso laboral"

Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 15, para la dimensión "dedicación", reflejan que una proporción significativa de los participantes se ubicó en las categorías de "bastante de acuerdo" (44.84%) y "totalmente de acuerdo" (44.84%), lo que sugiere un alto nivel de dedicación en el contexto laboral. Además, una parte considerable de los participantes también se posicionó en la categoría de "un poco de acuerdo" (6.75%). Las categorías de desacuerdo ("totalmente en desacuerdo", "bastante en desacuerdo", "un poco en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia menor en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores de "propósito", "entusiasmo", "inspiración", "orgullo", "retador" y "perseverancia" contribuyen en gran medida a la percepción positiva de dedicación en el entorno laboral de la institución, según lo evidencian las respuestas de los docentes. Estos hallazgos ofrecen una comprensión valiosa sobre cómo estos indicadores coadyuvan en la percepción de la dedicación en el lugar de trabajo, resaltando el compromiso, la pasión y la persistencia que los empleados demuestran en sus responsabilidades laborales.

Dimensión 6 (D6): Absorción

Figura 16

Absorción



Nota: Base de datos procesados del cuestionario "compromiso laboral"

Los resultados descriptivos en una escala Likert del 1 al 7 en la figura 16, para la dimensión "absorción", reflejan que una proporción significativa de los participantes se ubicó en las categorías de "bastante de acuerdo" (49.01%) y "totalmente de acuerdo" (32.94%), indicando un alto nivel de absorción en el contexto laboral. Además, una parte notable de los docentes también se posicionó en la categoría de "un poco de acuerdo" (13.49%). Las categorías de desacuerdo ("totalmente en desacuerdo", "bastante en desacuerdo", "un poco en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo") tienen una presencia menor en las respuestas. Estos resultados sugieren que los indicadores de "tiempo", "atención", "felicidad", "concentración", "pasión" e "involucramiento" contribuyen en gran medida a la percepción positiva de absorción en el entorno laboral de la institución, según lo evidencian las respuestas de los docentes. Estos hallazgos ofrecen una comprensión valiosa sobre cómo estos indicadores incrementan en la percepción de la absorción en el lugar de trabajo, enfatizando el enfoque, el compromiso y el disfrute que los empleados experimentan en sus laborales.

3.2.2. Nivel de Acuerdo de los Docentes (NAD)

Primer Paso: Conversión de la escala

Conversión de las respuestas dadas por todos los docentes de la escala de 1 a 7 a otra de 0 a 100 de la siguiente manera:

Tabla 12

Conversión de Escala

Escala cualitativa	Valor asociado a la escala cualitativa	Valor asociado a la escala cuantitativa X (ij)	Calificación de los porcentajes
Muy bajo	1	0	0%-14%
Bajo	2	17	15%-29%
Moderadamente bajo	3	33	30%-43%
Ni bajo ni alto	4	50	44%-57%
Moderadamente alto	5	67	58%-71%
Alto	6	83	72%-85%
Muy alto	7	100	86%-100%

Nota: Adaptado de NSU-Osiptel.

Donde;

Xij: Calificación dada en el *i*-ésimo del atributo por el *j*-ésimo usuario.

Segundo Paso: Obtención NAD para cada atributo

El valor del NAD (calificación promedio) por atributo se obtiene con la siguiente expresión:

$$C_{Ei} = \frac{(n_{7i} * 100) + (n_{6i} * 83) + (n_{5i} * 67) + (n_{4i} * 50) + (n_{3i} * 33) + (n_{2i} * 17) + (n_{1i} * 0)}{(n_{7i} + n_{6i} + n_{5i} + n_{4i} + n_{3i} + n_{2i} + n_{1i})}$$

Donde:

- C_{Ei} : Calificación promedio (NAD) del atributo *i*-ésimo.
- n_{7i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Muy alto” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{6i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Alto” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{5i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Moderadamente alto” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{4i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Ni bajo ni alto” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{3i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Moderadamente bajo” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{2i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Bajo” en el atributo *i*-ésimo.
- n_{1i} : Cantidad de usuarios que calificaron “Muy bajo” en el atributo *i*-ésimo

Tabla 13

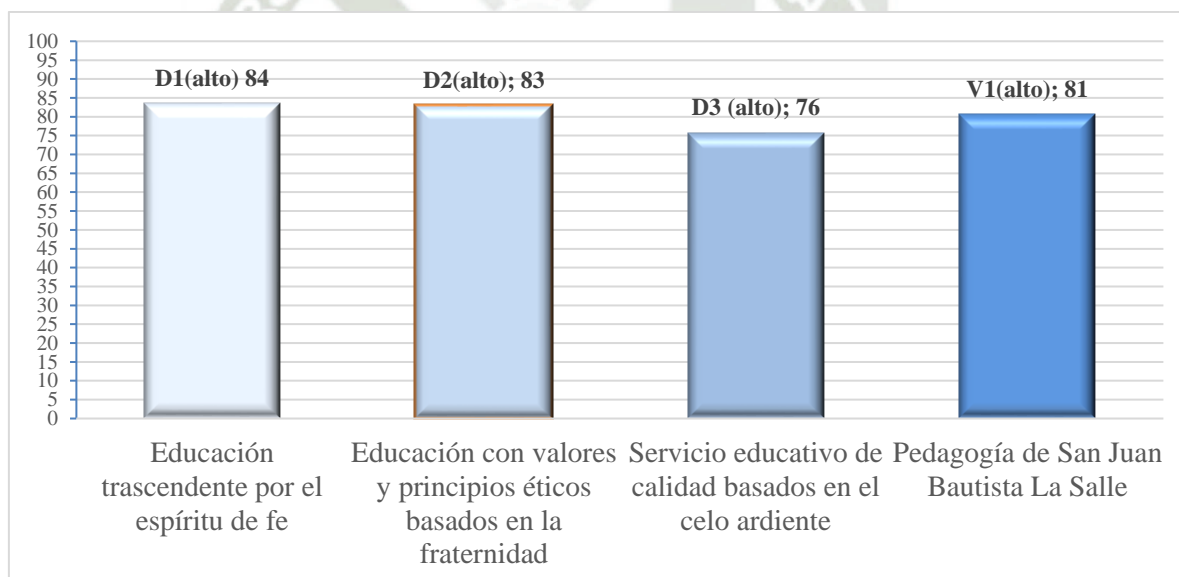
Calificación Promedio de la VI

NAD		D1	D2	D3	VI
Categoría	Calificación	(n _{ij})			
1	Muy bajo	0	0	0	0
2	Bajo	17	1	6	7
3	Moderadamente bajo	33	1	44	55
4	Ni bajo ni alto	50	38	109	176
5	Moderadamente alto	67	158	244	593
6	Alto	83	413	438	1330
7	Muy alto	100	229	167	694
Totales		1007	840	1008	2855
Cálculo de C _{Ei}		84	83	76	81

Nota: Base datos del cuestionario de la variable 1.

Figura 17

Calificación Promedio de la VI



Nota: Tabla 13.

Los resultados muestran en la tabla 14 y figura 17 la percepción de diferentes dimensiones educativas en una escala del 0% al 100%. En primer lugar, la dimensión 1 (D1) "Educación trascendente por el espíritu de fe" alcanza un nivel del 84%, situándose en el rango del nivel 6 (alto). Esto sugiere que la comunidad valora de manera significativa esta dimensión, que incluye a los indicadores que se aprecia en la tabla 2.

La dimensión 2 (D2) "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad" tiene una percepción del 83%, también cayendo en el nivel 6 (alto). Esto indica

que los participantes valoran de manera considerable esta dimensión, que abarca indicadores que se muestra en la tabla 13.

La dimensión 3 (D3) "Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente" tiene una percepción del 76%, ubicándose en el nivel 6 (alto). Esto indica que los participantes valoran positivamente esta dimensión, que comprende indicadores mencionados en la tabla 2.

Finalmente, la variable 1 (V1) "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle" tuvo un promedio del 81%, lo cual corresponde al nivel 6 (alto). Esto implica que los participantes tienen una valoración positiva hacia esta variable que engloba las tres dimensiones anteriores.

En conjunto, estos resultados reflejan una percepción notablemente positiva en todas las dimensiones y variables evaluadas, lo que sugiere un compromiso y aprecio significativos por parte de la comunidad hacia la educación trascendente, los valores éticos, el servicio educativo de calidad y la pedagogía específica en cuestión. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la comprensión de cómo estos aspectos coadyuban en la percepción en el entorno estudiado, y podrían tener implicaciones importantes para la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias educativas.

Tabla 14

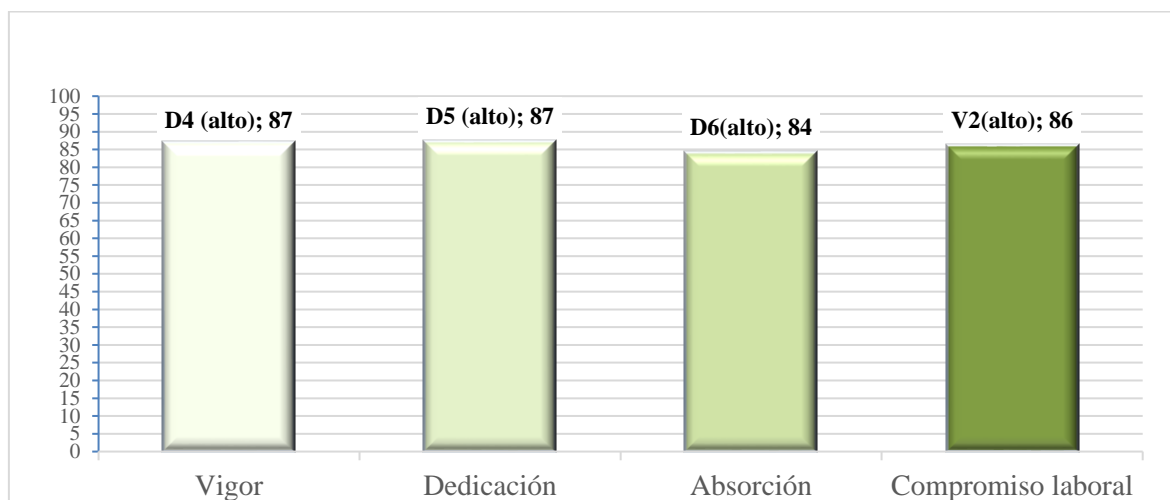
Calificación Promedio de la V2

NAD		D4. Vigor	D5. Dedicación	D6. Absorción	V2. Compromiso laboral
Categoría	Calificación	(n _{ij})			
1 Muy bajo	0	4	6	2	12
2 Bajo	17	1	5	6	12
3 Moderadamente bajo	33	1	2	3	6
4 Ni bajo ni alto	50	7	5	12	24
5 Moderadamente alto	67	42	34	68	144
6 Alto	83	189	226	247	662
7 Muy alto	100	176	226	166	568
Totales		420	504	504	1428
Cálculo de C _{Ei}		87	87	84	86

Nota: Base datos del cuestionario de la variable 1.

Figura 18

Calificación Promedio de la V2



Nota: Tabla 14.

Los resultados indican en la tabla 15 y figura 18 la percepción de diversas dimensiones de la V2 en una escala del 0% al 100%. En primer lugar, la dimensión 4 (D4) "vigor" obtiene un nivel del 87%, ubicándose en el nivel 6 (alto). Esto sugiere que la comunidad muestra una valoración significativamente positiva de esta dimensión, que comprende indicadores mencionados como "energía", "fuerza", "motivación" y otros anteriormente mencionados en la tabla 2.

La dimensión 5 (D5) "dedicación" también alcanza un nivel del 87%, situándose en el nivel 6 (alto). Esto indica que los participantes tienen una apreciación elevada hacia esta dimensión, que abarca indicadores como "propósito", "entusiasmo" y otros mencionados anteriormente.

La dimensión 6 (D6) "absorción" tiene una percepción del 84%, lo que la coloca en el nivel 6 (alto). Esto implica que la comunidad valora positivamente esta dimensión, que incluye indicadores como "tiempo", "atención" y otros señalados previamente en la tabla 2.

Finalmente, la variable 2 (V2) "compromiso laboral", que es el promedio de las tres dimensiones anteriores, obtuvo un nivel del 86%, también correspondiente al nivel 6 (alto). Esto sugiere que la comunidad muestra una percepción favorable y comprometida en relación con el compromiso laboral en la institución.

En conjunto, estos resultados reflejan una percepción globalmente positiva y elevada en todas las dimensiones y la variable evaluadas. Indican un alto nivel de aprecio

y compromiso de la comunidad hacia el vigor, la dedicación y la absorción en el contexto laboral, lo que a su vez se refleja en el compromiso laboral general. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para entender cómo estas dimensiones aportan en la percepción, con posibles implicaciones importantes para la gestión y mejora de los aspectos laborales en la institución.

3.3. Estadística inferencial

Tabla 15

Prueba de Normalidad

Instrumento	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p-valor
Variable1. Pedagogía de San Juan Bautista La Sall	0.092	84	0.076
Variable 2. Compromiso laboral	0.144	84	0.000

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

a. Corrección de Significación de Lilliefors

Para las pruebas de hipótesis y el coeficiente de correlación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov como se muestra en la tabla 16 con un nivel de significancia del 5% en una muestra de 84 observaciones, en la Variable1, se obtuvo un p-valor de 0.076. Dado que este p-valor es mayor que el nivel de significancia, no se puede rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. La prueba de correlación indicada es la paramétrica Pearson.

En la prueba de normalidad K-S con un nivel de significancia del 5% en una muestra de 84 observaciones de compromiso laboral, se obtuvo un p-valor de 0,000. Dado que este p-valor es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Consecuentemente, procede la prueba no paramétrica de correlación de Spearman debido a la naturaleza no paramétrica de los datos, lo que permitió evaluar la relación entre las variables sin supuestos de distribución específicos.

Dado que la V1 tuvo una distribución normal y la V2 una distribución no normal en el presente estudio para las pruebas de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la fuerza de correlación entre variables.

Respecto al Rho de Spearman en la investigación se centra en cómo interpretar los valores obtenidos en escalas de medición, y este asunto ha sido examinado y debatido por diferentes expertos en el campo. Hernández y Fernández (1998), provee una guía práctica para entender la magnitud y dirección de las relaciones y contribuye a una interpretación robusta y significativa que se muestra en la siguiente tabla 17.

Tabla 16

Coefficientes de Correlación Spearman

Rango	Correlación
- 0.01 a +0.10	Correlación negativa débil
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández y Fernández (1998).

3.3.1. Prueba de hipótesis

3.3.1.1. Prueba de la Hipótesis General

Planteamiento de las Hipótesis. Hipótesis nula (H0): La pedagogía de San Juan Bautista La Salle no se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay.

Hipótesis alterna (H1): La pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay.

a) Nivel de Significancia Alfa (α)

$$\alpha=5\%=0.05$$

b) Cálculo del p-valor y el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 17

Correlación de la Pedagogía de San Juan Bautista La Salle con el Compromiso Laboral

		V2. Compromiso laboral	
Rho de Spearman	V1. Pedagogía de San Juan Bautista La Salle	Coeficiente de correlación	0.532**

p-valor (bilateral)	0.000
N	84

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

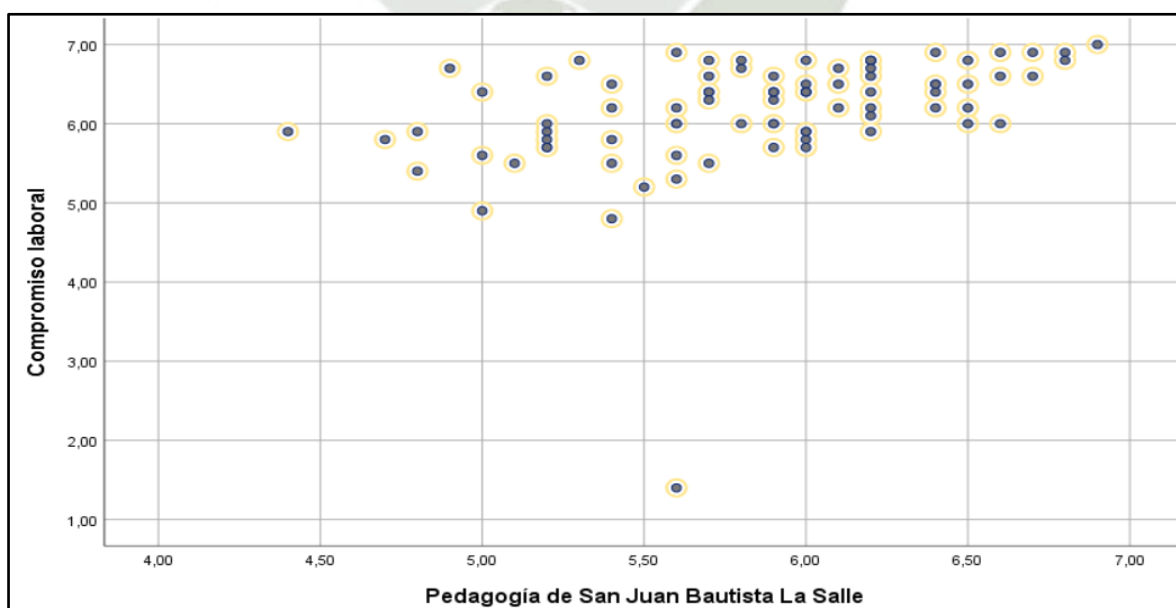
Los datos presentados en la tabla 18 revelan una evidencia estadística sustancial de una asociación entre las dos variables analizadas. El coeficiente de correlación, cuyo valor es 0.532 se encuentra en concordancia con el rango definido por Rho de Spearman en la tabla 18 para una correlación positiva considerable. La magnitud del coeficiente, que es 0.532, sugiere que la relación entre las variables es considerable en términos de fuerza.

El p-valor de 0.000 que en términos porcentuales es de 0.00% indica la probabilidad de error de aceptar la hipótesis alternativa (H1), siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, proporciona un fuerte respaldo para rechazar la hipótesis nula (H0). Estos resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre la V1 y la V2. Por lo tanto, se tiene fundamento para aceptar la H1 de que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre la pedagogía de San Juan Bautista La Salle y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa La Salle-Abancay.

c) Diagrama de Dispersión de los Datos

Figura 19

Correlación de la Pedagogía de San Juan Bautista La Salle con el Compromiso Laboral



Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

La figura 19 respaldada por una población considerable de 84 observaciones, apuntan a la relevancia de estas dos variables con tendencia positiva lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar es decir que a mayor pedagogía de San Juan Bautista LA Salle mayor compromiso y viceversa en la institución educativa La Salle de Abancay.

3.3.1.2. Pruebas de Hipótesis Específicas

Prueba de la hipótesis específica 1

a) Planteamiento de las Hipótesis

H0: La educación trascendente por el espíritu de la fe no se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay.

H1: La educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay.

b) Nivel de Significancia α

$$\alpha=5\%=0.05$$

c) Cálculo del p-valor y el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 18

Correlación de la Educación Trascendente por el Espíritu de Fe con el Compromiso Laboral

		V2. Compromiso laboral	
Rho de Spearman	D1. Educación trascendente por el espíritu de fe	Coeficiente de correlación	0.484**
		p-valor (bilateral)	0.000
		N	84

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Los datos presentados en la tabla 19 revelan una evidencia estadística de una asociación entre las dos variables analizadas. El coeficiente de correlación, cuyo valor es 0.484 se encuentra en concordancia con el rango definido por Rho de Spearman en la tabla 19 para una correlación positiva media. La magnitud del coeficiente, que es 0.484 sugiere que la relación entre las variables es media en términos de fuerza.

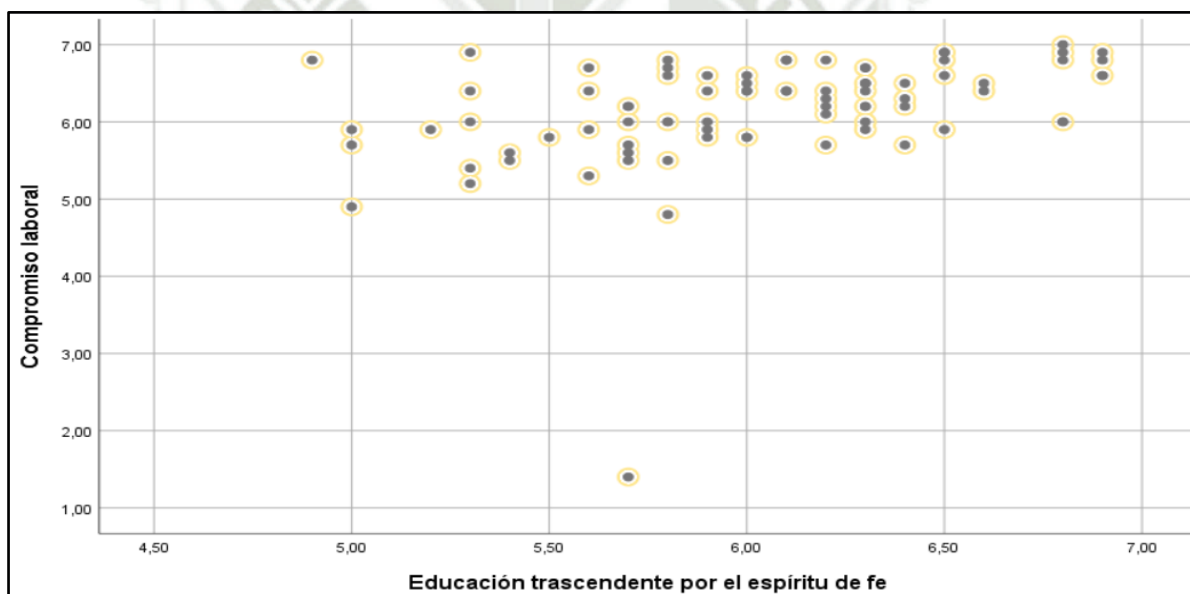
El p-valor de 0.000 que en términos porcentuales es de 0.00% indica la probabilidad de error de aceptar la hipótesis alternativa (H1), siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, proporciona un fuerte respaldo para rechazar la hipótesis nula (H0). Estos resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre la D1 y la V2.

Por lo tanto, se tiene fundamento para aceptar la H1 de que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre la educación trascendente por el espíritu de fe y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa la Salle-Abancay.

d) Diagrama de Dispersión de los Datos

Figura 20

Correlación de la Educación Trascendente por el Espíritu de Fe con el Compromiso Laboral



Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

La figura 20 respaldada por una población considerable de 84 observaciones, apuntan a la relevancia de la D1 y V2 con tendencia positiva lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar es decir que a mayor educación trascendente por el espíritu de la fe mayor compromiso y viceversa en la institución educativa la Salle de Abancay.

Prueba de la hipótesis específica 2

a) Planteamiento de las Hipótesis

H0: La educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad no se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay.

H1: La educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay.

b) Nivel de Significancia α (alfa)

$\alpha=5\%=0,05$

c) Cálculo del p-valor y el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación de la Educación con Valores y Principios Éticos Basados en la Fraternidad con la Dedicación

			V2. Compromiso laboral
Rho de Spearman	D2. Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad	Coeficiente de correlación	0.542**
		p-valor (bilateral)	0.000
		N	84

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

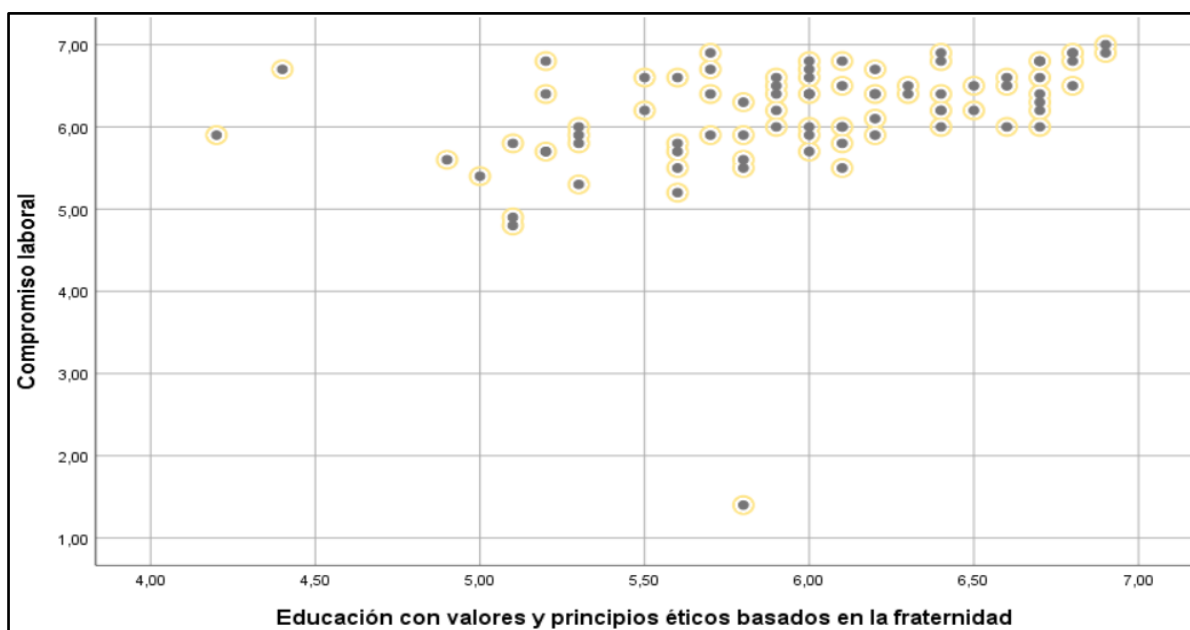
Los datos presentados en la tabla 20 revelan una evidencia estadística sustancial de una asociación entre las dos variables analizadas. El coeficiente de correlación, cuyo valor es 0.542 se encuentra en concordancia con el rango definido por Rho de Spearman en la tabla 20 para una correlación positiva considerable. La magnitud del coeficiente, que es 0.542 sugiere que la relación entre las variables es media en términos de fuerza.

El p-valor de 0.000 que en términos porcentuales es de 0.00% indica la probabilidad de error de aceptar la hipótesis alternativa (H1), siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, proporciona un fuerte respaldo para rechazar la hipótesis nula (H0). Estos resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre la D2 y la V2. Por lo tanto, se tiene fundamento para aceptar la H1 de que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre la educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa la Salle-Abancay.

d) Diagrama de Dispersión de los Datos

Figura 21

Educación con Valores y Principios Éticos Basados en la Fraternidad



Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

La figura 21 respaldada por una población considerable de 84 observaciones, apuntan a la relevancia de la D2 y V2 con tendencia positiva lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar es decir que a mayor educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad mayor compromiso y viceversa en la institución educativa la Salle de Abancay.

Prueba de la hipótesis específica 3

a) Planteamiento de las Hipótesis

H0: El servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente no se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay.

H1: El servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, la Salle-Abancay.

b) Nivel de Significancia α

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

c) Cálculo del p-valor y el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 20

Servicio Educativo de Calidad Basados en el Celo Ardiente

		V2. Compromiso laboral	
Rho de Spearman	D3. Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente	Coefficiente de correlación	0.429**
		p-valor (bilateral)	0.000
		N	84

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

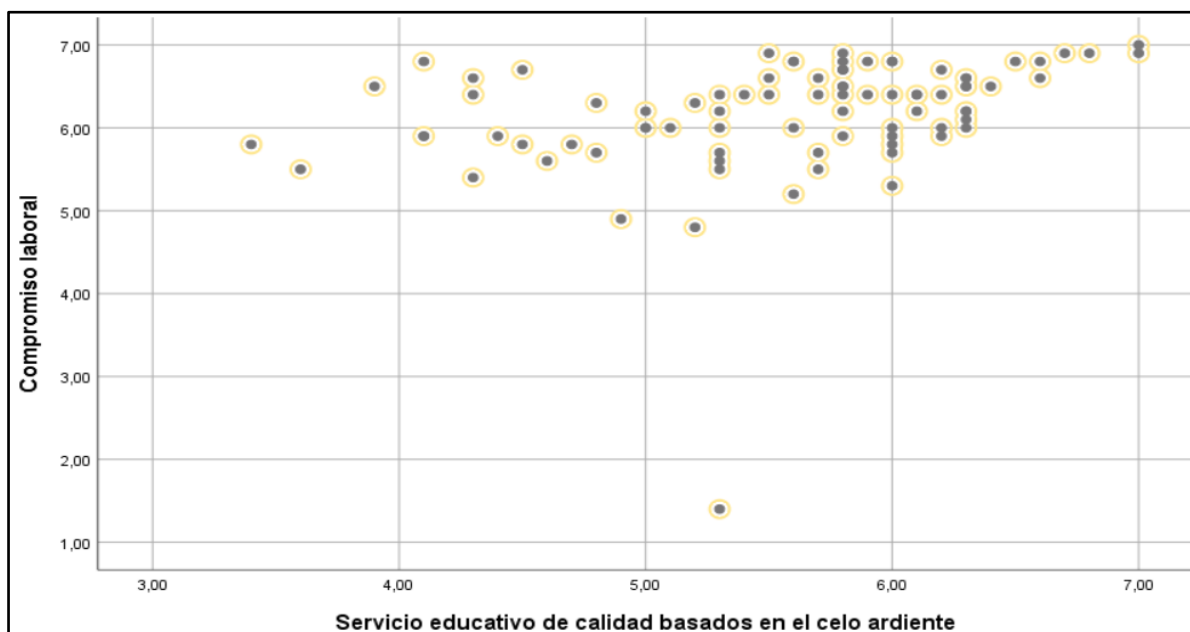
Los datos presentados en la tabla 21 revelan una evidencia estadística de una asociación entre las dos variables analizadas. El coeficiente de correlación, cuyo valor es 0.429 se encuentra en concordancia con el rango definido por Rho de Spearman en la tabla 15 para una correlación positiva media. La magnitud del coeficiente, que es 0.429 sugiere que la relación entre las variables es media en términos de fuerza.

El p-valor de 0.000 que en términos porcentuales es de 0.00% indica la probabilidad de error de aceptar la hipótesis alternativa (H1), siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, proporciona un fuerte respaldo para rechazar la hipótesis nula (H0). Estos resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre la D3 y la V2. Por lo tanto, se tiene fundamento para aceptar la H1 de que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre el servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa la Salle-Abancay.

d) Diagrama de Dispersión de los Datos

Figura 22

Servicio Educativo de Calidad Basados en el Celo Ardiente



Nota: Base de datos procesados SPSS V.26

La figura 22 respaldada por una población considerable de 84 observaciones, apuntan a la relevancia de la D3 y V2 con tendencia positiva lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar es decir que a mayor servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente mayor compromiso y viceversa en la institución educativa la Salle de Abancay.

Correlaciones múltiples

Tabla 21

Correlaciones Múltiples

Correlaciones ↔	Rho de Spearman	V2. Compromis o laboral	D4. Vigor	D5. Dedicación	D6. Absorción
V1. Pedagogía de San Juan Bautista La Salle	Coefficiente de correlación	0.532**	0.513**	0.442**	0.515**
	p-valor	0.000	0.000	0.000	0.000
D1. Educación trascendente por el espíritu de la fe	Coefficiente de correlación	0.484**	0.449**	0.411**	0.483**
	p-valor	0.000	0.000	0.000	0.000
		0.542**	0.549**	0.457**	0.489**

D2. Educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad	Coefficiente de correlación				
	p-valor	0.000	0.000	0.000	0.000
D3. Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente	Coefficiente de correlación	0.429**	0.412**	0.346**	0.425**
	p-valor	0.000	0.000	0.001	0.000

Nota: Base de datos procesados SPSS V.26.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Los resultados obtenidos de los coeficientes de correlación y los valores de p-valor en las diferentes combinaciones de variables sugieren una relación positiva y significativa entre las variables en estudio. En la tabla 22 en todas las instancias presentadas, los coeficientes de correlación muestran valores positivos medios a considerables, oscilando entre 0.346 y 0.549. Estos valores indican que existe una relación positiva entre las variables analizadas: a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar también, y viceversa. Además, los p-valores asociados a los coeficientes de correlación son todos menores al nivel de significancia alfa de 5% , esto proporciona una base sólida para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa de que las variables están efectivamente correlacionadas.

3.4. Discusiones

La pedagogía de San Juan Bautista La Salle es única en su enfoque y en la importancia de la relación entre profesores y estudiantes. Se quiere entender como este dimensionamiento de esta variable estos principios se traducen en el día a día de los docentes y si realmente marcan la diferencia en su compromiso.

El compromiso laboral de los docentes es un factor esencial para el éxito educativo y el bienestar de los estudiantes. Los resultados de esta investigación sugieren que la pedagogía lasallista, centrada en la fe, los valores y el servicio, fomenta un alto nivel de compromiso entre los docentes. Esto es coherente con la visión de San Juan Bautista La Salle de formar educadores comprometidos con la educación cristiana de los pobres.

En el presente estudio, se investigó la relación entre la pedagogía de San Juan Bautista La Salle y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa. Los resultados descriptivos revelaron que las dimensiones de la pedagogía lasallista, es decir,

"Educación trascendente por el espíritu de fe," "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad," y "Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente," fueron valorados positivamente por los docentes, alcanzando niveles altos de percepción. En términos de los resultados inferenciales, se utilizaron pruebas estadísticas para evaluar la relación entre las variables de interés. Se encontró que existe una relación considerablemente fuerte y significativa entre la pedagogía de San Juan Bautista La Salle y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa objeto de estudio. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.532, con un p-valor de 0.000.

Los hallazgos de este estudio respaldan la hipótesis de que la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona de manera positiva en el compromiso laboral de los docentes en la institución La Salle de Abancay, estos resultados concuerdan con la idea de que la educación trascendente, basada en principios éticos y el servicio de calidad, promueve un ambiente educativo en el cual los docentes se sienten comprometidos y motivados.

La revisión de literatura proporciona un contexto teórico valioso para comprender estos resultados. Los estudios de Morales (1990) y León (2004) destacan la importancia de la herencia de La Salle y la educación cristiana en la formación de los docentes lasallistas. La Casa Generalicia (2020) enfatiza los criterios de vitalidad de la educación lasallista y su compromiso corporativo.

La investigación de Rosas et al. (2022) sobre el compromiso laboral en un contexto diferente respalda la relevancia de este constructo en la educación. Además, Souvage & Campos (s.f) resaltan la relación positiva entre la pedagogía lasallista y el compromiso de los docentes en otras instituciones educativas.

La variable 1, "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle," tiene un promedio alto del 81%, lo que respalda la percepción positiva de esta variable, que engloba las tres dimensiones siguientes (Casa Generalicia, 2020) . La Dimensión 1, "Educación trascendente por el espíritu de fe," alcanza un nivel alto del 84%, respaldando la importancia de la dimensión en la comunidad (Morales, 1990). La Dimensión 2, "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad," también obtiene un alto nivel del 83%, lo que refuerza la idea de que esta dimensión es valorada en la institución (León, 2004). La Dimensión 3, "Servicio educativo de calidad basado en el celo

ardiente," muestra un nivel del 76%, indicando que esta dimensión también es apreciada por los participantes (Casa Generalicia, 2020).

La Variable 2, "compromiso laboral," que es el promedio de las tres dimensiones posteriores, muestra un nivel alto del 86%, lo que sugiere que la comunidad está comprometida con el trabajo en la institución (Llanos, 2016). La Dimensión 4, "vigor," y la Dimensión 5, "dedicación," alcanzan niveles del 87%, lo que sugiere que la comunidad valora el entusiasmo y la dedicación de los docentes en la institución (Rosas et al., 2022). La Dimensión 6, "absorción," también obtiene una percepción alta del 84%, lo que indica que la comunidad valora la atención y el tiempo invertido por los docentes en su trabajo (Souvage & Campos, s.f.).

La relación entre "Pedagogía de San Juan Bautista La Salle" y "compromiso laboral" es estadísticamente significativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.532, lo que indica una relación considerablemente fuerte (Casa Generalicia, 2020). La relación entre "Educación trascendente por el espíritu de fe" y "compromiso laboral" también es significativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.484, indicando una relación de fuerza media (Morales, 1990). "Educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad" muestra una relación considerablemente fuerte con "compromiso laboral," con un coeficiente Rho de Spearman de 0.542 (León, 2004). La relación entre "Servicio educativo de calidad basado en el celo ardiente" y "compromiso laboral" es significativa, aunque con una fuerza de relación media, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.429 (Casa Generalicia, 2020).

Los resultados obtenidos en esta investigación respaldan y consolidan las ideas presentadas por varios autores en sus antecedentes. La pedagogía lasallista, caracterizada por valores, principios éticos y un compromiso ardiente, se erige como un pilar fundamental en la educación de la institución los resultados descriptivos e inferenciales respaldan la importancia de las dimensiones y variables relacionadas con la pedagogía lasallista y el compromiso laboral en la institución La Salle de Abancay. Estos hallazgos están en línea con los antecedentes proporcionados por los autores mencionados, quienes destacan la relevancia de la pedagogía lasallista en la educación y el compromiso laboral de los docentes.

Las investigaciones futuras podrían explorar más a fondo los mecanismos subyacentes de esta relación y su impacto en el compromiso laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

La pedagogía de San Juan Bautista La Salle está íntimamente relacionada de manera positiva y significativa al compromiso laboral de los docentes en la institución educativa la Salle-Abancay. Lo respalda la inferencia estadística que muestra una correlación positiva considerable del 0.532 y un p-valor de 0.000.

SEGUNDA:

La relación entre la educación trascendente por el espíritu de la fe y el compromiso laboral de los docentes alcanza un nivel alto, Los resultados inferenciales, por su parte, revelan una correlación positiva media (coeficiente de correlación = 0.484), respaldando así la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambas variables. El p-valor obtenido de 0.00 siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, proporciona un fuerte respaldo.

TERCERA:

La dimensión educación con valores y principios éticos basados en la fraternidad presenta una percepción de los docentes en el nivel 6 (alto), al igual que la variable compromiso laboral, En términos inferenciales, el coeficiente de correlación de 0.542, que concuerda con el rango definido por Rho de Spearman para una correlación positiva considerable, La relevancia de estos resultados es reafirmada por el p-valor de 0.000, equivalente al 0.00% siendo este porcentaje menor al nivel de significancia de $\alpha=5\%$, indica una probabilidad de respaldo..

CUARTA:

Tanto la dimensión servicio educativo de calidad basado en el celo ardiente como el compromiso se encuentran en el nivel 6 (alto). En el ámbito inferencial, el coeficiente de correlación de 0.429, en concordancia con el rango establecido por Rho de Spearman para una correlación positiva media, indica una relación de fuerza media entre estas variables. Es de suma importancia, el p-valor de 0.000, equivalente al 0.00%, evidencia una probabilidad prácticamente inexistente de error.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda a la institución educativa a través de los “Hermanos de la Salle” fortalecer la aplicación de la pedagogía de San Juan Bautista La Salle, así como promover programas que fomenten valores éticos basados en la fraternidad entre los docentes. Para mejorar la calidad educativa y el compromiso laboral, se sugiere invertir en prácticas innovadoras, recursos actualizados y atención personalizada a los estudiantes. Fomentar comunidades de aprendizaje entre docentes puede facilitar el intercambio de ideas y estrategias pedagógicas. Es esencial realizar investigaciones periódicas para evaluar el impacto a lo largo del tiempo y ajustar en consecuencia. Reconocer y celebrar los logros de los docentes, así como promover la colaboración interdisciplinaria, pueden reforzar la vocación docente y enriquecer la experiencia educativa en su conjunto.

SEGUNDA:

Se sugiere a los responsables de los diferentes niveles educativos y CEBE, de la institución educativa La Salle-se plantean recomendaciones fundamentales para potenciar la relación entre la pedagogía Lasallista y el compromiso laboral de los docentes, mediante la implementación de programas que promuevan una comprensión más profunda de los valores espirituales entre los docentes, fortaleciendo así la conexión personal con los principios espirituales y éticos legados por San Juan Bautista de La Salle.

TERCERA:

A los docentes de cada nivel educativo y CEBE, se les propone explorar la integración de prácticas pedagógicas inspiradoras que infundan elementos de espiritualidad en el entorno educativo, enriqueciendo el ambiente de aprendizaje. Asimismo, La creación de comunidades de apoyo y colaboración entre pares lo que puede contribuir a fortalecer su compromiso, fraternidad y motivación a través del intercambio de experiencias relacionadas con la educación lasallista.

CUARTA:

A la comunidad científica para que en futuras investigaciones se pueda replicar el estudio en diferentes contextos educativos y que también profundicen sobre La Pedagogía Lasallista como fuente inspiradora para una educación centrada en el estudiante.

QUINTA:

Pongo a disposición de las instituciones Lasallistas el siguiente formato para llevar a cabos los Talleres de Fortalecimiento de la Pedagogía Lasallista, considerando la metodología, materiales, modalidades, materiales y conclusiones a las que debemos arribar, para brindar una formación humana y cristiana de niños y jóvenes de la mano con la implicancia de su aplicación en el trabajo pedagógico como parte de su compromiso laboral. (Anexo 09)



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adonsou, V., De Marfil, C., Bolaños, A., Gowdie, J., Mayer, J., Bolívar, L., Gilles, R., & Dullius, P. (s/f). Lasalle.org. <https://www.lasalle.org/wp-content/uploads/2023/03/Secreta-SPA.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017). “Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240909-150-2017-servir-pe>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 22, 309–328.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades (3ra. ed.)*. Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Buleje, J. L., Mora, J., & Osorio, C. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Dirección de Políticas y Programas de CTI-Concytec. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11->
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengaje. Obtenido de https://kupdf.net/download/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis-la-metodologia-del-como-formularlos-alejandro-caballero-romero-pdf_5a4b9c1ee2b6f58a4799f200_pdf
- Casa generalicia . (2020). *Criterios de identidad : para la vitalidad de las obras educativas Lasallistas*. Servicio de comunicaciones y tecnología.
- Casa Generalicia. (2020). *Declaración sobre la misión educativa Lasaliana: desafíos, convicciones y esperanzas*. Servicio de comunicaciones y tecnología.
- Consejo Educativo Distrital. (2007). *Ideario de la educación Lasallista peruana*. Hermanos de las escuelas cristianas.

- Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Fernández, A.M. (2019). La experiencia de Francisco de Asís y la identidad franciscana. Ediciones Franciscanas Arantzasu. Obtenido de <https://www.agapea.com/angel-Maria-Fernandez-de-Pinedo-Arnaiz/La-experiencia-cristiana-de-Francisco-de-Asis-y-la-identidad-franciscana-9788472403192-i.htm>
- Gallego, Saturnino. *San Juan Bautista de La Salle. Fundador de los Hermanos de las Escuelas Cristianas (1651-1719)*. Edit. Biblioteca autores cristianos. II Edición. 1990. España.
- Gallego, Saturnino. **Huellas fecundas**: compendio de la historia del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, Madrid- 1981.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. Fernández C., C. & Baptista L., P. (2014). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza T., C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hodgetts, R y Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. Interamericana
- Juárez, J., Hernández, I., Flores, C., y Camacho, A. (2015). *Entusiasmo Psicológico en el Trabajo en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. Juárez-García, (Ed.), Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos
- Llanos, R. M. (2016). *Engagement entre los docentes del nivel primaria y secundaria de las instituciones Educativas pertenecientes a la unidad de Gestión Educativa Local – Julcan 2016*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19078/Llanos_FRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, L. (2004). *La guía de las escuelas cristianas*. Hermanos de las escuelas cristianas.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational". *Human Resource Management Review*, 61 - 98.

- Meyer, J. P., & Gagné, M. (2008). *Employee engagement from a self-determination theory perspective*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 60-62. doi: 10.1111/j.1754- 9434.2007.00010.x
- Morales, A. (1990). *Espíritu y vida : el ministerio Lasallista*. Monserrate.
- Moreira, L. (2018). “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Newstrom, John W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Ojeda, Ludolfo Hno. (2015) “*Carisma y espiritualidad Lasallista para el S XXI*. Asamblea MEL. RELAL
- Rodriguez, F. (2013). *Don Bosco fundador de los Salesianos*. CCS . Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Francisco-Rodr%C3%ADguez-Coro/dp/8490230080>
- Schaufeli WB, Salanova M., González-Romá V., Bakker AB (2002). *La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factor confirmatorio de dos muestras*. *Journal of Happiness Studies*, 3 (2002) ,pp. 71 - 92 , 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Original: UWES – Utrecht Work Engagement Scale preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University
- Souvage, M., & Campos, M. (s.f). *Anunciar el evangelio a los pobres*. Bruño.
- Sonnentag, S. (2011). *Commentary: Research on work engagement is alive and well*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29-38. doi: 10.1080//1359432X.2010.510639
- Suharti, Lieli y Suliyanto, Dendy (2012). “*The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty*”. *World Review of Business Research*, vol. 2, núm. 5, p. 128–139.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica*. Bioestadístico. Obtenido de <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Obtenido de

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Warr, Peter; Cook, John y Wall, Toby (1979). "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 52, p. 129-148.



ANEXOS



ANEXO 1: PROPUESTA DE TALLERES DE FORTALECIMIENTO DE LA PEDAGOGÍA LASALLISTA

JUSTIFICACIÓN:

Como resultado de la presente investigación “Influencia de la Pedagogía Lasallista en el compromiso de los Docentes”, que se ha llegado a una conclusión positiva, pero los porcentajes necesitan aumentarse, ya que estamos ciertos de que a mayor conocimiento, profundización en el “mundo de La Salle” Fundador, Hermanos, Tradición, etc. ello ayudará a que nuestros maestros se vayan identificando con ese Carisma, Espiritualidad lasallista y les motivará grandemente a la hora de comprometerse en la obra de Abancay, tratando de ir transformando su intencionalidad profesional, es decir, pasar de ser sólo maestro a ser parte medular de la “misión lasallista” en el ejercicio de su ministerio en los diferentes niveles educativos.

Es por ello que se hace indispensable el poder realizar talleres formativos con los docentes para este fin, y así de forma colaborativa alcanzar lo que a continuación proponemos.

OBJETIVO

Profundizar y analizar el Carisma Lasallista, “Formación humana y cristiana de niños y jóvenes...” y la implicancia de su aplicación en el trabajo pedagógico como parte de su compromiso laboral, a través del estudio personal y colaborativo de diferentes documentos lasallistas desde el 46° Capítulo General de Congregación en adelante.

DESTINATARIOS:

- Maestros del Nivel Inicial
- Maestros del Nivel Primario
- Maestros del Nivel Secundario
- Maestros del Nivel Superior
- Maestros del CEBE
- Administrativos (debemos incluirlos por ser parte importante en la Misión)

CRONOGRAMA:

- Retiro inicio del año (3 días)
- Reuniones mensuales 1 día por mes
- Semanas de gestión (mayo, agosto, octubre)

METODOLOGÍA: dependiendo del momento, inicio de año, durante y semana de gestión

Exposiciones

Lecturas personales

Trabajos colaborativos

Puestas en común

Trabajo sincrónico y asincrónico

MATERIALES PRINCIPALES:

Documentos principales que la mayoría los tiene en su poder o en su defecto se pueden bajar de la página principal de la Congregación. Dichos documentos serán abordados alguno completamente, otros usados transversalmente, a continuación, mencionamos los mismos:

- Documento del 46° Capítulo General de la Congregación de noviembre de 2022
- III Asamblea AIMEL (Asamblea Internacional de la Misión Educativa Lasallista) 2022
- Declaración sobre la Misión Educativa: desafíos, convicciones y esperanzas 2022 (insumo para el capítulo)
- Proyecto Levadura. 2022
- Criterios de Identidad para la vitalidad de las obras lasallista 2022
- Algunos Cuadernos MEL
- Circulares
- Algunos escritos del Fundador
- Temas Lasallistas

MATERIALES SECUNDARIOS:

- Presentaciones PPT
- Videos Cortos
- Fichas

- Cuestionarios
- Papelotes
- Otros

MODALIDAD:

Para cada taller o reunión habrá una planificación específica, dependiendo de los destinatarios y los tiempos posibles que cada nivel cuenta para ser destinados a este fin.

EJEMPLO DE UN TALLER

FECHA: (POR VERSE)

DURACIÓN: 5 HORAS

NIVEL: SUPERIOR

TEMA: SOBRE LA DECLARACIÓN SOBRE LA MISIÓN EDUCATIVA

PROGRAMACIÓN:

- 3.00 Motivación
- 3.15 Presentación Facilitador
- 3.30 Presentación Tema PPT
- 4.00 Dinámica: Experiencia de Dios Maestros en grupos de 2
- 4.30 Puesta en común Maestros en círculo
- 5.30 Motivación Facilitador
- 5.45 Lectura Separata Personal
- 6.00 Refrigerio
- 6.30 DECLARAMOS QUE: (12)
Compartir duplas
- 7.00 Compartir General Facilitador
¡Cuál me llamó la atención)
- 7.30 Trabajo grupos para entregar, de pares:

Se repartirán los 12 “Creemos” entre todos los maestros, 2 para cada dupla debiendo entregar lo trabajado respondiendo a ¿cómo podemos trabajarlo a Nivel Institucional? En una columna y ¿Cómo aplicarlo en sus clases? En otra columna.

DECLARAMOS QUE:	INSTITUCIONAL	EN EL AULA
1.		

8. 00 Oración final, despedida y Agradecimiento

PROPUESTA DE UN TEMA PARA EL TALLER

NUESTRA DECLARACIÓN: CONCLUSIÓN (SEPARATA)

Hacia 1694, al escribir la Memoria sobre los orígenes, Juan Bautista de La Salle comprende cómo el plan de Dios se fue realizando en él y en el Instituto que había fundado junto con sus Hermanos. Él mismo lo expresó con estas palabras:

“Dios, que gobierna todas las cosas con sabiduría y suavidad, y que no acostumbra a forzar la inclinación de los hombres, queriendo comprometerme a que tomara por entero el cuidado de las escuelas, lo hizo de manera totalmente imperceptible y en mucho tiempo; de modo que un compromiso me llevaba a otro, sin haberlo previsto en los comienzos.”
(OC, MSO 6)

De la misma manera lo hace hoy. Los lasallistas sabemos que la historia iniciada hace más de 340 años continúa sorprendiéndonos hoy porque expresa el plan de Dios. Con sabiduría y amabilidad, Dios ha guiado al Instituto para encontrar en cada siglo, según las circunstancias y los lugares, los medios, las personas, los grupos comprometidos y asociados para continuar la misión de educar humana y cristianamente a los niños, jóvenes, y adultos especialmente a los pobres. De ese modo, la aventura que comenzó con un pequeño grupo de maestros se convirtió, primero, en una comunidad de Hermanos y, a lo largo de los años, en un enorme grupo de lasallistas comprometidos. Estos hombres y mujeres pertenecientes a muchas culturas, idiomas y tradiciones dedican sus vidas a proponer horizontes, mover corazones e inspirar mentes, a través de una educación que capacita para crear oportunidades que promueven la transformación de vidas, personas y sociedades.

La vida de los grupos educativos lasallistas se alimenta de su pasión por la educación de los pobres, los que sufren, los que esperan nuestra solidaridad y nos invitan una vez más, al riesgo y la creatividad. Antes que estimar el pasado preferimos construir el futuro; optamos por la vida y la esperanza, reafirmamos nuestra fe en la bondad de los seres humanos y nuestra pasión por la humanidad.

La época contemporánea está marcada por un extenso debilitamiento de la credibilidad en las instituciones para llevar a cabo una misión que exige propuestas creativas. A pesar de ello, el momento presente es un tiempo de esperanza y creatividad. Las sociedades y las personas parecen encontrar caminos para superar muchos problemas de la época marcada por la desigualdad y la injusticia, así como los medios para hacer florecer nuevas inspiraciones, crear nuevos compromisos, y facilitar una nueva primavera: el poder de la esperanza que nos lanza una vez más al compromiso de la educación humana y cristiana de los niños, jóvenes y adultos donde encontramos el rostro de Dios y la mejor expresión de lo profundamente humano.

De esta manera, fortalecidos por nuestras convicciones y tradiciones, hacemos propuestas para el presente y para el futuro. Asumimos el pasado con gratitud, el presente con gozo y miramos al futuro llenos de esperanza, animados por la fe profunda de que este camino que estamos siguiendo es la obra de Dios, por lo que:

DECLARAMOS QUE:

1 Creemos firmemente que los niños y los jóvenes son un llamado a la esperanza y al compromiso. Nuestras instituciones y proyectos educativos se centran en la persona y favorecen su desarrollo integral. Para tal fin, generan ambientes sanos, seguros y respetuosos, defienden los derechos de los niños, jóvenes y adolescentes, y crean las situaciones donde deberes y derechos se defienden, respetan y promueven.

2 Creemos que en el rostro de los empobrecidos y vulnerables nos encontramos con el poder salvador de Dios. Nuestra tradición hunde sus raíces en el servicio preferencial por los pobres, los excluidos, los irrelevantes, es decir aquellos niños y jóvenes para quienes su condición vulnerable es un obstáculo para la construcción de sus sueños y para tener una vida digna y feliz.

Hoy nuestro compromiso consiste en identificar las nuevas pobrezas, que siempre están en las fronteras de la deshumanización, de la falta de oportunidades, de la marginación, y servir a quienes las padecen.

3 Creemos en el poder inspirador y mediador del educador. El maestro es fundamentalmente un testigo que acompaña e inspira porque su ejemplo entusiasma, cuestiona, acompaña y orienta. Es también mediación fundamental de los procesos educativos porque crea una relación pedagógica que favorece el crecimiento integral de los niños y jóvenes con quienes comparte su vida y su misión. Su presencia ilumina, señala

horizontes, genera ambientes para el aprendizaje, promueve la autonomía, sugiere caminos y transmite principios; de esta forma contribuye a la formación de personas libres, autónomas y responsables.

4 Creemos que la comunidad educativa es componente medular en la construcción de la persona y la transmisión de los valores. La fraternidad y el sentido de comunidad son el mayor y mejor aporte de la pedagogía lasallista a los procesos educativos. Esta fraternidad potencia el crecimiento armónico de las personas, ayuda a encontrar sentido a la vida, posibilita la creación de lazos afectivos y solidarios, comunica seguridad y respeta las diferencias. Además, ayuda a la construcción de sueños comunes y compromisos transformadores.

5 Creemos que nuestra Asociación lasallista es un don de Dios al mundo y un medio extraordinario para continuar el legado recibido de nuestra herencia viva tricentenaria. Nuestra asociación se expresa también en redes de comunidades educativas que se dejan impresionar por las realidades de los educandos. Hermanos y Seglares comprometidos en la misión educativa, somos la expresión actual del plan de Dios, y, por tanto, respondemos juntos y por asociación, a las necesidades de la niñez y juventud de los pueblos.

6 Creemos que la educación hace posible la búsqueda y transmisión de la verdad. Tenemos una mirada positiva sobre la capacidad de los jóvenes de apasionarse por ella. Todas nuestras instituciones comparten ese optimismo constantemente alimentado por la convicción fundamental de que la indagación, a través de las distintas disciplinas, nos descubre diferentes saberes complementarios, y que todos apuntan hacia el conocimiento de una verdad trascendente que nos elude y, al mismo tiempo, nos atrae irresistiblemente.

7 Creemos que la educación es un recurso fundamental, poderoso y eficiente para el cuidado de la Tierra y la defensa del hábitat donde la vida pueda florecer y sostenerse. Nuestra propuesta educativa tiene que ser motor real del compromiso con una ecología integral para impugnar, con paradigmas alternativos, el consumismo depredador, la tiranía tecnocrática, los estilos de vida incoherentes con el desarrollo humano e integral. Sabemos que cooperamos a este tipo de desarrollo si aseguramos que sea socialmente participativo, culturalmente apropiado, técnicamente limpio, ecológicamente compatible, económicamente equitativo, políticamente impactante, éticamente responsable y espiritualmente significativo.

8 Creemos en la capacidad transformadora de la educación. La educación es la intervención más importante para la formación del ser humano en la medida que permite la comunicación de valores, la aprehensión del conocimiento, la construcción de redes humanas, la formulación de sueños y la transmisión de un nuevo paradigma acerca del ser humano, la sociedad, la vida y la relación con la naturaleza. La educación construye equidad en la medida que genera oportunidades para el desarrollo personal, comunitario y social, al tiempo que dignifica las personas y transforma las sociedades.

9 Creemos que la educación lasallista es una expresión del humanismo cristiano. Nuestra propuesta educativa es una expresión del humanismo porque su objetivo es la formación integral. Consistentemente, en esta propuesta, el desarrollo intelectual, el desarrollo de la fe, la aprehensión de la ciencia, y la vivencia de los valores, no son entendidas como dimensiones aisladas, sino como dimensiones que se implican y se retroalimentan mutuamente. Por tanto, el objetivo de la educación lasallista es formar personas de fe madura y robusta, con criterios éticos claros, que ejercen liderazgo a través del servicio y comprometidas a trabajar por el bien común y la construcción de sociedades más justas y promotoras de la paz.

10 Creemos en la fuerza evangelizadora de la escuela. La propuesta educativa lasallista se alimenta de los valores más genuinos del Evangelio, tales como el respeto por las personas, el amor al prójimo, la misericordia y la compasión, la libertad y la responsabilidad, la justicia y la equidad, el cuidado de la vida y la naturaleza. Creemos, además, que la presencia del amor de Dios en cada hombre y mujer manifiesta que la vida es sagrada y la paz es el bien mayor de nuestra convivencia.

11 Creemos que las realidades actuales demandan asumir riesgos y ser creativos. La escuela siempre debe actualizarse, ser capaz de rehacerse y responder a las necesidades de la niñez y la juventud. Por lo mismo, nuevos proyectos educativos deben nacer y seguramente otros deben morir. Nuestros pueblos nos urgen a mirar las zonas rurales, a los grupos indígenas, a los migrantes, a los cinturones de pobreza de las megalópolis, a las fronteras de la deshumanización, para responder creativamente a sus necesidades específicas y apremiantes.

12 Creemos que otro mundo es posible y que la educación es una fuerza fundamental para construirlo. Nuestra perspectiva educadora ambiciona construir sociedades donde sea posible la paz, la equidad, la justicia social, la participación ciudadana, la construcción de sueños comunes, y el respeto a la libertad y a la diferencia. Hacemos visible nuestro compromiso con una sociedad más democrática y más justa, así como nuestra opción por el

desarrollo humano integral y sostenible que beneficie a todos. Educar para la paz es educar para la justicia y la solidaridad.

Con la mirada puesta en Dios, nuestra fe en la bondad del ser humano y nuestro compromiso con la niñez y la juventud, avanzamos hacia los horizontes demandantes y fascinantes de este siglo XXI. La convicción de que un mundo mejor es posible nos mueve, la pasión por la humanidad nos congrega, y la esperanza nos alienta en el camino.

“Indivisa Manent”

NOTA: Otros talleres pueden armarse en base a los Materiales expuestos más arriba, y dependiendo del nivel a atender-



Anexo 2: Instrumentos

2.1. Cuestionario de Pedagogía de San Juan Bautista La salle”

Estimados Maestros Lasallistas:

Como parte de nuestro compromiso constante con la calidad educativa, hemos emprendido un proyecto de investigación con el objetivo de conocer en qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con su compromiso laboral. Por ello te pedimos que contestes el presente cuestionario con apertura y sinceridad. Agradecemos fraternalmente vuestro apoyo.

I. Datos generales: Marque con (X)

Género: M () F ()

Edad: menos de 30 años () 30-39 años () 40-49 años () 50 a más años ()

Área de trabajo:

4. Centro de Educación Básica Especial (CEBE) () Inicial () Primaria ()

Secundaria ()

Escuela pedagógica ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo que labora en la institución educativa (años o meses):

II. Instrumento “Pedagogía de San Juan Bautista La Salle”

Las siguientes preguntas se refieren a la Pedagogía de San Juan Bautista de la Salle de los docentes en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida sobre su pedagogía, luego escriba el número al costado de cada premisa que mejor le represente, de acuerdo a la escala siguiente (de 1 a 7).

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas, se les agradece por su valioso aporte y se garantiza la confidencialidad de su información. Muchas gracias.

DIMENSIÓN 1: EDUCACIÓN TRASCENDENTE POR EL ESPÍRITU DE FE

Don gratuito de Dios

1. _____ En mi trabajo se fomenta la gratitud hacia Dios por la oportunidad de recibir una educación gratuita.

Dignidad humana

2. _____ En mi trabajo se fomenta un ambiente inclusivo y respetuoso en el que se valoran la igualdad y la diversidad brindando oportunidades de participación a todos.

Características culturales

3. _____ En mi trabajo se incorporan en el currículo elementos de la cultura local y regional, así como se organizan eventos y actividades que celebran la diversidad cultural.

Acontecimientos

4. _____ En mi trabajo se fomenta el compromiso social y la conciencia cívica vinculando los temas académicos con la realidad social y los desafíos del mundo actual.

Interioridad

5. _____ Mi trabajo impulsa la educación emocional y el desarrollo de la espiritualidad mediante momentos de silencio y meditación.

Inteligencia

6. _____ En mi trabajo se fomentan el pensamiento crítico, el razonamiento lógico, la creatividad y la resolución de problemas.

Encuentro con Jesucristo

7. _____ En mi institución el currículo integra los valores evangélicos y las prácticas educativas, así como ofrece espacios de oración y celebración litúrgica.

Compromiso con la sociedad

8 _____ En mi trabajo se fomentan proyectos de servicio comunitario y se desarrollan programas de educación en ciudadanía y justicia social.

Integración

9 _____ En mi trabajo se diseñan proyectos educativos interdisciplinarios desde diferentes perspectivas relacionando el aprendizaje con la vida diaria de los estudiantes.

Equilibrio personal

10 _____ En mi trabajo se fomenta la práctica de actividades físicas, deportivas y artísticas para promover el bienestar físico y emocional.

Conciencia Ambiental

11 _____ En mi trabajo se promueven la educación ambiental y el cuidado de la naturaleza implementando diferentes programas.

Educación de la libertad

12 _____ En mi trabajo se enseña el respeto a los derechos y libertades tanto individuales como colectivas y se reflexiona sobre la responsabilidad moral.

DIMENSIÓN 2: EDUCACIÓN CON VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS BASADOS EN LA FRATERNIDAD

Espíritu comunitario

13 _____ En mi trabajo se promueven celebraciones comunitarias, actividades y proyectos en equipo que fortalecen la fraternidad, la colaboración y la reflexión.

Clima de relaciones fraternas

14 _____ En mi trabajo se promueven la comunicación abierta y la escucha activa entre los miembros de la comunidad lo que fortalece el respeto mutuo y la empatía.

Tolerancia

15 _____ En mi trabajo se organizan actividades y proyectos que celebran y respetan la diversidad cultural y las diferentes opiniones

Respeto a las personas

16 _____ En mi trabajo se establecen normas y políticas que promueven el respeto y la igualdad de trato para todos.

Testimonio

17 _____ En mi trabajo se da testimonio de la vivencia de valores y principios a través de acciones diarias.

Práctica de la justicia social

18 _____ En mi trabajo se implementan proyectos y acciones solidarias que abordan problemáticas sociales como la injusticia y las desigualdades.

Escuela inclusiva

19 _____ En mi trabajo se sensibiliza a la comunidad sobre la importancia de la inclusión para garantizar la participación de todos los estudiantes.

Educación intercultural

20 _____ En mi trabajo se integran contenidos y actividades que promueven el conocimiento, respeto y aprecio por diferentes culturas.

Formación de la autonomía

21 _____ En mi trabajo se brindan espacios de participación y toma de decisiones en la vida escolar.

Visión iglesia-comunidad

22 _____ En mi trabajo se integran los valores cristianos en el currículo, así como se promueve la vivencia y celebración de la fe.

DIMENSIÓN 3: SERVICIO EDUCATIVO DE CALIDAD BASADOS EN EL CELO ARDIENTE

Formación para la excelencia

23 _____ En mi trabajo se ofrecen programas académicos rigurosos, así como oportunidades para desarrollar habilidades extracurriculares y talentos individuales.

Educación preventiva

24 _____ En mi trabajo se implementan programas de orientación y apoyo emocional para prevenir problemas como el acoso escolar o la desmotivación.

Tocar corazones

25 _____ En mi trabajo se promueven actividades de servicio comunitario y reflexión que susciten la empatía y la solidaridad.

Mover corazones

26 _____ En mi trabajo se organizan actividades y proyectos que despiertan la curiosidad, el interés y la pasión por el aprendizaje, así como el servicio a la comunidad.

Apertura a las innovaciones

27 _____ En mi trabajo se promueven la capacitación y actualización docente en: metodologías educativas, uso de tecnología y recursos digitales en el proceso de enseñanza- aprendizaje

Capacidades fundamentales

28 _____ En mi trabajo se incorporan actividades de debate, expresión oral y escrita, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Inserción en el mundo laboral

29 _____ En mi trabajo se ofrecen oportunidades de prácticas profesionales y pasantías, así como orientación vocacional y actividades para el desarrollo de habilidades para el empleo.

Ambiente de trabajo

30 _____ En mi trabajo se fomenta la colaboración y el respeto mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa,

Espíritu crítico

31 _____ En mi trabajo se estimula la investigación, la discusión y el análisis crítico desde diferentes perspectivas sobre temas diversos.

Formación política

32 _____ En mi trabajo se promueve el conocimiento de los derechos y responsabilidades ciudadanas y se organizan debates en temas de actualidad y realidad nacional.

Habilidades comunicativas

33 _____ En mi trabajo se ofrecen, como parte del proceso educativo, cursos y talleres de expresión oral y escrita, presentaciones públicas y debates.

Gratuidad

34 _____ En mi trabajo se ofrecen becas y ayuda económica, así como programas de inclusión que aseguren la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

¡Muchas gracias por su colaboración!

2.2. Cuestionario de compromiso laboral

Estimados Maestros Lasallistas:

Como parte de nuestro compromiso constante con la calidad educativa, hemos emprendido un proyecto de investigación con el objetivo de conocer en qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con su compromiso laboral. Por ello te pedimos que contestes el presente cuestionario con apertura y sinceridad. Agradecemos fraternalmente vuestro apoyo.

I. Datos generales: Marque con (X)

Género: M () F ()

Edad: menos de 30 años () 30-39 años () 40-49 años () 50 a más años ()

Área de trabajo:

4. Centro de Educación Básica Especial (CEBE) () Inicial () Primaria ()

Secundaria ()

Escuela pedagógica ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo que labora en la institución educativa (años o meses):

II. Instrumento “compromiso laboral”

Las siguientes preguntas se refieren al compromiso laboral de los docentes en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida sobre su pedagogía, luego escriba el número al costado de cada premisa que mejor le represente, de acuerdo a la escala siguiente (de 1 a 7).

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

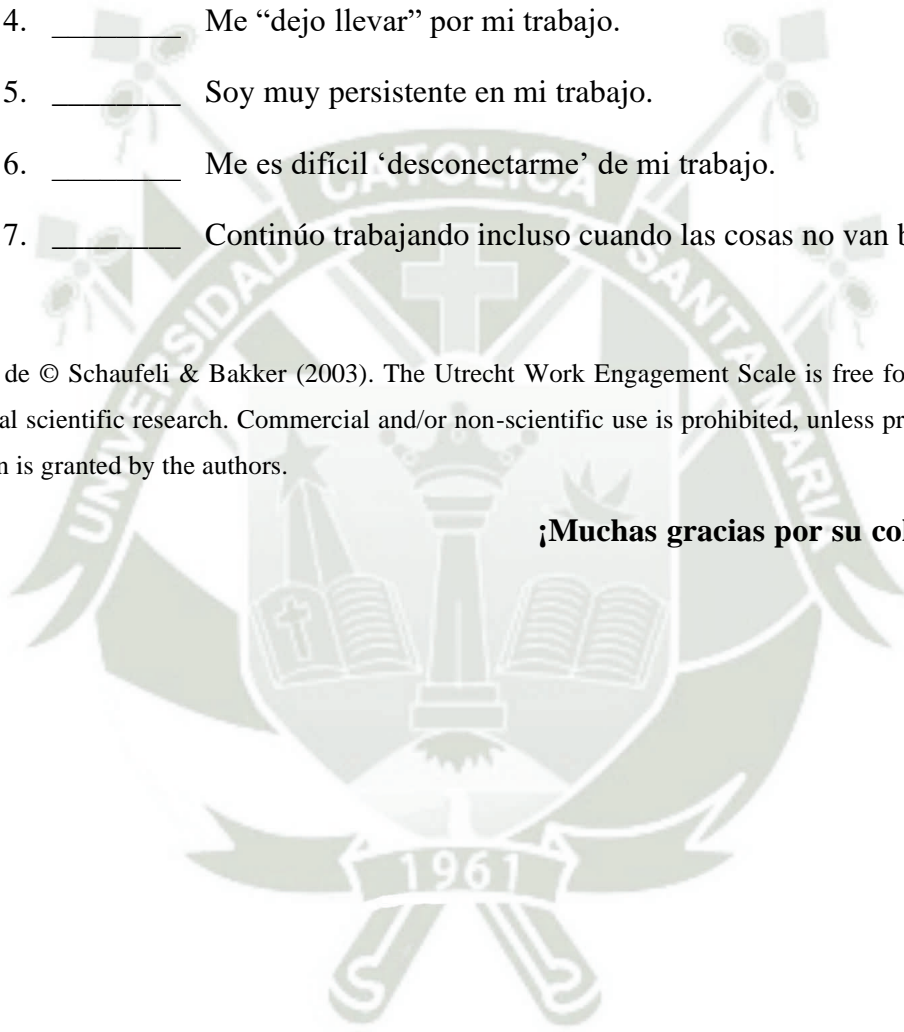
Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas, se les agradece por su valioso aporte y se garantiza la confidencialidad de su información. Muchas gracias.

- _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
- _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- _____ Cuando estoy trabajando, el tiempo vuela.
- _____ En mi trabajo me siento, fuerte y vigoroso.
- _____ Mi trabajo me entusiasma.
- _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
- _____ Mi trabajo me inspira.
- _____ Tengo ganas de ir a trabajar cuando me levanto por las mañanas.

9. _____ Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.
10. _____ Estoy orgulloso (a) del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. _____ Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien.

Adaptado de © Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

¡Muchas gracias por su colaboración!



Anexo 3 Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. Información General

I.1. **Apellidos y nombres del experto:**

Nora María Palomino Casanova

I.2. **Grado académico:**

Magister en educación con mención en gestión educativa

I.3. **Cargo e institución donde labora:**

Docente y Directora del colegio La Salle de Lima. (Jubilada 2022)

I.4. **Título de la Investigación:**

"Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle – Abancay"

I.5. **Autor del Instrumento:**

Elaboración propia

I.6. **Maestría / Mención:**

Maestría en Educación Superior

I.7. **Nombre del instrumento:**

Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle

Instrumento:

Cuestionario: () Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento:

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado					94
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					93
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					95
4	Organización	Muestra una organización lógica					95
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad				80	

6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					98
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					98
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					97
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					99
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					97
Sub total						80.00	96.22
Total promedio							88.11 %

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (88.11 x 0.20): 17.62

Valoración cualitativa: Excelente

II. Opinión de Experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Lima, 20 de mayo de 2023


Firma

N° de DNI:
N° de celular:

06630784
997 505 077

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Información General

- I.1. **Apellidos y nombres del experto:**
Nora María Palomino Casanova
- I.2. **Grado académico:**
Magister en Educación con mención en Gestión Educativa
- I.3. **Cargo e institución donde labora:**
Docente y Directora del colegio La Salle de Lima. Actualmente jubilada (2022)
- I.4. **Título de la Investigación:**
"Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle – Abancay"
- I.5. **Autor del Instrumento:**
Adaptado de © Schaufeli & Bakker (2003)
- I.6. **Maestría / Mención:**
Maestría en Educación Superior
- I.7. **Nombre del instrumento:**
Compromiso Laboral

Instrumento:

Cuestionario: () Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento:

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado					92
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					91
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					90

4	Organización	Muestra una organización lógica				80		
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					95	
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					98	
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					98	
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					98	
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					97	
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					97	
Sub total						80.00	95.11	
Total promedio								87.55 %

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (87.55 x 0.20): 17.51

Valoración cualitativa: Excelente


II. Opinión de Experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Lima, 20 de mayo de 2023


Firma

N° de DNI:
N° de celular:

06630784
997 505 077

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. Información General

I.1. Apellidos y nombres del experto:

Henry Óscar Paredes Zúñiga

I.2. Grado académico:

Mg. Lidership in Education (Magister en Liderazgo Educativo)

I.3. Cargo e institución donde labora:

Director del colegio La Salle de Lima

I.4. Título de la Investigación:

"Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle – Abancay"

I.5. Autor del Instrumento:

Elaboración propia

I.6. Maestría / Mención:

Maestría en Educación Superior

I.7. Nombre del instrumento:

Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle

Instrumento:

Cuestionario: () Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento:

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado					90
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					95
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				80	

4	Organización	Muestra una organización lógica					98
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					97
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					98
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					98
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					98
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					97
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					98
Sub total						80.00	96.56
Total promedio							88.28 %

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (88.28 x 0.20): 17.65

Valoración cualitativa: Excelente

II. Opinión de Experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Lima, 29 de mayo de 2023



Henry Oscar Parides Zúñiga
 HNO. HENRY OSCAR PAREDES ZÚÑIGA
 DIRECTOR
 Firma

N° de DNI: 07536157
 N° de celular: 958 96 599

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. Información General

I.1. Apellidos y nombres del experto:

Henry Oscar Paredes Zúñiga

I.2. Grado académico:

Mg. Leadership in Education) Migister en Liderazgo Educativo

I.3. Cargo e institución donde labora:

Director del colegio La Salle de Lima

I.4. Título de la Investigación:

"Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle – Abancay"

I.5. Autor del Instrumento:

Adaptado de © Schaufeli & Bakker (2003)

I.6. Maestría / Mención:

Maestría en Educación Superior

I.7. Nombre del instrumento:

Compromiso Laboral

Instrumento:

Cuestionario: (**X**) Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento:

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado					90
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					90
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				80	
4	Organización	Muestra una organización lógica					96

5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					97
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					96
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					98
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					96
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					94
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					94
Sub total						80.00	94.55
Total promedio							87.27 %

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (87.27 x 0.20): 17.45

Valoración cualitativa: Excelente

II. Opinión de Experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Lima, 29 de mayo de 2023



Henry Oscar Paredes Zúñiga
 HNO. HENRY OSCAR PAREDES ZÚÑIGA
 DIRECTOR
Firma

N° de DNI:

07536157

N° de celular:

958 962 599

Ficha de validación de instrumento

I. Información general

I.1. Apellidos y nombres del experto:

IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO

I.2. Grado académico:

DOCTOR

I.3. Cargo e institución donde labora:

DOCENTE FORMADOR

I.4. Título de la Investigación:

Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle - Abancay

I.5. Autor del Instrumento:

Elaboración propia

I.6. Maestría/ Mención:

Maestría en Educación Superior

I.7. Nombre del instrumento:

Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle

Instrumento:

Cuestionario: () Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado				80%	
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					85%
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					85%
4	Organización	Muestra una organización lógica					88%

5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					88%
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					88%
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					85%
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					89%
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					90%
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					90%
Sub total							86.8%
Total promedio							86.8%

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (total x 0.20): 17.36

Valoración cualitativa: EXCELENTE

II. Opinión de experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información.

Procede su aplicación

Debe corregirse

Abancay, 26 de MAYO de 2023


 UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
 DE LA PERU
 DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES
 Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Dr. Marco Antonio Acosta Contreras
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma

Nº de DNI : 31038453
Nº de celular : 977133388

Ficha de validación de instrumento

I. Información general

I.1. Apellidos y nombres del experto:

IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO

I.2. Grado académico:

DOCTOR

I.3. Cargo e institución donde labora:

DOCENTE FORMADOR

I.4. Título de la Investigación:

Pedagogía de San Juan Bautista de La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa La Salle - Abancay

I.5. Autor del Instrumento:

Adaptado de © Schaufeli & Bakker (2003).

I.6. Maestría/ Mención:

Maestría en Educación Superior

I.7. Nombre del instrumento:

Compromiso laboral

Instrumento:

Cuestionario: () Formato de entrevista () Otros ()

1.1 Factores de validación de instrumento

N°	Indicadores	Criterios	Validación				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado					82 %
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					85%
3	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					90%
4	Organización	Muestra una organización lógica					82%

5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					85%
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					85%
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos y científicos					90%
8	Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores					88%
9	Metodología	Responde al propósito del sistema					90%
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					90%
Sub total							86.7%
Total, promedio							86.7%

Indicadores de criterios cualitativos/cuantitativos

Valoración cuantitativa (total x 0.20): 17.34

Valoración cualitativa: EXCELENTE

II. Opinión de experto

Vistos el instrumento señalado en relación con las variables, dimensiones, indicadores, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información.

Procede su aplicación

Debe corregirse

Abancay, 26 de MAYO de 2023



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma

Nº de DNI : 31038453
 Nº de celular : 977133388

Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Pedagogía de San Juan Bautista La Salle y su relación con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa La Salle-Abancay

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	variables Variables Dimensiones Indicadores	
¿En qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?	Conocer en qué medida la pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona con el compromiso laboral en la institución educativa, La Salle-Abancay	La pedagogía de San Juan Bautista La Salle se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	Educación trascendente por el espíritu de la fe	Paradigma: Positivista Ruta o enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental, transversal
¿En qué medida la educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?	Determinar en qué medida la educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	La educación trascendente por el espíritu de la fe se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	VI. Pedagogía de San Juan Bautista La Salle Educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad	Método: Hipotético-deductivo Nivel o alcance: Correlacional Tipo de investigación: Básico
¿En qué medida la educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?	Establecer en qué medida la educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	La educación con valores y principios éticos basados en la Fraternidad se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	Servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente	Población: 60 docentes Técnicas: Revisión documental Encuesta Instrumentos: Fichaje Cuestionario

¿En qué medida el servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay?	Determinar en qué medida el servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	El servicio educativo de calidad basados en el celo ardiente se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa, La Salle-Abancay	V2. Compromiso Laboral	Vigor Dedicación Absorción	1.Energía 2.Fuerza 3.Motivación 4.Voluntad 5.Persistencia 6.Propósito 7.Entusiasmo 8.Inspiración 9.Orgullo 10.Retador 11. Perseverancia 12.Tiempo 13.Atención 14.Felicidad 15.Concentración 16.Pasión 17.Involucramiento
---	--	--	---	--	--

Nota Elaboración Propia



4.1. Base de datos del cuestionario Pedagogía de San Juan Bautista La Salle

ID	V1																																		Promedios			
	D1												D2										D3												PD1	PD2	PD3	PV1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34				
1	7	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	7	7	7	5	6	7	6	7	6	6	7	4	7	6	7	4	6	5	7	4	5	6	4	6,08	6,40	5,42	5,94
2	5	6	5	6	7	6	6	7	5	6	6	5	6	4	5	6	5	6	5	5	4	5	5	5	5	7	5	4	5	7	5	5	4	5	5,83	5,10	5,17	5,38
3	6	6	7	6	7	7	5	5	5	7	4	5	6	5	7	7	6	6	7	6	5	6	3	4	4	4	5	6	2	3	3	3	3	3	5,83	6,10	3,58	5,12
4	5	3	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5,33	5,70	5,83	5,62	
5	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,50	6,00	6,17	6,24	
6	7	7	6	6	5	6	7	7	6	7	6	6	6	5	6	7	6	6	5	6	5	6	4	5	6	6	6	7	7	7	6	6	5	5	6,33	5,80	5,83	6,00
7	5	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6,17	5,60	6,00	5,94	
8	7	7	6	6	7	6	7	6	5	5	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6,17	6,40	6,08	6,21	
9	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00	6,10	6,00	6,03	
10	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5,67	5,80	5,67	5,71	
11	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	5	6	7	5	6	7	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	7	6	5	6	6	6	5	6,25	6,40	5,83	6,15	
12	7	6	5	6	7	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	7	6	5	5	5	5,92	5,60	5,50	5,68	
13	7	5	7	4	6	6	6	7	4	6	6	3	6	4	4	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	5	4	6	7	2	2	5	4	3	5,58	5,20	4,33	5,03
14	7	7	7	6	7	6	7	5	5	6	5	7	7	7	6	7	7	5	7	6	6	4	6	5	7	6	5	5	7	7	7	5	5	4	6,25	6,20	5,75	6,06
15	7	5	6	5	6	6	7	6	6	6	5	5	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	5,83	6,40	5,25	5,79	
16	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	5	6	5	6	6	6	5	6	7	6	6	5	6,25	6,10	5,83	6,06	
17	7	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	6	6	5	6	6	6	4	4	6	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5,17	5,30	4,08	4,82
18	6	5	6	7	7	6	7	5	4	7	5	5	7	5	6	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	4	3	4	4	7	4	4	4	5,83	5,50	4,33	5,21	
19	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	5	6	6	5	7	6	7	6	6	6	4	6,83	6,70	5,92	6,47
20	7	6	6	6	6	7	6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5,58	4,40	4,50	4,85	
21	7	7	7	7	7	4	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	5	7	3	5	6	6	5	5	4	7	6	5	3	3	6,42	6,70	4,83	5,94
22	6	6	6	6	5	6	7	4	6	4	6	6	6	7	6	6	7	5	6	7	5	6	5	4	7	5	6	4	4	5	6	6	3	5,67	6,10	5,08	5,59	
23	6	7	6	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6,17	6,20	6,33	6,24	
24	6	6	7	7	7	7	6	6	6		7	6	7	7	7	6	6	7	6	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6,45	6,40	7,00	6,64	
25	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	7	6	6	6	5	5	5	7	6,25	5,90	5,75	5,97
26	6	7	7	7	5	6	6	6	5	3	3	3	7	6	7	6	6	6	6	7	5	6	5	5	7	7	5	6	6	6	6	5	5	6	5,33	6,20	5,75	5,74
27	5	5	5	6	6	6	6	5	4	6	7	6	6	6	5	7	6	5	5	6	5	6	3	4	4	5	3	5	3	7	5	5	4	5	5,58	5,70	4,42	5,21
28	7	6	7	6	7	6	7	6	6	5	5	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	5	4	6	6	7	6	6	6	4	5	5	7	6,17	6,40	5,58	6,03
29	5	7	7	7	5	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	5	5	6	7	7	5	7	6	6	7	6	5	7	6,33	6,50	6,33	6,38	
30	4	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5,33	5,60	5,58	5,50	
31	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,58	6,70	6,08	6,44
32	7	6	7	5	5	6	5	5	6	7	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	6	4	4	3	5,92	5,10	4,50	5,18
33	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	5	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6,42	6,70	6,33	6,47	
34	7	6	7	5	5	6	5	6	6	7	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6	4	4	3	6,00	5,60	4,67	5,41
35	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6,58	6,60	6,25	6,47	

36	6	6	7	7	5	5	5	5	5	5	4	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5,50	5,30	3,42	4,71	
37	5	6	7	6	5	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	7	4	5	7	5,92	6,00	5,92	5,94	
38	6	6	6	5	4	6	5	3	5	3	5	6	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	6	5	6	4	2	4	3	2	4	5	5,00	4,20	4,08	4,44	
39	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5,83	5,70	5,83	5,79		
40	6	6	6	7	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	7	6	5	6	6	5	5	6	5,75	6,00	5,58	5,76	
41	7	7	7	7	6	7	6	4	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	3	3	5	3	6	7	3	7	3	4	2	3	6,50	6,70	4,08	5,71	
42	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00	6,00	6,00	6,00	
43	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	4	7	7	4	7	4	7	4	4	6	6,92	6,90	5,50	6,41		
44	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6,33	6,80	6,25	6,44	
45	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6,25	6,00	5,58	5,94	
46	6	6	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	6	5	4	5	5	5	5	5	6	7	6	4	6	5	5	5	4	4	4	4	5	6	5,25	5,30	5,00	5,18	
47	7	6	6	6	6	6	6	5	5	7	7	7	6	6	7	7	6	6	7	6	4	6	6	4	6	6	5	5	7	7	5	6	5	6,17	6,20	5,67	6,00		
48	6	7	7	6	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	6	6,42	6,50	6,42	6,44	
49	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	5	5	5	4	6	5	4	5	5	5,67	5,90	5,25	5,59
50	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,92	6,10	5,00	5,65	
51	6	6	5	6	7	6	7	6	6	6	5	7	7	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	7	6	5	6	4	5	5	5	6,08	6,00	5,50	5,85	
52	6	6	7	6	6	7	6	6	5	5	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6,08	5,70	5,33	5,71	
53	7	6	7	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6,00	6,00	5,67	5,88	
54	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6,83	6,70	6,33	6,62	
55	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	7	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5,67	5,80	5,25	5,56	
56	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	4	5,00	5,20	5,33	5,18	
57	6	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5,42	5,60	5,25	5,41	
58	7	7	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6,42	6,00	5,67	6,03	
59	5	7	7	5	6	7	7	6	7	5	6	6	5	5	7	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	3	6	6	5	5	4	6,17	5,80	5,17	5,71	
60	5	6	6	5	5	4	5	6	6	7	6	7	5	6	6	7	5	5	6	5	4	6	5	6	6	5	4	4	5	6	5	6	4	4	5,67	5,50	5,00	5,38	
61	7	7	4	6	5	6	6	6	6	6	7	7	3	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	5	6,08	6,10	6,50	6,24	
62	6	7	7	7	6	6	5	5	5	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6,08	6,70	6,00	6,24	
63	6	7	7	7	6	6	5	5	5	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6,08	6,70	6,00	6,24	
64	6	6	5	4	6	6	6	6	7	5	6	6	6	5	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	5,75	5,90	6,00	5,88	
65	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5,25	5,00	4,25	4,82		
66	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5,67	5,80	5,33	5,59	
67	7	6	6	6	7	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6,00	5,90	6,17	6,03		
68	7	6	6	5	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	7	7	6	6	7	7	7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6,00	6,30	3,92	5,35		
69	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6,83	6,60	6,17	6,53	
70	6	6	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6,50	5,90	6,25	6,24	
71	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	4	6	7	6	6,33	6,00	6,17	6,18		
72	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	5	4	6	5	4	6	6	6	6	4	3	4	6	6	4	6	6	4	4	4	5,67	5,20	4,75	5,21		
73	5	5	4	4	5	4	6	6	6	5	4	5	6	6	6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	6	6	6	5	7	5	6	6	6	4,92	5,20	5,75	5,29		
74	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6,83	6,90	7,00	6,91		
75	6	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6,25	6,30	6,08	6,21		
76	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6,92	6,60	6,58	6,71		
77	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	5	7	6	7	7	6	6	7	7	6	5	6,92	6,70	6,33	6,65		

78	7	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6,50	6,80	6,75	6,68			
79	3	5	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	4	6	7	6	6	6	6	7	3	6	7	6	5,92	6,20	6,00	6,03		
80	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6,83	6,80	6,67	6,76			
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	5	5	5	5	5,00	5,10	4,92	5,00	
82	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	4	5	5	4	4	6	6	5	5	4	4	4	5	6	4	4	4	4	5,42	4,90	4,58	4,97	
83	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5,58	5,30	6,00	5,65
84	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6,92	6,80	6,58	6,76	



4.2. Base de datos del cuestionario compromiso organizacional

ID	V2																	Promedios			
	D4					D5						D6						PD4	PD5	PD6	PV2
	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51				
1	7	7	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	6	6	6	5	6	6,60	6,67	5,83	6,35
2	5	4	6	4	4	5	5	3	3	6	6	3	7	5	5	4	7	4,60	4,67	5,17	4,82
3	5	4	7	6	6	6	6	7	6	6	2	2	7	7	6	5	6	5,60	5,50	5,50	5,53
4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7,00	7,00	6,67	6,88
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	5	6	5	6	5,80	6,17	5,83	5,94
6	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7	6	5	6	6	7	5	6	5,60	6,33	5,83	5,94
7	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5,60	5,83	5,67	5,71
8	7	7	7	6	6	2	7	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6,60	5,67	6,50	6,24
9	6	7	6	7	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6,40	5,33	5,83	5,82
10	6	5	4	6	7	4	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5,60	5,50	5,50	5,53
11	5	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	7	7	7	5,80	6,33	6,50	6,24
12	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6,20	7,00	6,67	6,65
13	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	5	7	7	4	7	6	7	6,60	6,33	6,33	6,41
14	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6,60	6,83	6,67	6,71
15	5	6	7	6	6	5	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	6,00	6,17	5,83	6,00
16	7	6	7	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6,60	6,50	6,33	6,47
17	6	6	7	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6,20	5,67	5,83	5,88
18	7	6	7	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6,60	6,67	6,50	6,59
19	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6,80	6,83	6,67	6,76
20	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6,40	7,00	6,67	6,71
21	5	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	5	7	5	6	5	7	6,40	6,67	5,83	6,29
22	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6,20	6,00	5,83	6,00
23	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	5	6	7	7	6	6	6,20	5,83	6,17	6,06
24	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7,00	6,83	7,00	6,94
25	6	7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	6	6	6,60	6,33	6,50	6,47
26	6	6	7	5	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6,20	6,67	6,33	6,41
27	6	6	7	6	6	5	6	6	6	7	6	7	5	6	6	5	4	6,20	6,00	5,50	5,88
28	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6,80	7,00	6,67	6,82
29	5	7	7	6	7	6	6	5	7	5	6	7	7	6	6	6	7	6,40	5,83	6,50	6,24
30	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	6	4	5	4	4	5	6	5,40	5,50	4,67	5,18
31	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6,40	6,67	6,17	6,41
32	6	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5,60	6,17	5,67	5,82
33	6	7	7	6	7	4	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6,60	6,00	6,00	6,18
34	6	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5,60	6,17	5,67	5,82
35	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6,20	6,67	6,50	6,47
36	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5,80	6,00	5,67	5,82
37	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6,40	6,50	6,33	6,41
38	7	7	5	6	6	5	6	7	5	6	7	5	6	6	5	5	6	6,20	6,00	5,50	5,88
39	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	4	7	7	6	6	7	7,00	7,00	6,17	6,71
40	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7,00	6,67	6,67	6,76
41	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7,00	6,83	6,67	6,82
42	6	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6,40	6,50	6,17	6,35
43	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7,00	6,67	7,00	6,88
44	7	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6,80	6,50	6,33	6,53
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00	6,00	6,00	6,00
46	6	6	6	6	7	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7	7	4	6,20	5,67	6,17	6,00
47	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	5	7	6	6	6	6	6,60	6,67	6,00	6,41
48	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6,60	6,83	6,17	6,53
49	7	7	6	6	7	5	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	4	6,60	6,50	5,67	6,24
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00	6,00	6,00	6,00
51	7	6	7	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6	5	6	6,80	6,33	6,00	6,35
52	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	7	7	5	6	6,20	6,67	6,17	6,35
53	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7,00	6,67	6,33	6,65
54	6	7	7	6	7	5	7	7	7	7	7	5	6	5	6	4	3	6,60	6,67	4,83	6,00
55	6	6	5	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5,80	5,17	5,83	5,59
56	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5,80	5,83	5,50	5,71
57	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5,60	5,67	5,33	5,53

58	6	6	6	6	6	2	7	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6,00	5,50	5,67	5,71
59	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6,20	6,33	6,33	6,29
60	6	6	6	5	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	5,80	6,33	6,33	6,18
61	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7,00	6,83	6,50	6,76
62	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6,80	7,00	6,67	6,82
63	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6,80	7,00	6,67	6,82
64	6	6	7	6	6	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	4	6,20	6,00	5,83	6,00
65	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	5	2	5,80	5,83	4,67	5,41
66	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1,20	1,17	1,67	1,35
67	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6,20	6,50	6,33	6,35
68	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6,40	6,67	6,50	6,53
69	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00	6,00	6,00	6,00
70	6	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	6,40	6,67	6,83	6,65
71	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6,80	6,67	6,67	6,71
72	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5,40	5,83	5,83	5,71
73	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6,80	6,83	6,83	6,82
74	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7,00	7,00	7,00	7,00
75	6	6	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	6,40	6,50	6,17	6,35
76	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	7,00	6,67	6,33	6,65
77	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	6,60	6,50	6,83	6,65
78	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6,60	7,00	7,00	6,88
79	6	6	7	4	3	7	7	7	7	6	6	6	6	3	6	6	7	5,20	6,67	5,67	5,88
80	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7,00	7,00	6,67	6,88
81	6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5,00	4,67	5,00	4,88	
82	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5,60	5,83	5,50	5,65
83	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5,20	5,67	5,00	5,29
84	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	6,80	6,67	6,83	6,76



Ficha Sunedu

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIVERA MUÑOZ FALCONI, JORGE ARTURO --	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/06/1981 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
RIVERA MUÑOZ FALCONI, JORGE ARTURO --	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS Fecha de diploma: 11/06/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
RIVERA MUÑOZ FALCONI, JORGE ARTURO DNI 31027012	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS Fecha de diploma: 11/06/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
RIVERA MUÑOZ FALCONI, JORGE ARTURO DNI 31027012	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
RIVERA MUÑOZ FALCONI, JORGE ARTURO DNI 31027012	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: CIENCIAS CIENCIAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 600 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Fuente. <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Ficha CTI vitae

Ficha CTI Vitae



*Gracias
Año. Jorge*

RIVERA MUÑOZ FALCONI JORGE ARTURO

Director General de la EESPP LA SALLE de Abancay,

Fecha de última actualización: 12-10-2022

ORCID
ID 0000-0003-0688-3943