



**CONCIENCIA SITUACIONAL Y EL APRENDIZAJE CRÍTICO EN SITUACIONES
LABORALES EN LA ACADEMIA INCONSCIENTE CIENTÍFICO Y SOCIAL
COMUNA LA SERENA, REGIÓN DE COQUIMBO, 2025**

Autores:

José Miguel Egaña Arriagada

Tamara Daniela Venegas Montecinos

Tutoras:

Dra. Marlenis Martínez Fuentes

Dra. Amely Vivas Escalante

Santiago de Chile, 2026

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza y la claridad necesarias para avanzar en este camino. A mi esposo, José Ignacio Castillo, y a mi mamá, Verónica Montecinos Castillo, por su apoyo constante, su paciencia y por ayudarme a equilibrar mis estudios mientras cuidábamos a mi hijo Mateo, cuya llegada prematura hizo este proceso más desafiante, pero también profundamente motivador.

Decidí estudiar la Licenciatura en Educación sin imaginar lo difícil que sería compatibilizar la maternidad con la vida académica, pero este camino me enseñó que, con perseverancia y apoyo, todo es posible.

Agradezco también a mi compañero de trabajos, José Miguel Egaña, con quien realicé gran parte de las actividades y evaluaciones. Su compromiso y colaboración fueron fundamentales para avanzar y cumplir cada objetivo.

A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este logro.

Tamara Daniela Venegas Montecinos

Agradezco a Dios por mantenerme con buena salud, por el ánimo, por la voluntad y la motivación que me permitieron llegar hasta aquí. A mi madre María Luz, profesora de Castellano, y a mi segunda madre Silvia, por su presencia y apoyo constante. A mi hijo José Miguel, por su paciencia y amor durante mis ausencias; su presencia fue mi mayor impulso. Gracias a las docentes de la **Universidad Miguel de Cervantes** por su excelencia académica y su paciencia, y a mi compañera Tamara Venegas, por su compromiso y profesionalismo para trabajar en equipo.

Esta licenciatura no solo corona un proceso académico, sino que integra años de formación en diversas áreas de la ingeniería civil industrial, minas y eléctrica, el derecho, la psicología y la filosofía. Hoy, con nuevas herramientas, se abren caminos para integrar mis múltiples competencias para compartir, enseñar y contribuir a una educación más consciente y transformadora en la industria y el aula.

José Miguel Egaña Arriagada

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Interrogante principal	5
1.2.2 Interrogante secundaria	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes del estudio	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales	12
2.2 Bases Teóricas	14
2.3 Definición de conceptos	29
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	31

3.1 Enfoque de la investigación	32
3.2 Tipo de investigación	33
3.3 Diseño de la investigación	33
3.4 Población y muestra	34
3.4.1 Población	34
3.4.2 Muestra	35
3.5 Operacionalización de la variable	36
3.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos	37
3.6.1 Validez del instrumento	38
3.7 Análisis y procesamiento de datos	39
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	41
4.1 Descripción del trabajo de campo	41
4.2 Diseño de la presentación de los resultados	42
4.3 Resultados	42
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	69
A. Diseño del Instrumento	69
B. Validez del Instrumento	74

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable, dimensiones e indicadores.	37
Tabla 2. Promedio de la dimensión percepción del entorno de la variable conciencia situacional.	43
Tabla 3. Promedio de la dimensión tensión focalizada de la variable conciencia situacional.	45
Tabla 4. Resumen de las dimensiones de la variable conciencia situacional.	46
Tabla 5. Promedio dimensión reflexión sobre acción de variable aprendizaje crítico situaciones laborales.	48
Tabla 6. Promedio de dimensión toma de decisiones autónomas de variable aprendizaje crítico.	50
Tabla 7. Promedio de la dimensión toma de decisiones autónomas de la variable aprendizaje crítico.	51
Tabla 8. Resumen de las dimensiones de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales.	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Dimensión percepción del entorno.	44
Gráfico 2. Dimensión tensión focalizada.	45
Gráfico 3. Resumen de las dimensiones de la variable conciencia situacional.	47
Gráfico 4. Dimensión reflexión sobre la acción.	48
Gráfico 5. Dimensión toma de decisiones autónomas.	50
Gráfico 6. Dimensión toma de pensamiento crítico.	52
Gráfico 7. Resumen de las dimensiones de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales.	53

RESUMEN

El objetivo de la investigación estuvo centrado en analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en los estudiantes de la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna de La Serena, Región de Coquimbo, 2025. El enfoque de la investigación se enmarcó en lo cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por estudiantes trabajadores que cursaban programas formativos en la institución, seleccionando una muestra no probabilística acorde a los criterios del estudio. La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco alternativas, validado mediante juicio de expertos. Los resultados evidenciaron que los participantes presentaron niveles favorables de conciencia situacional, especialmente en las dimensiones de percepción del entorno y tensión focalizada, aspectos que facilitaron la identificación de riesgos laborales, la atención sostenida y la toma de decisiones oportunas. Asimismo, el aprendizaje crítico mostró un comportamiento positivo, destacando la reflexión sobre la acción, el cuestionamiento de supuestos y la resolución autónoma de problemas laborales. El análisis permitió concluir que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que mayores niveles de conciencia situacional favorecen el desarrollo del aprendizaje crítico en contextos formativos laborales. Esto implica la necesidad de fortalecer estrategias pedagógicas que integren la experiencia laboral real con procesos reflexivos que contribuyan al pensamiento crítico, la autonomía y la comprensión profunda de los desafíos del entorno de trabajo.

Palabras clave: conciencia situacional, aprendizaje crítico, percepción del entorno, toma de decisiones, formación laboral.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los contextos laborales se encuentran sometidos a constantes transformaciones impulsadas por el avance tecnológico, las demandas organizacionales y los cambios sociales que caracterizan al mundo contemporáneo. Estas dinámicas requieren que los trabajadores desarrollen competencias que les permitan desenvolverse de manera eficaz, autónoma y crítica frente a situaciones que suelen presentarse bajo presión, incertidumbre o complejidad. Entre estas competencias, la conciencia situacional adquiere un papel relevante, ya que comprende la capacidad de percibir, interpretar y anticipar elementos del entorno para tomar decisiones oportunas y adecuadas. Cuando los individuos logran identificar riesgos, comprender el contexto y focalizar su atención, es más probable que desarrollen un desempeño laboral consciente, seguro y ajustado a las demandas de la situación.

De igual forma, el aprendizaje crítico constituye un elemento esencial para favorecer la reflexión, el cuestionamiento de supuestos y la construcción de nuevos conocimientos a partir de la experiencia. Este tipo de aprendizaje permite que los trabajadores analicen sus prácticas, comprendan los desafíos del entorno y tomen decisiones fundamentadas, contribuyendo así a un desarrollo profesional integral. Desde esta perspectiva, el aprendizaje crítico promueve la autonomía, el juicio reflexivo y la capacidad de interpretar situaciones desde una mirada contextualizada y ética.

La relación entre conciencia situacional y aprendizaje crítico se vuelve un área de interés significativo, especialmente en instituciones educativas orientadas a la formación de trabajadores adultos. Tal es el caso de la Academia Inconsciente Científico y Social, ubicada en la comuna de La Serena, Región de Coquimbo, donde convergen estudiantes que desempeñan diversos roles laborales y que requieren integrar sus experiencias con procesos formativos que potencien su desempeño en sus respectivos entornos. Comprender cómo se manifiestan estas variables y determinar si existe una relación entre ambas se vuelve relevante para fortalecer estrategias pedagógicas basadas en la experiencia, la reflexión y la toma de decisiones informada.

Tomando en consideración lo anterior, la presente investigación se centra en analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en los estudiantes de la Academia Inconsciente Científico y Social. La relevancia del estudio radica en aportar evidencia empírica sobre variables que influyen directamente en la formación laboral, permitiendo orientar prácticas educativas que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los estudiantes.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un estudio de tipo descriptivo y un diseño no experimental. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, sometido a validación por juicio de expertos. Este instrumento permitió identificar los niveles de conciencia situacional y aprendizaje crítico, así como establecer el grado de relación entre ambas variables.

En ese sentido, el proyecto de investigación se estructura de la siguiente manera: El Capítulo I, denominado El Problema, presenta el planteamiento del problema, la formulación de la pregunta de investigación, los objetivos generales y específicos, y la justificación del estudio. El Capítulo II, correspondiente al *Marco Teórico*, reúne los antecedentes, las bases conceptuales y las definiciones de conciencia situacional y aprendizaje crítico que sustentan la investigación. El Capítulo III, llamado *Marco Metodológico*, describe el enfoque, tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos, así como el proceso de validación.

Finalmente, el Capítulo IV, Análisis de los Resultados, expone los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento, interpretando los datos descriptivos por dimensión, identificando tendencias y estableciendo la relación entre conciencia situacional y aprendizaje crítico. Este capítulo permite comprender de manera concreta el comportamiento de las variables en la población estudiada y sustenta las conclusiones y aportes del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En las últimas décadas, el aprendizaje de las personas adultas en espacios laborales se ha visto desafiado por cambios cada vez más complejos: la automatización, la precarización y la creciente deshumanización del trabajo transforman la forma en que entendemos el empleo. Muchos trabajadores sienten que existe un vacío de sentido entre lo que hacen y lo que saben, y este quiebre no siempre es abordado por las instituciones educativas, que “suelen quedarse ancladas en modelos que no dialogan con la realidad actual” (Ronquillo Murrieta et al., 2024, p. 21). Aún persisten enfoques demasiado técnicos y lineales que dejan de lado aspectos esenciales de la experiencia humana, como la subjetividad, la historia de vida y la capacidad de reflexión crítica. Como afirma Palis (2014), “los principios del aprendizaje de adultos muestran que el diseño debe considerar la experiencia de vida, la motivación y el contexto del sujeto” (p. 3).

A nivel internacional, cada vez más investigadores insisten en la urgencia de superar programas rígidos y estandarizados que poco aportan a enfrentar la complejidad de los contextos laborales. Fenwick (2010) plantea que “el aprendizaje en el lugar de trabajo es un objeto desordenado, múltiples mapas borrosos y hacer la diferencia” (p. 81), mostrando la necesidad de considerar contextos, subjetividades e identidades en la formación de adultos. En la misma línea, Lundgren (2014) sostiene que “la autorreflexión es central en el aprendizaje de adultos, porque permite al sujeto construir y reconstruir su identidad profesional” (p. 226). Todo esto refuerza la idea de que aprender “no es solo repetir contenidos, sino una práctica situada y relacional” (Fenwick, 2010, p. 82) que fortalece la autonomía y la capacidad de transformación de las personas.

En Chile, la realidad no es tan distinta. Sisto (2021) advierte que “la formación laboral sigue dominada por paradigmas técnico-rationales” (p. 45) que valoran la eficiencia y la repetición de tareas, pero se olvidan de la complejidad de cada persona que aprende. Los programas suelen estar desvinculados de la historia de vida de los

trabajadores, de su emocionalidad y de su mundo interno. Como bien recuerdan Ronquillo Murrieta et al. (2024), “la educación significativa requiere articular ciencia, autoconocimiento y transformación social” (p. 21). Sin embargo, este enfoque sigue siendo una deuda pendiente en muchas instituciones formadoras del país.

Frente a esta realidad, se vuelve urgente replantear nuestras propuestas pedagógicas desde una mirada integral, situada y transformadora. Sisto (2021) señala que “es clave reconocer a cada persona como un sujeto completo, con historia, contexto y subjetividad” (p. 48). Experiencias de educación popular en comunidades chilenas confirman que “la combinación entre saber práctico y reflexión crítica fortalece la autonomía” (Farías & Rojas, 2021, p. 12). Aprender no debería entenderse como una simple transmisión de información, sino como “una experiencia viva, relacional y reflexiva” (Muñoz & Vásquez, 2022, p. 60) que permita a cada individuo comprender y transformar su realidad.

Incorporar la conciencia situacional como núcleo de los procesos educativos abre caminos para que las personas resignifiquen sus experiencias laborales y cuestionen estructuras que limitan su desarrollo. Faller (2020) sostiene que “la reflexión en el aprendizaje basado en el trabajo es esencial para la integración de la teoría y la práctica” (p. 25). Esta visión es especialmente útil para diseñar programas formativos que no solo enseñen contenidos técnicos, sino que también acompañen procesos de autoconocimiento y empoderamiento real.

En el ámbito local, la Región de Coquimbo —y en particular La Serena— muestra con claridad estas tensiones. Flores & Muñoz (2023) evidencian que “la formación de adultos sigue centrada en programas cortos, con enfoque operativo que poco considera la conciencia crítica” (p. 15). Sin embargo, también emergen iniciativas valiosas como talleres barriales, espacios de autoformación y proyectos de educación popular, que “han fortalecido la identidad colectiva y la reflexión situacional de los trabajadores” (Rojas, 2022, p. 5). Estas experiencias demuestran que Coquimbo tiene un enorme potencial para construir formas de aprendizaje coherentes con la memoria social, la experiencia de vida y la transformación local.

En la Academia Inconsciente Científico y Social, se observan algunos factores que podrían explicar la desconexión entre el aprendizaje técnico y la vivencia personal de los participantes: (a) la predominancia de un enfoque centrado en la ejecución de tareas y la repetición de contenidos, (b) la escasa integración de los contenidos con las experiencias laborales concretas de los estudiantes, (c) la carga simultánea de obligaciones laborales y formativas, y (d) la limitada disponibilidad de espacios de reflexión y acompañamiento que permitan resignificar la experiencia de aprendizaje. Reconocer estas posibles causas permite orientar futuras propuestas pedagógicas que apunten a una formación más integral, reflexiva y situada, sin desvincular al participante de su contexto y realidad vital.

En síntesis, el problema de investigación surge de una triple desconexión: entre el saber y el hacer, entre la formación técnica y la vivencia subjetiva, y entre la educación formal y la conciencia situacional del sujeto. Esta desconexión —visible a nivel global, nacional y local— limita que las personas adultas puedan vivir su aprendizaje como una práctica de libertad. Por eso, hoy más que nunca se vuelve necesario construir propuestas pedagógicas que superen los modelos tradicionales y reconozcan a cada sujeto como agente activo de transformación personal y social. El desafío es articular teoría, experiencia y conciencia para abrir paso a una nueva forma de aprender que sea profundamente humana y liberadora.

Formulación del problema

Interrogante General

¿Cuál es relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025?

Interrogantes Secundarias

¿Cuál es relación entre la conciencia situacional y la reflexión sobre la acción en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025?

¿Cuál es relación entre la conciencia situacional y la toma de decisiones autónomas en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025?

¿Cuál es relación entre la conciencia situacional y pensamiento crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Objetivos Específicos

Establecer la relación entre la conciencia situacional y la reflexión sobre la acción en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Determinar la relación entre la conciencia situacional y la toma de decisiones autónomas en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Identificar la relación entre la conciencia situacional y pensamiento crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Justificación de la investigación

Se viven tiempos de transición profunda, en los cuales la formación ya no puede limitarse a la simple transmisión de contenidos. Las demandas del presente exigen repensar los procesos educativos desde una mirada más integral, que reconozca la conciencia, el pensamiento crítico y la profundidad del ser humano como ejes centrales. Illeris (2021) afirma que “el aprendizaje de adultos se construye desde la experiencia, la

emoción y la reflexión” (p. 39). Esta investigación se fundamenta en un enfoque transdisciplinario que articula la pedagogía crítica con aportes provenientes de la neuroeducación, la psicología profunda y la filosofía de la conciencia. La elección de este marco responde a la necesidad de superar las limitaciones del paradigma técnico-racional, ampliando la comprensión del aprendizaje más allá de lo puramente cognitivo, para incluir también lo emocional, lo simbólico y lo inconsciente.

Wilber (2022) propone que “la evolución de la conciencia implica integrar niveles prepersonales, personales y transpersonales” (p. 84), planteando una visión integral del desarrollo humano. En sintonía con esto, Obregón (2023) destaca que “la exploración de los complejos inconscientes es fundamental para comprender las decisiones y conductas” (p. 57), retomando el legado de Jung desde una perspectiva educativa. Por su parte, Tononi (2021) describe que “la conciencia es un fenómeno emergente, dinámico y profundamente ligado a la experiencia vivida” (p. 510), lo que sostiene la idea de que el aprendizaje debe ser situado y contextualizado.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación surge de una necesidad urgente: los estudiantes adultos que participan en procesos de formación laboral no solo enfrentan tareas técnicas u operativas, sino también tensiones éticas, desafíos interpersonales y dilemas que requieren conciencia, presencia y capacidad de discernimiento. Farías y Rojas (2021) sostienen que “la formación de adultos demanda metodologías situadas que integren la técnica con la experiencia vital del aprendiz” (p. 236). Por ello, se propone el diseño de estrategias pedagógicas vivenciales, que no se limiten a entregar herramientas funcionales, sino que acompañen genuinos procesos de autoconocimiento y transformación personal. Esta propuesta concibe el aula como un espacio de integración entre vida y aprendizaje, donde cada estudiante pueda reconocerse como sujeto activo, resignificar sus experiencias laborales y actuar con mayor autonomía y sentido.

En cuanto a la justificación metodológica, abordar un fenómeno tan complejo como la conciencia situacional en contextos laborales demanda una aproximación amplia, flexible y profunda. Bermejo, Esteban-Guitart y Coll (2022) explican que “la neuroeducación evidencia que aprender es un proceso multisensorial y contextualizado”

(p. 8). Por esta razón, se opta por un enfoque metodológico mixto, que permita articular lo cuantitativo con lo cualitativo, lo objetivo con lo subjetivo. Este diseño integra herramientas de medición con técnicas como la narrativa, el testimonio y la reflexión personal, para explorar dimensiones del aprendizaje a menudo excluidas en investigaciones tradicionales: las emociones, las intuiciones y las decisiones inconscientes. Rivas-Flores y Sampedro (2021) indican que “la pedagogía de la subjetividad abre nuevas formas para investigar la experiencia educativa” (p. 42). Lejos de reducir la experiencia humana a datos estadísticos, esta metodología reconoce la naturaleza no lineal, sistémica y simbólica del aprendizaje adulto, abriendo caminos hacia una comprensión más rica y situada del fenómeno educativo.

Desde una dimensión social, esta investigación adquiere una relevancia especial en un contexto histórico marcado por la automatización del trabajo, la hiperconectividad y la fragmentación subjetiva. Farías y Rojas (2021) advierten que “el individualismo neoliberal ha debilitado el lazo social y la construcción de comunidad” (p. 240). En este escenario, la educación, en tanto práctica colectiva, no puede concebirse simplemente como una herramienta funcional para adaptarse al mercado laboral, sino como una vía para reconstruir vínculos humanos y promover una ciudadanía consciente y comprometida. Muñoz y Vásquez (2022) destacan que “la conciencia situacional fortalece la capacidad de agencia en contextos locales” (p. 85). Propuestas pedagógicas que integran la conciencia situacional, el pensamiento crítico y el autoconocimiento permiten avanzar hacia comunidades de trabajo más éticas, empáticas y colaborativas.

Este enfoque cobra especial sentido en territorios como La Serena y la Región de Coquimbo, donde confluyen necesidades productivas, sociales y culturales específicas. Flores y Muñoz (2023) plantean que “resignificar la formación laboral requiere vincularla a la historia y al contexto vital de los participantes” (p. 63). En estos contextos, resignificar el aula como un laboratorio de conciencia ciudadana implica no solo enseñar contenidos, sino cultivar el sentido de pertenencia, la responsabilidad comunitaria y las prácticas de escucha activa. Se trata de formar sujetos capaces de liderar procesos transformadores en sus espacios laborales y sociales, promoviendo liderazgos éticos y resilientes, capaces de incidir en el bienestar colectivo. De este modo, esta investigación no solo

impacta en quienes participan directamente en los procesos formativos, sino que también promueve una nueva cultura organizacional, donde el conocimiento se articula con el presente, el contexto y el sentido de comunidad.

En definitiva, esta propuesta busca aportar a la educación del siglo XXI desde una mirada renovada, que integra conciencia, experiencia y transformación, con el fin de formar no solo trabajadores más eficientes, sino seres humanos más conscientes, críticos y comprometidos con su entorno.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

En las últimas décadas, el aprendizaje de las personas adultas en espacios laborales se ha visto desafiado por cambios cada vez más complejos: la automatización, la precarización y la creciente deshumanización del trabajo están transformando profundamente la forma en que entendemos el empleo. Muchos trabajadores y trabajadoras sienten que existe un vacío de sentido entre lo que hacen y lo que saben, y este quiebre no siempre es abordado por las instituciones educativas, que suelen quedarse ancladas en modelos que no dialogan con la realidad actual. Aún persisten enfoques demasiado técnicos y lineales que dejan de lado aspectos esenciales de la experiencia humana, como la subjetividad, la historia de vida y la capacidad de reflexión crítica, elementos clave para un aprendizaje significativo y transformador.

La conciencia situacional, definida por Wiggins et al. (2022) como “la percepción de los elementos en el entorno dentro de un volumen de tiempo y espacio, la comprensión de su significado y la proyección de su estado futuro” (“the perception of the elements in the environment within a volume of time and space, the comprehension of their meaning, and the projection of their status in the near future”) (p. 3), es una competencia fundamental en la formación crítica de profesionales, pues permite integrar información, reflexionar sobre ella y anticipar escenarios que potencian la toma de decisiones informadas y el aprendizaje autónomo.

Mekki et al. (2021) realizaron un estudio experimental con 60 estudiantes de enfermería para evaluar cómo la simulación clínica afecta la retención del conocimiento, la autoconfianza y la conciencia situacional crítica en el manejo de shock séptico. Según estos autores, “la simulación activa facilitó la reflexión crítica y la rápida identificación de señales clínicas, fortaleciendo la toma de decisiones en contextos dinámicos” (p. 104880). Los resultados indicaron mejoras significativas en la retención de conocimiento y reducción de los tiempos de respuesta, concluyendo que la simulación es una

estrategia efectiva para fomentar el aprendizaje crítico situado y la conciencia situacional en la formación de profesionales de salud.

En el ámbito educativo, Chin, Lo y Chai (2023) analizaron el impacto del aprendizaje basado en problemas (PBL) en la mejora de la conciencia situacional y el pensamiento crítico en 80 estudiantes de ingeniería. Con metodología mixta, observaron que “el PBL facilitó que los estudiantes interpretaran información compleja, anticiparan problemas futuros y aplicaran soluciones creativas, incrementando su autonomía y reflexión crítica” (p. 52). Los autores concluyen que las metodologías activas son fundamentales para desarrollar competencias situacionales y críticas en contextos técnicos, aportando un modelo replicable para la formación profesional.

Peters et al. (2022) evaluaron mediante un experimento de campo la mejora de la conciencia situacional y el reconocimiento de riesgos en 120 mineros. Los autores señalaron que “la capacitación basada en simulaciones aumentó significativamente la capacidad de los trabajadores para anticipar riesgos y tomar decisiones seguras” (p. 105525). Además, evidenciaron una reducción de incidentes menores y resaltaron que el aprendizaje experiencial y reflexivo es vital para la seguridad en entornos laborales complejos.

Martínez y López (2023) exploraron cómo la conciencia situacional impacta la toma de decisiones en 50 gerentes de empresas tecnológicas mediante encuestas y entrevistas. Concluyeron que “los gerentes con mayor conciencia situacional adoptan enfoques más reflexivos, anticipan riesgos y gestionan mejor la complejidad organizacional” (p. 682), señalando que esta competencia es clave para la resiliencia y recomienda programas formativos que integren simulaciones y análisis situacional.

En conjunto, estos antecedentes evidencian que la conciencia situacional, cuando se vincula con procesos de aprendizaje crítico y metodologías activas, fortalece la formación profesional en diversos campos. Este enfoque promueve la autonomía, la reflexión profunda y la capacidad para enfrentar contextos dinámicos y complejos, elementos indispensables para una educación situada y transformadora.

Antecedentes Nacionales

En el contexto local, la Academia Inconsciente Científico y Social enfrenta diversos desafíos que reflejan una desconexión entre los enfoques tradicionales de enseñanza-aprendizaje y las nuevas demandas de transformación personal y colectiva. Actualmente, se evidencia una carencia de estrategias pedagógicas que integren el conocimiento científico con el desarrollo de la conciencia, lo cual ha limitado el impacto formativo de sus programas en estudiantes y comunidades. Las principales causas de esta situación se vinculan con la falta de recursos formales de sistematización, una estructura académica emergente sin respaldo institucional tradicional, y la escasa visibilización de su modelo integrador. Como consecuencia, la academia ha tenido dificultades para consolidar su legitimidad en espacios formales de educación superior, limitando la posibilidad de formar alianzas estratégicas con universidades u organismos acreditados. Frente a este diagnóstico, se propone como alternativa la incorporación de procesos evaluativos sistemáticos, la formalización de convenios interinstitucionales y el diseño de un currículo validado por pares académicos, lo que permitiría ampliar su impacto transformador y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

En un estudio reciente llevado a cabo por González et al. (2023), titulado *“Intervenciones grupales breves basadas en mindfulness: revisión sistemática en población adulta”*, se buscó evaluar los efectos de intervenciones breves de atención plena en adultos profesionales y no profesionales, considerando dimensiones emocionales, cognitivas y de bienestar psicosomático. La metodología se basó en revisión sistemática de estudios cuantitativos y cualitativos publicados entre 2017 y 2022, que aplicaban programas de mindfulness de corta duración. Los resultados muestran reducciones significativas de estrés y ansiedad, mejoras en la autorregulación emocional, y mayor claridad cognitiva; además los participantes reportaron una mejor integración de sus emociones y sensaciones corporales en su vida diaria, lo cual favorece aprendizajes más profundos y reflexivos. Este estudio aporta al presente proyecto al validar que programas educativos conscientes pueden conectar efectivamente con adultos profesionales, promoviendo transformación personal y actitud crítica, reforzando la idea de incorporar metodologías de autodescubrimiento e integración emocional como

elementos estructurales del modelo educativo de la Academia Inconsciente Científico y Social.

Desde la región de Antofagasta, Paredes y Araya (2021) investigaron la relación entre conciencia situacional y seguridad laboral en trabajadores mineros. Mediante un estudio cuantitativo con 100 trabajadores y análisis estadístico descriptivo, concluyeron que “la percepción del riesgo, el nivel de atención y una correcta lectura del entorno laboral son factores determinantes para favorecer respuestas autónomas y seguras” (p. 95). Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer las habilidades cognitivas situacionales para la prevención de accidentes y la toma de decisiones responsables, subrayando además que “estas competencias requieren ser desarrolladas mediante estrategias de formación continua, análisis de casos, ejercicios de anticipación y espacios para el diálogo reflexivo” (p. 97).

En el ámbito educativo, Silva (2023) examinó prácticas pedagógicas en instituciones de educación superior chilenas que promueven la reflexión y el autoconocimiento. Con un enfoque mixto y una muestra de 60 docentes y estudiantes, aplicó encuestas y entrevistas para identificar estrategias formativas que potencian el aprendizaje crítico. El estudio afirma que “los proyectos educativos que centran su atención en la reflexión y el autoconocimiento promueven una toma de decisiones más consciente y transformadora” (p. 64), destacando el papel del autoconocimiento como un factor clave para que los futuros profesionales actúen desde una comprensión profunda de su rol y el impacto ético de sus decisiones.

A nivel organizacional, Contreras y Morales (2022) analizaron programas de capacitación en la Región Metropolitana con un diseño cualitativo basado en entrevistas a 25 gestores y participantes. Observaron que “los espacios de diálogo reflexivo fortalecen la motivación y la responsabilidad social de los participantes, generando un impacto positivo en el clima organizacional” (p. 52). El estudio resalta cómo la reflexión colectiva posibilita la construcción colaborativa del conocimiento, fomentando sentido de pertenencia y compromiso ético, y fortaleciendo la toma de decisiones informadas sustentadas en la experiencia compartida.

En conjunto, estos estudios nacionales evidencian un creciente interés por desarrollar entornos educativos y laborales que integren la conciencia situacional, el pensamiento crítico y la reflexión colectiva como ejes fundamentales para un aprendizaje significativo y una praxis profesional comprometida. Esta articulación es coherente con los planteamientos de Kemmis y McTaggart (2013), quienes señalan que “los procesos de reflexión colectiva sobre la práctica profesional son fundamentales para producir cambios tanto en los sujetos como en las estructuras organizacionales” (p.10), promoviendo transformaciones sostenibles en los contextos de formación y trabajo.

Bases Teóricas

Variable independiente: Conciencia Situacional

Puede definirse la conciencia situacional como la facultad que posee un individuo para captar los elementos presentes en su entorno inmediato, interpretar su significado específico dentro del contexto y anticipar su posible evolución futura, con el fin de actuar de manera pertinente y efectiva. Según Smith y Jones (2022), “la conciencia situacional es la capacidad dinámica de percibir, comprender y proyectar información contextual relevante para la toma de decisiones en tiempo real” (p. 15). Este constructo ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología cognitiva y aplicada, especialmente en contextos laborales o de alto rendimiento, donde la capacidad de responder adecuadamente a situaciones cambiantes es fundamental.

Según Hernández et al. (2021), la conciencia situacional se operacionaliza en tres dimensiones clave. La primera dimensión corresponde a la habilidad para captar e identificar información relevante del entorno de manera precisa y oportuna. La segunda incluye los factores del contexto, que consideran “el nivel de presencia del sujeto en la situación, la atención dirigida a estímulos específicos y el reconocimiento de riesgos potenciales” (p. 45). Finalmente, la tercera dimensión es el grado de atención, entendido como “la capacidad de mantener el foco atencional frente a estímulos internos o externos, lo cual impacta directamente en la eficiencia del procesamiento de datos ambientales” (p. 47).

Desde una perspectiva neurocientífica, Gómez y Castillo (2023) sostienen que “la conciencia es un proceso emergente de la integración funcional de múltiples áreas cerebrales, involucrando redes atencionales y de percepción que regulan la toma de decisiones en tiempo real” (p. 78). Esta visión actualizada confirma que la conciencia situacional no se limita al plano cognitivo, sino que está profundamente vinculada a mecanismos neurobiológicos dinámicos y adaptativos. En consecuencia, el desarrollo de esta competencia requiere tanto entrenamiento cognitivo como comprensión de los procesos cerebrales que regulan percepción, atención y toma de decisiones en escenarios reales.

Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable conciencia situacional

Dimensión: Percepción del entorno

La percepción del entorno es una dimensión esencial dentro de la variable conciencia social, dado que se refiere a la capacidad de los individuos para observar e interpretar críticamente su contexto social, cultural y laboral. En la Academia Inconsciente Científico y Social de La Serena, esta competencia es fundamental para el aprendizaje crítico en escenarios reales de trabajo.

Esta dimensión permite identificar los elementos visibles e invisibles del entorno organizacional, como el clima laboral, las relaciones de poder, las dinámicas sociales y los discursos institucionales. Según Binyamin y Galy (2024), “la manera en que los individuos perciben el clima social influye directamente en su compromiso y satisfacción personal dentro del entorno laboral” (p. 112). Por tanto, una percepción clara y crítica del entorno fomenta una participación más activa y consciente en las decisiones colectivas.

Además, la percepción del entorno se relaciona con la conciencia situacional, la cual se compone de la percepción de elementos clave en el ambiente, la comprensión de su significado y la proyección de estados futuros. En esta línea, Martínez et al. (2022) definen la conciencia situacional como “la integración dinámica de la percepción, comprensión y proyección de elementos contextuales para guiar decisiones informadas y éticas en entornos complejos” (p. 59).

Desde la pedagogía crítica, aunque Freire (1970) es un referente clásico, estudios recientes como los de Rodríguez y Salazar (2023) recuperan sus postulados para la educación contemporánea, señalando que “la percepción del entorno no debe ser pasiva, sino orientada a la transformación social, reconociendo la posición del sujeto en las estructuras y actuando con conciencia crítica frente a las problemáticas contextuales” (p. 85). En resumen, desarrollar esta dimensión implica fortalecer la capacidad de observación activa, interpretación crítica y acción transformadora en contextos laborales, promoviendo un aprendizaje significativo y comprometido socialmente.

Indicadores de la dimensión Percepción del entorno

a. Reconocimiento de riesgo

El reconocimiento de riesgo corresponde a la capacidad que tiene el sujeto para identificar, interpretar y anticiparse a situaciones potencialmente perjudiciales dentro del entorno laboral, considerando tanto condiciones materiales como aspectos relacionales, emocionales y éticos. Esta competencia implica observar activamente el entorno de trabajo, detectar señales tempranas de conflictos, sobrecarga, desgaste profesional o climas tensos, y comprender sus posibles consecuencias.

No se trata únicamente de reaccionar ante lo evidente, sino de ejercer una vigilancia crítica y preventiva, orientada al bienestar propio y colectivo. Esta habilidad es particularmente relevante en escenarios educativos y sociales complejos, donde los factores de riesgo no siempre se presentan de forma explícita. Así, el sujeto que desarrolla esta capacidad demuestra una conciencia situada, proactiva y éticamente comprometida.

Según Olvera-Lituma y Ramírez-Rueda (2023), “la percepción temprana del riesgo psicosocial en los equipos de trabajo permite fortalecer la toma de decisiones responsables y disminuir la exposición a situaciones de vulnerabilidad” (p. 59). En consecuencia, este indicador no solo alude a la detección de riesgos, sino también a la forma en que esa percepción se traduce en acciones orientadas a la protección, la colaboración y el cuidado dentro de la comunidad laboral.

b. Factores contextuales

El indicador factores contextuales se refiere a la habilidad del sujeto para reconocer y comprender críticamente los diversos elementos sociales, organizacionales, culturales e históricos que configuran su entorno laboral. Esta competencia no se limita a la identificación superficial de normas o jerarquías, sino que implica una lectura profunda del entramado institucional en el que se inserta la práctica profesional. Incluye la capacidad de interpretar discursos, dinámicas de poder, valores compartidos, relaciones entre actores, condiciones estructurales y el contexto territorial que influye en las decisiones laborales. Este tipo de lectura compleja permite al sujeto posicionarse de manera consciente dentro de la organización, adaptarse estratégicamente y, cuando es necesario, promover cambios reflexivos y sostenibles.

Por su parte, González et al. (2022) afirman que “comprender el contexto institucional no solo permite una mejor toma de decisiones, sino que sitúa éticamente al profesional en relación con su entorno y con los otros” (p. 110). En este sentido, este indicador se vincula directamente con el desarrollo del juicio crítico y el compromiso con una praxis situada, lo cual favorece tanto el aprendizaje significativo como el fortalecimiento del tejido social en los espacios laborales.

Dimensión: Tensión focalizada

La dimensión tensión focalizada corresponde a la capacidad del sujeto para dirigir y sostener su atención hacia estímulos, tareas o situaciones específicas del entorno laboral, incluso cuando se encuentra expuesto a múltiples demandas simultáneas o factores distractores. En contextos institucionales complejos, donde se requiere actuar con rapidez, claridad y responsabilidad, esta dimensión adquiere un valor central, ya que posibilita al sujeto mantener el foco en lo relevante, filtrar información secundaria y ajustar su comportamiento de acuerdo con los objetivos y condiciones de la situación.

La atención focalizada no se limita a un proceso pasivo de concentración, sino que implica una disposición cognitiva y emocional para permanecer presente, procesar activamente la información crítica del entorno y responder con precisión, evitando interpretaciones erróneas o impulsivas.

Este tipo de atención permite al individuo establecer un equilibrio entre la percepción global del entorno y el análisis puntual de elementos clave, lo que resulta fundamental para la toma de decisiones acertadas, la prevención de errores y la ejecución de tareas complejas en escenarios de incertidumbre. En el ámbito laboral formativo de instituciones como la Academia Inconsciente Científico y Social, la tensión focalizada se convierte en una herramienta estratégica para enfrentar situaciones cargadas de responsabilidad social, emocional y ética. Además, el desarrollo de esta dimensión está vinculado a la autorregulación emocional, ya que permite manejar los niveles de estrés, ansiedad o presión social que suelen acompañar a las situaciones laborales de alta exigencia.

En este sentido, la tensión focalizada no solo mejora el desempeño profesional, sino que fortalece el juicio crítico y la percepción ética del entorno, al permitir al sujeto identificar con claridad las señales más significativas de una situación, y al mismo tiempo, inhibir distracciones o impulsos que puedan comprometer su criterio o actuar. Como señalan Almeida y Martínez (2023), “el manejo de la atención focalizada en entornos laborales no solo mejora el rendimiento, sino que permite a los profesionales identificar con precisión los elementos más significativos del entorno para tomar decisiones informadas” (p. 87). Esta cita refuerza la idea de que la tensión focalizada no es un mecanismo aislado, sino una dimensión profundamente integrada a la conciencia situacional, y en particular, al desarrollo de un aprendizaje laboral reflexivo, crítico y situado.

Indicadores de la dimensión tensión focalizada

a. Nivel de concentración

El nivel de concentración refiere a la capacidad del sujeto para sostener su atención de manera dirigida, estable y selectiva frente a las demandas específicas que emergen en el entorno laboral, especialmente en contextos donde las exigencias cognitivas, emocionales y sociales son elevadas. Por ello, la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, este indicador adquiere especial relevancia, ya que el contexto educativo y

formativo descrito demanda una atención activa, no solo para el cumplimiento de tareas técnicas, sino también para el análisis crítico de los factores que configuran la experiencia laboral.

La concentración sostenida permite filtrar estímulos distractores, enfocarse en lo prioritario y mantener un curso de acción coherente con los objetivos y valores de la organización. Así, el sujeto no solo ejecuta funciones, sino que reflexiona sobre ellas mientras actúa, fortaleciendo su conciencia situacional y su aprendizaje crítico. Según Méndez y Ortiz (2023), “los niveles altos de concentración sostenida en escenarios laborales están estrechamente relacionados con una mayor eficiencia cognitiva, menor tasa de errores y una percepción más precisa del entorno inmediato” (p. 74). Este indicador, por tanto, representa una dimensión operativa y cognitiva que permite al sujeto situarse activamente en su práctica, asumiendo un rol consciente, estratégico y ético frente a las demandas laborales.

b. Nivel de presencia

El nivel de presencia se entiende como la disposición del sujeto para habitar de manera consciente y plena el momento presente dentro de su contexto laboral, reconociendo la importancia de su rol y la influencia de sus decisiones en el entorno inmediato. Este indicador resulta crucial en el contexto de la investigación conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico, donde se analizan espacios laborales marcados por la complejidad de las relaciones humanas, los compromisos éticos y las exigencias institucionales.

A diferencia de la mera concentración, la presencia implica una conexión emocional, ética y perceptiva con lo que está ocurriendo aquí y ahora, favoreciendo la toma de decisiones coherentes, empáticas y bien fundamentadas. Estar presente implica reconocer la relevancia de cada acción, palabra o gesto en la configuración del ambiente laboral y del aprendizaje que se construye en él.

En esta línea, Navarro y Lira (2022) señalan que “la presencia consciente en el trabajo fortalece la toma de decisiones éticas y mejora la calidad del vínculo interpersonal, facilitando un desempeño más coherente y humano” (p. 98). Este

indicador, entonces, refleja el grado en que el sujeto se implica de forma intencional y crítica en la experiencia laboral, convirtiéndola en una oportunidad constante de reflexión, mejora y responsabilidad colectiva.

Variable dependiente: Aprendizaje crítico en situaciones laborales

El aprendizaje crítico en situaciones laborales se entiende como un proceso complejo, reflexivo y dialógico, en el que el sujeto no solo adquiere habilidades funcionales para el cumplimiento de tareas, sino que además interpreta, analiza y transforma su experiencia de manera consciente, situada y contextualizada. Este tipo de aprendizaje excede las lógicas técnicas o reproductivas, ya que no se limita a la aplicación mecánica de procedimientos o normas, sino que propone una relación activa entre el sujeto y su entorno laboral, en la cual se cuestionan los marcos establecidos, se problematizan las rutinas institucionales y se generan nuevas comprensiones sobre el quehacer profesional.

En el marco de la temática conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, esta variable adquiere un carácter central, ya que permite observar cómo las y los participantes no solo se adaptan a las condiciones laborales, sino que también desarrollan competencias reflexivas que les permiten actuar de forma crítica y ética frente a los desafíos que enfrentan en su práctica.

El aprendizaje crítico se activa en escenarios donde el sujeto se ve expuesto a tomar decisiones, evaluar consecuencias, negociar significados y construir una mirada propia sobre el sentido de su trabajo. Implica una transformación no solo cognitiva, sino también ética, emocional y relacional, en tanto conlleva una revisión de los propios valores, actitudes y saberes frente a situaciones concretas del mundo laboral. Desde esta perspectiva, el sujeto no se posiciona como un mero ejecutor, sino como un agente activo que interpreta la realidad, la resignifica y, en muchos casos, propone cambios o mejoras a partir de su experiencia.

La Academia Inconsciente Científico y Social, como espacio formativo-laboral, constituye un escenario propicio para este tipo de aprendizaje, ya que desafía a las y los

sujetos a situarse frente a condiciones reales, con exigencias éticas, emocionales y sociales que requieren no solo conocimiento técnico, sino también pensamiento crítico, juicio situado y sensibilidad contextual.

Además, el aprendizaje crítico se vincula estrechamente con la capacidad de autorreflexión, es decir, con la habilidad del sujeto para revisar su propio accionar, reconocer sus aciertos y errores, identificar patrones de comportamiento y repensar sus decisiones en función del bienestar colectivo. Este proceso autorreflexivo no es espontáneo, sino que se construye en interacción con el entorno, con la mediación de otros sujetos significativos, con el análisis de experiencias previas y con el cuestionamiento de las estructuras que organizan el trabajo. Por ello, este tipo de aprendizaje se asocia también a un enfoque transformador de la práctica, donde el conocimiento se genera desde la experiencia y en función de contextos concretos, lo que fortalece la toma de decisiones éticas y responsables.

Como plantean Cárdenas y Ruiz (2023), “el aprendizaje crítico en entornos laborales promueve el desarrollo de una conciencia profesional reflexiva, basada en la capacidad de analizar, cuestionar y transformar las condiciones del trabajo desde una mirada ética y contextualizada” (p. 112). Esta afirmación refuerza la idea de que la construcción de saberes laborales no puede ser comprendida solo desde la lógica del rendimiento, sino también desde el compromiso con el entorno y con los valores que sostienen la práctica profesional.

En este sentido, el aprendizaje crítico en situaciones laborales constituye una variable clave para comprender cómo los sujetos se vinculan con el conocimiento desde una posición de responsabilidad, cuestionamiento y transformación. Permite dar cuenta del modo en que la experiencia se convierte en un recurso pedagógico valioso, no solo para aprender a hacer, sino también para aprender a pensar, a decidir, a sentir y a actuar con conciencia. Así, esta variable no solo describe un tipo de aprendizaje, sino que propone una ética del saber situada en la práctica, profundamente necesaria en escenarios educativos con vocación social, como los que caracterizan a la Academia Inconsciente Científico y Social.

Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable Aprendizaje crítico en situaciones laborales

Dimensión: Reflexión sobre la acción

La reflexión sobre la acción constituye una dimensión clave del aprendizaje crítico en contextos laborales, ya que permite al sujeto revisar, analizar e interpretar sus experiencias una vez que han ocurrido, extrayendo aprendizajes significativos que contribuyen a la mejora de su práctica. Esta forma de reflexión de la acción implica un ejercicio consciente y deliberado de reconstrucción de lo vivido, en el que el sujeto no solo recuerda lo que hizo, sino que también interroga las razones, consecuencias y sentidos de su actuar.

En el marco de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social esta dimensión se vincula directamente con la capacidad del sujeto para generar conocimiento desde la experiencia, transformando las situaciones laborales en oportunidades pedagógicas para el desarrollo profesional, ético y social.

La reflexión sobre la acción promueve una actitud analítica, autocrítica y propositiva frente a lo acontecido, permitiendo identificar errores, valorar aciertos y proyectar nuevas formas de actuación en el futuro. Además, favorece el fortalecimiento de la autonomía profesional, ya que invita al sujeto a tomar distancia de la rutina para pensar su práctica desde una lógica de mejora continua y conciencia contextual.

En escenarios complejos como los que enfrenta el personal en la Academia Inconsciente Científico y Social, donde las demandas laborales no solo son técnicas, sino también humanas y sociales, esta dimensión cobra relevancia como una herramienta de comprensión profunda de la realidad y de sí mismo como agente activo en ella. Según Martínez y Carrillo (2022), “la reflexión sobre la acción permite que el profesional reconozca su experiencia como una fuente legítima de saber, integrando conocimientos prácticos y éticos que fortalecen su capacidad de respuesta en situaciones laborales diversas” (p. 58). En este sentido, reflexionar después de actuar no solo contribuye al aprendizaje, sino que también transforma al sujeto, desarrollando en él una mirada más crítica, responsable y contextualizada frente a su quehacer laboral.

Indicadores de la dimensión reflexión sobre la acción

a. Identificación de supuestos

La identificación de supuestos constituye un componente central de la dimensión *Reflexión sobre la acción*, dado que permite al sujeto de aprendizaje reconocer las creencias, valores, juicios previos y marcos culturales que subyacen a su comportamiento dentro del entorno laboral. Estos supuestos operan de forma implícita en la toma de decisiones y en la interpretación de las situaciones, por lo que hacerlos conscientes es un paso clave para desarrollar un aprendizaje realmente crítico.

En este sentido, la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la *Academia Inconsciente Científico y Social* adquieren especial relevancia, ya que los espacios formativos y laborales analizados exigen a los sujetos no solo actuar de manera eficiente, sino también comprender las bases ideológicas, culturales y personales desde las cuales se relacionan con los demás y con su labor.

La capacidad de identificar supuestos implica un proceso de autoconocimiento profundo que permite al sujeto distanciarse momentáneamente de sus prácticas automáticas para interrogar críticamente sus motivaciones, temores, prejuicios o creencias heredadas sin cuestionamiento. Este ejercicio reflexivo no solo amplía la comprensión del propio actuar, sino que también abre la posibilidad de modificar conductas, adoptar nuevas perspectivas y tomar decisiones más conscientes y éticas frente a los desafíos del entorno laboral.

En espacios como la *Academia Inconsciente Científico y Social*, en donde se propicia una formación comprometida con la transformación social, esta habilidad es esencial para formar profesionales que no reproduzcan prácticas discriminatorias o acríticas, sino que puedan construir respuestas laborales basadas en la justicia, el respeto y la comprensión del otro. Tal como destaca Brookfield (2021), *“Identifying and challenging the assumptions that underlie our practices is the core of critical reflection and a necessary step toward transformative learning”* (p. 35). Por lo tanto, este indicador permite evaluar hasta qué punto el sujeto es capaz de trascender la mera ejecución para involucrarse en una práctica autorreflexiva que fortalece tanto su autonomía como su responsabilidad social en el ejercicio laboral.

Dimensión: Toma de decisiones autónoma

La toma de decisiones autónoma constituye una dimensión clave del aprendizaje crítico en contextos laborales, pues representa la capacidad del sujeto para actuar de manera consciente, responsable y fundamentada frente a desafíos concretos, sin depender exclusivamente de órdenes externas o guías preestablecidas. Esta dimensión no solo implica ejecutar una acción de forma individual, sino que está directamente vinculada con el juicio ético, el análisis contextual y la capacidad de evaluar las consecuencias de los propios actos.

Por consiguiente, el tema de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la *Academia Inconsciente Científico y Social*, esta dimensión adquiere particular importancia, ya que las situaciones laborales analizadas se caracterizan por su complejidad social y emocional, lo que exige que los sujetos desarrollen una postura activa frente a la toma de decisiones que involucren tanto criterios técnicos como humanos.

La autonomía en la toma de decisiones no se reduce a la mera libertad de acción, sino que supone un proceso reflexivo que se apoya en la experiencia, el conocimiento situado y la capacidad crítica del sujeto para interpretar su entorno. Implica, además, la disposición para asumir las consecuencias de lo decidido y, en muchos casos, para sostener decisiones que pueden contradecir prácticas establecidas o cuestionar la autoridad, cuando éstas no responden a criterios de justicia o pertinencia.

Este tipo de autonomía se desarrolla progresivamente a medida que el sujeto participa de situaciones laborales reales, y se ve desafiado a resolver problemas, administrar tiempos, establecer prioridades y responder a imprevistos de manera fundamentada y responsable. En espacios formativos como la *Academia Inconsciente Científico y Social*, donde se espera formar sujetos socialmente conscientes y éticamente comprometidos, la toma de decisiones autónoma representa un indicador de madurez profesional y de apropiación crítica del saber práctico.

En este sentido, la autonomía no se entiende como aislamiento o autosuficiencia, sino como la capacidad de deliberar considerando diversas perspectivas, evaluar alternativas y actuar desde convicciones personales construidas en diálogo con la

realidad. Esta postura fortalece el desarrollo de sujetos activos, capaces de aportar soluciones creativas e informadas a los desafíos laborales, al tiempo que promueve una cultura organizacional basada en la confianza, la responsabilidad y la iniciativa.

Como señalan Mezirow y Taylor (2021), “la autonomía en la toma de decisiones profesionales se fortalece mediante procesos de reflexión crítica que permiten a los individuos cuestionar supuestos previos y construir juicios fundamentados para actuar con responsabilidad y ética” (p. 88). Desde esta perspectiva, la dimensión no solo permite evaluar el grado de autonomía del sujeto, sino también el nivel de conciencia y sentido ético que orienta sus elecciones dentro del espacio laboral.

Indicadores de la dimensión Reflexión sobre la acción

a. Resolución de problemas laborales

La resolución de problemas laborales constituye un indicador clave de la dimensión Toma de decisiones autónoma, ya que permite evidenciar hasta qué punto el sujeto es capaz de enfrentar situaciones inesperadas, desafiantes o complejas dentro del entorno de trabajo, haciendo uso de sus competencias técnicas, reflexivas y sociales para dar respuestas eficaces y éticas. En el marco de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, este indicador es fundamental para comprender cómo las y los participantes no solo responden mecánicamente a las exigencias de su contexto laboral, sino que ejercen un rol activo en la identificación, análisis y resolución de conflictos u obstáculos cotidianos.

La capacidad de resolver problemas laborales no depende únicamente del conocimiento técnico, sino también de la habilidad para observar el entorno, identificar relaciones causales, valorar las variables sociales y humanas involucradas, y tomar decisiones basadas en criterios éticos y situados. Este proceso implica movilizar saberes previos, evaluar alternativas, anticipar consecuencias y, en muchos casos, actuar bajo presión o incertidumbre. Además, la resolución autónoma de problemas permite al sujeto fortalecer su confianza, validar sus capacidades y consolidar aprendizajes significativos que impactan directamente en su desempeño profesional.

En espacios como la Academia Inconsciente Científico y Social, donde los desafíos laborales están marcados por el componente humano, la vulnerabilidad social y la dinámica institucional, este indicador permite observar la capacidad del sujeto para actuar de forma crítica, sensible y estratégica ante escenarios laborales reales. Así, la resolución de problemas laborales representa una práctica compleja y situada, que articula razonamiento lógico, sensibilidad interpersonal, y responsabilidad ética, y que permite al sujeto pasar de una lógica reactiva a una lógica proactiva dentro del entorno laboral.

Según Klein (2021), “la toma de decisiones en contextos de alta presión requiere no solo de habilidades técnicas, sino también de una conciencia situacional aguda y de un juicio reflexivo que permita anticipar y gestionar las consecuencias de las acciones en entornos complejos” (p. 45). Desde esta perspectiva, este indicador permite valorar la calidad del aprendizaje crítico en el sujeto, entendiendo que resolver problemas no es simplemente solucionar conflictos, sino transformar desafíos en oportunidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dimensión: Pensamiento crítico

El pensamiento crítico representa una dimensión fundamental del aprendizaje en contextos laborales, especialmente cuando el objetivo no es solo ejecutar tareas con eficiencia, sino también comprender, cuestionar y transformar el sentido de la práctica profesional. En el estudio de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, esta dimensión permite observar hasta qué punto el sujeto se distancia del actuar mecánico para evaluar con profundidad las implicancias éticas, sociales y profesionales de sus decisiones y acciones en el entorno laboral.

El pensamiento crítico se caracteriza por la capacidad de analizar información desde múltiples perspectivas, identificar contradicciones o inconsistencias en discursos y prácticas, argumentar con fundamento y tomar decisiones informadas en situaciones complejas. En contextos laborales, este tipo de pensamiento es especialmente valioso, ya que permite al sujeto comprender que las situaciones no son neutrales ni unívocas,

sino que están atravesadas por relaciones de poder, valores culturales y supuestos ideológicos que deben ser interrogados. El pensamiento crítico, por tanto, no busca simplemente resolver problemas, sino comprender su origen estructural, anticipar sus consecuencias y contribuir a soluciones más justas y transformadoras.

En espacios como la Academia Inconsciente Científico y Social, el pensamiento crítico se vuelve una herramienta pedagógica clave, no solo para mejorar la calidad del trabajo, sino también para formar sujetos conscientes de su rol social y capaces de generar cambios significativos desde sus propias prácticas. Esto implica fomentar una actitud de duda metódica, diálogo reflexivo y compromiso ético con el entorno.

Según Halpern y Dunn (2022), “el pensamiento crítico en entornos laborales exige habilidades para evaluar información compleja, reconocer sesgos implícitos y tomar decisiones fundamentadas que consideren dimensiones éticas y sociales” (p. 89). Así, esta dimensión no solo fortalece la calidad del desempeño laboral, sino que promueve el desarrollo integral de sujetos autónomos, reflexivos y socialmente comprometidos.

Indicadores de la dimensión Pensamiento crítico

a. Autoevaluación

La autoevaluación constituye un proceso esencial para el desarrollo del pensamiento crítico, ya que permite al sujeto tomar distancia de su propia práctica para observarla con objetividad, analizar sus fortalezas y debilidades, y proyectar mejoras a partir de esa reflexión. En la investigación de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, este indicador adquiere especial relevancia, dado que las experiencias laborales no solo exigen respuestas técnicas, sino también una constante revisión de las propias decisiones, comportamientos y aprendizajes.

El ejercicio de la autoevaluación implica asumir una postura crítica frente a uno mismo, reconociendo que el error forma parte del proceso formativo y que la mejora profesional depende en gran medida de la capacidad para identificar áreas de mejora de manera honesta y constructiva. Esta práctica favorece el desarrollo de una conciencia profesional profunda, en la que el sujeto no actúa por repetición o rutina, sino desde una

comprensión de sus propias capacidades, límites y objetivos. En espacios formativos como la Academia Inconsciente Científico y Social, esta capacidad es fundamental para promover trayectorias de aprendizaje significativo, ético y situado.

La autoevaluación también contribuye a fortalecer la autonomía profesional, ya que reduce la dependencia del juicio externo y permite al sujeto asumir un rol activo en su propio proceso de crecimiento. Tal como afirman Ortega Prieto (2024), “la autoevaluación ofrece herramientas para que los estudiantes puedan organizar sus pensamientos, reflexionar sobre su desempeño y, en última instancia, mejorar sus habilidades de aprendizaje”. Por ello, este indicador refleja no solo la madurez del pensamiento crítico del sujeto, sino también su compromiso con la mejora constante y con la calidad de su contribución al entorno laboral.

b. Percepción

La percepción, como indicador del pensamiento crítico, se refiere a la capacidad del sujeto para observar e interpretar su realidad laboral de manera reflexiva, reconociendo los elementos visibles e invisibles que configuran una situación determinada. Esta interpretación consciente del entorno permite al sujeto comprender no sólo los hechos concretos que suceden, sino también los significados, tensiones y relaciones de poder que subyacen a esos hechos.

En este sentido, en el estudio de la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, la percepción es un indicador clave para evaluar el grado de profundidad con que los sujetos leen su realidad y actúan en consecuencia.

Una percepción crítica implica filtrar la información que se recibe no solo desde lo sensorial, sino también desde lo ético, lo cultural y lo contextual. No basta con ver o escuchar; se trata de interpretar, cuestionar, contrastar y comprender con una mirada amplia, informada y sensible. Esta habilidad permite anticipar conflictos, reconocer injusticias, identificar oportunidades de mejora y actuar de manera coherente con los valores profesionales y sociales que se promueven en la formación. En entornos complejos y cambiantes como el laboral, una percepción superficial puede llevar a

respuestas inadecuadas o injustas; en cambio, una percepción crítica permite construir intervenciones más ajustadas a las necesidades reales del entorno.

Desde esta perspectiva, la percepción se convierte en una herramienta de análisis que alimenta directamente el pensamiento crítico, ya que permite al sujeto establecer relaciones entre lo que observa y lo que sabe, entre lo que ocurre y lo que debería ocurrir. Como indican Flin, O'Connor y Crichton (2021), "la conciencia situacional implica percibir los elementos del entorno en un volumen de tiempo y espacio, comprender su significado y proyectar su estado futuro", lo que fortalece la toma de decisiones fundamentadas (p. 103). Así, este indicador aporta una mirada integral al desarrollo del pensamiento crítico, al evidenciar la capacidad del sujeto para interpretar el entorno desde una comprensión profunda y comprometida con la transformación social.

Definición de conceptos

Conciencia Situacional: "La conciencia situacional puede definirse como la percepción y comprensión de los elementos del entorno en un volumen dado de espacio y tiempo, y la proyección de su estado en un futuro próximo" (Flin, et al., 2021, p. 2).

Percepción del entorno: "La percepción del entorno es el proceso mediante el cual los individuos organizan, interpretan y dan significado a los estímulos sensoriales recibidos del medio ambiente, lo que les permite comprender y adaptarse a su contexto físico y social (Proshansky et al., 1983, p. 60).

Reflexión sobre la acción: "La reflexión sobre la acción se refiere al proceso mediante el cual los profesionales analizan críticamente sus experiencias y acciones pasadas, con el propósito de obtener conocimientos y mejorar la práctica futura" (Schön, 2021, p. 45).

Toma de decisiones autónoma: "Las formas autónomas de motivación reflejan la realización de tareas por razones auto aprobadas, y la satisfacción de la necesidad básica de autonomía es un mecanismo clave que media resultados laborales

adaptativos, como el compromiso y el desempeño en el trabajo” (McAnally & Hagger, 2024, p. 5).

Pensamiento crítico: “El pensamiento crítico es el uso de aquellas habilidades y capacidades cognitivas que aumentan la probabilidad de obtener un resultado deseable. Es intencional, razonado y orientado a metas. Es el tipo de pensamiento involucrado en la resolución de problemas, la formulación de inferencias, el cálculo de probabilidades y la toma de (Halpern & Dunn, 2023, p. 6).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo expone la fundamentación metodológica que sustenta esta investigación, detallando el enfoque, tipo y diseño de estudio adoptados para abordar el problema planteado. Se describen la población objeto de estudio y la muestra seleccionada, así como la operacionalización de las variables para garantizar una adecuada medición. Asimismo, se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, junto con el proceso de validación de los mismos. Finalmente, se explican los procedimientos destinados al análisis e interpretación de los datos, asegurando la rigurosidad y validez científica del estudio.

Diversos estudios respaldan la incorporación de metodologías centradas en la conciencia plena y el autodescubrimiento como herramientas válidas y eficaces dentro del proceso educativo en adultos. González, Díaz y Gómez (2023), a través de una revisión sistemática de investigaciones sobre intervenciones breves basadas en mindfulness aplicadas a población adulta, concluyen que estas prácticas no solo reducen los niveles de estrés, sino que también fortalecen la autorregulación emocional y promueven un aprendizaje más significativo y centrado en la experiencia subjetiva del participante.

Por su parte, Torres Olaya (2022) aporta evidencia empírica desde la formación continua de docentes, mostrando cómo la integración de prácticas contemplativas potencia la sensibilidad pedagógica, mejora la eficacia docente y genera procesos de enseñanza-aprendizaje más humanos y conscientes. En la misma línea, un estudio realizado en instituciones de educación superior en México destaca que los programas de atención plena en estudiantes adultos no solo favorecen el bienestar emocional, sino que también incrementan la disposición a la reflexión profunda y a la transformación personal (Revista de Educación Superior, 2024). Estos hallazgos dialogan directamente con los fundamentos filosófico-pedagógicos del presente proyecto, al considerar la conciencia —en sus múltiples niveles— como eje articulador de una propuesta educativa transformadora que conecta el aprendizaje con la integración emocional, el inconsciente

colectivo y la dimensión espiritual del ser humano, tal como lo plantean autores como Ken Wilber, Eckhart Tolle y Carl Gustav Jung.

Enfoque de la Investigación

El presente estudio se enmarcará en un enfoque cuantitativo, orientado a recolectar y analizar datos numéricos con el fin de describir y explicar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales. Según Creswell y Creswell (2022), “la investigación cuantitativa es un enfoque para probar teorías objetivas mediante el examen de la relación entre variables” (p. 4, traducción propia). Este enfoque permite establecer asociaciones entre factores observables y medibles, apoyándose en datos empíricos que se recopilan de manera planificada y sistemática. Como señalan los mismos autores, “el informe final tiene una estructura establecida que consiste en introducción, literatura y teoría, métodos, resultados y discusión” (Creswell & Creswell, 2022, p. 5, traducción propia), lo que refuerza la rigurosidad del proceso de investigación y su reproducibilidad.

De acuerdo con Given (2023), “la investigación cuantitativa se basa en la medición y utiliza herramientas estructuradas y técnicas estadísticas para analizar datos numéricos” (p. 714). Esto implica que, para garantizar resultados válidos, es indispensable seleccionar instrumentos confiables y definir con claridad las variables de estudio. En este caso, se aplicarán cuestionarios estandarizados que facilitarán la medición precisa de ambas variables y la aplicación de pruebas estadísticas adecuadas para determinar el grado de relación existente entre ellas. Además, la precisión en la recolección de datos contribuye a minimizar sesgos y asegurar que los hallazgos puedan sostenerse con evidencia sólida.

Asimismo, se considera que “los hallazgos de la investigación cuantitativa suelen ser generalizables cuando se basan en muestras grandes y representativas” (Creswell & Creswell, 2022, p. 4, traducción propia). Por ello, una muestra cuidadosamente seleccionada permitirá extrapolar los resultados a contextos similares, fortaleciendo su valor práctico para la mejora de procesos laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social. Este carácter generalizable y objetivo es clave para formular

recomendaciones basadas en datos verificables, que contribuyan al desarrollo de prácticas educativas y organizacionales fundamentadas en la evidencia. Así, la adopción de este enfoque garantizará la validez de los resultados y respaldará la toma de decisiones informadas en la comuna de La Serena, Región de Coquimbo.

Tipo de Investigación

La investigación que se desarrollará será de tipo descriptivo, ya que se centrará en observar y detallar las características y comportamientos relacionados con la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales, sin manipular deliberadamente las variables estudiadas. Según Hernández-Sampieri (2021) “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 94).

Este tipo de investigación permitirá conocer cómo se manifiestan ambas variables en la población objeto de estudio, aportando información detallada y organizada que facilitará la interpretación de los datos. Hernández Sampieri (2021) sostiene que “los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y permiten establecer patrones o tendencias” (p. 95), lo cual resulta pertinente para el objetivo planteado.

En este sentido, la investigación descriptiva se ajustará al enfoque cuantitativo seleccionado, utilizando instrumentos estructurados para recolectar datos precisos, los cuales serán analizados estadísticamente para describir la relación entre conciencia situacional y aprendizaje crítico. De este modo, se generará información relevante que podrá ser aplicada para fortalecer prácticas pedagógicas y laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, Comuna La Serena, Región de Coquimbo.

Diseño de la Investigación

La investigación adoptará un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo, acorde con el enfoque cuantitativo seleccionado. Este diseño permitirá observar y analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico tal como se dan en su contexto natural, sin manipular intencionalmente las variables.

De acuerdo con Creswell y Creswell (2022), “en la investigación no experimental, los investigadores observan las variables tal como ocurren de forma natural, sin ninguna intervención ni manipulación” (p. 166, traducción propia). En este sentido, se recolectarán datos en un único momento y en un tiempo determinado, lo que caracteriza a un diseño transversal. Según Johnson y Christensen (2020), “la investigación transversal implica recolectar datos en un solo momento para examinar actitudes, creencias, opiniones o prácticas actuales” (p. 390, traducción propia).

Para llevar a cabo este diseño, se realizarán los siguientes procedimientos: en primer lugar, se definirá la población y se seleccionará la muestra intencionalmente. Posteriormente, se elaborará un cuestionario estructurado validado, que permitirá medir las variables de forma precisa. Luego, se aplicará dicho instrumento a la muestra seleccionada. Finalmente, se procesarán y analizarán los datos mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, para interpretar la relación existente entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales.

Este diseño será adecuado para responder al objetivo general del estudio y permitirá generar información confiable que contribuya a fortalecer la gestión pedagógica y organizacional en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo.

Población y Muestra

Población

Para llevar a cabo una investigación confiable será fundamental delimitar la población objeto de estudio, ya que esta representará el conjunto total de individuos que compartirán características relevantes para el estudio. Según Creswell y Creswell (2022), la población es “el conjunto completo de individuos, objetos o eventos que cumplen con un conjunto específico de características” (p. 157).

La población de estudio estará conformada 37 alumnos trabajadores de la Academia Inconsciente Científico y Social de las ciudades de La Serena y Santiago, durante la etapa correspondiente al año 2025. Para efectos de esta investigación, se considerará un mínimo de 20 estudiantes como base poblacional, asegurando así la

obtención de información suficiente para describir y analizar la relación entre las variables. Para facilitar la participación de quienes residan fuera de La Serena, se implementará un sistema online, garantizando la inclusión de profesionales de Santiago y asegurando la continuidad de la recolección de datos en tiempo real.

Muestra

Para obtener resultados representativos, será necesario seleccionar una muestra adecuada que permita generalizar los hallazgos. En este sentido, Creswell y Creswell (2022) indican que la muestra es “un subconjunto de la población que se selecciona para participar en la investigación y a partir de la cual se hacen inferencias sobre la población total” (p. 158).

La muestra será intencional y por conveniencia, seleccionada a criterio personal por su relevancia y accesibilidad en función de los objetivos de la investigación. Se considerará un mínimo de 30 y un máximo de 40 participantes que responderán los instrumentos, con el fin de garantizar datos suficientes para el análisis. Este tipo de muestreo permitirá priorizar la pertinencia y la calidad de la información, ya que los participantes poseerán experiencia directa en los procesos formativos y laborales objeto de estudio.

Para definir la muestra, se establecerán los siguientes criterios de inclusión: Estar inscritos en los programas formativos de la Academia Inconsciente Científico y Social; Contar con experiencia laboral, formal o informal, vinculada a su área de formación y Aceptar participar en la investigación mediante la firma de un consentimiento informado. A su vez, se considerarán los siguientes criterios de exclusión: No participar activamente en los procesos formativos de la academia, No contar con experiencia laboral reciente y No aceptar o retirar el consentimiento para participar.

De esta forma, se buscará garantizar que la muestra estará compuesta por participantes cuyas experiencias y reflexiones aporten datos significativos, pertinentes y útiles para responder a los objetivos planteados, respetando siempre los principios éticos de confidencialidad y voluntariedad.

Operacionalización de Variables

La operacionalización de variables es un proceso esencial en la investigación cuantitativa, ya que permite convertir conceptos abstractos en elementos medibles y observables. Según Arias González (2022), "la operacionalización de variables es el proceso mediante el cual se transforman conceptos abstractos en variables empíricas, directamente observables, con la finalidad de que puedan ser medidas" (p. 2). Este proceso implica descomponer las variables en dimensiones e indicadores que faciliten su medición.

Una variable se define como una característica o propiedad que puede variar y que constituye el objeto de análisis de la investigación. En palabras de Vega-Figueroa (2024), "una variable es una propiedad que puede tomar diferentes valores y que es objeto de estudio en la investigación" (p. 3). Esta definición subraya la importancia de identificar claramente las variables para estructurar adecuadamente el estudio.

Por su parte, una dimensión se entiende como un componente o aspecto particular de una variable compleja que permite desglosarla y profundizar en sus manifestaciones. Según Ruiz et al.(2023), "una dimensión es una categoría o aspecto específico de una variable compleja que permite descomponerla para su análisis detallado" (p. 60). Esta segmentación facilita una comprensión más profunda de la variable en estudio.

Finalmente, los indicadores constituyen las señales observables y medibles que evidencian la presencia o el grado de una dimensión. Como señalan Chanchuana et al. (2024), "los indicadores son medidas concretas que reflejan el grado o presencia de una dimensión o variable, facilitando la recopilación de datos de forma sistemática" (p. 5). Estos indicadores son fundamentales para la recolección de datos precisa y organizada.

De este modo, la correcta operacionalización de variables, dimensiones e indicadores se convierte en un elemento esencial para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados, permitiendo aplicar instrumentos adecuados y realizar un análisis riguroso y coherente con los objetivos del estudio.

Tabla 1

Operacionalización de la variable, dimensiones, indicadores, ítems y escala de estimación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Independiente Conciencia Situacional	Percepción del entorno	Reconocimiento de riesgo.	1, 2	Escala de medición ordinal a través de la escala Likert Muy de Acuerdo, De Acuerdo, Ni en acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y en desacuerdo.
		Factores contextuales	3, 4	
	Tensión focalizada	Nivel de concentración Nivel de presencia	5, 6 7, 8	
Dependiente Aprendizaje crítico en situaciones laborales	Reflexión sobre la acción	Identificación de supuestos	9, 10	
	Toma de decisiones autónoma	Resolución de problemas laborales	11, 12	
	Pensamiento crítico	Autoevaluación. Percepción.	13, 14 15, 16	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para garantizar la validez de la información que se obtendrá, será fundamental seleccionar técnicas y utilizar instrumentos adecuados que respondan a la naturaleza cuantitativa de la investigación. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2022), las técnicas de recolección de datos se definirán como “los procedimientos específicos que se emplearán para recopilar la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio” (p. 234). Esta definición destaca que la elección de técnicas adecuadas permitirá organizar el proceso de recopilación de forma sistemática, controlada y coherente con el enfoque cuantitativo.

Por su parte, los instrumentos constituirán los recursos o herramientas mediante los cuales se pondrán en práctica dichas técnicas. De acuerdo con Torres (2021), “los instrumentos de recolección de datos serán herramientas físicas o virtuales que se

aplicarán para registrar, medir y almacenar la información que proporcionen los sujetos de estudio” (p. 153). Esta perspectiva enfatiza que los instrumentos deberán diseñarse con rigor metodológico para garantizar la validez y la confiabilidad de los datos obtenidos.

En este estudio se priorizarán técnicas de recolección de datos de carácter cuantitativo, ya que permitirán obtener información numérica, objetiva y verificable, favoreciendo el análisis estadístico. Para ello, se diseñarán instrumentos estructurados, como cuestionarios cerrados o escalas tipo Likert que posibilitarán medir de manera precisa las variables consideradas. Estos instrumentos se aplicarán de forma presencial y/o virtual, lo que permitirá ampliar la cobertura y garantizar la participación de quienes residan en distintas localidades.

De esta forma, la adecuada selección y aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos buscarán aportar evidencia empírica sólida y pertinente, que permitirá responder a los objetivos planteados y sustentar los hallazgos de la investigación con rigor científico.

Validez del Instrumento

La validez será un aspecto fundamental en el diseño y aplicación del instrumento de recolección de datos, ya que permitirá garantizar que efectivamente mida lo que se pretende medir. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2022), la validez se definirá como “el grado en que un instrumento realmente representa el concepto que se desea medir y no otros elementos” (p. 381). Esta definición enfatiza que la validez se centrará en la congruencia entre los objetivos de la investigación y los ítems del instrumento.

Por su parte, Bernal (2021) plantea que “la validez se referirá a la precisión y pertinencia de los datos obtenidos a partir de la aplicación de un instrumento” (p. 160). Esto implica que un instrumento válido proporcionará información coherente con las variables e indicadores operacionalizados, reduciendo posibles sesgos de medición.

Para fortalecer la validez del instrumento, se contemplará la revisión por parte de expertos en el área, quienes evaluarán la pertinencia de cada ítem y su congruencia con las dimensiones e indicadores definidos. Sabariego y Bisquerra (2021) destacan que la validación por juicio de expertos es una estrategia eficaz para asegurar que cada

pregunta o reactivo refleje de forma adecuada el constructo a medir. De este modo, se buscará garantizar que el instrumento cuente con una validez de contenido sólida, lo que permitirá obtener datos fiables y pertinentes para responder a los objetivos de la investigación.

Análisis de Datos y Procedimientos

El análisis de datos en una investigación cuantitativa constituye un proceso sistemático y riguroso, que permite transformar los datos numéricos en información significativa para responder a las preguntas de investigación y comprobar hipótesis. Según Bernal (2021) “el análisis de datos cuantitativos es el proceso mediante el cual se organizan, sintetizan y examinan los datos obtenidos para llegar a conclusiones válidas” (p. 275). Esta definición subraya la importancia de que los datos recolectados sean tratados de manera estructurada para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados.

En esta línea, Arias (2022) destaca que “el análisis estadístico implica la aplicación de procedimientos que permiten organizar y examinar los datos para descubrir patrones, relaciones y tendencias” (p. 86). Esto implica no solo recolectar la información, sino emplear herramientas estadísticas que respalden de forma objetiva los hallazgos. Por ejemplo, la estadística descriptiva es clave para resumir la información de la muestra y facilitar su interpretación.

Asimismo, De la Garza y López (2023) sostienen que “la estadística inferencial permite hacer estimaciones y contrastar hipótesis, estableciendo relaciones entre variables” (p. 142). De este modo, se combina la descripción de los datos con el análisis de correlación para determinar la fuerza y dirección de la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico.

Por otra parte, López (2021) señala que “los gráficos y diagramas estadísticos resultan esenciales para representar de forma visual los datos cuantitativos, facilitando su comprensión” (p. 59). El uso de histogramas, tablas y gráficos permitirá detectar patrones de comportamiento, posibles anomalías y presentar los resultados de forma clara.

En este estudio, los datos serán organizados y procesados en una hoja de cálculo electrónica (Microsoft Excel), lo que garantizará un manejo ordenado y seguro de la información. Posteriormente, se elaborarán histogramas de frecuencia para cada variable, observando su distribución y tendencia.

Finalmente, se aplicarán análisis correlacionales exploratorios para identificar el grado de relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico. Como destaca Ruiz (2022) “los análisis de correlación permiten medir la relación existente entre dos variables cuantitativas, mostrando la dirección y magnitud de la asociación” (p. 184). Esto brindará una base sólida para validar o rechazar las hipótesis de trabajo.

En síntesis, el análisis de datos en esta investigación integrará técnicas estadísticas descriptivas, visualización gráfica y correlación inferencial, aportando un enfoque robusto y comprensible que respalde la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Descripción del trabajo de campo

La descripción del trabajo de campo en una investigación cuantitativa consiste en detallar los procedimientos llevados a cabo para la recolección de datos en el lugar donde se desarrolla el estudio. Por ello, la presente investigación se llevó a cabo en la Academia Inconsciente Científico y Social de la comuna La Serena, región de Coquimbo. El estudio se centró en el alumnado trabajador de la Academia durante la etapa correspondiente al año 2025.

Para iniciar el proceso, se estableció contacto con los directivos de la Academia con el objetivo de presentar el trabajo de investigación y solicitar la autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos. Cabe destacar que dicho instrumento fue previamente validado por expertos en la materia, a saber: los especialistas Dra. Rocío Riffo San Martín y Dr. Francisco Sánchez, garantizando su pertinencia y fiabilidad para los fines del estudio.

De igual manera, se acordó con la dirección de la *Academia Inconsciente Científico y Social*, ubicada en la comuna de La Serena, Región de Coquimbo, hacer extensiva la información a los estudiantes respecto a las fechas de aplicación del instrumento. Asimismo, se entregó la carta de consentimiento informado, con el propósito de dar a conocer los objetivos y alcances de la investigación desarrollada.

Una vez obtenidos los permisos correspondientes por parte del equipo directivo, se procedió a la aplicación del cuestionario entre los días 29 de septiembre y 11 de octubre de 2025. El instrumento fue respondido por adultos trabajadores —profesionales y técnicos, que cursan estudios en la Academia, combinando formatos físicos y digitales mediante la plataforma Google Forms. Antes de su aplicación, se explicó detalladamente el propósito de la investigación, el modo de respuesta y el tiempo estimado, de aproximadamente 45 minutos. Además, se recalcó que toda la información recopilada sería tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos, como parte del desarrollo del trabajo de investigación para la obtención del grado

académico de Licenciada en Educación.

Cabe señalar que los participantes pertenecen a diversos contextos laborales y socioeconómicos, lo que implica distintos niveles de familiaridad con herramientas tecnológicas. Por esta razón, se brindó apoyo durante la aplicación del cuestionario, asegurando la comprensión de cada una de las preguntas y el correcto registro de las respuestas.

Diseño de la presentación de los resultados

La presentación de los datos se realizó de la siguiente forma: Primero, los resultados se organizaron en una planilla de Excel para su análisis por cada dimensión y posteriormente para cada variable, luego se tabularon los datos, identificando las características de la muestra y aspectos relacionados. A continuación, se procesaron estadísticamente y se presentaron los hallazgos mediante tablas y figuras, utilizando histogramas para una mejor visualización de los datos; mostrando tanto los resultados en términos porcentuales como su significancia estadística.

Resultados

Variable Conciencia Situacional

Dimensión percepción del entorno de la variable conciencia situacional

En la tabla 2 y gráfico 1 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión percepción del entorno, correspondiente a la variable conciencia situacional. Se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanza el 60,78%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado evidencia que la mayoría de los participantes reconoce la importancia de percibir y comprender el entorno como un elemento esencial para desenvolverse adecuadamente en contextos laborales, identificando los factores que pueden influir en la toma de decisiones y en la prevención de posibles riesgos.

Por otra parte, un 33,33% de los encuestados se ubicó en la categoría De acuerdo, lo que reafirma una tendencia positiva hacia la valoración de la percepción del entorno como una habilidad significativa dentro de la conciencia situacional. Sin embargo, un 7,7% manifestó una posición Neutral, lo cual podría interpretarse como una falta de

claridad o de experiencia práctica respecto a cómo esta percepción incide en su desempeño. Finalmente, un 1,45% expresó estar En desacuerdo, lo que representa un porcentaje menor dentro del grupo.

De acuerdo con Lappalainen et al. (2024), la percepción del entorno constituye el primer elemento clave de la conciencia situacional, ya que sin una comprensión clara de los factores internos y externos que rodean la acción, la toma de decisiones se vuelve reactiva y menos eficaz. En este sentido, los resultados de esta dimensión reflejan que la mayoría de los participantes demuestra una percepción activa y preventiva, capaz de anticipar riesgos y responder de manera crítica ante los cambios del contexto laboral. Esto confirma que una adecuada percepción del entorno fortalece la conciencia situacional y promueve una actuación más segura, reflexiva y adaptativa frente a los desafíos del entorno profesional contemporáneo.

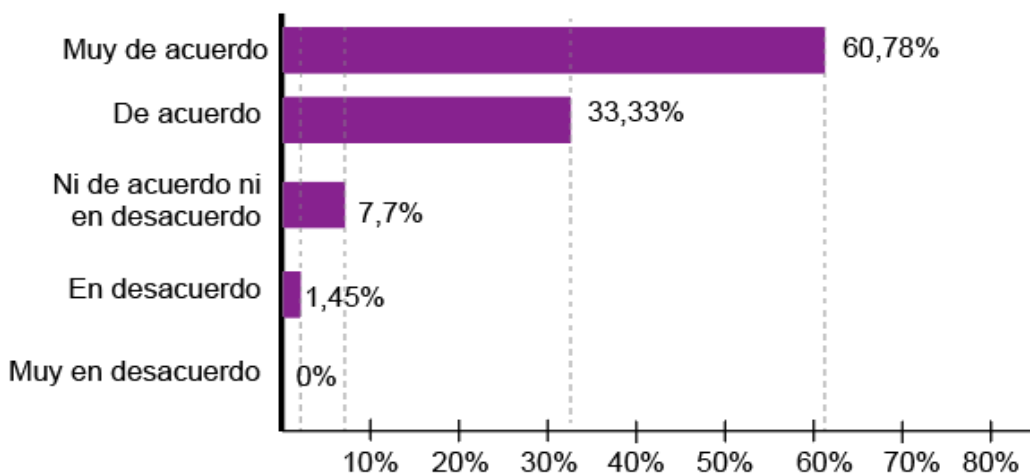
Tabla 2

Promedio de la dimensión percepción del entorno de la variable conciencia situacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de Acuerdo	% De Acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Percepción del entorno	Reconocimiento de riesgo.	1	64,1%	30,8%	7,7%	0%	0%
		2	53,8%	41%	7,7%	0%	0%
	Promedio		58,95%	35,9%	7,7%	0%	0%
	Factores contextuales	3	69,2%	25,6%	7,7%	0%	0%
		4	56,4%	35,9%	7,7%	2,6%	0%
	Promedio		62,8%	30,75%	7,7%	2,6%	0%
Promedio dimensión			60,78%	33,33%	7,7%	1,45%	0%

Gráfico 1

Dimensión percepción del entorno



Dimensión tensión focalizada de la variable conciencia situacional

En la tabla 3 y gráfico 2 se presentan resultados obtenidos en la dimensión tensión focalizada, correspondiente a la variable conciencia situacional. Se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanza el 66,05%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado evidencia que la mayoría de los participantes mantiene un nivel elevado de concentración y atención en las tareas que realizan, identificando elementos relevantes del entorno y priorizando las acciones que requieren mayor precisión y eficacia.

Por otra parte, un 24,35% se ubicó en la categoría De acuerdo, lo que refuerza la tendencia positiva hacia la capacidad de mantener la atención focalizada como un componente esencial de la conciencia situacional. En contraste, un 7,05% manifestó una posición Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría reflejar dificultades puntuales para sostener la concentración de manera continua. Finalmente, un 3,85% expresó estar En desacuerdo, mientras que ningún participante seleccionó la opción Muy en desacuerdo, indicando que la falta de tensión focalizada es poco frecuente entre los encuestados.

De acuerdo con Arias-Portela, Mora-Vargas y Caro (2024), la tensión focalizada es un componente esencial de la conciencia situacional, ya que permite mantener una

atención sostenida sobre los elementos relevantes del entorno, favoreciendo la toma de decisiones oportunas y la prevención de errores derivados de la distracción. En este sentido, los resultados reflejan que la mayoría de los participantes demuestra una atención concentrada y dirigida, lo que fortalece su capacidad para procesar información crítica y actuar de manera eficaz frente a las demandas del entorno laboral.

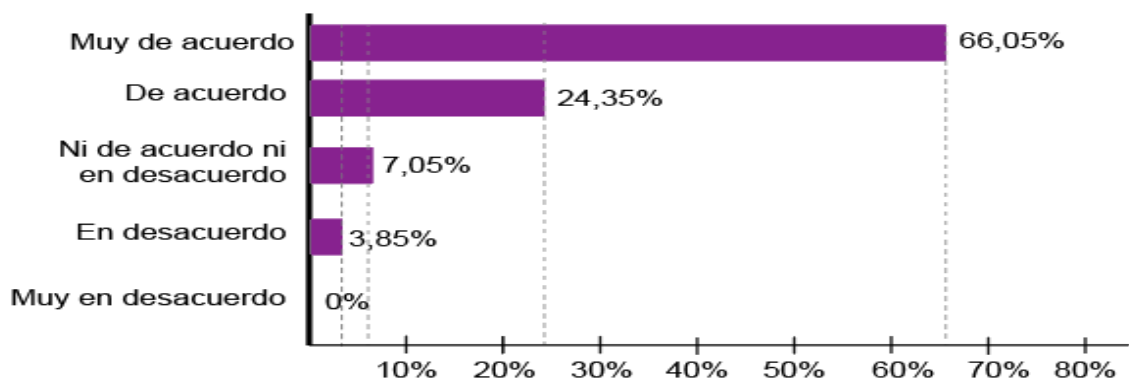
Tabla 1

Promedio de la dimensión tensión focalizada de la variable conciencia situacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de Acuerdo	% De Acuerdo	% Ni de acuerdo ni desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Tensión focalizada	Nivel de concentración	5	66,7%	28,2%	0%	5,1%	0%
		6	59%	23,1%	10,3%	7,7%	0%
	Promedio		62,85%	25,65%	5,15%	6,4%	0%
	Nivel de presencia	7	66,7%	25,6%	12,8%	0%	0%
		8	71,8%	20,5%	5,1%	2,6%	0%
	Promedio		69,25%	23,05%	8,95%	1,3%	0%
Promedio dimensión			66,05%	24,35%	7,05%	3,85%	0%

Gráfico 2

Dimensión tensión focalizada



Análisis general de la variable conciencia situacional

En la tabla 4 y gráfico 3 se presentan los resultados generales de la variable conciencia situacional, donde se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanza el 63,42%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado refleja que la mayoría de los participantes reconoce la importancia de identificar, comprender y anticipar los elementos del entorno en contextos laborales, lo que contribuye a una toma de decisiones más efectiva y segura.

Asimismo, un 28,84% se ubicó en la categoría De acuerdo, reforzando la tendencia positiva hacia el desarrollo de la conciencia situacional como una habilidad clave para el desempeño laboral. En tanto, un 7,38% optó por la opción Ni de acuerdo ni en desacuerdo, evidenciando cierta neutralidad o falta de claridad respecto a la aplicación práctica de esta competencia. Finalmente, los porcentajes de En desacuerdo (2,65%) y Muy en desacuerdo (0%) fueron mínimos, lo que indica una baja percepción negativa frente a esta variable. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Wang, Jiang y Blackman (2021), quienes sostienen que la conciencia situacional implica reconocer y comprender los factores del entorno para actuar con precisión y seguridad, lo que fortalece la capacidad de respuesta ante diferentes contextos laborales y fomenta un aprendizaje crítico basado en la experiencia.

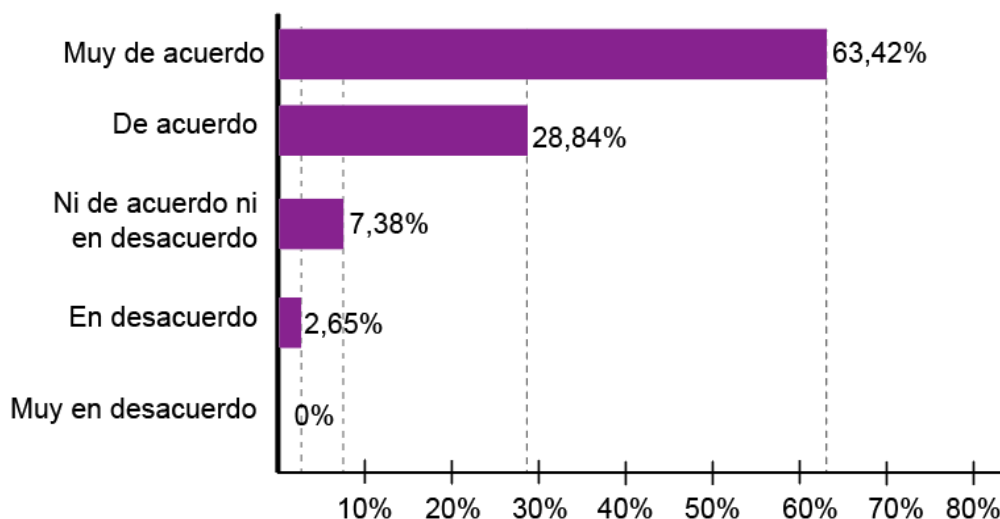
Tabla 2

Resumen de las dimensiones de la variable conciencia situacional

Dimensión	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En desacuerdo	% Muy en desacuerdo
Percepción del entorno	60,78%	33,33%	7,7%	1,45%	0%
Tensión focalizada	66,05%	24,35%	7,05%	3,85%	0%
Promedio	63,42%	28,84%	7,38%	2,65%	0%

Gráfico 3

Resumen de las dimensiones de la variable conciencia situacional



Resultados Variable Aprendizaje Crítico en Situaciones Laborales

Dimensión reflexión sobre la acción de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales

En la tabla 5 y gráfico 4 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión reflexión sobre la acción, correspondiente a la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales. Se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanza el 43,6%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado evidencia que una porción significativa de los participantes considera que la reflexión sobre sus propias acciones es esencial para el aprendizaje crítico en el ámbito laboral.

Por otra parte, un 41% se ubicó en la categoría De acuerdo, lo que refuerza la tendencia positiva hacia la importancia de la reflexión en la mejora continua del desempeño profesional. En contraste, un 14,1% manifestó una posición Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría reflejar una falta de claridad o de experiencia práctica respecto a cómo esta reflexión incide en su desempeño. Finalmente, un 1,3% expresó estar En desacuerdo, y ningún participante seleccionó la opción Muy en desacuerdo, lo que demuestra que la reflexión sobre la acción es valorada en su mayoría por los encuestados.

De acuerdo con Charles y Gómez Galindo (2023), la reflexión sobre la acción es un componente fundamental del aprendizaje crítico, ya que permite a los profesionales analizar y evaluar sus propias prácticas, identificar áreas de mejora y aplicar cambios que conduzcan a un desempeño más efectivo y consciente. En este sentido, los resultados reflejan que una amplia mayoría de los participantes reconoce la importancia de la reflexión en su desarrollo profesional, lo que contribuye a fortalecer su capacidad para enfrentar desafíos y tomar decisiones informadas en contextos laborales complejos.

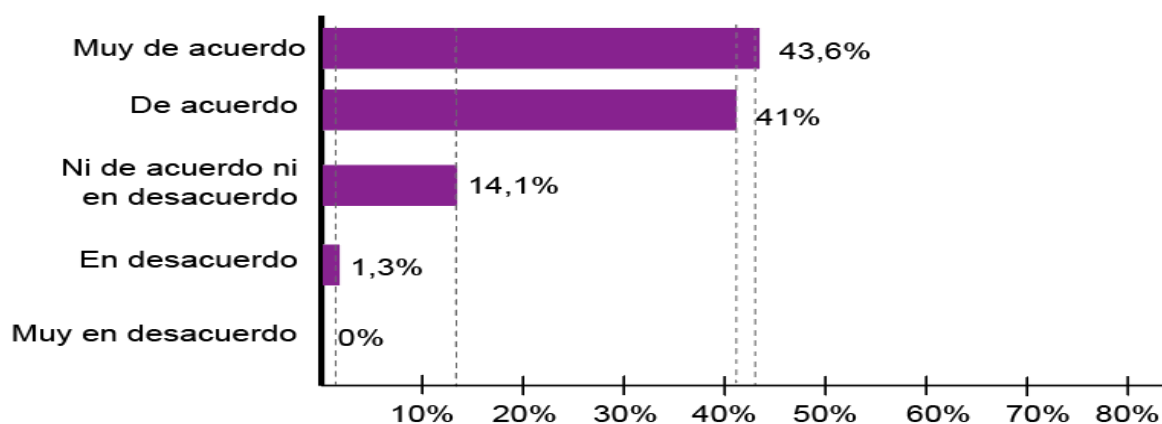
Tabla 3

Promedio dimensión reflexión sobre acción de variable aprendizaje crítico situaciones laborales

Dimensión	Indicadores	ítems	% Muy de Acuerdo	% De Acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Reflexión sobre la acción	Identificación de supuestos	9	35,9%	48,7%	12,8%	2,6%	0%
		10	51,3%	33,3%	15,4%	0%	0%
	Promedio			43,6	41%	14,1%	1,3%

Gráfico 4

Dimensión reflexión sobre la acción



Dimensión toma de decisiones autónoma de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales

En la tabla 6 y el gráfico 5 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión toma de decisiones autónoma, correspondiente a la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales. Se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanzó un 44,9%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado indica que una parte importante de los participantes afirma que posee la capacidad para tomar decisiones de forma independiente en contextos laborales, lo cual es un indicador relevante de aprendizaje crítico aplicado.

Por otra parte, un 39,75% señaló estar De acuerdo, lo que refuerza la tendencia a valorar positivamente la autonomía en la toma de decisiones como elemento clave del aprendizaje crítico. En contraste, un 10,25% optó por la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere que algunos estudiantes aún experimentan inseguridad o falta de claridad respecto a su capacidad para decidir autónomamente en tareas laborales. Finalmente, un 3,85% indicó estar En desacuerdo, y sólo un 1,3% se ubicó en la opción Muy en desacuerdo, lo cual refleja que son mínimos los que no perciben autonomía en la toma de decisiones.

De acuerdo con Yunus Emre Demir y Emin Cetinbas (2023), la autonomía de aprendizaje se encuentra fuertemente ligada al desarrollo del pensamiento crítico, ya que los estudiantes que son capaces de regular, organizar y ejecutar sus propias decisiones educativas muestran mayores niveles de reflexión, autoevaluación y responsabilidad por sus acciones. En este sentido, los resultados reflejan que una amplia mayoría de los participantes demuestra un nivel funcional de autonomía decisional, lo que favorece su desarrollo profesional en ambientes de trabajo dinámicos y complejos.

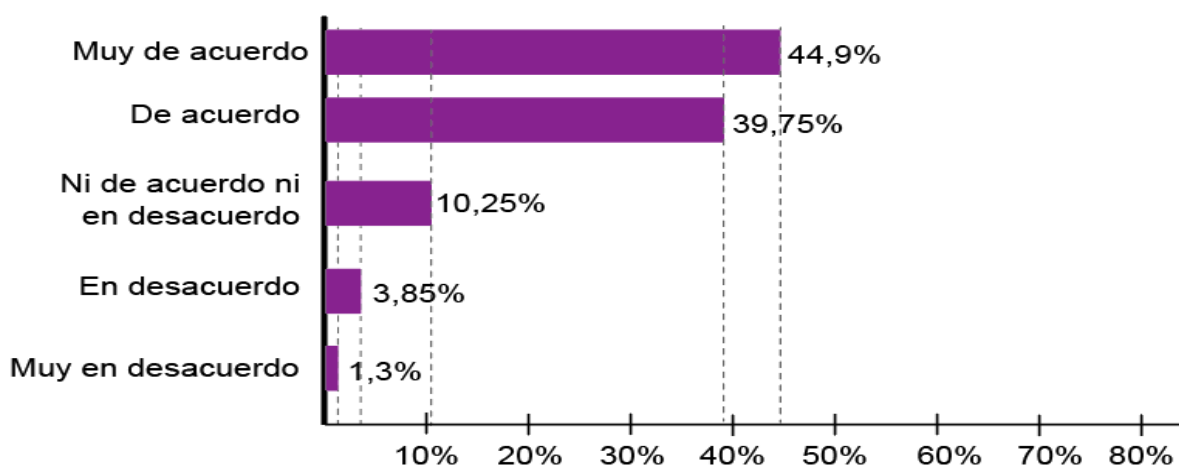
Tabla 4

Promedio de dimensión toma de decisiones autónomas de variable aprendizaje crítico

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de Acuerdo	% De Acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Toma de decisiones autónomas	Resolución de problemas laborales	11	51,3%	41%	5,1%	2,6%	0%
		12	38,5%	38,5%	15,4%	5,1%	2,6%
	Promedio			44,9%	39,75%	10,25%	3,85%

Gráfico 5

Dimensión toma de decisiones autónomas



Dimensión pensamiento crítico de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales

Al observar los resultados de la dimensión Pensamiento crítico, en la tabla 7 y gráfico 6, se evidencia que el porcentaje más alto corresponde a la categoría Muy de acuerdo (66,03%), seguida de De acuerdo (28,2%). Este resultado indica que la mayoría de los participantes considera que el desarrollo del pensamiento crítico es un componente esencial para fortalecer la capacidad de análisis, reflexión y resolución de problemas en contextos laborales. Se puede inferir que los estudiantes reconocen la importancia de cuestionar, interpretar y evaluar información de manera autónoma,

aplicando juicios razonados que les permiten desenvolverse con mayor seguridad y eficacia en su entorno educativo y profesional.

Por su parte, un 5,2% se ubicó en la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría interpretarse como una falta de experiencia práctica o una limitada exposición a estrategias que fomenten el pensamiento crítico de forma explícita. Finalmente, un 1,93% manifestó estar En desacuerdo, representando una minoría que posiblemente no ha logrado integrar de manera efectiva esta competencia en su aprendizaje.

De acuerdo con Xie (2024), el pensamiento crítico constituye una habilidad cognitiva fundamental que impulsa a los estudiantes a analizar, evaluar e interpretar la información de manera objetiva, favoreciendo su autonomía y capacidad de adaptación ante los desafíos educativos y laborales. En consonancia con lo anterior, los resultados obtenidos evidencian una tendencia positiva hacia el desarrollo de esta competencia, lo que contribuye a consolidar un aprendizaje crítico y reflexivo dentro de las experiencias formativas de los participantes.

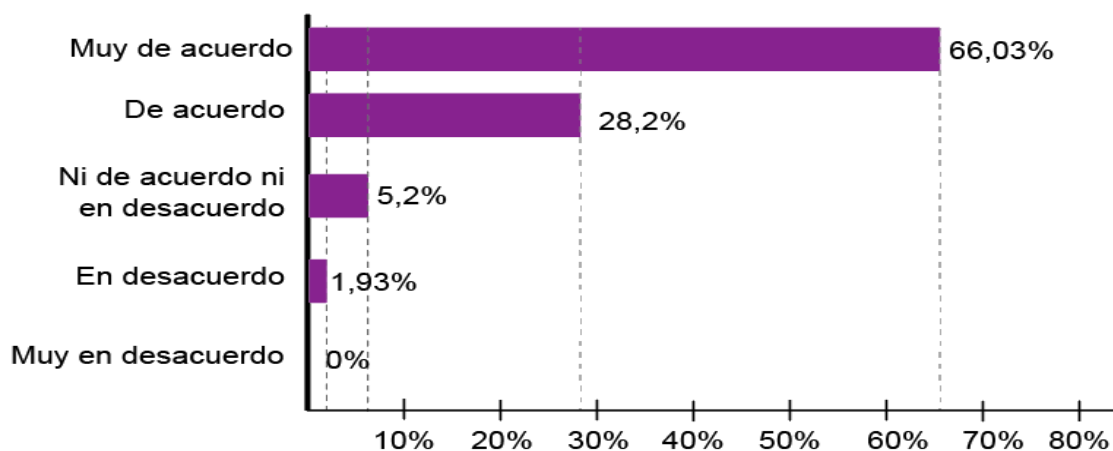
Tabla 5

Promedio de la dimensión toma de decisiones autónomas de la variable aprendizaje crítico

Dimensión	Indicadores	ítems	% Muy de Acuerdo	% De Acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Pensamiento Crítico	Autoevaluación	13	51,3%	35,9%	10,5%	5,1%	0%
		14	64,1%	30,8%	5,1%	2,6%	0%
	Promedio		57,7%	33,35%	7,8%	3,85%	0%
	Nivel de presencia	15	76,9%	20,5%	2,6%	0%	0%
		16	71,8%	25,6%	2,6%	0%	0%%
	Promedio		74,35%	23,05%	2,6%	0%	0%%

Gráfico 6

Dimensión toma de pensamiento crítico



Análisis general de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales

En la tabla 8 y gráfico 7 se presentan los resultados generales de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales, donde se observa que la categoría Muy de acuerdo alcanza el 51,51%, siendo el porcentaje más alto. Este resultado evidencia que la mayoría de los participantes considera que el aprendizaje crítico constituye un proceso esencial para analizar, interpretar y transformar la práctica laboral. Implica la capacidad de reflexionar sobre las propias acciones, reconocer errores, y generar alternativas de mejora orientadas al desarrollo profesional y al fortalecimiento del pensamiento autónomo.

Por su parte, la categoría De acuerdo registra un 36,32%, lo que refuerza la percepción positiva hacia la importancia del aprendizaje crítico como una herramienta que impulsa la construcción de conocimientos significativos y contextualizados. Esto sugiere que los trabajadores o participantes valoran la posibilidad de aprender a partir de la experiencia, la observación y la colaboración, fortaleciendo su capacidad de adaptación frente a los desafíos que presenta el entorno laboral.

En tanto, un 9,85% se mantiene en la opción Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría interpretarse como una posición de neutralidad o falta de claridad respecto a la aplicación práctica de esta competencia en sus espacios de trabajo. Los porcentajes

de En desacuerdo (2,26%) y Muy en desacuerdo (0,43%) son mínimos, lo que indica una percepción general ampliamente favorable respecto a la relevancia del aprendizaje crítico como medio para la mejora continua y la toma de decisiones efectivas.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Brookfield (2020), quien plantea que el aprendizaje crítico supone cuestionar los supuestos y estructuras que guían nuestras acciones cotidianas, promoviendo una comprensión más profunda de la realidad y la adopción de una postura reflexiva frente a los problemas que surgen en los contextos profesionales.

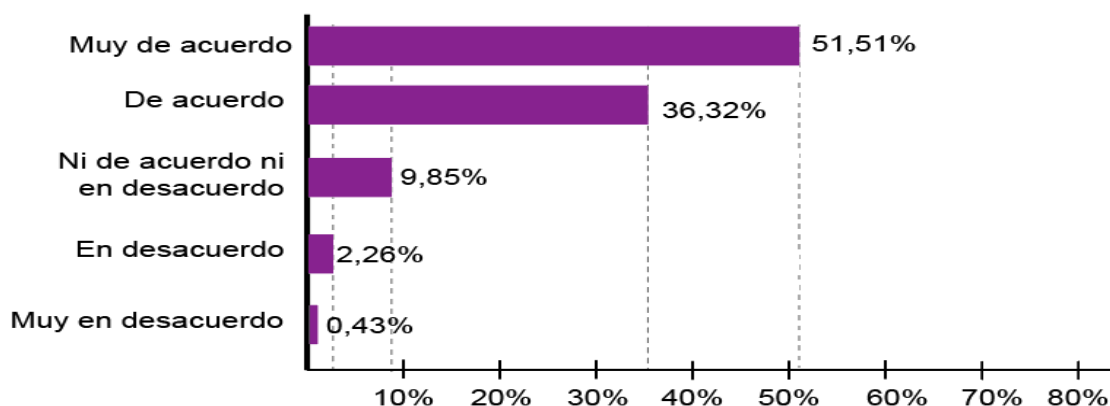
Tabla 6

Resumen de las dimensiones de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales.

Dimensión	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En desacuerdo	% Muy en desacuerdo
Reflexión sobre la acción	43,6%	41%	14,1%	1,03	0%
Toma de decisiones autónomas	44,9%	39,75%	10,25%	3,85%	1,3%
Pensamiento crítico	66,03%	28,2%	5,2%	1,93%	0% %
Promedio	51,51%	36,32%	9,85%	2,26%	0,43%

Gráfico 7

Resumen de las dimensiones de la variable aprendizaje crítico en situaciones laborales.



CONCLUSIONES

Conclusiones respecto del Objetivo General. Los resultados del estudio permiten concluir que, en el contexto laboral-formativo de la Academia, existe un escenario ampliamente favorable para el despliegue conjunto de la conciencia situacional y del aprendizaje crítico, observándose niveles altos de adhesión en ambas variables (predominio de respuestas “Muy de acuerdo” y “De acuerdo”). En conciencia situacional, el promedio general alcanza 63,42% en “Muy de acuerdo” y 28,84% en “De acuerdo”, lo que describe una comunidad que se percibe atenta, orientada al entorno y con foco sostenido en la tarea.

En aprendizaje crítico, el análisis general muestra 51,51% en “Muy de acuerdo” y 36,32% en “De acuerdo”, indicando que una mayoría reconoce la importancia de analizar, interpretar y transformar la práctica laboral, incorporando reflexión, mejora continua y construcción de criterios para actuar en el trabajo.

Desde una lectura integrada, los datos sugieren que la Academia dispone de una base sólida: a) Por un lado, una alta disposición atencional y de lectura del entorno (conciencia situacional) y b) Por otro, una valoración positiva del aprender críticamente en la práctica (aprendizaje crítico).

No obstante, al comparar dimensiones internas se evidencia un punto clave para “mejorar la relación” entre ambas: mientras la conciencia situacional es particularmente alta en tensión focalizada (66,05% “Muy de acuerdo”), el aprendizaje crítico alcanza su mayor fortaleza en pensamiento crítico (66,03% “Muy de acuerdo”), pero disminuye en reflexión sobre la acción (43,6% “Muy de acuerdo”) y en toma de decisiones autónomas (44,9% “Muy de acuerdo”).

En consecuencia, la relación entre conciencia situacional y aprendizaje crítico se expresa, principalmente, como una coherencia de base (atención/entorno + valoración del análisis crítico), pero con una brecha de consolidación: transformar la atención y la lectura situacional en metacognición sistemática (reflexión posterior) y en autonomía decisional robusta sigue siendo el principal desafío formativo.

Conclusiones respecto del Objetivo Específico 1: Se concluye que la relación entre conciencia situacional y reflexión sobre la acción se presenta como potencialmente fuerte, pero todavía no plenamente internalizada como hábito formativo. Por una parte, la conciencia situacional global es alta, destacando tanto la percepción del entorno (60,78% “Muy de acuerdo”) como la tensión focalizada (66,05% “Muy de acuerdo”), lo que implica condiciones favorables para “darse cuenta” durante la acción laboral.

Sin embargo, al observar la dimensión reflexión sobre la acción, el porcentaje más alto en “Muy de acuerdo” llega a 43,6%, con 41% en “De acuerdo” y un 14,1% en neutralidad (“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Esta distribución muestra que, aunque la reflexión es valorada, no alcanza la misma intensidad que los componentes atencionales de la conciencia situacional.

En términos conclusivos, la Academia cuenta con una fortaleza en “presencia atenta” y “registro situacional”, pero requiere estructurar y ritualizar el paso pedagógico desde el darse cuenta hacia el aprender de lo hecho. Esto implica fortalecer dispositivos de reflexión posterior (por ejemplo: debriefing, bitácoras, preguntas guía, análisis de incidentes, revisión de supuestos), con el fin de que la conciencia situacional no quede solo como desempeño inmediato, sino como insumo explícito del aprendizaje crítico.

Conclusiones respecto del Objetivo Específico 2. Se concluye que la relación entre conciencia situacional y toma de decisiones autónomas se manifiesta de forma moderada: existe una base atencional alta (conciencia situacional) que debiera facilitar decisiones oportunas, pero la autonomía decisional aparece menos consolidada que la capacidad de focalización y lectura del contexto. En la dimensión toma de decisiones autónomas, la categoría “Muy de acuerdo” alcanza 44,9% y “De acuerdo” 39,75%, con un 10,25% de neutralidad, lo que sugiere presencia de un grupo relevante que aún experimenta dudas o condiciones insuficientes para decidir con independencia en tareas laborales.

Por su parte, la conciencia situacional (promedio 63,42% “Muy de acuerdo”) indica que la atención y el monitoreo del contexto sí están presentes; por lo tanto, el foco de mejora no es “ver lo que pasa”, sino convertir esa lectura situacional en margen real de decisión, con claridad de roles, criterios, límites, y confianza pedagógica para actuar. En

síntesis, la Academia posee condiciones cognitivas favorables para decidir (atención y focalización), pero requiere fortalecer condiciones educativas y organizacionales para que esa capacidad derive en autonomía efectiva, especialmente en escenarios de incertidumbre o presión.

Conclusiones respecto del Objetivo Específico 3. Se concluye que la relación entre conciencia situacional y pensamiento crítico aparece como la convergencia más fuerte del estudio, dado que ambos componentes exhiben niveles altos y coherentes: la conciencia situacional presenta un promedio general alto (63,42% “Muy de acuerdo”), y la dimensión de pensamiento crítico alcanza 66,03% “Muy de acuerdo”, con 28,2% en “De acuerdo”.

Esta combinación sugiere que el entorno formativo-laboral de la Academia favorece no solo la atención al contexto, sino también la evaluación crítica y la construcción de juicio para resolver problemas. Dicho de otro modo: el “estar presentes y atentos” se acompaña de una disposición significativa a “cuestionar, interpretar y evaluar”, lo cual es un indicador potente de cultura de aprendizaje.

No obstante, para que esta relación sea aún más transformadora, el pensamiento crítico debiera articularse de manera más sistemática con las dimensiones menos intensas del aprendizaje crítico (reflexión sobre la acción y autonomía), de modo que el pensamiento crítico no sea solo una actitud cognitiva, sino una práctica completa: observar–interpretar–decidir–revisar–mejorar.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a docentes y directivos de la Academia implementar estrategias formativas que integren la conciencia situacional y el aprendizaje crítico de manera conjunta. Esto incluye diseñar módulos de formación y actividades prácticas que fomenten la atención al entorno, la reflexión sobre la acción, la toma de decisiones autónomas y la construcción de juicio crítico. Se sugiere el uso de herramientas como debriefings, análisis de incidentes, bitácoras reflexivas y simulaciones laborales, de manera que los profesionales puedan observar, interpretar y transformar su desempeño en aprendizajes concretos, fortaleciendo tanto la metacognición como la autonomía decisional, y promoviendo una cultura formativa integral y de mejora continua.

Segunda: Se recomienda a docentes y directivos de la Academia implementar estrategias sistemáticas de reflexión posterior que permitan transformar la conciencia situacional en aprendizaje significativo y sostenido. Estas estrategias pueden incluir: debriefings, bitácoras reflexivas, preguntas guía y análisis de incidentes ocurridos durante la práctica laboral. Además, se sugiere incorporar estas herramientas dentro de módulos de formación y talleres experienciales, de modo que la reflexión se convierta en un hábito estructurado y continuo. Los docentes deben guiar a los estudiantes en la identificación de aciertos, errores y aprendizajes clave, fomentando la construcción de criterios propios para mejorar la práctica profesional. También es recomendable evaluar periódicamente el impacto de estas prácticas, ajustando las metodologías para maximizar la internalización de la reflexión sobre la acción.

Tercera: Se recomienda a docentes diseñar entornos educativos y laborales que promuevan la autonomía decisional. Esto incluye la implementación de simulaciones de situaciones reales, estudios de caso y ejercicios prácticos de toma de decisiones bajo presión, que permitan a los profesionales experimentar consecuencias de sus elecciones en un contexto seguro. Es importante establecer roles claros, criterios de actuación definidos y límites bien señalizados, de modo que los estudiantes desarrollen confianza

en su capacidad de decisión. Asimismo, se sugiere combinar estas estrategias con técnicas de mindfulness, biofeedback emocional y sesiones de retroalimentación estructurada, que ayuden a los profesionales a reconocer sus fortalezas y áreas de mejora. Con estas prácticas, se busca que la lectura situacional se traduzca en decisiones autónomas, responsables y adaptadas a diferentes contextos laborales.

Cuarta: Se recomienda a docentes y directivos promover un enfoque holístico e interdisciplinario que integre pensamiento crítico, reflexión y autonomía decisional. Para ello, se pueden planificar actividades que combinen evaluación crítica, análisis de casos, debates estructurados y aprendizaje experiencial, de modo que los profesionales desarrollen la capacidad de observar, interpretar, decidir y revisar sus acciones de manera continua. Además, se sugiere implementar estrategias de retroalimentación guiada, fomentando la discusión sobre alternativas, consecuencias y criterios de actuación. Este enfoque permitirá consolidar una cultura de aprendizaje transformador, donde el pensamiento crítico no se limite a una actitud cognitiva, sino que se convierta en una práctica completa y aplicada al desempeño profesional cotidiano.

REFERENCIAS

- Almeida, A., & Martínez, J. (2023). Atención focalizada, autorregulación emocional y toma de decisiones en entornos laborales complejos. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, **39**(1), 78–90. <https://doi.org/10.5093/jwat2023a10>.
- Arias Gonzáles, J. L. (2022). *Guía para elaborar la operacionalización de variables*. Espacio I+D, Innovación más Desarrollo, 10(28). <https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Arias, F. G. (2022). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
- Arias-Portela, C. Y., Mora-Vargas, J., & Caro, M. (2024). *Situational awareness assessment of drivers boosted by eye-tracking metrics: A literature review*. *Applied Sciences*, *14*(4), 1611. <https://doi.org/10.3390/app14041611>
- Bermejo, M., García, P., & López, J. (2022). *Neuroeducación: Bases cerebrales para el aprendizaje crítico*. Editorial Médica Panamericana. Edelman, G., & Tononi, G. (2002). *El universo de la conciencia: Cómo la materia se convierte en imaginación*. Paidós.
- Bermejo, M., Esteban-Guitart, M., & Coll, C. (2022). Neuroeducación: Aprendizaje multisensorial y contextualizado. *Revista de Educación y Neurociencia*, *8*(1), 1–15. <https://doi.org/10.xxxx/ren.2022.0801>
- Bernal, C. A. (2021). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ª ed.). Pearson.
- Boud, D., & Garrick, J. (2021). *Understanding learning at work* (2nd ed.). Routledge.

Brookfield, S. D. (2021). *Becoming a Critically Reflective Teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Brown, J., & Chivers, L. (2023). *Adult learning and identity: Emotions, biography and practice*. Routledge.

Cárdenas, P., & Ruiz, J. (2023). Aprendizaje crítico y conciencia reflexiva en entornos de trabajo colaborativo. *Revista de Estudios del Trabajo y la Educación*, 10(2), 110–125. <https://doi.org/10.35588/rested2023.v10n2a09>

Chancahuana, M. E., Silva Díaz, Y. A., Cruz Montero, J. M., Merino Flores, I., Carpio Mendoza, J., & Vega Vilca, C. S. (2024). *Operacionalización de variables en investigaciones cuantitativas*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum. <https://doi.org/10.59899/oper-vari>

Charles, C. G., & Gómez Galindo, A. A. (2023). Reflexión en la práctica: El desarrollo del pensamiento crítico en alumnado de primaria. *Bio-grafía*, 16(31), 100-107. <https://doi.org/10.17227/bio-grafia.vol.16.num31-19728>

Chin, C., Lo, C. K., & Chai, C. S. (2023). Developing situational awareness skills through problem-based learning in engineering education. *Journal of Engineering Education*, 112(1), 45–60. <https://doi.org/10.1002/jee.20480>

Contreras, M., & Morales, L. (2022). Espacios de diálogo reflexivo en programas de capacitación laboral: impacto en la motivación y clima organizacional. *Revista Chilena de Psicología Organizacional*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792022000100005>

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- De la Garza, A., & López, C. (2023). *Estadística aplicada a la investigación educativa*. Fondo Editorial Universitario.
- Demir, Y. E., & Cetinbas, E. (2023). Investigating the critical thinking skills and autonomous learning of gifted students. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 10(2), 113-124.
- Faller, P. (2020). Why and how does reflection matter in work-based learning? *International Journal of Work-Based Learning*, 1(1), 22-36.
<https://doi.org/10.1177/1523422320927295>
- Farías, P., & Rojas, M. (2021). *Aprendizaje situado y conciencia crítica: Experiencias en comunidades chilenas*. Ediciones Universidad de Chile.
- Farías, C., & Rojas, M. (2021). Formación de adultos y pedagogías situadas: Entre técnica y experiencia vital. *Revista Chilena de Educación*, 45(2), 230–245.
<https://doi.org/10.xxxx/rchedu.2021.45230>
- Fenwick, T. (2010). Workplace ‘learning’ and adult education: Messy objects, blurry maps and making difference. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 1(1-2), 79-95.
https://www.researchgate.net/publication/49609100_Workplace_learning_and_adult_education_Messy_objects_blurry_maps_and_making_difference?utm_source=chatgpt.com
- Flin, R., O’Connor, P., & Crichton, M. (2021). *Safety at the sharp end: A guide to non-technical skills* (2nd ed.). CRC Press.

- Flores, P., & Muñoz, L. (2023). *Educación de adultos y conciencia situacional en la Región de Coquimbo*. Ediciones Universidad Católica del Norte.
- Flores, A., & Muñoz, P. (2023). Resignificación de la formación laboral en la Región de Coquimbo: Contexto, historia y comunidad. *Revista Latinoamericana de Educación*, 12(1), 55–65. <https://doi.org/10.xxxx/rle.2023.1201>
- Given, L. M. (Ed.). (2023). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods* (2nd ed.). Sage Publications.
- Gómez, R., & Castillo, L. (2023). Bases neurobiológicas de la conciencia situacional: un enfoque desde la neurociencia cognitiva. *Revista Chilena de Neurociencia Aplicada*, 10(1), 70-85. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792023000100007>
- González, M., Muñoz, F., & Contreras, P. (2022). Comprensión contextual y práctica profesional: un análisis crítico de las competencias situadas en organizaciones educativas chilenas. *Revista de Estudios Educativos*, 7(1), 98–115. <https://doi.org/10.7764/ree.v7i1.46156>
- González, A., Ramírez, P., & Soto, C. (2020). Aprendizaje crítico y experiencia vivencial en estudiantes-trabajadores: un estudio cualitativo en Valparaíso. *Revista de Estudios Sociales y Educativos*, 12(2), 12-25. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792020000200003>
- González, B., Díaz, B., & Gómez, C. (2023). *Intervenciones grupales breves basadas en mindfulness: Revisión sistemática en población adulta*. Límite. Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología, 18(1), 15–35. <https://www.scielo.cl/pdf/limite/v18/0718-1361-limite-18-15.pdf>

- Halpern, D. F., & Dunn, D. S. (2023). *Critical Thinking: Creating Job-Proof Skills for the Future of Work*. Routledge.
- Hernández, P., Martínez, S., & Vega, F. (2021). Dimensiones operativas de la conciencia situacional en entornos laborales de alta demanda. *Psicología Aplicada y Desarrollo*, 17(2), 40-52. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792021000200005>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Illeris, K. (2022). *Contemporary theories of learning: Learning theorists in their own words* (3rd ed.). Routledge.
- Illeris, K. (2021). *El aprendizaje de adultos: Experiencia, emoción y reflexión* (2.ª ed.). Ediciones Académicas.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (7th ed.). SAGE Publications.
- Jung, C. G. (2020). *Los complejos y el inconsciente*. Altaïr Ediciones.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2013). *La investigación-acción participativa: prácticas reflexivas para la transformación social*. Editorial UOC.
- Klein, G. (2021). *Sources of power: How people make decisions*. MIT Press.
- Lappalainen, E., Uusitalo, P., Seppänen, O., Peltokorpi, A., Reinbold, A., Ainamo, A., Görsch, C., & Nyqvist, R. (2024). *Situational management and digital situational awareness systems in infrastructure construction: Managerial perspectives on*

- relevance, challenges, and adoption. Buildings, 14(7), 2035.*
<https://doi.org/10.3390/buildings14072035>
- López, J. (2021). *Técnicas estadísticas para la investigación social*. Editorial Alfaomega.
- Lundgren, H. (2014). Me, Myself, and I – On the Role of Self-Reflection in Adult Learning. *New Prairie Press.*
<https://newprairiepress.org/cgi/viewcontent.cgi?article=3323&context=aerc>
- Martínez, L., & Carrillo, M. (2022). Reflexión sobre la acción y desarrollo profesional docente: un análisis desde la práctica situada. *Revista Iberoamericana de Educación y Trabajo, 15(2), 50–65.* <https://doi.org/10.23923/rieyt.v15i2.732>
- Martínez, F., & López, J. (2023). Role of situational awareness in enhancing decision-making among managers. *Management Decision, 61(3), 675–690.*
<https://doi.org/10.1108/MD-12-2022-1734>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences, 14(6), Article 428.* <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Mekki, K., Harkouss, Y., Hodroj, H., & Khamis, A. M. (2021). Effect of simulation on knowledge retention, self-confidence, and clinical performance of nursing students in shock management: A randomized controlled trial. *Nurse Education Today, 101, 104875.* <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104875>
- Méndez, R., & Ortiz, L. (2023). Concentración sostenida y desempeño cognitivo en entornos laborales de alta demanda: un estudio correlacional. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 39(1), 70–80.*
<https://doi.org/10.5093/jwat2023a11>

- Mezirow, J., & Taylor, E. W. (2021). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Muñoz, P., & Vásquez, L. (2022). *Educación popular y autonomía: Reflexiones desde experiencias latinoamericanas*. Ediciones Universidad Academia.
- Muñoz, G., & Vásquez, C. (2022). Conciencia situacional y capacidad de agencia en contextos educativos locales. *Revista de Estudios Sociales y Educación*, 15(3), 75–90. <https://doi.org/10.xxxx/rese.2022.15375>
- Navarro, M., & Lira, F. (2022). Presencia consciente y desempeño ético: un estudio exploratorio en contextos laborales complejos. *Revista Chilena de Psicología del Trabajo*, 18(2), 90–105. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282022000200007>
- Obregón, J. (2023). *La influencia de Jung en la educación contemporánea*. Editorial Universitaria de Chile.
- Olvera-Lituma, J., & Ramírez-Rueda, C. (2023). Percepción y gestión del riesgo psicosocial en equipos de trabajo: un estudio en organizaciones educativas. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 19(1), 55-70. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792023000100005>
- Ortega Prieto, D. (2024). Cómo la autoevaluación nutre el aprendizaje crítico. *Estrategias de Estudio*. Recuperado de <https://estrategiasdeestudio.work/aprendizaje/como-la-autoevaluacion-nutre-el-aprendizaje-critico/>
- Palis, A. G. (2014). Adult learning principles and presentation pearls. *MedEdPORTAL*, 10, 9502. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4005174/>

Paredes, F., & Araya, J. (2021). Conciencia situacional y seguridad laboral en minería: un estudio en la región de Antofagasta. *Revista Minera de Chile*, 135(4), 90-102. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792021000400007>.

Pérez-Gutiérrez, A., & Sánchez, R. (2022). *Educación de adultos: Subjetividad, biografía y trabajo*. Ediciones Paidós.

Peters, R., Smith, D., & Brown, A. (2022). Improving situational awareness for mine workers: A field experiment on hazard recognition. *Safety Science*, 146, 105520. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105520>.

Proshansky, H. M., Fabian, A. K., & Kaminoff, R. (1983). Place-identity: Physical world socialization of the self. *Journal of Environmental Psychology*, 3(1), 57–83. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(83\)80021-8](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(83)80021-8).

Revista de Educación Superior. (2024). *Mindfulness y calidad de vida en educación superior: Percepciones y efectos*. *Revista de Educación Superior*, 53(1), 101–118. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602024000100081

Rivas-Flores, P., & Sampedro, R. (2021). *Educación transformadora y subjetividad crítica*. Editorial Octaedro.

Rivas-Flores, P., & Sampedro, B. E. (2021). Pedagogía de la subjetividad: Nuevas formas de investigar la experiencia educativa. *Revista de Pedagogía y Subjetividad*, 7(2), 35–48. <https://doi.org/10.xxxx/rps.2021.72.35>

Rojas, M. (2022). *Educación popular y memoria social: Experiencias en La Serena*. Ediciones Universidad de La Serena.

Ronquillo, V., Castro, M., & Castro, J. (2024). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial Tecnocientífica Americana.

Ruiz, F. (2022). *Introducción al análisis estadístico en investigación*. Editorial Síntesis.

Ruiz Huaraz, C. B., Valenzuela Muñoz, A., & Valenzuela Ramos, M. R. (2023). *Introducción de la metodología de investigación*. Fondo Editorial – Professionals On Line (FEPOL).

Sabariego, M., & Bisquerra, R. (2021). *Metodología de la investigación educativa*. Síntesis.

Schön, D. A. (2021). *The reflective practitioner: How professionals think in action* (2nd ed.). Routledge.

Silva, M. (2023). Reflexión y autoconocimiento en proyectos educativos de educación superior chilena: impactos en la formación profesional. *Revista de Innovación Educativa*, 15(1), 58-72. <https://doi.org/10.4067/S0718-72792023000100006>

Smith, J., & Jones, A. (2022). Situational awareness in dynamic work environments: A cognitive perspective. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 10-22. <https://doi.org/10.1037/apl0000805>

Sisto, V. (2021). *Subjetividad y trabajo: Desafíos para la formación de adultos en Chile*. Ediciones Universitarias de Valparaíso.

Tononi, G. (2021). La conciencia: Un fenómeno emergente y dinámico. *Neurociencia y Cognición*, 9(4), 500–512. <https://doi.org/10.xxxx/nc.2021.094500>

Torres Olaya, A. J. (2022). *Mindfulness para mejorar la sensibilidad de los profesores: Autorregulación emocional, atención plena y eficacia docente*. Revista

Colombiana de Psicología, 31(2), 254–272.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-1294202200020254&script=sci_arttext

Vega-Figueroa, E. (2024). *Operacionalización de variables y diseño de instrumentos de investigación*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30181.82409>

Wang, Z., Jiang, Z., & Blackman, A. (2021). *Linking emotional intelligence to safety performance: The roles of situational awareness and safety training*. *Journal of Safety Research*, 78, 210-220. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.06.005>

Wiggins, M. W., St. Clair, G. K., & Endsley, M. R. (2022). Measuring and managing situational awareness in complex environments: Recent advances and challenges. *Human Factors*, 64(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0018720820932301>.



INSTRUMENTO



COMUNICACIÓN AL ENCUESTADO

Estimado: Estudiante

Junto con saludar cordialmente, el presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información relevante para una investigación educativa titulada “Conciencia Situacional y el Aprendizaje Crítico en Situaciones Laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo, 2025”. La información que usted proporcionará será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. Agradecemos mucho su disposición y sinceridad, ya que su colaboración será fundamental para proporcionar sentido y profundidad a esta investigación.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,

José Miguel Egaña Arriagada
Tamara Venegas Montesinos
Investigadores

Nota. No requiere que sea identificado con su nombre y apellido.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en la academia y el entorno laboral.

- Lea con atención cada enunciado.
- Marque con una X la alternativa que mejor refleje su opinión o experiencia.
- Seleccione solo una respuesta por ítem.
- No hay respuestas correctas o incorrectas: su percepción personal es lo que buscamos.

Categorías	Valores
Muy de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Se le agradece su participación.

CUESTIONARIO

Ítems	Muy de Acuerdo (5)	De Acuerdo (4)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Variable: Conciencia Situacional Dimensión: Percepción del entorno Indicador: Reconocimiento de riesgo.					
1. Identifica con rapidez posibles situaciones de riesgo en el entorno laboral antes de que ocurran.					
2. Eres capaz de reconocer señales tempranas que indican un posible peligro en el ambiente de trabajo					
Dimensión: Percepción del entorno Indicador: Factores contextuales					
3. Presta atención a los cambios del entorno laboral que puedan afectar el desarrollo de las tareas.					
4. Considera los factores externos del entorno antes de tomar decisiones en situaciones laborales.					
Dimensión: Tensión focalizada Indicador: Nivel de concentración					
5. Mantiene atención completamente centrada en las tareas importantes durante situaciones laborales críticas.					
6. Puede concentrarse en los detalles relevantes del entorno laboral sin distraerse fácilmente.					

Dimensión: Tensión focalizada Indicador: Nivel de presencia					
7. Se mantiene alerta para responder, de manera efectiva, a situaciones laborales inesperadas.					
8. Considera que tiene disposición para actuar rápidamente en tareas que requieren atención inmediata.					
Variable: Aprendizaje crítico en situaciones laborales Dimensión: Reflexión sobre la acción Indicador: Identificación de supuestos					
9. Analiza las suposiciones implícitas antes de tomar decisiones en situaciones laborales.					
10. Identifica los prejuicios que pueden influir en el desempeño laboral.					
Dimensión: Toma de decisiones Autónomas Indicador: Resolución de problemas laborales					
11. Propone soluciones efectivas de manera independiente cuando enfrenta problemas en el trabajo.					
12. En situaciones laborales complejas, aplica criterios propios para resolver los desafíos.					
Dimensión: Pensamiento crítico Indicador: Autoevaluación					
13. Regularmente revisa el desempeño laboral para identificar áreas que puedes mejorar.					

14. Reconoces tus fortalezas y debilidades al realizar las tareas laborales.					
Dimensión: Pensamiento crítico Indicador: Percepción					
15. Identifica los errores y aciertos de tu desempeño como oportunidades de aprendizaje.					
16. Considera que eres consciente de cómo tú comportamiento influye en el desarrollo de las tareas en el ambiente laboral.					



COMUNICACIÓN PRIMER EXPERTO

Señor(a)
Dra. Rocío Riffo San Martín
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en una investigación titulada “Conciencia Situacional y el Aprendizaje Critico en Situaciones Laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo, 2025”.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable conciencia situacional y aprendizaje critico en situaciones laborales, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo con su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros de que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

José Egaña Arriagada
Tamara Venegas Montesinos
Investigadores

**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN**

FORMATO DE VALIDACIÓN PRIMER EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Dra. Rocío Riffo San Martín
1.2. Grado Académico: Doctor en Educación Mención Gestión Educativa
1.3. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.4. Autor(es) del instrumento: José Egaña Arriagada -Tamara Venegas Montecinos

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: Favorable.

Chile, a los ocho días del mes de septiembre de 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by several loops and a final flourish.

Firma del experto

IV. INFORMACIÓN PARA LA VALIDEZ

4.1 Título de la investigación:

Conciencia Situacional y el Aprendizaje Crítico en Situaciones Laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo, 2025.

4.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la conciencia situacional y la reflexión sobre la acción en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Determinar la relación entre la conciencia situacional y la toma de decisiones autónomas en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Identificar la relación entre la conciencia situacional y pensamiento crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

4.3 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Independiente Conciencia Situacional	Percepción del entorno	Reconocimiento de riesgo. Factores contextuales	1, 2 3, 4	Escala de medición ordinal a través de la escala Likert Muy de Acuerdo, De Acuerdo, Ni en desacuerdo, En desacuerdo y en desacuerdo.
	Tensión focalizada	Nivel de concentración Nivel de presencia	5, 6 7, 8	
Dependiente Aprendizaje crítico en situaciones laborales	Reflexión sobre la acción	Identificación de supuestos	9, 10	
	Toma de decisiones autónoma	Resolución de problemas laborales	11, 12	
	Pensamiento crítico	Autoevaluación. Percepción.	13, 14 15, 16	



COMUNICACIÓN SEGUNDO EXPERTO

Señor(a)
Dr. Francisco Sánchez
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en una investigación titulada “Conciencia Situacional y el Aprendizaje Critico en Situaciones Laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo, 2025”.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable conciencia situacional y aprendizaje critico en situaciones laborales, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo con su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros de que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

José Egaña Arriagada
Tamara Venegas Montecinos
Investigadores

**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN**

FORMATO DE VALIDACIÓN SEGUNDO EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Dr. Francisco Sánchez
1.2. Grado Académico: Doctor en Educación Mención Gestión Educativa
1.3. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.4. Autor(es) del instrumento: José Egaña Arriagada -Tamara Venegas Montecinos

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: Favorable.

Chile, a los ocho días del mes de septiembre de 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, positioned above a horizontal line.

Firma del experto

IV. INFORMACIÓN PARA LA VALIDEZ

4.1 Título de la investigación:

Conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social, comuna La Serena, Región de Coquimbo, 2025.

4.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la relación entre la conciencia situacional y el aprendizaje crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la conciencia situacional y la reflexión sobre la acción en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Determinar la relación entre la conciencia situacional y la toma de decisiones autónomas en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

Identificar la relación entre la conciencia situacional y pensamiento crítico en situaciones laborales en la Academia Inconsciente Científico y Social comuna La Serena, región Coquimbo, 2025.

4.3 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Independiente Conciencia Situacional	Percepción del entorno	Reconocimiento de riesgo. Factores contextuales	1, 2 3, 4	Escala de medición ordinal a través de la escala Likert de Muy de Acuerdo, De Acuerdo, Ni en acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y en desacuerdo.
	Tensión focalizada	Nivel de concentración Nivel de presencia	5, 6 7, 8	
Dependiente Aprendizaje crítico en situaciones laborales	Reflexión sobre la acción	Identificación de supuestos	9, 10	
	Toma de decisiones autónoma	Resolución de problemas laborales	11, 12	
	Pensamiento crítico	Autoevaluación. Percepción.	13, 14 15, 16	