

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Huancayo, Región Junín 2018.

**Para optar el grado académico de maestro en:
Gerencia e Innovación Educativa**

Autora:

Bach. Sabina Bertha GASPAR QUISPE

Asesor:

Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA

Cerro de Pasco – Perú 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Huancayo, Región Junín 2018.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Armando Isaías CARHUACHIN MARCELO
PRESIDENTE

Dra. Rocio Edith LUIS VASQUEZ
MIEMBRO

Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, a mi esposo y a mis hijos; por su paciencia y ayuda constante para lograr este propósito.

RECONOCIMIENTO

Mi agradecimiento a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión UNDAC, por brindarme la oportunidad de desarrollar mis competencias y optar el Grado Académico de Maestro en la mención Gerencia e Innovación Educativa.

Así mismo, a las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Huancayo y a todas aquellas personas, colegas, mi familia que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

RESUMEN

La investigación denominada: PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUANCAYO, REGIÓN JUNÍN 2018, considera los objetivos de investigación: Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. E identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Para lograr estos objetivos se ha seguido la metodología científica destacando el diseño transeccional, que permitió relacionar las variables de estudio, los instrumentos de investigación como el cuestionario y la escala se validaron mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se determinó con el método del Alfa de Cronbach, para ser aplicado la muestra de 30 docentes, que después fueron tabulados siguiendo la técnica de la frecuencia porcentual y analizados la información obtenida con el índice de correlación de Pearson y se obtuvieron las conclusiones siguientes: Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de

correlación de Pearson es positivo. Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo. Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo. Y se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo.

Palabras clave: Pensamiento crítico reflexivo - satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research called: REFLECTIVE CRITICAL THINKING AND LABOR SATISFACTION IN THE TEACHERS OF PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PRIMARY LEVEL OF THE HUANCAYO DISTRICT, REGION JUNÍN 2018, considers the research objectives: Identify the type of relationship that exists between reflective critical thinking and job satisfaction in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo. Identify the type of relationship that exists between reflective critical thinking and satisfaction with the organization in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo. Identify the type of relationship that exists between reflexive critical thinking and satisfaction with human relations in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo. And identify the type of relationship that exists between reflexive critical thinking and satisfaction with the production in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the District of Huancayo. To achieve these objectives, the scientific methodology has been followed, highlighting the transectional design, which allowed to relate the study variables, the research instruments such as the questionnaire and the scale were validated by expert judgment and the reliability was determined with the Alpha method. of Cronbach, to be applied the sample of 30 teachers, who were then tabulated following the technique of percentage frequency and analyzed the information obtained with Pearson's correlation index and the following conclusions were obtained: The direct and positive relationship was identified Reflective critical thinking and job satisfaction in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the Huancayo district. Because the Pearson correlation index is positive. The direct and positive relationship between reflexive critical thinking and satisfaction with the organization was

identified in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo. Because the Pearson correlation index is positive. The direct and positive relationship between reflective critical thinking and satisfaction with human relations in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo was identified. Because the Pearson correlation index is positive. And it was identified the direct and positive relationship between reflective critical thinking and satisfaction with the production in the teachers of the public educational institutions of the Primary level of the district of Huancayo. Because the Pearson correlation index is positive.

Keywords: Reflective critical thinking - labor satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUANCAYO, REGIÓN JUNÍN 2018, es viable y para su presentación se ha organizado en capítulos. El capítulo I trata sobre el planteamiento de la investigación, destacando el pensamiento críticoreflexivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa, en tanto el capítulo II trata sobre el marco teórico de la investigación, haciendo una revisión de los antecedentes de investigación y los soportes teóricos, tanto para pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral de los docentes. El capítulo III trata sobre la metodología de estudio, destacando el diseño de investigación usado como es el transeccional, así como la técnica de recolección de datos expresado en los instrumentos de investigación usados como el cuestionario y la escala, en tanto el capítulo IV trata sobre la presentación de resultados, previamente se validaron los instrumentos de investigación referidos, la presentación de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio de 30 docentes, la prueba de hipótesis usando el índice de correlación de Pearson, para finalmente presentar las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos que complementan la investigación realizada.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	I
RECONOCIMIENTO	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	V
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	VIII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas – científicas	13
2.3. Definición de términos básicos	26
2.4. Formulación de hipótesis	27
2.5. Identificación de variables	28
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	28

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	30
3.2. Métodos de investigación.....	30
3.3. Diseño de la investigación	31
3.4. Población y muestra	31
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	32
3.7. Tratamiento estadístico	32

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	32
3.9. Orientación Ética.....	33

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	39
4.3. Prueba de hipótesis.....	48
4.4. Discusión de resultados.....	52

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 3: Procedimiento de validez y confiabilidad de los instrumentos
- Anexo 4: Resultados de los instrumentos de investigación
- Anexo 5: Fotografías

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Carbona (2015) considera que para pensar críticamente se requiere del soporte lógico y racional de nuestros pensamientos a través de un movimiento dialéctico que rete constantemente nuestra forma de pensar, por ello podemos considerar el pensamiento crítico como una actividad mental disciplinada que permite evaluar los argumentos o proposiciones haciendo juicios que puedan guiar la toma de decisiones.

Entonces la pregunta es, ¿cuándo el pensamiento es no-crítico? La respuesta es simple: se da cuando es emocional, intuitivo, prejuicioso, habitual o rutinario. Y entonces, ¿en el desempeño emocional no puede asumirse una posición crítica? La respuesta es sí.

Existe personas que en ciertos momentos se comportan como buenas pensadoras, abiertas a las alternativas, atentas a los hechos, claras, consideradas, lógicas, pero

hay otras personas con las que hay que tener cuidado en ciertas situaciones. Cuando estas últimas se encuentran ante un tema o situación socio emocional difícil, el escenario se complica, no quieren oír nada de lo que otro tenga que decir, su mente se cierra ante otras posibilidades y solo tienen en cuenta su punto de vista y la decisión que han tomado. Los nuevos hechos son dejados de lado. No toleran ningún punto de vista. ¿Qué les pasa? les falta pensamiento crítico reflexivo.

Así mismo, aclarar que este tipo de pensamiento es poco fomentado en la escuela; una educación que considere el pensamiento crítico reflexivo, le exige al maestro ser un conocedor de este tipo de pensamiento y de sus componentes con el fin de requerir de los estudiantes la utilización de estas destrezas en cada sesión de clase e identificar comportamientos esperados, definición de metas formativas, desarrollar formas de evaluación e identificar los “mejores” métodos de enseñanza correspondientes a cada aspecto del pensamiento crítico y relacionar este tipo de pensamiento a otros procesos como el desempeño socioemocional y la convivencia.

El pensamiento crítico es un proceso de reflexión presente en la vida del ser humano, principalmente se relaciona en la toma de decisiones. Teniendo fundamento en el proceso educativo, pues es en este espacio donde se sientan las bases para promover dicha forma de pensar de una manera formal. Es muy importante mencionar el papel que ha de jugar el docente en el aula o en la gestión de un curso en línea: siempre es un motivador, es el agente promotor de preguntas reflexivas.

Por su parte, el alumno, tomando su papel como constructor de ideas, reflexionando y cuestionando sobre los contenidos de aprendizaje; viene a cerrar el circuito de la formación y generación de pensamiento crítico. El pensamiento crítico, en suma, integra las estrategias y las técnicas, por parte del curso y de las actividades del alumno, para detonar en la inteligencia, el hábito del cuestionamiento sistemático y

el aprendizaje autogestivo.

Marlo (2016) luego de haber realizado en un estudio en la República Dominicana concluye que, el profesorado tiene un alto porcentaje de responsabilidad en el deterioro de la educación dominicana pero no es el único culpable, y que son múltiples los factores que inciden en la poca o ninguna efectividad del sistema educativo dominicano.

Culpabilizar al profesorado del problema en la enseñanza, podría indicar que se quiere obviar la complejidad del sistema educativo nuestro y sociedad dominicana; se quiere ocultar, así mismo, el contexto social y político en el que se desarrolla la profesión docente (corrupción, pobreza, impunidad, tráfico de influencias, desvalorización del conocimiento y degradación sistemática de los profesores). Asimismo, parecería que se quiere soslayar, la responsabilidad que tienen los líderes del Sistema Educativo; los centros de formación de educadores, las universidades, la Asociación de Profesores y los partidos políticos que lideran procesos, políticas y acciones al interior de este Sistema, haciéndolo cada día más vulnerable y precario.

Ante el problema de la educación dominicana, tenemos que hablar de responsabilidad compartida. Por ello, es importante que alguna vez se plantee la necesidad de evaluar el trabajo que realizan los dirigentes de la educación dominicana en el campo de la formación y del desempeño docente. También es deseable que se evalúen las instituciones formadoras de docentes y particularmente, que se realice una evaluación profunda de las condiciones estructurales en las que trabaja la mayoría de los docentes. De igual manera, convendría ponerle fin a la marginación de los profesores e involucrarlos de verdad en la solución de los problemas educativos.

Para caracterizar la realidad problemática en el ámbito local, realizamos un estudio exploratorio donde encontramos que:

- Hay docentes que se conforman con la información que se les dan sin importar de qué fuente provenga.
- Muchos docentes prefieren callar ante situaciones de conflicto conceptual sobre asuntos educativos.
- La mayoría de los docentes no tiene la costumbre de buscar más información sobre temas educativos polémicos.
- Un considerable grupo de docentes dirigen las sesiones de aprendizaje sin tomar en cuenta el pensamiento crítico reflexivo.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Espacio geográfico

- Región: Junín
- Provincia: Huancayo
- Distrito: Huancayo

b. Sujetos

Los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo.

c. Delimitación temporal

Se desarrolló la tesis con una duración aproximada de un año.

d. Contenido

Variable 1: Pensamiento crítico reflexivo

Variable 2: Satisfacción Laboral

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?
- ¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?
- ¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de

Huancayo.

- Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.
- Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.

1.5. Justificación de la investigación

Los resultados del presente estudio brindarán información relevante sobre las variables pensamiento crítico reflexivo; lo cual será de gran utilidad para atender consultas, así como para implementar a través de otras investigaciones.

El conocimiento teórico sobre la relación entre las variables pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, servirá para desarrollar el pensamiento crítico reflexivo en los profesionales de la educación, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral y lograr la ansiada calidad de educación.

En lo institucional servirá para diseñar y aplicar programas de optimización del pensamiento crítico reflexivo, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la práctica profesional, y consecuentemente al mejoramiento de la calidad educativa.

En lo científico, el conocimiento sobre la correlación entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, servirá como antecedente para iniciar otros estudios correlacionales o experimentales.

En lo legal, servirá para optar el grado académico de Maestro en la mención Gerencia e Innovación Educativa, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión “UNDAC”.

1.6. Limitaciones de la investigación

Conociendo las características del contexto donde se llevará a cabo esta investigación, consideramos que probablemente se manifiestan las siguientes limitaciones:

- Disposición poco favorable por parte de los docentes del distrito de Huancayo para proporcionar información confiable porque fuimos testigos que en otros estudios no apoyaron responsablemente.
- Poca disponibilidad de profesionales calificados en nuestro medio con especialización en pensamiento crítico reflexivo y desempeño docente para que nos puedan asesorar en nuestra investigación asimismo puedan validar nuestros instrumentos de recolección de datos.
- Poca disponibilidad de tiempo para profundizar la investigación, la misma que implicará:
 - Consultas de bibliografía limitadas.
 - Obtención de pocos instrumentos de acopio de datos.
 - Investigaciones limitadas relacionadas con nuestras variables en estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Los estudios previos a la presente investigación son de tipo internacional y nacional, pasó a describir sintéticamente cada uno de ellos:

2.1.1. Torres Mirchan Nidia (2014) Colombia: En su investigación de enfoque cualitativo analizo las cuestiones sociales y científicas y la manera como estas intervienen en el desarrollo de pensamiento crítico de estudiantes de educación superior de Colombia, que cursan estudios de las especialidades de Ciencias Naturales y Educación Ambiental. El autor propone dar respuesta a tres problemas, el primero consiste en conocer las concepciones sobre el pensamiento crítico que tienen los profesores y estudiantes; el segundo, consiste en conocer cuáles son las 11 competencias de pensamiento crítico que tienen los estudiantes en lo referente a las cuestiones sociales y científicas y si son propuestas por las enseñanzas de la ciencia y por último plantea conocer si las cuestiones sociales y

científicas intervienen en el pensamiento crítico de los estudiantes.

- Para contestar estas interrogantes, el año 2012, se aplicó un pretest y un postest a 56 estudiantes del sexto ciclo de la universidad colombiana de Boyacá en la carrera de Ciencias Naturales y Educación Ambiental con edades entre los 19 y 24 años de los cuales el 80.4% fueron mujeres y el 19.6% hombres. Del estudio se llegó a concluir que hace falta una conexión entre las asignaturas que se imparten y el pensamiento crítico, ya que las asignaturas de ciencias se caracterizan por transmitir conocimientos basándose en los conceptos y las fórmulas, sin tomar en cuenta las actividades que favorecen el desarrollo del pensamiento crítico y la falta de vinculación de los temas en forma transversal con sus consecuencias sociales.
- Esta investigación es importante pues confirma la relevancia del constructo pensamiento crítico en el ámbito de la educación superior en asignaturas de ciencias.

2.1.2. Guevara Dávila, Felicita (2016) realizó un estudio sobre *“Pensamiento crítico y su relación con el desempeño docente en el décimo ciclo de pregrado, de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- Se ha demostrado que existe relación entre Pensamiento Crítico Reflexivo con el desempeño en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015 según Rho de Spearman de 0,000 y siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: El Pensamiento Crítico Reflexivo se relaciona

significativamente con el desempeño docente en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015.

- Se ha demostrado que existe relación entre el conocimiento con el desempeño en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015 según Rho de Spearman de 0,000 y siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015.(p.120).

2.1.3. Alejos Camargo, Avita (2008), realizó un estudio sobre “*Desarrollo del pensamiento crítico*”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- El enseñar a pensar de manera crítica es una de las tareas primordiales de la educación. Hoy más que nunca es necesario la alfabetización crítica de la sociedad, que les ayude a empoderarse y posibilitar su crecimiento.
- El desarrollo del pensamiento crítico en los educandos del nivel secundario garantiza la producción de un pensamiento de calidad, que le permitirá actuar con eficiencia y eficacia frente a los problemas que le toque enfrentar. Por tanto, sus producciones serán de calidad, sus intervenciones de calidad.
- Si queremos cambiar la sociedad es necesario formar el pensamiento de nuestros alumnos, que garanticen actuaciones autónomas, que les ayuden a resolver problemas planteando soluciones creativas a los mismos.

- El pensamiento crítico se desarrolla en la aplicación de las diferentes habilidades que comprende. Por tanto, en las escuelas se debe promover situaciones de aprendizajes que incluyan el desarrollo integral de estas habilidades.
- El pensamiento crítico no sólo es razonamiento, implica el desarrollo de actitudes, conceptos, destrezas, competencias que pone el ser humano al mostrar desempeños eficaces. (p. 98).

2.1.4. Gonzáles Moreno, Claudia (2011) realizó un estudio sobre “*Formación del pensamiento reflexivo en estudiantes de la región Ica*”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- El pensamiento reflexivo se forma por medio de acciones pedagógicas conscientes, que se evidencian en palabras, actitudes y conductas. La formación de este tipo de pensamiento posibilitó que las estudiantes se interesaran en sus propios procesos de aprendizaje.
- El pensamiento reflexivo mejoró las estrategias de aprendizaje en diferentes niveles: oral, escrito, lector y actitudinal en las estudiantes que participaron en el estudio. A partir de la base orientadora de la acción con la planeación, regulación y verificación se facilitó la realización de diferentes actividades académicas en las estudiantes.
- Desde el enfoque histórico-cultural se evidenció una coherencia teórico-metodológico-práctica, lo cual facilitó las actividades investigativas desde el quehacer pedagógico, así como lo plantea Paulo Freire (1990): “la distancia epistemológica necesaria que se debe tomar de la práctica, es una vía acertada para acercarse más a ella”. (p. 110).

2.1.5. Almeida, Mario (2013) desarrollo un estudio sobre “*Didáctica*

Problematizadora para la configuración del Pensamiento Crítico en el marco de la atención a la diversidad”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- Teniendo en cuenta los objetivos planteados que en primera instancia fueron foco de orientación para el proceso investigativo, se hace una serie de reflexiones a partir de la comparación de los hallazgos en diferentes momentos, antes, durante y después de la aplicación de la didáctica problematizadora, para comprobar el cumplimiento de la hipótesis, entonces se concluye este estudio diciendo que: La aplicación de la didáctica problematizadora si permite la configuración de habilidades de pensamiento crítico de alto orden como la argumentación, el análisis, la solución de problemas y la evaluación a través de la utilización de estrategias propias de la didáctica como la exposición problémica, la conversación heurística y la búsqueda parcial apoyadas con el trabajo cooperativo. El aprendizaje por equipos de trabajo es un método que favorece además de la dimensión cognitiva las competencias actitudinales: saber ser y saber convivir, porque permite a los estudiantes relacionarse con otros, compartir pensamientos e ideas y trabajar desde su individualidad para el beneficio del grupo. (p. 102).

2.1.6. León Tazza, Angélica (2011) realizó un estudio sobre “*Satisfacción laboral en docentes de Primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- A nivel general la investigación realizada muestra los niveles de satisfacción laboral en los docentes de primaria de instituciones educativas inclusivas, y en los resultados descriptivos podemos afirmar:

- Existe una evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable.
- Las condiciones físicas y/o materiales de las instituciones son percibidas por los docentes con satisfacción parcial, siendo esta una fortaleza para su desempeño en el aula.
- Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional, es importante referir que dicha insatisfacción parcial está presente en los docentes con más edad. (p. 99).

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Pensamiento reflexivo

Dewey (1998), respecto al pensamiento reflexivo sostiene:

La observación puede provocar nuevas sugerencias para observaciones más profundas en situaciones complejas, las que se pueden convertir en investigaciones, los resultados de estas investigaciones comprueban y corrigen el problema o sugieren un nuevo problema. Esta interacción entre los datos producto de la observación, las propuestas de solución que constituyen las ideas y los métodos de tratamiento, continúan hasta llegar a una solución.

Los datos e ideas, cuando tienen utilidad intelectual, constituyen los factores de la actividad reflexiva, producidos por la observación y la inferencia. Una vez formada la idea es comprobada mediante la puesta en

práctica, considerando las condiciones que hay que explicar, las ideas que son planes y las suposiciones para interpretar y explicar fenómenos. La unidad de pensamiento tiene dos límites, uno es cuando se plantea el problema y la reflexión tiene que responder y la segunda es cuando se disipa la duda y de ella se deriva la experiencia de satisfacción producto de la reflexión.

Dewey señala que el «pensamiento reflexivo» es la función principal de la inteligencia que constituye el poder de ser humano por la supervivencia, la innovación, el cambio, el progreso y la derrota del statu quo. De cada acto que presenta Dewey, se desprende el optimismo que es compartido por hombres de ciencia y de política por generar la Fe en la fuerza social transformadora de la ciencia. Para Dewey el «método científico» era la expresión reglada y canónica de lo que el «pensamiento reflexivo» siempre es: conjetura, selección de hipótesis, comprobación crítica, experimentación, búsqueda imaginativa de lo nuevo, curiosidad permanente. (p. 2).

2.2.1.1. Teoría del Aprendizaje Significativo

Se considera el aporte de Juan Díaz De La Torre en el 2013, que al respecto de la teoría del aprendizaje significativo sostiene:

Su perspectiva del aprendizaje se fundamenta en el término de *estructura cognitiva*, que se define como el conjunto de saberes que un individuo posee en un determinado campo de conocimiento. Cuando estos saberes ya existentes se relacionan con la nueva información, no en una suma de conceptos, sino en una vinculación interactiva, se genera el aprendizaje. Para resaltar esta característica, David Paul Ausubel (1918-2008), uno de sus

mayores impulsores, introdujo en este proceso el *concepto inclusor*, que funciona como un medio para este enlace. Los principios de aprendizaje así propuestos ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando. De este modo, la labor educativa parte de cero, puesto que los alumnos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio; lo cual implica que, para que adquiera significado la nueva información, se debe construir el conocimiento a partir de los conceptos y aprendizajes con los que cuenta el alumno. (p. 16).

Para J. Lacroix (1998), lo que caracteriza al hombre no es el pensamiento en sí, sino la reflexión. Él piensa que hay un pensamiento puramente pensado, un pensamiento en cierto modo animal que se expresa por medio de gestos y actitudes sin poder conocerse él mismo y percatarse de sí.

Por lo tanto, lo propio del hombre es distinguirse de este pensamiento puramente objetivo, ser capaz de oponérselo en cierto modo para conocerlo y juzgarlo. Esta capacidad de duplicar su pensamiento, de desprenderse de él en un primer movimiento para atribuírselo inmediatamente y volver a tomar posesión de él, este esfuerzo para hacer propio lo que se piensa y asumir su responsabilidad constituye lo que se llama reflexión, y ésta posee un carácter intelectual y moral.

El autor también nos señala que el pensamiento humano no es intuitivo, sino reflexivo. El signo es la señal misma de la reflexión y lo que distingue el pensamiento, se distingue de sí mismo y, en ese retroceso, inaugura la vida reflexiva. El pensamiento animal es un pensamiento puramente vivido,

un pensamiento que piensa, pero no se piensa. Se debe distinguir el instinto, espontaneidad irreflexiva que es fuente de todo conocimiento, y la reflexión, el poder que piensa, por lo cual se adueña de su pensamiento.

La formación del pensamiento reflexivo es una necesidad en la sociedad actual. Pensar reflexivamente permite acceder con facilidad a los diferentes campos del saber. Así mismo, el pensamiento reflexivo cumple una función en la vida de los individuos y las sociedades, pues mediatiza el crecimiento en valores y el aprendizaje de actitudes civilizadas como la solidaridad, la equidad, la convivencia pacífica y el respeto por la vida; posibilita la negociación en situaciones de conflicto.

El pensamiento reflexivo ayuda a construir mejores seres humanos: personas responsables, éticas y solidarias. Como indica Carlos Arturo Gaitán-Riveros (2007): la formación desde la perspectiva educativa aparece como experiencia constitutiva de la condición humana y se manifiesta en procesos de desarrollo humano. Quizás la formación aluda a ese trabajo reflexivo que cada individuo debe realizar sobre sí mismo, sobre su propio interior, en términos de autoformación y autoeducación (p. 42).

El pensamiento reflexivo se materializa en el lenguaje y las acciones que realizamos, y nos construye como sujetos pertenecientes a una sociedad: cuanto más capaces somos de darle un nombre a lo que vivimos, más aptos somos para vivir y tomar consciencia de lo que decimos, pensamos, sentimos y hacemos; y más aptos seremos para convertirnos en sujetos de nuestro propio destino (Petit, 2001, p. 103).

2.2.1.2. Pensamiento crítico

De Bono (2009) sostiene que hay personas que en ciertos momentos se

comportan como buenas pensadoras, abiertas a las alternativas, atentas a los hechos, claras, consideradas, lógicas, pero hay otras con las que hay que tener cuidado en ciertas situaciones. Cuando estas últimas se encuentran ante un tema o situación socio emocional difícil, el escenario se complica, no quieren oír nada de lo que otro tenga que decir, su mente se cierra ante otras posibilidades y solo tienen en cuenta su punto de vista y la decisión que han tomado. Los nuevos hechos son dejados de lado. No toleran ningún punto de vista. ¿Qué les pasa? La respuesta es sencilla, les falta pensamiento crítico reflexivo.

Para explicar este concepto es preciso remontarse a sus orígenes etimológicos. Originariamente, la palabra "crítico" proviene de la raíz griega *krísis*, que significa decisión, disenso, disputa, distinción, elección, juicio, resolución, separación, sentencia. Disentir es sentir de manera diferente e implica una decisión respecto a otra posición esencialmente distinta; por lo tanto, todo auténtico disenso o crítica desemboca irremediablemente en una disputa entre argumentos.

El pensamiento crítico es denominado en la literatura cognitiva con distintas acepciones, desde las que lo definen como mecanismo para "pensar mejor" que permite recolectar, interpretar, evaluar y seleccionar información con el propósito de tomar decisiones (Perkins, 1995), hasta las que lo consideran como un tipo de pensamiento autodirigido que busca fundamentar el conocimiento, cuestionando la forma en que es asimilado en la estructura cognitiva, tomando como base la consideración de los puntos de vista de los demás para incorporarlos a nuestra forma de pensar (Paul, 1995).

Ahora bien, es preciso aclarar que este tipo de pensamiento es poco fomentado en la escuela; una educación que considere el pensamiento crítico reflexivo, le exige al maestro ser un conocedor de este tipo de pensamiento y de sus componentes con el fin de requerir de los estudiantes la utilización de estas destrezas en cada clase e identificar comportamientos esperados, definir metas formativas, desarrollar formas de evaluación, identificar los “mejores” métodos de instrucción correspondientes a cada aspecto del pensamiento crítico y vincular este tipo de pensamiento a otros procesos como el desempeño socioemocional y la convivencia.

Edward De Bono considera que el pensamiento proyectivo y el pensamiento lateral se conjugan como una forma de pensar “crítico-reflexiva”. Para De Bono (1991) un pensador eficaz prefiere la sabiduría a la inteligencia, esto es, define sus objetivos y se decide a conseguirlos, es decir, tiene claro lo que se propone, con un enfoque y una visión amplia de la situación.

Estamos de acuerdo con De Bono (1994) cuando dice que el pensamiento crítico es valioso, pero solo es una parte en el conjunto del pensamiento y no debe estar aislado de la reflexión y la creatividad, ya que la crítica irreflexiva es destructiva y no es funcional en las relaciones. Es decir, es necesaria la capacidad de pensar críticamente, junto con la correspondiente habilidad de pensar creativa y constructivamente. No se trata de criticar, sino de criticar reflexiva y argumentativamente con la finalidad de mejorar lo que se esté criticando.

Por otra parte, Dewey (1989) afirma que el pensamiento es connatural al hombre, es decir, nadie puede enseñar a otro cómo pensar, pero plantea que

sí se puede modificar la manera de pensar para que resulte más eficaz, y a esta forma exitosa de pensar la denomina Pensamiento Reflexivo, el cual implicano solo una secuencia de ideas, sino una ordenación consecucional. Dewey (1989) afirma que la reflexión comienza cuando empezamos a preguntarnos por la veracidad, por el valor de una indicación cualquiera, cuando tratamos de probar su autenticidad; por ello, la reflexión implica identificar unaevidencia, prueba, aval, garante o un fundamento.

Las principales razones que Dewey (1989) expone sobre la importancia del desarrollo del Pensamiento Reflexivo son: libera de la actividad meramente impulsiva y puramente rutinaria; permite dilucidar entre lo puramente afectivo, ciego e impulsivo de la acción inteligente; permite identificar consecuencias por adelantado. En este sentido, el Pensamiento reflexivo permite la formación de individuos más autónomos, con capacidad para entender la realidad a través de explicaciones, argumentaciones e interpretaciones de los contextos (involucra el razonamiento). Este proceso pone de manifiesto que cualquier individuo puede llegar a él si asume conductas exploratorias, busca aclaraciones y justificaciones de la realidad circundante y se apropia del contexto.

Bernal (2006) refiere que el pensamiento crítico es un proceso cognitivo de carácter racional, reflexivo y analítico, orientado al cuestionamiento sistemático de la realidad y el mundo como medio de acceso a la verdad.

Como tal, el pensamiento crítico es un proceso intelectual y reflexivo, que opera mediante el detenido examen, evaluación y análisis de un tema, asuntoo materia para, luego de considerar y contrastar el resultado de sus observaciones, aplicar, bajo criterios lógicos, una serie de razonamientos y

llegar a una conclusión válida, a una postura objetiva, es decir: razonable.

En este sentido, el pensamiento crítico es fundamentalmente racional, no fortuito ni casual, y dispone de la razón como principal herramienta efectiva para su propósito: identificar aquello que es éticamente justo, correcto y verdadero.

Para ello, además, requiere de otras herramientas esenciales, como lo son el conocimiento, la información, la observación y la experiencia. Todo esto, articulado de manera inteligente, es fundamental para desarrollar un buen pensamiento crítico, con claridad de pensamiento, foco en aquello que es relevante, y capacidad de realizar o formular las preguntas pertinentes.

El pensamiento crítico dota al individuo de una serie de habilidades que se expresan mediante la capacidad para reflexionar y razonar de manera eficiente, hacer juicios de valor; analizar, sintetizar y evaluar información; y tomar decisiones y resolver problemas en situaciones críticas o extremas. En este sentido, también está enfocado en la acción, en la capacidad de evaluar y decidir qué hacer en un momento determinado.

No obstante, uno de los rasgos más positivos del pensamiento crítico es su carácter cuestionador de lo establecido. En este sentido, se erige como la herramienta indispensable de la evolución del pensamiento humano, del avance tecnológico y del progreso social. La duda construye en la medida que destruye estructuras inútiles, innecesarias u obsoletas y erige sobre sus bases nuevas respuestas a las nuevas preguntas.

El pensamiento crítico consiste en analizar y evaluar la consistencia de los razonamientos, en especial aquellas afirmaciones que la sociedad acepta

como verdaderas en el contexto de la vida cotidiana.

Mediante el proceso que implica el pensamiento crítico, se utiliza el conocimiento y la inteligencia para alcanzar una posición razonable y justificada sobre un tema. Entre los pasos a seguir, los especialistas señalan que hay adoptar la actitud de un pensador crítico; reconocer y evitar los prejuicios cognitivos; identificar y caracterizar argumentos; evaluar las fuentes de información; y, finalmente, evaluar los argumentos.

2.2.2. Satisfacción laboral

Cantón (2016) manifiesta que los profesores tienen unas características peculiares y vocacionales que los hacen especiales en los ámbitos laboral, profesional y académico. El objetivo de este trabajo es revisar y categorizar los diferentes trabajos e investigaciones que se ocupan de conocer su nivel de satisfacción laboral, estudiado desde la autopercepción en varias categorías. El acercamiento al término se hace teniendo en cuenta que la satisfacción del usuario es el principal componente de la calidad.

Un acercamiento conceptual al término nos indica que “la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral” (Teoría de las necesidades sociales). En la misma línea encontramos que “la satisfacción profesional es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social” (Teoría del grupo de referencia social, Merton, 1957).

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al

comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998).

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo

sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1990).

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias

actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

2.2.2.1. Satisfacción y productividad

Pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos (Robbins, 1998). Se entiende la productividad como la medida de qué tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella (Stoner, 1994).

En las décadas de 1950 y 1960 hubo una serie de análisis que abarcaron docenas de estudios realizados para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Estos análisis no encontraron una relación consistente. Sin embargo, en la década de 1990, aunque los estudios distan mucho de ser claros, sí se pueden obtener algunos datos de la evidencia existente.

Las primeras teorías de la relación entre la satisfacción y el rendimiento quedan resumidas, en esencia, en la afirmación de que un trabajador contento es un trabajador productivo. Gran parte del paternalismo de los

administradores de las décadas de 1930, 1940 y 1950 (que formaban equipos de boliche y uniones de crédito, organizaban días de campo, proporcionaban asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para que desarrollaran su sensibilidad a los intereses de sus subordinados) pretendían que los trabajadores estuvieran contentos.

Sin embargo, creer en la tesis del trabajador contento tenía más bases en ilusiones vanas que en pruebas sólidas. El análisis minucioso de las investigaciones indicaba que, en el supuesto de que exista una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, la correlación suele ser baja, del orden del 0,14. Sin embargo, la inclusión de las variables moderadoras ha incrementado la correlación. Por ejemplo, la relación es más fuerte cuando la

conducta del empleado no está sujeta a límites ni controles de factores externos.

La productividad del empleado en trabajos sujetos al ritmo de una máquina dependerá mucho más de la velocidad de la máquina que de su grado de satisfacción. Asimismo, la productividad del corredor de bolsa es limitada por los movimientos generales del mercado accionario, cuando el mercado se mueve al alza y el volumen es alto, los corredores satisfechos y los insatisfechos obtendrán muchas comisiones. Por el contrario, cuando el mercado está hacia la baja, la satisfacción del corredor no importa gran cosa.

Al Parecer, el nivel del puesto, también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida

en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente, podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración.

Otro punto de interés para el tema de la satisfacción-productividad es la dirección de la causalidad. La mayor parte de los estudios de la relación partían de diseños que no podían demostrar la causa y el efecto. Los estudios que han controlado esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa. Si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación intrínseca de bienestar. Además, en el

supuesto de que la organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá más reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y probabilidad de ascenso. A su vez estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral (Robbins Stephen, 1993, 1998).

Numerosos estudios demuestran lo que el sentido común ya intuía: los trabajadores satisfechos laboralmente están más motivados, más comprometidos y son más productivos, lo que comporta numerosos beneficios tanto para el propio trabajador como para la organización.

2.2.2.2. Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores», que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez (Dessler, 1987). Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación

realizada en 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos»).

Posteriormente los relatos se analizaron y el contenido de las historias, reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas (León y Sepúlveda, 1978).

2.3. Definición de términos básicos

a) Pensamiento crítico

El pensamiento crítico es un proceso cognitivo de carácter racional, reflexivo y analítico, orientado al cuestionamiento sistemático de la realidad y el mundo como medio de acceso a la verdad. Como tal, el pensamiento crítico es un proceso intelectual y reflexivo, que opera mediante el detenido examen, evaluación y análisis de un tema, asunto o materia para, luego de considerar y contrastar el resultado de sus observaciones, aplicar, bajo criterios lógicos, una serie de razonamientos y llegar a una conclusión válida, a una postura objetiva, es decir: razonable.

b) Pensamiento reflexivo

Dewey (1989) entiende por pensamiento reflexivo: «el tipo de pensamiento que consiste en darle vueltas a un tema en la cabeza y tomárselo en serio con todas

sus consecuencias» (p. 21), es decir, «el examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia o supuesta forma de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que tiende» (p. 25). Este concepto de reflexión ha de ser una condición básica para entender la profesión docente en una educación inclusiva como una práctica profesional habitual.

c) Pensamiento crítico reflexivo

El pensamiento crítico reflexivo es una herramienta que favorece el desempeño socioemocional y la educación de las competencias socioemocionales que implican entre otros aspectos, idoneidad (con sus criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto) y responsabilidad social y emocional (analizar las consecuencias de los propios actos antes de proceder, o corregir los errores), es decir, el ejercicio ético, el desempeño reflexivo y autorregulado de las emociones, la mediación entre pares, el respeto de las ideas y convicciones de los demás y, a la vez, la fuerza para expresar las opiniones y argumentarlas sin recurrir a la violencia.

d) Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.
- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.
- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Pensamiento crítico reflexivo

Variable 2: Satisfacción laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Pensamiento crítico reflexivo	Pensamiento del docente que favorece el desempeño socioemocional y la educación de las competencias socioemocionales.	<ul style="list-style-type: none">- Conformidad de información- Defensa de posición- Revisión de información- Elaboración de conclusiones- Validación de información- Secuencia de acontecimientos- Exploración de áreas

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción laboral	Grado de conformidad del docente con su organización, relaciones humanas y producción en la Institución Educativa donde labora.	Satisfacción con la organización	Cumplimiento de disposiciones Seguridad de empleo, etc.
		Satisfacción con Las relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> •Trato y justicia •Relación empática •Relaciones interpersonales •Tolerancia, etc.
		Satisfacción con la producción	<ul style="list-style-type: none"> •Metas y tareas •Productividad •Respeto de normas •Trabajo bajo presión •Reconocimiento, etc.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta su naturaleza, esta investigación es de tipo correlacional porque permitió determinar la relación que existe entre el pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo en el año 2018.

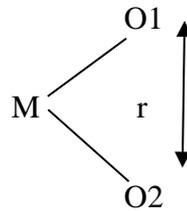
3.2. Métodos de investigación

El desarrollo de esta investigación fue orientado con el método científico y también con el método descriptivo, cuyos procedimientos son:

1. Determinación del problema.
2. Selección de instrumentos de acopio de datos.
3. Identificación de la muestra.
4. Observación de las variables
5. Análisis e interpretación de resultados.
6. Formulación de la teoría

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación que se empleó fue el descriptivo correlacional cuyo esquema es:



M: Muestra. Docentes de las de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo

O1: Observación de la variable pensamiento crítico reflexivo

O2: Observación de la variable satisfacción laboral

r: Coeficiente de correlación

3.4. Población y muestra

POBLACIÓN	MUESTRA	MUESTREO
Constituido por 123 docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo en el año 2018.	Determinado por 30 docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo en el año 2018.	Probabilístico de tipo aleatorio simple

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Pensamiento Crítico Reflexivo	Encuesta	Cuestionario compuesto por 25 reactivos correspondientes a los indicadores de la variable pensamiento crítico reflexivo.
Satisfacción Laboral	Encuesta	Escala compuesta por 22 reactivos, correspondientes a las dimensiones: 8 ítems en satisfacción con la organización, 7 ítems en satisfacción con las relaciones humanas y 7 ítems en satisfacción con la producción.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Calificación de los instrumentos de acopio de datos
- Construcción de la base de datos por variables y dimensiones
- Gestión de tablas estadísticas
- Gestión de gráficos estadísticos
- Gestión del coeficiente de correlación entre las variables
- Gestión de la prueba de hipótesis a través del test de Pearson con un 95% de confiabilidad.

3.7. Tratamiento estadístico

Para procesar los datos se utilizó los programas estadísticos: Microsoft Excel y el SPSS.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.8.1. Validación por juicio de expertos

La prueba de entrada fue validada por tres expertos como se indica en el cuadro:

N.º	EXPERTO	CUESTIONARIO	ESCALA
1.	Dr. Flaviano Armando Zenteno Ruiz	80%	84%
2.	Dra. Ana María Goyas Baldoce da	90%	76%
3.	Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez	84%	80%

El cuestionario sobre Pensamiento Crítico Reflexivo obtuvo un coeficiente de valoración de 85% y la escala sobre Satisfacción Laboral obtuvo un coeficiente de valoración de 80%. En ambos casos indican que los instrumentos en referencia fueron válidos.

3.8.2. Nivel de confiabilidad

La Confiabilidad del instrumento de investigación se presenta en el siguiente capítulo y sus datos se encuentra en la sección anexos.

3.9. Orientación Ética

Esta investigación realizo tomando en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio y normas APA para la presentación del trabajo de Investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En el presente trabajo de investigación, en primera instancia fue elaborado el cuestionario considerando la operacionalización de las variables, tomando en cuenta, el objetivo general, como es: Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, Región Junín 2018. Y los objetivos Específicos, como son: Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, Región Junín 2018. Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, Región Junín 2018 y por último identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con

la producción en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, Región Junín 2018.

Así mismo, fue considerando los indicadores elaborados respecto a lo anterior, razón por el cual se elaboró el instrumento de investigación como es: el Cuestionario y Escala; también se contactó con especialistas relacionado al objetivo general del trabajo de investigación y se les proporcionó los siguientes documentos para realizar la validación de los instrumentos de investigación indicados por medio del método del juicio de expertos: Matriz de consistencia, operacionalización de variables, cuestionario, escala y fichas de validación.

Siendo los Especialistas los profesores de la educación, psicólogos y asesores educativos, quienes me brindaron sus apreciaciones con las observaciones, a fin de realizar la mejora respectiva.

Por lo que se recepcionó las fichas de validación con las observaciones, seguidamente se mejoró el cuestionario y la escala de acuerdo a las indicaciones de los expertos, para retornarlos, obteniendo de cada experto la validación de los instrumentos del cuestionario y la escala, posteriormente estos resultados se presentaron mediante la frecuencia porcentual, para aplicar la técnica de Aiken, cuyas tablas son las siguientes:

TABLA N° 01**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO**

ITEMS	EX1	EX2	EX3	SUMA	V	ESCALA
1	1	1	1	3	1	Fuerte
2	1	1	1	3	1	Fuerte
3	1	1	1	3	1	Fuerte
4	1	1	1	3	1	Fuerte
5	1	1	1	3	1	Fuerte
6	1	1	1	3	1	Fuerte
7	1	1	1	3	1	Fuerte
8	1	1	1	3	1	Fuerte
9	1	1	1	3	1	Fuerte
10	1	1	1	3	1	Fuerte
11	1	1	1	3	1	Fuerte
12	1	1	1	3	1	Fuerte
13	1	1	1	3	1	Fuerte
14	1	1	1	3	1	Fuerte
15	1	1	1	3	1	Fuerte
16	1	1	1	3	1	Fuerte
17	1	1	1	3	1	Fuerte
18	1	1	1	3	1	Fuerte
19	1	1	1	3	1	Fuerte
20	1	1	1	3	1	Fuerte
21	1	1	1	3	1	Fuerte
22	1	1	1	3	1	Fuerte
23	1	1	1	3	1	Fuerte
24	1	1	1	3	1	Fuerte
25	1	1	1	3	1	Fuerte

Fuente: Fichas de validación de expertos.

Seguidamente se procedió a realizar la confiabilidad de los instrumentos de investigación indicados con el método del Alfa de Cronbach, para ello se optó realizar en un grupo piloto de docentes en un número de 7, cuyos resultados se muestra en los siguientes cuadros:

TABLA N° 02
RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16
1	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	
2		3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4
3		3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
4		2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
5		3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4
6		3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
7		5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario

TABLA N° 03
NÚMERO DE ESTUDIANTES PARA PRUEBA PILOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Fuente: Datos del SPSS

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 04
RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL DEL CUESTIONARIO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	25

Fuente: Datos del SPSS

TABLA N° 05
RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA ITEM DEL
CUESTIONARIO

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EM1	101,43	19,286	,952	,502
ITEM2	100,57	26,619	,112	,633
ITEM3	100,14	24,476	,540	,595
ITEM4	100,57	28,286	-,154	,669
ITEM5	100,57	22,619	,850	,560
ITEM6	100,14	29,810	-,424	,675
ITEM7	100,00	26,000	,245	,621
ITEM8	101,00	26,000	,245	,621
ITEM9	100,29	23,238	,523	,584
ITEM10	100,29	26,238	,049	,650
ITEM11	100,43	29,286	-,442	,663
ITEM12	100,29	23,571	,340	,605
ITEM13	100,71	22,571	,697	,566
ITEM14	99,86	26,143	,248	,622
ITEM15	100,29	29,571	-,413	,670
ITEM16	101,14	25,810	,281	,618
ITEM17	100,43	22,952	,634	,574
ITEM18	99,86	26,143	,248	,622
ITEM19	100,14	27,476	-,058	,656
ITEM20	100,14	29,810	-,424	,675
ITEM21	100,14	24,810	,279	,615
ITEM22	100,43	23,952	,952	,579
ITEM23	100,43	27,619	-,102	,678
ITEM24	100,57	27,619	,000	,635
ITEM25	99,86	26,143	,248	,622

Fuente: Datos del SPSS

Como se evidencia existe confiabilidad del instrumento de investigación, denominado cuestionario.

Por tanto, al existir validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación en el cuestionario y escala, se aplicó estos instrumentos de investigación a la muestra de la investigación y los resultados de la aplicación, se presentan en la sección siguiente.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

El cuestionario validado y con confiabilidad se aplicó a la muestra de docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo; los resultados se presentan a continuación.

4.2.1. Resultados del cuestionario

Presento los resultados del cuestionario

ITEM 1:

Me conformo con la información que me dan sin importar de que fuente provenga.

TABLA N° 06

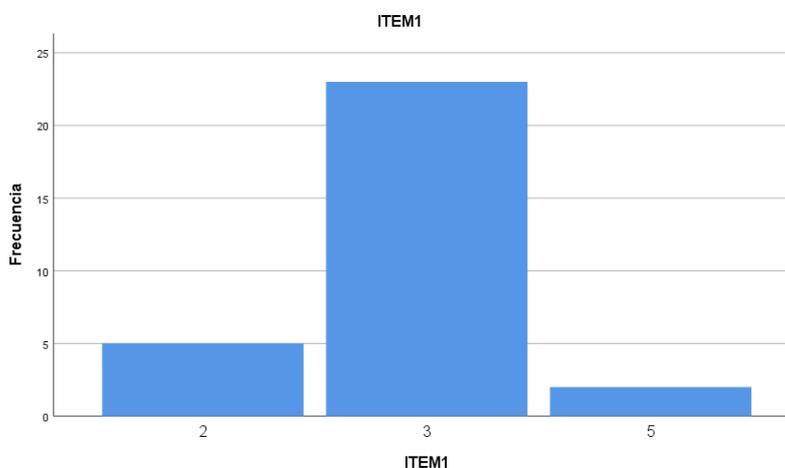
CONFORMACION CON LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	16,7	16,7
	3	23	76,7	93,3
	5	2	6,7	100,0
Total		30	100,0	

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO N°01

CONFORMACION CON LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA



Fuente: Cuadro N°06

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 77% de los docentes, manifiestan que se conforman con la información que le dan sin importar la fuente a veces, en tanto el 7% sostiene que se conforman siempre y el 16% sostiene que se conforman con la información casi nunca.

ITEM 2:

Defiendo una posición correcta a pesar de las consecuencias que esta traiga

TABLA N° 07

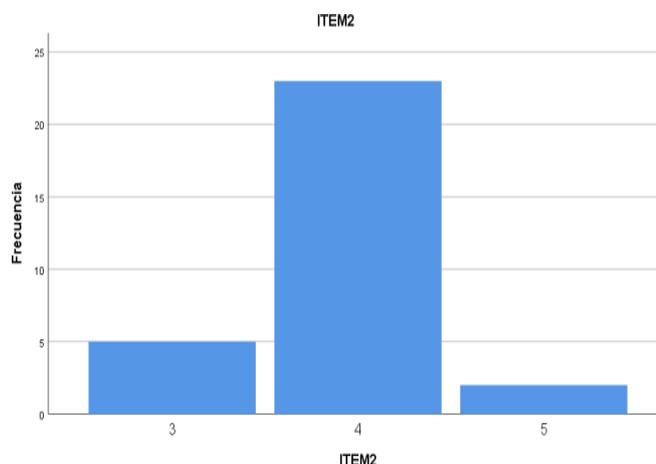
DEFENSA DE UNA POSICIÓN CORRECTA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido 3	5	16,7	16,7
4	23	76,7	93,3
5	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO N°02

DEFENSA DE UNA POSICIÓN CORRECTA



Fuente: Cuadro N°07

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 77% de los docentes, manifiestan que defienden una posición correcta a pesar de las consecuencias que esta traiga casi siempre, en tanto el 7% sostiene que lo hace siempre y el 16% a veces.

ITEM 3:

Reviso toda información con rigurosidad, por más que la fuente sea estandarizada y/o prestigiosa.

TABLA N° 08

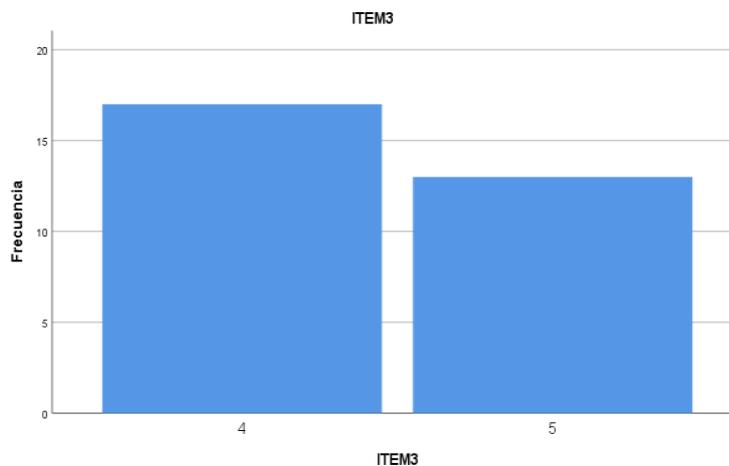
REVISIÓN DE TODA INFORMACION CON RIGUROSIDAD

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Válido	4	17	56,7	56,7
	5	13	43,3	100,0
Total		30	100,0	

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO N°03

REVISIÓN DE TODA INFORMACIÓN CON RIGUROSIDAD



Fuente: Cuadro N°08

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 43% de los docentes, manifiestan que revisa toda información con rigurosidad, por más que la fuente sea estandarizada y/o prestigiosa siempre, en tanto el 57% sostiene que lo hace casi siempre.

ITEM 4

No arribo a una conclusión, sin antes haber revisado los pormenores de la información.

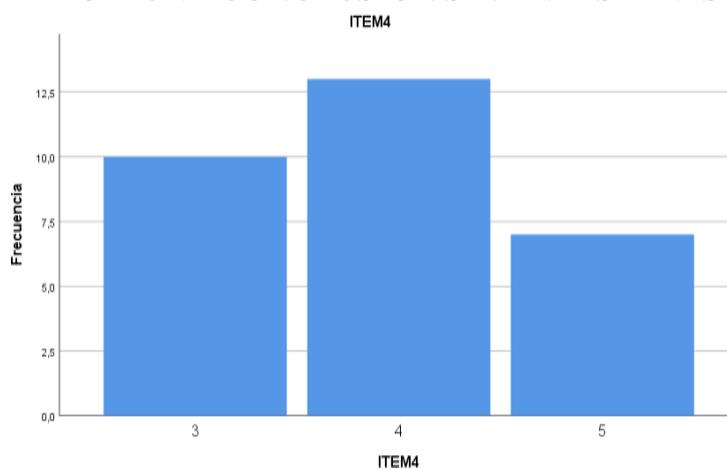
TABLA N° 09

NO ARRIBO A UNA CONCLUSIÓN SIN ANTES REVISAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	3	10	33,3	33,3
	4	13	43,3	76,7
	5	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Cuestionario

**GRÁFICO N°04
NO ARRIBO A UNA CONCLUSIÓN SIN ANTES REVISAR**



Fuente: Cuadro N°09

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 23% de los docentes, manifiestan que no arriba a una conclusión, sin antes haber revisado los pormenores de la información siempre, en tanto el 43% sostiene que lo hace casi siempre y el 34% lo hace a veces.

4.2.2. Resultados de la escala

Presento los resultados de la escala

ITEM 1

La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.

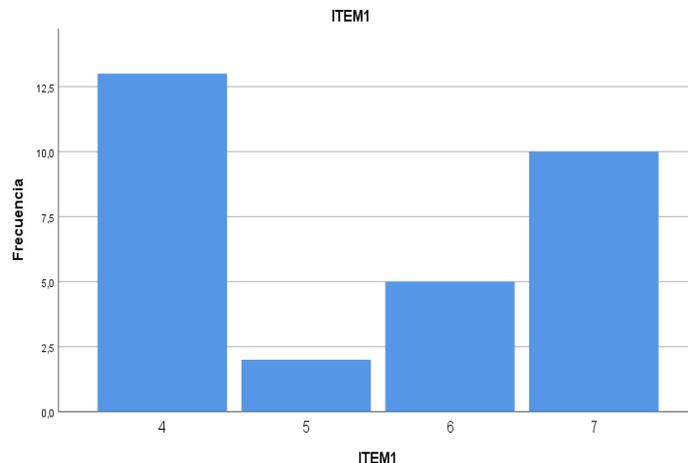
TABLA N° 10

ORGANIZACIÓN CUMPLE CON DISPOSICIONES Y LEYES LABORALES

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	4	13	43,3	43,3
	5	2	6,7	50,0
	6	5	16,7	66,7
	7	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Escala

GRÁFICO N°05
ORGANIZACIÓN CUMPLE CON DISPOSICIONES Y LEYES
LABORALES



Fuente: Cuadro N°10

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 33% de los docentes, manifiestan que la organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos en forma.

totalmente satisfecha, en tanto el 17% sostiene que está muy satisfecha, el 7% bien satisfecha y el 43% sostiene que está satisfecha.

ITEM 2

Los directivos de la organización manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores en aspectos laborales

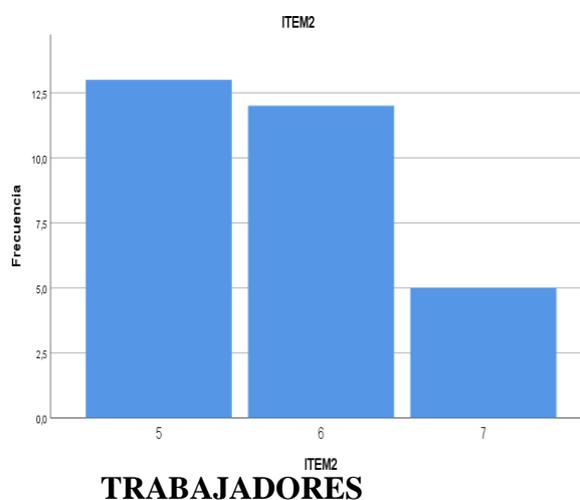
TABLA N° 11
MANEJO ADECUADO DE LAS NEGOCIACIONES CON LOS
TRABAJADORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	5	13	43,3
	6	12	40,0
	7	5	16,7
Total	30	100,0	

Fuente: Escala

GRÁFICO N°06

MANEJO ADECUADO DE LAS NEGOCIACIONES CON LOS



Fuente: Cuadro N°11

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 17% de los docentes, manifiestan que los directivos de la organización manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores en aspectos laborales en forma totalmente satisfecha, en tanto el 40% sostiene que está muy satisfecha y el 43% bien satisfecha.

ITEM3

La organización brinda seguridad en el empleo

TABLA N° 12

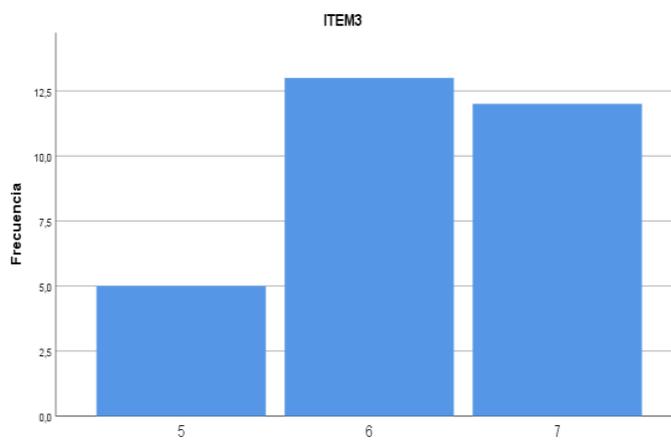
LA ORGANIZACIÓN BRINDA SEGURIDAD EN EL EMPLEO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido 5	5	16,7	16,7
6	13	43,3	60,0
7	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Escala

GRÁFICO N°07

LA ORGANIZACIÓN BRINDA SEGURIDAD EN EL EMPLEO



Fuente: Cuadro N°12

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 40% de los docentes, manifiestan que la organización brinda seguridad en el empleo en forma totalmente satisfecha, en tanto el 43% sostiene que brinda seguridad en muy satisfecha, el 17% bien satisfecha y el 43% sostiene que está satisfecha.

ITEM 4

Reconocen los directivos de la organización el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento en la consecución de las metas organizacionales.

TABLA N° 13

RECONOCIMIENTO DE LOS DIRECTIVOS POR SU TIPO DE PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	4	10	33,3
	5	5	16,7
	6	15	50,0
Total	30	100,0	

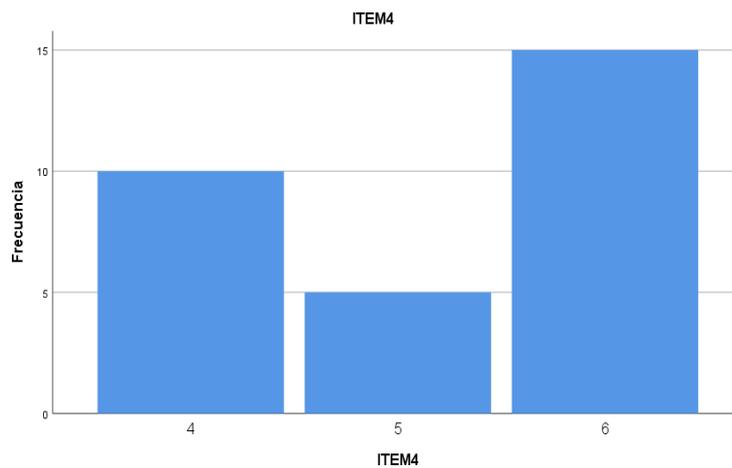
Fuente: Escala

GRÁFICO N°08
RECONOCIMIENTO DE LOS DIRECTIVOS POR SU TIPO DE PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

Fuente: Cuadro N° 13

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

El 50% de los docentes, manifiestan que reconocen los directivos de la organización el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento en la consecución de las metas organizacionales totalmente



satisfecha, en tanto el 17% sostiene que está muy satisfecha, el 33% bien satisfecha.

4.3. Prueba de hipótesis

Se consideró las hipótesis de investigación.

Hipótesis general:

Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

Hipótesis específicas

- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.
- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.
- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

HIPÓTESIS NULA

Se consideró las hipótesis nulas

Hipótesis general:

No existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

Hipótesis específicas:

- No existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las Instituciones Educativas

Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

- No existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.
- No existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

MODELO

$$r > 0$$

Donde:

r es índice de correlación de Pearson

ESTADÍSTICO

r de Pearson

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 5\% = 0,05$; entonces $\alpha = 0,05$; luego: $1 - 0,05 = 0,95 = 1 - \alpha$, nos permite afirmar que la hipótesis se probará con el 95% de confiabilidad y un error de 5%.

PUNTO CRÍTICO

$r > 0$ DECISIÓN

CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

Con el uso del SPSS, se calcula el coeficiente de correlación con la prueba de Pearson, para establecer la relación entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral, como se muestra en la tabla siguiente:

Correlaciones

		cuestionario1	escala1
cuestionario1	Correlación de Pearson	1	,434*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	30	30
escala1	Correlación de Pearson	,434*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	30	30

* El coeficiente de correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con el coeficiente de 0,4 que es mayor a 0; se observa que se tiene un índice de correlación. Concluyéndose que existe una relación directa y positiva entre el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria de las instituciones indicadas.

Correlaciones

		cuestionario2	escala2
cuestionario2	Correlación de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
escala2	Correlación de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el coeficiente de 0,5 que es mayor a 0; se observa que se tiene un índice de correlación. Concluyéndose que existe una relación directa y positiva entre el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la organización en los docentes de educación primaria de las Instituciones Educativas indicadas.

		Correlaciones	
		cuestionario3	escala3
cuestionario3	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
escala3	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el coeficiente de 1 que es mayor a 0; se observa que se tiene un índice de correlación. Concluyéndose que existe una relación directa y positiva entre el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de educación primaria de las Instituciones indicadas.

		Correlaciones	
		cuestionario4	escala4
cuestionario4	Correlación de Pearson	1	-,174
	Sig. (bilateral)		,357
	N	30	30
escala4	Correlación de Pearson	-,174	1
	Sig. (bilateral)	,357	
	N	30	30

Como se observa se tiene un índice de correlación de -2 que es menor a 0. Concluyéndose que existe una relación directa y negativa entre el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la producción de los docentes de educación primaria de las instituciones indicadas.

DECISIÓN

Los índices de Pearson encontrados en su mayoría son positivos, ello indica que se cumplen las hipótesis de investigación, esto es:

Hipótesis general:

Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

Hipótesis específicas:

- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.
- Existe relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, en el año 2018.

Por lo tanto, la propuesta de relacionar el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral de los docentes es viable.

4.4. Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los resultados, se observó en la investigación que existe una relación directa y positiva entre el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria este hecho lo evidencia los

coeficientes de Pearson obtenidos como: 0,434; estos resultados se relacionan con la investigación realizada de Guevara (2016), quien sostiene:

- Se ha demostrado que existe relación entre Pensamiento Crítico Reflexivo con el desempeño en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015 según Rho de Spearman de 0,000 y siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: El Pensamiento Crítico Reflexivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes del décimo ciclo de pregrado especialidad de primaria Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos, 2015. (p. 76).

Por tanto, la propuesta de relacionar el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral de los docentes es viable.

CONCLUSIONES

1. Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo.
2. Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo.
3. Se identificó la relación directa y positiva entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es positivo.
4. Se identificó la relación directa y negativa entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo. Debido a que el índice de correlación de Pearson es negativo.

RECOMENDACIONES

Replicar la experiencia de la aplicación de instrumentos de investigación en Instituciones Educativas con características similares, para seguir validando los instrumentos mencionados y las hipótesis de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEJOS, Avita (2008). *Desarrollo del pensamiento crítico*.
- ALMEIDA, Mario (2013). *Didáctica Problematizadora para la configuración del Pensamiento Crítico en el marco de la atención a la diversidad*.
- ALVES DE MATOS, Luis. Compendio de Didáctica General. Editorial Kapelu, 1956, Colombia.
- ANDREU-ANDRÉS, M., & García-Casas, M. (2010). *Pensamiento crítico reflexivo*. Madrid: Ibérica.
- AUDIRAC Y COLS. (2006). "ABC DEL Desarrollo Organizacional". México Distrito Federal: McGrawHill.
- AUSUBEL, David: *Psicología Educativa*. Editorial Trillas, México 1995. BERNAL DEL RIESGO, Alfonso: *Una Nueva Educación Para el Niño*. Editorial Causachun, Lima Perú, 1982.
- CABELLO SANTOS, Gaby: *Jugando y Aprendiendo matemática en primaria*. Editorial Soledad Nalvarte Quinteros, Lima 2003.
- COLL César y SOLE, Isabel: *El constructivismo en el aula*. Editorial Grao, España 1997.
- DE LA ORDEN HOZ, Arturo: *Investigación Educativa*. Edit. Anaya, Madrid España, 1985.
- DIAZ BARRIGA ARCEO, Frida y Otro:" Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo", Editorial McGRAW-HILL-México 1998.
- DE SÁNCHEZ Margarita: *Desarrollo de Habilidades Cognitivas*. EditorialTrillas, México 1991.
- DEWEY, J. (1998). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre el pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Segunda Edición.
- GONZÁLES, Claudia (2011). *Formación del pensamiento reflexivo en estudiantes de la región Ica*.
- GUEVARA, Felicita (2016). *Pensamiento crítico y su relación con el desempeño docente en el décimo ciclo de pregrado, de Educación de la Universidad Nacional Mayor*

de San Marcos. Lima. Perú.

KOONTZ, Harold (2010). Compromiso organizacional con un enfoque global. México: Mc Graw Hill.

LEÓN, Angélica (2011). Satisfacción laboral en docentes de Primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao.

MICHEL Guillermo: Aprender a aprender. Editorial Trillas, México 1996.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Dirección Nac. De Educ. Inicial y Primaria Actura Curricular Básica del 2006.

MIRANDA. Rafael (2002). Fundamentos de Satisfacción Laboral. Bogotá: Prentice Hall.

MORALES, M Y VILLALOBOS J (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. Venezuela: Editorial Escuela Nueva.

PINEDA, A Y BONALES, J (2011). Pensamiento crítico. Argentina: Editorial Kom

POPE, T. (2002). Organizaciones educativas que se desarrollan. Bogotá: Grupo editorial Normal.

ROBBINS, Stephen. (2011). Comportamiento Organizacional. México Distrito Federal: Prentice Hall.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar.

(2007). Metodología de la Investigación. México:

McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.

WAGNER, Betty J. Y STUNARD, Arthur: Como hacer fácilmente Material Educativo.

Editorial Perú 1 994.

INTERNET:

<http://biblo.una.edu.ve/una/marc/texto/t33364.pdf>

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 3: Resultados del cuestionario
- Procedimiento de validez y confiabilidad
-



- Anexo 1: Matriz de consistencia

Pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Huancayo, región Junín 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p>General</p> <p>¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la organización en los docentes</p>	<p>General</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación significativa entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel</p>	<p>Pensamiento Crítico Reflexivo</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Conformidad con la información recibida - Defensa de posición - Revisión de información - Elaboración de conclusiones - Validación de información - Secuencia de acontecimientos - Exploración de áreas., etc. 	<p>Cuestionario</p>

<p>de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el pensamiento crítico reflexivo y la satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo?</p>	<p>de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p>	<p>Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Existe relación significativa entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p> <p>Existe relación significativa entre pensamiento crítico reflexivo y satisfacción con la producción en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario del distrito de Huancayo.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Satisfacción con la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de disposiciones - Negociaciones - Seguridad de empleo, etc. 	<p>Escala</p>
<p>Satisfacción con las relaciones humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato y justicia - Relación empática - Relaciones interpersonales - Tolerancia, etc. 					
<p>Satisfacción con la producción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas y tareas - Productividad - Respeto de normas - Trabajo bajo presión - Reconocimiento, etc. 					

- Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

APELLIDOS Y NOMBRES:

GRADO Y SECCIÓN:

CUESTIONARIO

PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Responde colocando uno de los criterios establecidos en cada pregunta formulada.

Éxitos. Puedes empezar.

No	EVIDENCIAS	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	Me conformo con la información que me dan sin importar de que fuente provenga					
2	Defiendo una posición correcta a pesar de las consecuencias que esta traiga					
3	Reviso toda información con rigurosidad, por más que la fuente sea estandarizada y/o prestigiosa					
4	No arribo a una conclusión, sin antes haber revisado los pormenores de la información					

5	Considero que una información debidamente comprobada es válida a pesar de la fuente				
6	Considero que todo hecho histórico tiene una causa real, aun cuando aparezca lo contrario				
7	Me gusta establecer la secuencia correcta entre los acontecimientos				
8	Defiendo mis ideas, a pesar de que me demuestran que estoy equivocado				
9	Estoy dispuesto a estudiar las áreas curriculares del plan de mi especialidad. A pesar de los obstáculos que se me presentan				
10	Creo que, es relativo, cuanto se puede profundizar en un hecho o fenómeno				
11	Si tengo toda la información necesaria, inmediatamente puedo inferir las conclusiones				
12	Me gusta seguir buscando información y seguir preguntando a tercero y no llegar todavía a conclusiones				
13	Me molesta que me exijan más pruebas de lo que digo acerca de los hechos y fenómenos que investigo				
14	Todo estudiante debe ser absolutamente comprensivo y tolerante con las ideas ajenas.				
15	Admito sin resentimientos alguno, que un compañero demuestre que estoy equivocado				
16	Los estudiantes deben decir siempre la verdad, y actuar conforme lo que dicen				

17	Cuando comunico una conclusión también indico hechos e informaciones que me han llevado hacia ella.					
18	No hay porque darle toda la información, aun cuando nos hacen muchas preguntas					
19	Cuando realizamos trabajos en grupos, estoy al tanto de lo que argumentan los demás					
20	Me preocupo cuando comienzo a conformarme con la información de los hechos y fenómenos que estudio y de las que dispongo.					
21	Estoy de acuerdo con las opiniones de todos, cuando me hablan de las investigaciones que estos realizan					
22	Soy perseverante en la búsqueda de pruebas y explicaciones adecuadas a los hechos y fenómenos que acontecen en nuestra realidad					
23	Para que romperse la cabeza, buscando una solución diferente para uno ya pensado y concluido					
24	A los estudiantes se les debe enseñar que no se debe criticar las afirmaciones y aseveraciones de los docentes					
25	Considero que en las instituciones pedagógicas no se debe hablar de política					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

APELLIDOS Y NOMBRES:

GRADO Y SECCIÓN:

ESCALA

SATISFACCION LABORAL

1 2 3 4 5 6 7 Totalmente satisfecho

Responde colocando uno de los criterios establecidos en cada pregunta formulada.

Éxitos. Puedes empezar.

N°	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACION	SITUACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos							
2	Los directivos de la organización manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores en aspectos laborales							
3	La organización brinda seguridad en el empleo							
4	Reconocen los directivos de la organización el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento en la consecución de las metas organizacionales							

5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores							
6	Los cargos jefaturales se otorgan a los más capaces							
7	Cumple la organización puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno							
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la organización							

N°	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS	SITUACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la organización							
10	Por el tiempo del trabajo es importante establecer una relación empática con los clientes internos y externos							
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de labores							
12	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume alguna encargatura o cargo							
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización							
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la organización							
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a							

	las características de personalidad de sus compañeros								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

N°	SATISFACCIÓN CON LA PRODUCCIÓN	SITUACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
16	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la organización son adecuados							
17	Se le brinda los medios materiales para alcanzar la tasa de producción exigida							
18	Puede decir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas							
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión del tiempo							
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas							
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo todos participan activamente en el logro de los objetivos							
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales							

- Anexo 3: Procedimiento de validez y confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	DR. FLAVIANO ARMANDO ZENTENO RUIZ
1.2	Especialidad	MATEMÁTICA - QUÍMICA
1.3	Cargo actual	DOCENTE
1.4	Grado académico	DOCTOR
1.5	Institución	UNDAC
1.6	Instrumento	QUESTIONARIO SOBRE PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO
1.7	Lugar y fecha	CERRO DE PASCO, ABRIL DEL 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores			x			
02	Formulado con lenguaje apropiado	x					
03	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
04	Facilita la prueba de hipótesis			x			
05	Suficiencia para medir la variable	x					
06	Facilita la interpretación del instrumento	x					
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
08	Expresada en hechos perceptibles				x		
09	Secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos		x				
	TOTAL	20	12	6	2		

Coeficiente de valoración porcentual $C = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Dr. Flaviano Armando Zenteno Ruiz



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	DR. FLAVIANO ARMANDO, ZENTENO RUIZ
1.2	Especialidad	MATEMÁTICA - QUÍMICA
1.3	Cargo actual	DOCENTE
1.4	Grado académico	DOCTOR
1.5	Institución	UNDAC
1.6	Instrumento	ESCALA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
1.7	Lugar y fecha	CERRO DE PASCO, ABRIL DEL 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	x					
02	Formulado con lenguaje apropiado	x					
03	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
04	Facilita la prueba de hipótesis	x					
05	Suficiencia para medir la variable		x				
06	Facilita la interpretación del instrumento	x					
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
08	Expresada en hechos perceptibles			x			
09	Secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos			x			
	TOTAL	20	16	6			

Coeficiente de valoración porcentual $C = \dots 84\% \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

.....
Dr. Flaviano Armando Zenteno Ruiz



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE MAESTRÍA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DRA. ANA MARIA GOYA BALDOCEA
- 1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACION
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. INSTITUCIÓN : I.S.P "GUSTAVO ALLENDE LLAVERIA"
- 1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE PENSAMIENTO CRITICO REFLEXIVO
- 1.7. LUGAR Y FECHA : TARMA ABRIL DEL 2018.

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X					
02	Formulado con lenguaje apropiado		X				
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
04	Facilita la prueba de hipótesis		X				
05	Suficiencia para medir la variable.	X					
06	Facilita la interpretación del instrumento.		X				
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	X					
08	Expresada en hechos perceptibles		X				
09	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos.		X				
Total		25	20				

Coeficiente de valoración porcentual C = 90%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Dra Ana Goyas Baldocea
DOCENTE DE POST GRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE MAESTRÍA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DRA. ANA MARIA GOYAS BALUOCENA
- 1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. INSTITUCIÓN : I.S.P.P. GUSTAVO ALLENDE LLAVERIA"
- 1.6. INSTRUMENTO : ESCALA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
- 1.7. LUGAR Y FECHA : TARMA ABRIL DEL 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.X.
02	Formulado con lenguaje apropiado	.X.
03	Adecuado para los sujetos en estudio	.X.
04	Facilita la prueba de hipótesis	.X.
05	Suficiencia para medir la variable.X.
06	Facilita la interpretación del instrumento.X.
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologíaX.
08	Expresada en hechos perceptibles	2
09	Secuencia lógicaX.
10	Basado en aspectos teóricos.X.
Total		15	12	9	2		

Coeficiente de valoración porcentual C = 76%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Dra Ana Goyas Baluocena
DOCENTE DE POST GRADO



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	MG. ARMANDO JUVENAL VICUÑA SÁNCHEZ
1.2	Especialidad	ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
1.3	Cargo actual	PRESIDENTE
1.4	Grado académico	MAESTRO
1.5	Institución	ASOCIACIÓN EDUCATIVA "HERMENEUTICA Y VALORES"
1.6	Instrumento	ENCUESTA SOBRE PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO
1.7	Lugar y fecha	TARMA, ABRIL 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores			X			
02	Formulado con lenguaje apropiado	X					
03	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
04	Facilita la prueba de hipótesis		X				
05	Suficiencia para medir la variable	X					
06	Facilita la interpretación del instrumento	X					
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
08	Expresada en hechos perceptibles			X			
09	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	TOTAL	20	16	6			

Coeficiente de valoración porcentual C =84%.....

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
RUC 205644616
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez
DNI N° 41947062
PRESIDENTE



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	Mg. ARMANDO JUVENAL VICUÑA SÁNCHEZ
1.2	Especialidad	ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
1.3	Cargo actual	PRESIDENTE
1.4	Grado académico	MAESTRO
1.5	Institución	ASOCIACIÓN EDUCATIVA "HERMENEUTICA Y VALORES"
1.6	Instrumento	ESCALA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
1.7	Lugar y fecha	TARMA, ABRIL 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	X					
02	Formulado con lenguaje apropiado			X			
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
04	Facilita la prueba de hipótesis		X				
05	Suficiencia para medir la variable			X			
06	Facilita la interpretación del instrumento	X					
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
08	Expresada en hechos perceptibles				X		
09	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	TOTAL	20	12	6	2		

Coeficiente de valoración porcentual C = 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
RUC. 20568458647
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez
DNI N° 4194262
PRESIDENTE

CONFIABILIDAD DE ESCALA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa entodas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,447	22

- Anexo 4: Resultados de los instrumentos de investigación

SOBRE PENSAMIENTO CRÍTICO Y REFLEXIVO

ITEM5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	23	76,7	76,7	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	18	60,0	60,0	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	12	40,0	40,0	40,0
	5	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	12	40,0	40,0	40,0
	4	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	12	40,0	40,0	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	36,7	36,7	36,7
	4	5	16,7	16,7	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM11

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	25	83,3	83,3	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM12

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	10	33,3	33,3	33,3
	4	5	16,7	16,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM13

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	21	70,0	70,0	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM14

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	7	23,3	23,3	23,3
	5	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM15

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	23	76,7	76,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM16

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	21	70,0	70,0	70,0
	4	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM17

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	21	70,0	70,0	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM18

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	7	23,3	23,3	23,3
	5	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM19

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	11	36,7	36,7	43,3
	5	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		ITEM20			
		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	4	14	46,7	46,7	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		ITEM21			
		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	11	36,7	36,7	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		ITEM22			
		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	4	28	93,3	93,3	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM23

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	13	43,3	43,3	43,3
	5	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM24

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	30	100,0	100,0	100,0

RESULTADOS DE LA ESCALA

ITEM5

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	10	33,3	33,3	33,3
	6	5	16,7	16,7	50,0
	7	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	5	16,7	16,7	16,7
	6	20	66,7	66,7	83,3
	7	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	18	60,0	60,0	60,0
	6	5	16,7	16,7	76,7
	7	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	2	6,7	6,7	6,7
	6	23	76,7	76,7	83,3
	7	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ITEM9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	5	16,7	16,7	16,7
5	13	43,3	43,3	60,0
6	2	6,7	6,7	66,7
7	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	5	16,7	16,7	16,7
5	10	33,3	33,3	50,0
6	13	43,3	43,3	93,3
7	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	7	23,3	23,3	23,3
6	10	33,3	33,3	56,7
7	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	20	66,7	66,7
	7	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	

ITEM13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	10	33,3	33,3
	7	20	66,7	100,0
	Total	30	100,0	

ITEM14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	5	16,7	16,7
	6	25	83,3	100,0
	Total	30	100,0	

ITEM15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6	5	16,7	16,7	16,7
7	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	15	50,0	50,0	50,0
6	10	33,3	33,3	83,3
7	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	5	16,7	16,7	16,7
5	5	16,7	16,7	33,3
6	15	50,0	50,0	83,3
7	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	5	16,7	16,7	16,7
6	10	33,3	33,3	50,0
7	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	8	26,7	26,7	26,7
6	7	23,3	23,3	50,0
7	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	5	16,7	16,7	16,7
6	13	43,3	43,3	60,0
7	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6	17	56,7	56,7	56,7
7	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ITEM22

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6	18	60,0	60,0	60,0
7	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total, de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	126,43	14,619	,952	,092
ITEM2	126,00	21,667	,616	,339
ITEM3	125,43	22,952	,421	,379
ITEM4	126,71	20,238	,593	,311
ITEM5	125,71	20,238	,593	,311
ITEM6	125,71	29,238	-,480	,515
ITEM7	126,00	22,000	,411	,366
ITEM8	125,71	26,905	-,111	,468
ITEM9	126,14	27,476	-,184	,517
ITEM10	126,14	25,810	-,019	,469
ITEM11	125,57	26,952	-,127	,488
ITEM12	125,43	24,286	,426	,401
ITEM13	125,29	32,571	-,624	,589
ITEM14	125,86	24,810	,430	,411
ITEM15	124,86	24,810	,430	,411
ITEM16	126,14	26,810	-,105	,477
ITEM17	126,00	23,667	,216	,414
ITEM18	125,29	27,571	-,196	,493
ITEM19	125,57	19,619	,771	,278
ITEM20	125,43	30,286	-,515	,542
ITEM21	125,29	27,905	-,287	,487
ITEM22	125,29	26,238	,009	,452

- Anexo 5: Fotografías

**I.E. PÚBLICA 30054 SANTA MARÍA REYNA DEL NIVEL
PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUANCAYO.**



**I.E. PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO N.º 31501 SEBASTIAN
LORENTE – HUANCAYO**



I.E. NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO DE HUANCAYO



I.E. N° 30 059 ROSA DE AMERICA DE HUANCAYO-





I.E. 31506 SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – Huancayo



I.E. EMMA LUZMILA CALLE VERGARA



I.E. 31540 SANTA ISABEL - HUANCAYO

