

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**LA CONDUCTA ASERTIVA Y SU RELACIÓN EN EL
TRABAJO EN EQUIPO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5
AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°
32264 "CARRIELPAMPA - JESÚS" - 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
EDUCACIÓN INICIAL**

TESISTAS Yuribel Domitila Alvarado Huerta
 Noemí Chávez Alcántara
 Ana Betty Saldívar Delgado

ASESOR: Dr. Salinas Ordóñez, Lester Froilán

HUÁNUCO-PERÚ
2019

DEDICATORIA

Al Dios todo poderoso por darme vida y salud. A mis padres por su apoyo incondicional en todo momento, desde que empecé a caminar por el sendero de la educación formal. A mis hermanos, por su colaboración permanente, comprensión y fidelidad eterna.

YURIBEL

A Dios por el milagro de la vida y la salud. A mis estimados padres por ser mis primeros profesores y paradigma personal. A todos mis hermanos y familiares que siempre creyeron en mí.

NOEMÍ

A Dios, conocedor de las motivaciones de mi corazón y por brindarme sabiduría.

A mis padres y hermanos por enseñarme que las cosas se hacen con constancia y dedicación y por haberme dado siempre su apoyo y colaboración incondicional en cada etapa de mi vida.

ANA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por su compromiso con el magisterio nacional y por ende con el maestro huanuqueño; al ofrecer el Programa de Segunda Especialización, lo cual permite mejorar las capacidades científicas, pedagógicas y humanísticas del agente principal del proceso educativo que es el Docente.

A todos los docentes del Programa de Segunda Especialización Mención Educación Inicial, por brindarnos una formación integral, humanística, científica y tecnológica brindadas en las distintas sesiones de clases.

De manera muy especial, agradecemos a la Dr. Salinas Ordóñez, Lester Froilán, por la oportunidad, el apoyo, la confianza y sobre todo por las grandes enseñanzas que nos ha dado, de verdad han dejado huella en nuestro camino.

Al personal directivo, docentes, padres de familia y alumnos en general de la Institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018, por su incondicional apoyo en la aplicación de los instrumentos de recojo de información y el desarrollo de la presente investigación.

Las Tesistas

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

El tipo de estudio fue descriptiva-correlacional con diseño no experimental, transversal y correlacional, mientras que la población fue integrada por 20 niños y la muestra fue censal porque se empleó toda la población por ser pequeña. Se utilizó la técnica de la observación y como instrumento fueron las fichas de observación, siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach siendo 0.789 y 0.849 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos.

Como resultado final se concluyó que sí existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo, siendo la relación muy alta y de 0.912 según la prueba estadística de Pearson. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna (H_1) con nivel de significancia del 1%.

Palabras claves: Conducta asertiva y trabajo en equipo.

ABSTRACT

This research work aimed to determine the relationship between assertive behavior and teamwork in children of 5 years of the Initial Educational Institution No. 32264 of "Carrielpampa - Jesús" 2018.

The type of study was descriptive-correlational with no experimental, cross-sectional and correlational design, while the population was composed of 20 children and the sample was census because the entire population was used because it was small. The technique of observation was used and as an instrument were the observation cards, being elaborated by each variable with its respective dimension or items were also validated by three university research professors and to obtain the reliability the Alpha statistics were used. Cronbach being 0.789 and 0.849 respectively. Descriptive and inferential statistics were used through the SPSS program, and then presented in tables and graphs.

As a final result, it was concluded that there is a significant relationship between assertive behavior and teamwork, with the relationship being very high and 0.912 according to Pearson's statistical test. Also, in the hypothesis test, the results indicated that the bilateral sign $p = 0.000 < \alpha = 0.01$; allowing to reject the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis (H_1) with level of significance of 1%.

Keywords: Assertive behavior and teamwork.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Introducción.....	ix

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación de la investigación.....	18
1.5. Limitaciones.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas científicas.....	36
2.2.1. La conducta asertiva.....	36
2.2.1.1. Enfoques de la conducta asertiva.....	40
2.2.1.2. Características de la conducta asertiva.....	44

2.2.1.3. Componentes de la conducta asertiva.....	45
2.2.1.4. Dimensiones de la conducta asertiva.....	46
2.2.1.5. Principales causas de la falta de asertividad.....	50
2.2.1.6. El aprendizaje de la asertividad en los niños.....	52
2.2.1.7. La asertividad en el contexto de las comunicaciones en la familia.....	54
2.2.1.8. La importancia de la asertividad en el rol parental.....	55
2.2.2. El trabajo en equipo.....	55
2.2.2.1. Enfoques que fundamentan el trabajo en equipo.....	60
2.2.2.2. Estrategias didácticas para el trabajo en equipo.....	61
2.2.2.3. Aspectos que afectan el trabajo en equipo.....	62
2.2.2.4. Importancia del trabajo en equipo en las escuelas.....	62
2.2.2.5. Dimensiones del trabajo en equipo.....	65
2.2.2.6. Efectos del trabajo en equipo en la conductas asertiva.....	69
2.3. Hipótesis.....	70
2.4. Sistema de variables: dimensiones e indicadores.....	71
2.5. Definición operacional de variables-dimensiones e indicadores.....	72
2.6. Objetivos.....	74
2.7. Población y muestra.....	75

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método.....	76
3.2. Tipo y nivel de investigación.....	77
3.3. Diseño de investigación.....	77
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	79
3.4.1. Validez de los instrumentos.....	79
3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	80
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	81

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados.....	83
4.1.1. Resultado de la estadística descriptiva.....	87
4.1.2. Resultado de la estadística inferencial.....	99
4.1.3. Prueba de Pearson y prueba de hipótesis.....	100
4.2. Discusión de resultados.....	107

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.”, que ponemos a consideración del jurado, tuvo como objetivo principal analizar el nivel de relación o incidencia entre las variables de estudio, para luego proponer, en base a los resultados, estrategias planes y procesos de acción pedagógica para su mejoramiento.

En base a estas afirmaciones, se puede señalar que la sociedad del siglo XXI, el hogar familiar debe ser la principal fuente socializadora del ser humano, en ella se deben desarrollar los modos de interrelacionarse con los demás, en base al respeto y el cumplimiento de los derechos y deberes; sin embargo, la familia no siempre está cumpliendo su rol formativo debido a la coyuntura y situaciones conflictivas actuales, que lo han convertido, en muchos casos, en una fuente proveedora de una cultura y valores egoístas, materialistas, vanidosas e individualistas.

Por otra parte las instituciones educativas, también son lugares donde se aprenden diferentes conocimientos, así como también los modos de socialización. En consecuencia, es el segundo lugar donde se desarrollan y consolidan las relaciones interpersonales con los demás; compartiendo no solamente ideas y experiencias, sino también diferentes modos de actuar y percibir el entorno inmediato. No obstante, en las últimas décadas, se ha incrementado desfavorablemente los índices de violencia social y escolar. Por lo cual es un problema cada vez más frecuente en las aulas, y que requiere ser mejorado; ya que teniendo conocimiento real de la verdadera dimensión e influencia de esta problemática será posible diseñar estrategias pedagógicas orientadas a generar espacios donde los niños puedan aprender a solucionar por ellos mismos situaciones conflictivas.

De acuerdo a Coromac (2014), el tono de voz adecuado dentro de un diálogo es, por excelencia, una de las herramientas de comunicación más importantes en una situación de conflicto y es la estrategia asertiva dentro del marco de la comunicación.

Por ello según Castenyer (2006):

La asertividad puede ayudarnos mucho a mejorar nuestra comunicación, a facilitar nuestra interrelación con las personas y a disminuir el estrés. La asertividad es una conducta que puede resumirse como un comportamiento mediante el cual defendemos nuestros legítimos derechos sin agredir ni ser agredidos (p.86).

La asertividad es la conducta socialmente habilidosa emitida por un individuo en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve problemas inmediatos y minimiza la probabilidad de futuros problemas, especialmente durante el trabajo en equipo.

El trabajo colaborativo hace posible la igualdad entre compañeros y permite descubrir por si mismos el valor de trabajar en conjunto y de comprometerse y responsabilizarse con sus aprendizajes y el de los demás, en un ambiente donde se favorece la colaboración, desarrollándose con ella la solidaridad, el respeto, la tolerancia, el pensamiento crítico y creativo, la toma de decisiones, la autonomía dando como resultado un aprendizaje más significativo (Díaz, 2013).

Por las razones expuestas es que se ha optado desarrollar la presente investigación, ya que el problema de la asertividad y el trabajo en equipo son dos fenómenos sociales negativos que vienen afectando a la Institución Educativa de Inicial N°32264 de Carrielpampa-Jesús 2018.

La parte metodológica de nuestra investigación utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental de corte transversal y

enfoque cuantitativo. Los la técnica empleada fue la la observación, con los instrumentos denominados “Ficha de observación de conducta asertiva” y la “Ficha de observación sobre la el trabajo en equipo”. La población estuvo integrada por 20 estudiantes; mientras que la muestra estuvo integrada por el 100% de la población por ser pequeña, elegidos de manera no probabilística por conveniencia.

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que sí existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, siendo la relación muy alta y significativa de 0.912 según la prueba estadística de Pearson. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna (H_1) con nivel de significancia del 1%.

Asimismo, esta investigación, se encuentra subdividida en cinco capítulos:

El capítulo I, referido al problema de investigación. En ella se consigna la descripción del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación y la justificación de la investigación.

El capítulo II, trata sobre el marco teórico, donde se consigna los antecedentes, las bases teóricas científicas y la definición de términos básicos.

El capítulo III, relacionado con la hipótesis y variables, en ella se consigna la hipótesis, las variables y la operacionalización de variables.

El Capítulo IV, referida a la metodología de la investigación, en ella se consigna el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, el universo o población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el tratamiento estadístico.

El Capítulo VI, trata sobre los resultados, en ella se ha tenido en cuenta la descripción de resultados, resultados del pre test, resultados del post test, la contrastación de los resultados y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La dinámica del contexto de esta “sociedad del conocimiento” brinda una innumerable variedad de retos e interacciones sociales en el ser humano, siendo la práctica de la asertividad un instrumento elemental e imprescindible del siglo XXI que permite encarar con éxito las diversas situaciones y conflictos que se dan en los diferentes ámbitos de la interacción humana. Por esa razón, el entorno social exige que las personas sean capaces de tomar decisiones adecuadas, liderar grupos, resolver conflictos, y trabajar en equipo. Desde esta óptica, Caballo (2005), señala que:

La respuesta, a estas exigencias, está en el conocimiento y la utilización desde la infancia de estas habilidades asertivas, momento en que el niño está formando su personalidad y aprendiendo a relacionarse. La escuela y el hogar es un lugar clave para el desarrollo de la asertividad que permitirán su formación integral como persona (p.173).

De esta manera, los centros educativos preescolares, se convierten en los primeros espacios importantes para la enseñanza y aprendizaje de diversos conocimientos, tanto académicos como sociales. En este escenario educativo los niños aprenden a resolver sus conflictos, a expresar sus ideas, a manifestar necesidades, a crear lazos afectivos y a organizarse en el trabajo

en equipo; es decir, desarrollan su personalidad para su futuro. Así la escuela es considerada como complemento de la educación familiar, pues ambas constituyen la base y fundamento del proceso de formación y educación del niño (Berkowitz, 1996).

La conducta asertiva es una habilidad muy importante para cualquiera: niños y mayores. Se trata de la capacidad de reaccionar frente a determinadas circunstancias sin violencia, pero tampoco con pasividad. Asimismo, es la habilidad para hacer escuchar nuestros deseos u opiniones sin imponerlas, pero tampoco callándolas.

Los padres desde la casa, y los docentes desde la escuela pueden enseñar a los niños a ser asertivos, ya que les será muy útil durante su vida escolar y social: con los compañeros, amigos, profesores y demás personas de su entorno inmediato.

Para muchos niños la asertividad es una conducta aprendida por lo que nada tiene que ver con algo innato. Para ser asertivo se necesita practicarlo cada día. Y el mejor lugar para practicar las habilidades que son más complicadas en el mundo exterior es en la seguridad y la comprensión de su propia casa, así como también en la escuela. Por eso, un niño con un alto desarrollo de las habilidades sociales, especialmente de la asertividad podrá fácilmente ser tolerante con los demás y trabajar en equipo sin la presencia de conflicto alguno.

El trabajo en equipo es el pilar de la sociedad en la que vivimos, y por lo tanto debe ser un aprendizaje muy presente en la vida de los niños. Desde pequeños los niños juegan y lo habitual es que lo hagan en grupo ya que esta es su manera innata de socialización y es lo que les ayuda a adquirir aptitudes para su desarrollo. Pero dentro de los juegos y de su desarrollo deben aprender a distinguir el trabajar en equipo para superar desafíos, por el bien común.

Para poder enseñar a los niños cómo trabajar en equipo adecuadamente, sin peleas y sin que se sientan mal teniendo en cuenta el bien común, habrá que establecer unas normas, puesto que a los niños les cuesta un poco entender que no existe el concepto “yo” dentro del trabajo en equipo y que es el 'todos' lo que realmente importa.

La carencia de prácticas asertivas genera en las personas la omisión a las normas, la anarquía, el caos y la violencia en todos los niveles.

Por ejemplo, de acuerdo al informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) el 75% de las mujeres del mundo han sido violentadas física y psicológicamente; asimismo, según este organismo el 42.3% de los niños del mundo entero son abusados y violentados física, sexual y psicológicamente; es decir son vulnerados los derechos de estas personas de manera constante.

En el Perú, diferentes instituciones educativas presentan comportamientos violentos entre los estudiantes, debido a la mala formación de las prácticas asertivas y las habilidades sociales. De acuerdo a un estudio de “Violencia

escolar en colegios estatales de inicial y primaria” realizado por Almidón (2016) se estima que los casos de bullying son del orden de 47%, en el informe también se muestra que el 34% de niñas y niños que son víctimas de acoso escolar no lo comunica a nadie y que el 25% de madres, padres y docentes no reaccionan antes estos casos ni protegen a las niñas y niños agredidos. El informe agrega las formas y el porcentaje en el que se presentan: agresión física (34.8%), agresión verbal (34.5%), agresión psicológica (9.5%) y la agresión sexual (4.7%).

Asimismo, según cifras del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en el 2017 fueron registrados cerca de 30 mil casos de violencia contra menores de edad, ya sea de tipo económica, patrimonial o psicológica. En la región Huánuco, especialmente en la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018. Muchos niños y niñas presentan problemas de falta de asertividad, por lo que sus relaciones interpersonales carecen de cierta tolerancia y empatía hacia los demás. Los niños presentan deficiencias para comunicar sus sentimientos, pensamientos, opiniones y creencias de una manera respetuosa, clara, honesta y sin violencia. En consecuencia, la carencia de la asertividad también está generando desconfianza, baja autoestima y poca capacidad para formar y mantener relaciones y lazos estrechos con sus compañeros de aula.

Por otra parte los niños no tienen una cultura ni formación del trabajo en equipo, por lo que presenta actitudes egoístas y poco tolerantes generando

sensaciones de fracaso, socialización limitada, sentimientos de rechazo, frustración y sentimientos agresivos.

Por esa razón es que se ha determinado realizar la presente investigación titulada "La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución educativa inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018"; para conocer el nivel de influencia de las mismas, luego fijar estrategias coherentes de mejoramiento, porque creemos que fomentar el desarrollo de la asertividad en los niños, es realmente importante, ya que a medida que van creciendo, puedan sentirse completos consigo mismo, sin embargo fomentar el trabajo en equipo desde pequeños también trae una gran cantidad de ventajas en su crecimiento.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?
- ¿Qué relación existe entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?
- ¿Qué relación existe entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?

1.3. Justificación de la investigación

La asertividad es la conducta socialmente habilidosa realizada por una persona durante sus relaciones interpersonales, en donde se pone de manifiesto los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de esa persona de un modo adecuado a la situación, respetando esos comportamientos en los demás, y que comúnmente solucionan conflictos inmediatos y disminuye la probabilidad de futuros problemas sociales.

Por esa razón, en los primeros años de vida de los niños se debe fomentar, tanto en la casa como en la escuela, el desarrollo de la asertividad para la formación de su identidad personal, adquiriendo pautas elementales de una adecuada interrelación social con las personas de su entorno inmediato, principalmente con las personas de su hogar y de la escuela. La formación asertiva del niño debe ser desarrollada desde la familia y la escuela.

La contribución que pueden hacer los docentes del nivel inicial en la formación de los niños preescolares, es a través de la enseñanza de valores como la amistad, el respeto, el compañerismo, la tolerancia y el amor; estos aspectos pueden permitir al niño convertirse en un ser social capaz de relacionarse e interactuar positivamente con los demás, sean estas a nivel individual o grupal.

Por ello el trabajo en grupo es importante para aprender a relacionarse con los demás, compartir objetivos comunes y focalizar las necesidades del equipo. Aprender a trabajar en equipo será fundamental para su futuro. Para

los expertos para lograrlo hay que fomentar en el aula la complementariedad, la comunicación, la coordinación, la confianza y el compromiso.

Esta investigación surge porque en la Institución Educativa N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018, presentan problemas en la práctica de la asertividad. Por decir presentan conductas agresivas y poco tolerantes, sentimientos de ansiedad, falta de consideración y respeto por las opiniones de los demás, relaciones tímidas, inseguros y de poca confianza en uno mismo.

Debido a estos problemas mencionados, el objetivo principal de la presente investigación fue de determinar la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018. Para saber el nivel de las variables en estudio y luego buscar alternativas de solución adecuadas para su mejoramiento.

Conveniencia: Consideramos que la presente investigación es conveniente realizarla porque se ha determinado la correlación entre las dos variables de estudio descritas anteriormente. Lo cual sirvió para sugerir el desarrollo de talleres y charlas que promuevan los valores en estos niños y padres de familia relacionados con la asertividad y el trabajo en equipo.

Relevancia social: Actualmente el fomento de la asertividad y los valores en contra de la violencia es necesario en una sociedad cada vez más egoísta carente de dar ayuda y afecto, donde nuestra propia condición humana nos

impulsa al conflicto, nos obliga a pensar en nosotros mismos, es por eso que, el apoyo moral y la solidaridad es un elemento esencial para el desarrollo y la convivencia de una sociedad. En ese sentido, la comunidad educativa se benefició con los resultados de esta investigación ya que existía poca práctica de asertividad y el trabajo en equipo.

Implicancias prácticas: El estudio y aplicación de la investigación se realizó con el fin de resolver los problemas que presentan la falta de conductas asertivas y proporcionar nuevas alternativas de solución a nivel familiar, institucional y comunal.

Valor teórico: Nuestro estudio buscó aportar y guiar con nuevas alternativas de manejo de la asertividad que, al verse afectados por causas tales como la violencia infantil, socaban la dignidad humana.

Utilidad metodológica: Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación ha demostrado su validez y confiabilidad, los cuales pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación; es decir, Nuestra investigación es significativa porque servirá como punto de referencia para futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación fueron:

- El tiempo limitado para el desarrollo de la investigación.
- Poca colaboración de los docentes para la aplicación de la encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de este capítulo se tuvo que recurrir a la indagación y búsqueda de trabajos de tesis que respalden esta investigación, encontrándose datos a nivel internacional, nacional y regional que a continuación destacamos:

2.1.1. A nivel Internacional:

- **López, J. (2017)**, en la tesis titulada **“La práctica de la asertividad en los niños en etapa preescolar y su incidencia en el trabajo grupal”**. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Trabajó con una muestra de 64 niños y empleó el tipo de investigación correlacional causal con diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Los indicadores de asertividad reflejan diferencias determinadas por género, cabe señalar que éstas no son estadísticamente significativas. Por mencionar algunas, en los niños predomina la utilización de la postura adecuada, el contacto visual, el respeto y los acuerdos de convivencia; mientras que los en las niñas predominan, la identificación de necesidades e intereses, el respeto de los sentimientos y la búsqueda de alternativas ante situaciones de conflicto en el aula.

- El nivel de asertividad practicada por los niños es deficiente, ya que los resultados indican que el 65,3% tienen problemas, principalmente en el momento de dar a conocer sus sentimientos, ya que la mayoría presentan agresividad y poca capacidad de escucha.
- Los niños y niñas presentan caracteres egoístas e individualistas porque no saben compartir con sus compañeros (55,9%), por esa razón el trabajo en equipo es deficiente en el aula.
- Se ha determinado que la poca práctica de la asertividad en los niños influye en el trabajo en equipo. La prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.879, es decir presenta una relación muy fuerte, directa y proporcional.
- **Díaz, E. (2013).** En la tesis titulada “**El trabajo colaborativo en los alumnos de educación primaria**”. Tesis de licenciatura. Universidad Pedagógica Nacional, Michoacán, México. Trabajó con una muestra de 215 estudiantes de primaria y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - En la inquisición del tema de interés se partió de la teoría del desarrollo físico, teoría del aprendizaje, proceso cognitivo, estas concepciones permitieron conocer en la etapa escolar, como se puede desarrollar personalmente y adquirir habilidades físicas e intelectuales que permiten adaptarse al medio en el que se vive y llevar en armonía

la convivencia social ya que es un factor importante en el trabajo colaborativo que trata de fomentar un aprendizaje desde una perspectiva indudablemente social y por ende permite construir no tan solo el conocimiento sino fundamentalmente una convivencia armónica en que todos los integrantes de un grupo, a través del principio fundamental que es la educación.

- Viendo al trabajo colaborativo desde una perspectiva muy positiva se pueden adquirir óptimos resultados ya en el contexto escolar dicha estrategia unifica el grupo, se disciplina, se reduce tiempo, induce al grupo a trabajar en un mismo ritmo además de que se crea en el alumno un aprendizaje significativo.

- La indagación en dicho tema permitió conocer la importancia del trabajo colaborativo, en sus elementos también se pudieron identificar que hay diferentes estilos de aprendizaje y da cuenta de las estrategias para coordinar y aplicar procedimientos para conseguir que sea más efectivo el proceso de aprendizaje.

- Finalmente se entiende que trabajo colaborativo hace posible la igualdad entre compañeros y permite descubrir por si mismos el valor de trabajar en conjunto y de comprometerse y responsabilizarse con sus aprendizajes y el de los demás, en un ambiente donde se favorece la colaboración, desarrollándose con ella la solidaridad, el respeto, la

tolerancia, el pensamiento crítico y creativo, la toma de decisiones, la autonomía dando como resultado un aprendizaje más significativo.

- Con todo lo adquirido en el trayecto de esta inquisición se ha comprendido que el trabajo colaborativo con tareas y metas bien precisas satisface poco a poco su identidad a partir de un planteamiento y de reglas que facilita el aprendizaje, y con él, el crecimiento de cada uno de los miembros del grupo y de sí mismo que además propicia los aprendizajes en las escuelas, las aulas y en la sociedad ya que hace posible la igualdad de trabajar en conjunto.

- **Estrella, M. (2011)**, en la tesis titulada “**Desarrollo de la asertividad preescolar. Programa para disminuir las conductas agresivas en la escuela**”. Tesis de licenciatura. Universidad Pedagógica Nacional, México. Trabajó con una muestra de 30 niños de cinco años y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La familia principal agente socializador del individuo no siempre cumple su función formativa, sino que dadas las actuales circunstancias, se ha convertido en proveedora, más que en transmisora de cultura y valores.

Aunque parte del trabajo de la educación es guiar al niño en la inserción a su grupo de iguales y en la ayuda a la solución de los desacuerdos que surjan entre sus alumnos, su labor puede verse

afectada por la actitud temerosa (la mayoría de las veces del niño), afectando su vida escolar, ya que al verse rechazado (al menos eso cree él), por sus compañeros puede actuar progresivamente e iniciar un círculo vicioso que le afecte cada vez más. Esto quedó demostrado al realizarse un cuestionario socio métrico en el que se vio reflejado la aceptación o rechazo de los niños por sus iguales.

- A veces, la falta de acuerdos entre la escuela y la familia (en cuanto al establecimiento de reglas), provoca en algunos niños confusión, ocasionándole más temor y reacciones agresivas, que no son sino llamadas de auxilio a quienes atienden para disminuir su ansiedad ante lo confuso o desconocido.

- **Coromac, M. (2014)**, en la tesis titulada “**Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula**”. Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Trabajó con una muestra de 32 personas. El estudio fue de tipo cuantitativo – descriptivo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - El tono de voz adecuado dentro de un diálogo es, por excelencia, una de las herramientas de comunicación más importantes en una situación de conflicto y es la estrategia asertiva dentro del marco de la comunicación, más utilizada por los docentes del Programa Educativo. Asimismo, la comunicación en doble vía y la respuesta oportuna ante necesidades e intereses que los estudiantes planteen ante una

situación de conflicto en el aula; son otras estrategias de asertividad utilizadas por los docentes.

- La escucha activa por parte de docentes ante una situación de conflicto es fundamental, pues a través de éstas se conocen las versiones de los involucrados. Los docentes del Programa Educativo utilizan principalmente, como estrategias de la escucha activa; la postura de apertura al estudiante, contacto visual, y la identificación de necesidades e intereses al momento de un conflicto.

- Para poder afrontar y transformar un conflicto es necesario poder expresar sentimientos. Es evidente que los docentes cuentan con una de las estrategias de asertividad más importantes para afrontar conflictos, pues el respeto y reconocimiento de los sentimientos expresados en una situación de estas, es esencial para la transformación de los mismos.

- Docentes conocen estrategias asertivas que son claves en un proceso de mediación, entendiéndola como una estrategia para la transformación de conflictos. Se pueden mencionar estrategias tales como, la búsqueda de alternativas conjuntas, la búsqueda de soluciones conjuntas y el establecimiento de acuerdos de convivencia. A través de los docentes, estas estrategias se multiplican a los estudiantes quienes podrán mediar conflictos entre pares, utilizando las estrategias de asertividad como base.

- Las estrategias de asertividad juegan un papel fundamental en el proceso de transformación de conflictos y educación para la paz; pues permiten la comunicación respetuosa; la comunicación de sentimientos e ideas; defensa de los propios derechos y el reconocimiento de los derechos de las otras partes involucradas sin agredir, ofender o someter; así como plantear necesidades e intereses propios y reconocer los de los demás. Con la utilización de las estrategias de asertividad se contribuye al ejercicio de la ciudadanía, a la convivencia pacífica y cultura de paz.
- Los indicadores de las estrategias de asertividad reflejan diferencias determinadas por género, cabe señalar que éstas no son estadísticamente significativas. Por mencionar algunas, en las docentes predomina la utilización de la postura adecuada, el contacto visual, el respeto y los acuerdos de convivencia; mientras que los docentes predominan, la identificación de necesidades e intereses, el respeto de los sentimientos y la búsqueda de alternativas ante situaciones de conflicto en el aula.
- **Correa, L. (2007)**, en la tesis titulada “El trabajo en equipo como una estrategia didáctica posibilitadora de la enseñanza aprendizaje en el aula de clase en el área de ciencias sociales”. Tesis de licenciatura. Universidad de Antioquia, Medellín. Trabajó con una muestra de 37

estudiantes y el tipo de investigación aplicada, con enfoque cualitativo.

Cuantitativo. Arribó a las siguientes conclusiones:

- Desde la presente investigación se podría comprobar que el trabajo en grupo permite adoptar decisiones, llegar a conclusiones más ricas que aquellas que son producto del pensamiento individual, además aumenta la calidad de las decisiones de dirección mediante la experiencia e inteligencia colectiva y disminuye la incertidumbre y el riesgo a equivocarse en esta toma de decisiones.
- El grupo permite también la creación de hábitos, valores, creencias y el perfeccionamiento de las habilidades que permiten lograr cambios en la conducta y dinámica del grupo, en las relaciones personales, permite intercambiar conocimientos y reflexionar sobre su trabajo a las personas que lo integran.
- Es importante que logremos reconocer el origen de los grupos esta es en la sociedad, que formamos parte a diario de diversos grupos: familia, escuela, comunidad, clubes, religiosos, donde la vía mas adecuada para solucionar los problemas en grupo es trazar metas y direcciones comunes para que todos trabajen en un mismo sentido.
- Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

- Los componentes del equipo deben ser capaces de: gestionar su tiempo para llevar a cabo su trabajo diario además de participar en las actividades del equipo; alternar fácilmente entre varios procesos de pensamiento para tomar decisiones y resolver problemas, y comprender el proceso de toma de decisiones comunicándose eficazmente para negociar las diferencias individuales.

2.1.2. A nivel Nacional:

- **Paricahua, C., Godoy, J. y López, I. (2017)**, en la tesis titulada **“Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zevallos, Ate, 2017”**. Tesis de licenciatura en Educación Inicial. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú. Trabajó con una muestra de 25 niños y a la metodología empleada corresponde a los estudios descriptivos, con un diseño no experimental transeccional correlacional. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Existe una relación significativa entre las conductas asertivas y el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zevallos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,883 Correlación positiva muy alta).
 - Existe relación significativa entre las conductas asertivas y la comunicación en el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P.

Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,801 Correlación positiva muy alta).

- Existe relación significativa entre las conductas asertivas y la cohesión y cooperación en el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P.

Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,825 Correlación positiva muy alta).

- Existe relación significativa entre las conductas asertivas y el respeto y empatía en el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,840 Correlación positiva muy alta).

- Existe relación significativa entre las conductas asertivas y las normas y objetivo común en el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,857 Correlación positiva muy alta).

- Existe relación significativa entre las conductas asertivas y la responsabilidad con la tarea en el trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,884 Correlación positiva muy alta).

- **González, D. (2015)**, en la tesis titulada “**Relación de la conducta asertiva con autoestima en estudiantes adolescentes de la Institución Educativa Particular Adventista Amazonas, Iquitos, 2014**”. Trabajó con una muestra de 142 estudiantes y empleó el tipo

de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Como conclusión general, se asume que existe una relación significativa

(Sig. = 0,002) entre la conducta asertiva y la autoestima en estudiantes adolescentes de la Institución Educativa Particular Adventista Amazonas, Iquitos, 2014. La relación entre dichas variables es directa y débil ($r = 0,251$). Es decir, a mayor conducta asertiva existe un bajo crecimiento de autoestima en los adolescentes.

- Respecto al primer objetivo específico, se encuentra que la conducta asertiva tiene una correlación significativa ($R=0.036$) con la autoestima personal en estudiantes adolescentes. La relación entre dichas variables es directa y muy débil ($r = 0,174$). Es decir, a mayor conducta asertiva existe un mínimo crecimiento de autoestima personal en los adolescentes.

- Segundo objetivo específico, se encuentra que la conducta asertiva tiene una correlación significativa ($R=0.002$) con la autoestima social en estudiantes adolescentes. La relación entre dichas variables es directa y perfecta ($r = 0,978$). Es decir: a mayor conducta asertiva existe un mayor crecimiento de autoestima social en los adolescentes.

- Tercer objetivo específico, se encuentra que la conducta asertiva no tiene una correlación significativa ($R=0.080$) con la autoestima familiar

en estudiantes adolescentes. Asimismo se observa una correlación muy débil ($r = 0,136$). Es decir: a la conducta asertiva no interviene en el crecimiento de autoestima familiar en los adolescentes.

- Cuarto objetivo específico, se encuentra que la conducta asertiva tiene una correlación significativa ($R=0.041$) con la autoestima académica en estudiantes adolescentes. La relación entre dichas variables es directa y muy débil ($r = 0,136$). Es decir: a mayor conducta asertiva existe un mínimo crecimiento de autoestima académica en los adolescentes.

- Como evidencias los resultados las familias no están prestando atención a los hijos, no les dedican el tiempo necesario para fortalecer sus vínculos familiares, o caso contrario sólo se interesan por la parte académica exigiéndoles resultados excelentes. En otras palabras, los adolescentes sienten que sus padres no les toman en cuenta sus sentimientos, no se recrean juntos, y no se sienten comprendidos por sus padres. Esto les motiva a buscar aprobación en otro sistema de relaciones interpersonales, por eso se sienten cómodos relacionándose con amigos de su misma edad, donde se sienten aprobados, que aceptan sus ideas y que nadie les criticaría por las cosas equivocadas que realizan. De allí radica el resultado que en este grupo de estudio los adolescentes alcanzan un puntaje muy alto en la relación de conducta asertiva y autoestima social.

- **Salazar, G. (2008)**, en la tesis titulada “**El aula como escenario propicio para fomentar el trabajo en equipo**”. **Tesis de licenciatura. Universidad Los Andes, Huancayo, Perú.** Trabajó con una muestra de 22 estudiantes y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Arribó a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que en la mayoría de los cursos se realiza prácticas de trabajo en grupo (68.7%) y no en equipo, ya que tanto docentes como alumnos no tienen claro los parámetros del trabajo en equipo; los equipos de trabajo no tienen cohesión, los objetivos entre los estudiantes no son compartidos, las relaciones interpersonales son insuficientes, hay deficiencia en la solución de conflictos, la metodología es una fortaleza aunque no en todas las áreas; los índices de liderazgo son bajos, se presentan deficiencias en lo evaluativo; razones que conllevan a determinar que el trabajo que se realiza en colectivos desde el aula se asemejan más como trabajo en grupo.

- La responsabilidad de la práctica del trabajo en equipo es del docente, por esto, se concluye que el docente debe planear esta acción, con el fin de explicitar a los estudiantes la importancia de esta competencia, mediante técnicas que estén encaminadas al autoaprendizaje.

La clave del trabajo en equipo se centra en el adecuado desarrollo de las categorías: evaluativo, interpersonal, metodológico, liderazgo y

productivo en los estudiantes, ya sean mediante la aplicación de la técnica de aprendizaje colaborativo, cooperativo o sociedad del aprendizaje. Se observa que en las prácticas se cae en un formalismo de procesos y procedimientos, sin llegar a profundizar en la naturaleza y alcance y sentido de las mismas.

2.1.3. A nivel Regional:

- **Mirabal, C. (2009)**, en su tesis de estudio: **“Efectos del programa de asertividad sobre las relaciones interpersonales de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria”**. En la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo-sede Huánuco. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Se determinaron los efectos de la aplicación del programa de estrategias de asertividad sobre las relaciones interpersonales de los estudiantes del quinto de secundaria de 2 Instituciones Educativas de la Región Huánuco en el 2009.
 - Existe una amplia significancia donde hay una correlación positiva debido a que el valor es menor que los niveles α comúnmente elegidos, para las variables, por lo tanto existe evidencia de una diferencia en

favor de los estudiantes que experimentaron la aplicación de un programa frente a aquellos que no lo vivenciaron.

- Si por un momento imaginamos a cada uno de los miembros de una sociedad comunicándose mediante estas condiciones probablemente coincidiremos en afirmar que automáticamente bajaría el grado de violencia en las relaciones interpersonales.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. La conducta asertiva

Naranjo (2008) considera la asertividad como una conducta y no una característica de la personalidad, lo que permite verla un elemento dinámico, susceptible de ser potenciado o aprendido. Reconocer el carácter educable del comportamiento asertivo, lleva a plantear las perspectivas teóricas del aprendizaje humano que se utilizan con mayor frecuencia, estas son: cognitiva, conductual y aprendizaje social.

Sin embargo, existen numerosas definiciones de asertividad, es una palabra de moda que suena a novedad y que, en efecto, designa un enfoque muy moderno y dinámico.

La palabra proviene del latín *asserere*, *asser tum* (aserción) que significa afirmar. Así pues, asertividad significa afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, aplomo, fe gozosa en el triunfo de la justicia y la verdad, vitalidad pujante, comunicación segura y eficiente.

Castenyer (2006) dice que:

La asertividad puede ayudarnos mucho a mejorar nuestra comunicación, a facilitar nuestra interrelación con las personas y a disminuir el estrés. La asertividad es una conducta que puede resumirse como un comportamiento mediante el cual defendemos (p.86).

En un principio, la asertividad fue concebida como una característica de la personalidad. En esos términos se pensó que algunas personas eran asertivas y otras no. Años más tarde, basados en la observación de que la mayoría de las personas podían ser asertivas en algunas circunstancias y poco o nada en otras: sin embargo, Wolpe y Lazarus redefinieron el concepto como la expresión de los derechos y sentimientos personales.

La conducta asertiva se dirige a la defensa de los derechos propios de modo tal que no se violen los ajenos. La persona asertiva, consigue expresar sus gustos e intereses de forma espontánea, hablar de sí mismo sin vergüenza, aceptar los halagos sin incomodidad, discrepar sin miedo, abiertamente, pedir aclaraciones de las cosas y saber decir no (Gismero, 2000).

La asertividad es la conducta socialmente habilidosa emitida por un individuo en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve problemas inmediatos y minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Por lo tanto, se puede decir que la asertividad se concibe como libertad emocional y de expresión, facilita el descongestionamiento del sistema de procesamiento para hacerlo más ágil y efectivo. Aquellas personas seguras de sí mismas, tranquilas, fluidas en la comunicación, practican la conducta asertiva y además son honestas y directas.

Decimos que una persona es asertiva cuando es capaz de ejercer o defender sus derechos personales, por ejemplo, decir "no", expresar desacuerdos, dar una opinión contraria o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular como hace el sumiso y sin manipular ni violar los derechos de los demás como hace el agresivo.

Asimismo, Daniel (2011) señala que por conducta asertiva se entiende como:

El empeño por lograr lo que uno quiere sea como sea, por las buenas o por las malas, pese a quien pese, sino la decidida voluntad de una persona de hacer valer sus derechos, de expresar sus opiniones, sus sentimientos, sus deseos cuando le parezca oportuno y hacerlo de modo claro, sincero, directo, apropiado y respetuoso, sin violar los derechos de su interlocutor (p.115).

Como se expresa en las definiciones anteriores, el individuo asertivo ejerce el derecho a decidir a quién ayuda y a quién no, se reserva el derecho de admisión, no está obligado por ley, sino que obra por convicción.

Como se expresa en las definiciones anteriores, el individuo asertivo ejerce el derecho a decidir a quién ayuda y a quién no, se reserva el derecho de admisión, no está obligado por ley, sino que obra por convicción (Peñafiel y Serrano, 2010).

Algunos autores retoman la asertividad como aquella conducta que posibilita la disminución de la ansiedad. En tanto que Bronfenbrenner (1987) define al

individuo asertivo es como: "Aquella persona que tiene una personalidad excitativa o activa, el que define sus propios derechos y no presenta temores en su comportamiento" (p. 27).

La asertividad se basa en el respeto y por tanto comporta la libertad para expresarnos respetando a los demás y asumiendo la responsabilidad de nuestros actos (Craig, 1997).

Así también la asertividad es la expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas (Sánchez, 2000). Además la asertividad no solo se limita al campo de responder, sino también como pedir y transmitir lo que sentimos y pensamos a los demás.

La asertividad por tanto está ampliamente ligada a la personalidad de cada individuo, pero no se nace asertivo, como tampoco se nace con cierto tipo de carácter, sino que ambos se desarrollan a lo largo de nuestra vida.

Se puede ver a la falta de asertividad como una ventana, a través de la cual se pueden detectar muchos aspectos negativos de cada individuo, la falta de confianza consigo mismo, su poca astucia para salir librado de X situación, y muchos rasgos de su falta de carácter y personalidad.

Una conducta asertiva facilita un flujo adecuado de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas laborales que vayan surgiendo en el día a día.

La conducta asertiva es una capacidad de decir sin miedo lo que se siente teniendo en cuenta cómo hacerlo y por qué, analizando la situación y llevando a cabo la mejor reacción ante el problema la cual dará satisfacción tanto al individuo, como a los que participan en el suceso.

Correa y López (2004), afirman que son de la opinión, que la asertividad “es, actualmente, una técnica comunicativa que nos permite, a partir del receptor para nosotros mismos, incidir en la modificación de la conducta de los demás” (p.14).

La conducta asertiva nos ayuda también a tener la capacidad de pedir o más bien negociar de forma correcta con los que nos rodean, negociación basada en lo que deseamos transmitir de forma correcta y respetuosa sin necesidad de ser tímido o agresivo a la hora de hablar.

Una conducta asertiva envuelve en forma directa la expresión de nuestros sentimientos, preferencias, necesidades u opiniones en la manera en que nosotros nos dirigimos a otras personas, sin forzarlas, ni menospreciarlas.

2.2.1.1. Enfoques de la conducta asertiva

Los enfoques de la conducta asertiva son:

- **Enfoque cognitivo:** Desde el enfoque cognitivo, el comportamiento asertivo tiene su origen en las estructuras mentales que la persona posee, especialmente a nivel de las creencias sobre sí misma, sobre los demás y sobre sus capacidades para interactuar con otros; si se percibe de manera positiva, es capaz de valorar al otro y siente que

puede comunicarse eficazmente, es más probable que actúe asertivamente. De lo contrario, será necesario abordar las creencias que se encuentren distorsionadas: el temor a ser humillado/agredido, la desvalorización del otro, etc., y reemplazarlas por otras más acordes con la realidad (Swenson, 1984).

Asimismo reforzando este enfoque, Flores (1994) refiere que el comportamiento asertivo consiste en expresar lo que se cree, se siente y se desea de forma directa y honesta, haciendo valer los propios derechos y respetando los derechos de los demás. Además sostiene la necesidad de incorporar cuatro procedimientos básicos en el adiestramiento asertivo: enseñar la diferencia entre asertividad y agresividad, ayudar a identificar y aceptar los propios derechos y los derechos de los demás, reducir los obstáculos cognoscitivos y afectivos para actuar de manera asertiva, disminuyendo ideas irracionales, ansiedades y culpas, y desarrollar destrezas asertivas a través de la práctica de dichos métodos. Es así como la asertividad se fundamenta sobre la ausencia de ansiedad ante situaciones sociales, de manera que se hace viable manifestar sentimientos, pensamientos y acciones.

- **Enfoque conductual:** encuentran aquellos teóricos quienes plantean que la unidad específica para aprender es la conexión entre un hecho ambiental y un estímulo. Quienes se inclinan por estos postulados, rechazan el concepto de centrarse en las ideas, centrándose en las

conductas manifiestas (objetivas, observables); por esto se les denominó “Conductistas” (Swenson, 1984). En conductismo se sostiene que el aprendizaje se produce y entiende sobre la conducta observable, ya sea respecto a la forma o frecuencia de ésta. En síntesis, es posible afirmar que una persona ha aprendido cuando responde apropiadamente a un estímulo externo específico, proceso en el que son claves: el estímulo, la respuesta y la asociación que se realice entre ambos (Estrada, 2003).

Desde esta perspectiva, el tipo de comportamiento expuesto por la persona, ya sea pasivo, asertivo o agresivo, depende de las consecuencias que tiene su conducta en un contexto específico; si los efectos son positivos, la persona responderá de la misma manera en el futuro (al verse reforzado el comportamiento), y si es negativa, tenderá a cambiar su conducta hasta obtener los resultados esperados (Skinner, 1986).

Asimismo las teorías de la conducta que proponen las técnicas asertivas se basan sobre el principio de que cuando una persona modifica sus actos, también modifica sus actitudes y sus sentimientos. Es posible desarrollar estrategias para cambiar la conducta, al margen de posibles motivos inconscientes que conduzcan a ésta. Siendo así, la autoafirmación o asertividad pueden ubicarse en el campo de la psicología conductista (Naranjo, 2008).

- **Enfoque social o perspectiva social:** los factores personales y ambientales no funcionan de manera independiente, sino se determinan entre sí, lo mismo ocurre con las personas y su conducta; las acciones de las personas crean situaciones ambientales, que, a su vez, afectan la conducta, esto es entendido como determinismo recíproco (Bandura, 1982).

En este modelo, las conductas asertiva, agresiva y pasiva son aprendidas mediante las relaciones que el sujeto establece con personas de su entorno, incorporando elementos: normas, valores, actitudes, creencias, etc., los cuales se van modificando de acuerdo con experiencias de interacción social posteriores (Bandura, 1982). Esta concepción permite visualizar la conducta asertiva como un elemento dinámico, posible de ser aprendido y cuya presencia se ve condicionada por el contexto en el que la persona se encuentra (Zaldívar, 1994).

- **Enfoque sistémico o teoría familiar sistémica (teoría base):** Un sistema familiar se compone de un conjunto de personas, relacionadas entre sí forman una unidad frente al medio externo. Con el objeto de definir quiénes pertenecen a su sistema son necesarios unos “límites”, que, por una parte, funcionan como líneas de demarcación- individualizando al grupo frente al medio y, por otra, como lugares de

intercambio de comunicación, afecto, apoyo, etc. Entre dos sistemas o subsistemas (Ochoa, 1995).

Por otro lado, dentro del enfoque sistémico se tiene la teoría de la comunicación, cuyos terapeutas al momento de trabajar con las familias, aplicaban los conceptos de control de error y objetivos dirigidos al sistema y su interacción. Se analizaba aplicando los conceptos de la cibernética de Primer Orden y la de los sistemas y el análisis de la comunicación humana, esta última a partir de tres conceptos de gramática: sintaxis, semántica y pragmática (Sánchez, 2000).

2.2.1.2. Características de la conducta asertiva

- La persona asertiva siente una gran libertad para manifestarse, para expresar lo que es, lo que piensa, lo que siente, y quiere sin lastimar a los demás (es empático).
- Es capaz de comunicarse con facilidad y libertad con cualquier persona, sea ésta extraña o conocida y su comunicación se caracteriza por ser directa, abierta, franca y adecuada.
- En todas sus acciones y en manifestaciones se respeta a sí misma y acepta sus limitaciones, tiene siempre su propio valor y desarrolla su autoestima; es decir, se aprecia y se quiere a sí misma, tal como es.
- Su vida tiene un enfoque activo, pues sabe lo que quiere y trabaja para conseguirlo, haciendo lo necesario para que las cosas sucedan,

en vez de esperar pasivamente a que éstos sucedan por arte de magia.

Es más proactivo que activo.

- Acepta o rechaza, de su mundo emocional, a las personas: con delicadeza, pero con firmeza, establece quiénes van a ser sus amigos y quiénes no.
- Se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos. Evita los dos extremos: por un lado la represión y por el otro la expresión agresiva y destructiva.

2.2.1.3. Componentes de la conducta asertiva

- **Respetarse a sí mismo:** Significa Concebirse a sí mismo como un ser humano con energía limitada que necesita abastecerse y cuidarse.
- **Respeto a los demás:** Requiere que nuestros próximos sean concebidos como seres humanos tratados con dignidad y respeto es decir, requiere de empatía.
- **Ser directo:** Implica garantizar que los mensajes que sean transmitidos sean lo suficientemente claros, sencillos y precisos.
- **Ser honesto:** Nuestra capacidad para comunicarnos se ve limitada cuando negamos o minimizamos el verdadero deseo o sentimiento recurriendo a la mentira.
- **Ser apropiado:** Para lograr una comunicación satisfactoria es necesario no solo tomar en cuenta lo que decimos o escuchamos, sino también el tiempo y el contexto donde ocurre.

- **Control emocional:** Lograr un adecuado control emocional no supone olvidar o negar los sentimientos, implica encauzar las emociones para que éstas no lleguen a niveles de intensidad que nos provoquen reacciones ineficientes.
- **Saber decir:** Depende del objetivo que perseguimos y siguiendo el proceso y la estructura del mensaje asertivo que revisaremos más adelante.
- **Saber escuchar:** Es un proceso activo que requiere un esfuerzo para comprender lo que los demás quieren transmitirnos y desarrollaremos más adelante.
- **Ser positivo:** Quiere decir reconocer e informar a los demás que nos damos cuenta que ellos, igual que nosotros, intentamos beneficiar y ayudar.

2.2.1.4. Dimensiones de la conducta asertiva

A. Habilidades para relacionarse y comunicarse:

La competencia comunicativa es el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.

Esta habilidad se relaciona con la capacidad básica para expresar pensamientos o contenidos internos de manera comprensible para el interlocutor. En generar y mantener un flujo de comunicación adecuado entre los miembros del grupo, utilizando los distintos canales que en cada caso se requieran y favorecer el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas.

Relaciones y comunicarse eficazmente supone:

- Asumir la responsabilidad frente a nuestras debilidades y fortalezas
- Tratar con respeto a los compañeros sin discriminarlos.
- Proponer alternativas de solución antes de tomar una decisión
- Expresar libremente haciendo respetar sus derechos.
- Mostrarse sereno, demostrando confianza en sí mismo al expresar opiniones.
- La comunicación como competencia desarrolla la capacidad de transmitir un mensaje eficazmente, basándose en los pilares básicos de la expresión: claridad, precisión y adecuación al contexto y al objetivo de la comunicación

B. Habilidades para resolver conflictos:

El conflicto es parte de nuestra convivencia social, surge desde que nacemos cuando necesitamos aprender a vivir haciendo uso de muchas herramientas para asegurar nuestra sobrevivencia. Luego, la

vida familiar nos enseña a negociar con las demandas contradictorias u opuestas de nuestros padres y el medio ambiente. En el camino de crecer, desarrollarse y diferenciarse de los demás, tratando de alcanzar metas propias, el ser humano siempre estará determinado por las limitaciones de un universo con recursos insuficientes y demandas crecientes. De este modo la vida sin conflictos es una falacia pues sin ellos nos privaríamos de la oportunidad para desarrollar nuestras habilidades pues se aprende a través y gracias al conflicto. La interacción y desarrollo del ser humano en sociedad se suscita por etapas que son generalmente situaciones de cambio movilizadas por el conflicto generado por la etapa anterior que no se resolvió totalmente. Entendiendo el conflicto como una incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos o afectos entre individuos y grupos que definen estas metas como mutuamente incompatibles, podemos decir que en éste intervienen conducta y afectos, elementos básicos del conflicto.

Podemos decir que un alumno tiene habilidades para resolver un conflicto cuando:

- Se comporta con serenidad en situaciones de tensión.
- Cumple las normas de convivencia para vivir en armonía
- Aporta ideas en las actividades grupales en el cual participa
- Actúa como líder en situaciones de grupo o clase.

C. Habilidades para manejar emociones:

En la vida hay que aprender a desarrollar las habilidades emocionales porque si no vamos a quedar impasibles y desarrollaremos actitudes totalmente negativas para nosotros mismos y para los demás.

Tener habilidades emocionales significa saber controlar tanto tus emociones, como aprender por lo menos un poco, a manejar las emociones de los demás (Pedraza, 2011).

No te dejes llevar por la ira, celos, envidia y demás emociones negativas porque te va a costar muy caro. Y ya no hablo en términos de felicidad, sino de estabilidad mental y cordura. Piensa por un momento en esas personas que se conectan a internet a insultar, despotricar y pasarse horas y horas en algunos lugares de internet haciendo gala de sus malas habilidades emocionales.

Cuando seas capaz de controlar tus emociones, entonces podrás hacer uso de tus habilidades emocionales, pero antes, es muy poco probable que tengas éxito. Si no tienes control emocional por ende, no tienes habilidades emocionales, porque a la que Pablo te diga algo que no te gusta, tu ego reaccionará haciendo que pierdas toda posibilidad de llegar a un acuerdo con él. También obviamente hay que tener algo de inteligencia intelectual.

Son muchas las personas a las que les cuesta empatizar y dejar de ser egoístas. Ellos pueden enfadarse si les copias, pero cuando ellos te lo

hacen a ti y tú te enfadas no lo comprenden. Esto se llama total falta de carencia de habilidades emocionales internas.

Podemos decir que un alumno tiene habilidades para manejar emociones cuando es capaz de tolerar el ridículo con sentido del humor.

2.2.1.5. Principales causas de la falta de asertividad

La asertividad evoluciona, su raíz es la interacción y la experiencia a través de formación social de cada individuo, que debilitan o refuerzan tanto su confianza como su autoestima a lo largo de su existencia.

La falta de asertividad por tanto es parte de la decadencia o debilidad de las características básicas del carácter, pero también la falta de un ideal o meta, generan pérdida de autoestima y asertividad (Riso, 2002).

De acuerdo con Mayer y Spiess (1996) las siguientes son las principales causas de la falta de asertividad en las personas son:

- No ha aprendido a ser asertiva o lo ha aprendido de la forma inadecuada.
- Conoce la conducta apropiada, pero siente tanta ansiedad que la emite de forma parcial.
- No conoce o rechaza sus derechos.
- Posee patrones irracionales de pensamiento que le impiden actuar de forma asertiva.
- La culpa anticipada y el miedo a herir psicológicamente a los demás.

- El miedo a la evaluación negativa y a comportarse de manera "inapropiada".

La no-asertividad implica que uno le entrega el poder a la otra o a las otras personas, es decir, el poder de determinar nuestros estados de ánimo (de ponernos "fuera de sí") a través de sus palabras y acciones.

De acuerdo a Herrera (2007):

En esas situaciones nos comportamos más bien como objetos o como víctimas del otro, y no como sujetos dueños de nosotros mismos. Ello se traduce en un sentimiento de falta de control de las propias emociones y, al final, en una falta de control de la propia vida, lo que lleva, a la larga, a seguir desarrollando altos niveles de estrés y de ansiedad, y a perder la autoestima y el amor propio. Nos acostumbramos así a reaccionar emocionalmente en lugar de dar respuestas más racionales y razonables, y actuamos de una manera que no es la más adecuada para llegar a un mínimo de entendimiento. Nos vamos, de cierta manera, auto-destruyendo (p.73).

La no-asertividad nos acarrea dificultades en todos estos ámbitos. De hecho, aprendemos a no ser asertivos en el medio familiar, escolar, social y laboral, porque nadie nos ha enseñado a ejercer esa habilidad. Pero por otro lado, la sociedad espera que comuniquemos de manera asertiva, que sepamos evitar las disputas, que nos afirmemos en nuestros derechos. De modo que vivimos

atenazados por esta terrible contradicción: querer, pero no poder; intentar ser asertivos, pero no saber cómo.

2.2.1.6. El aprendizaje de la asertividad en los niños

En la sociedad actual es imprescindible educar niños asertivos que sepan relacionarse adecuadamente con los demás. Niños que sepan expresar sus emociones y opiniones sin hostilidad, exigencias o amenazas.

Niños que aprendan a defender sus puntos de vista sin necesidad de agredir a los demás o sobre adaptarse a las demandas de terceros. Niños asertivos que se valoren a sí mismos a la vez que valoran a los demás. En definitiva, padres y educadores debemos educar niños que no se dejen manipular por los demás o ni acaben comportándose como hostigadores.

La asertividad, como cualquier otra habilidad social se aprende y, por tanto, es susceptible de enseñar. A diferencia de lo que podríamos pensar, esta habilidad no es innata. Se aprende con la práctica y se desarrolla en la medida que tenemos la oportunidad de poner en práctica modelos adecuados de interacción social.

Durante el proceso de socialización del niño la asertividad puede desarrollarse o no en función de nuestro estilo educativo y de los modelos de interacción que les ofrezcamos.

Padres y educadores cometemos sin querer algunos errores que anulan la capacidad de aprender o de poner en práctica la asertividad, como por ejemplo:

- Ofrecer modelos de interacción social inadecuados (agresivos o pasivos) que los niños acaban por imitar. Modelos que observan de sus padres, maestros, profesores, compañeros o personajes de ficción cuando se comunican a base de gritos, amenazas o sumisión a las órdenes o demandas desmesuradas de terceros.
- Premiar la sobre adaptación a las necesidades de los demás. Muchos niños se sobre adaptan a lo que los demás esperan de ellos para agradar a sus padres, maestros u otros referentes, olvidándose de sí mismos.
- Premiando conductas agresivas que permiten obtener cierta ventaja sobre los demás.
- Elogiar a los niños obedientes, quietos o callados en clase, reforzando de este modo su comportamiento inhibido en lugar de reforzar comportamientos más asertivos como sería preguntar adecuadamente, ayudar a los compañeros o expresar sus opiniones respetando al resto de compañeros.

La asertividad se puede enseñar de forma indirecta (influir en el niño sin que él se dé cuenta, elogiando y premiando su comportamiento asertivo) o directa (con técnicas concretas).

Una forma directa de poder enseñar a un niño a ser asertivo es mediante el diálogo. Es importante hablar con nuestros hijos de las conductas adecuadas o erróneas que observamos en terceros y en nosotros mismos.

Este diálogo puede surgir de cualquier escena que veamos en la calle o de algún acontecimiento diario que haya sucedido en el cole o en nuestro trabajo.

El juego de roles es otra de las formas en las que padres y maestros podemos enseñar a nuestros hijos o alumnos a ser personas asertivas.

En este tipo de juego planteamos diferentes situaciones en las que deban comportarse de forma asertiva, por ejemplo decir que no a algo que no quieren hacer o pedir información sobre algo que necesitan saber. Este mismo juego lo podemos aplicar para afrontar situaciones problema como por ejemplo llegara a acuerdos sin que ninguna de las partes pierda.

2.2.1.7. La asertividad en el contexto de las comunicaciones en la familia

Ha sido abundantemente argumentada la importancia de la influencia que los padres ejercen sobre el desarrollo físico, mental y social de los hijos, aspecto que incrementa en forma vital la relevancia del rol de la familia en el desarrollo y mejoramiento de la sociedad. Es posible inferir desde este punto, que entre los diversos objetivos que este sistema de personas pueda tener, uno que en particular destaca es el relacionado a su función como formador de personas. La educación en el hogar es en consecuencia, el método por excelencia para el logro de dichos fines y con ella la comunicación como su principal herramienta. No es de extrañar que terapeutas como Minuchin al describir técnicas en la práctica de la terapéutica familiar consideren pauta de intervención, la coparticipación como una estrategia principal para rastrear el

curso y contenido de las comunicaciones durante el proceso de interacción de sus miembros (Minuchin y Fishman, 2004). Así también, desde una perspectiva más humanista (Duque, 2001), o a partir de un enfoque cognitivo-conductual (Fernández, 2002), la comunicación en el contexto familiar es considerada el vehículo del fortalecimiento de los lazos familiares, también como el canal para la promoción de relaciones disfuncionales, y así mismo como medio y estrategia de intervención terapéutica.

2.2.1.8. La importancia de la asertividad en el rol parental

La posición de los padres en el entorno familiar los convierte en agentes educativos influyentes, y son ellos los que desarrollan las pautas comunicativas que resultan ser la base de los estilos de comunicación de los hijos, ya sea que lo hagan en forma predeterminada o no. Adicionalmente debe considerarse que las habilidades comunicativas de los padres (asertividad, empatía, entre otros), "...movilizan y estimulan de manera individual o grupal el comportamiento y la capacidad de comprender las necesidades, los sentimientos y los derechos de los otros a través de la socialización y de forma más visual en las interacciones entre los miembros de las familias", constituyéndose así "el principal modelo de comunicación" de sus hijos (Mundaca, 2013).

2.2.2. El trabajo en equipo

Se pretende que el estudiante adquiera a lo largo de su formación unas determinadas competencias que lo preparen para la vida personal y

profesional. Esta meta exige una resignificación curricular que enfatice en el desarrollo de competencias, en la que el docente modifique su metodología y se convierta en un gestor de ambientes de aprendizaje significativo. En este contexto el aprendizaje autónomo adquiere relevancia tanto a nivel personal como grupal

Es así como en el ámbito educativo y en la sociedad en general el “trabajo en equipo” es reconocido como una competencia básica en el desempeño de cualquier individuo y se ha convertido en una de las demandas más fuertes del mundo laboral.

Esta compleja competencia aparece como un objetivo de aprendizaje transversal que debe abordarse desde las diversas áreas del conocimiento.

Pérez (2007) dice sobre el trabajo en equipo:

En un contexto educativo, constituye un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos, para lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permite lograr las metas establecidas por consenso. Más que una técnica, el trabajo en equipo es considerado una filosofía de interacción y una forma personal de trabajo que implica el manejo de aspectos tales como el respeto a las contribuciones individuales de los miembros del grupo (p.187).

Según Lorenzo (2000) “resolver distintas tareas con un grupo de personas es una habilidad altamente necesaria e imprescindible en nuestro entorno, donde ya formamos parte de éste en el momento que entramos en clase, estando influenciados directa e indirectamente por el mismo” (p. 30).

Después de investigar sobre el tema se concluye que el Trabajo en Equipo, es una técnica metodológica pues se basa en el trabajo de colaboración de todos sus miembros, que los estudiantes crean una suerte de armonía, alegría, respeto por sus compañeros y que constantemente se están preocupando por ellos, formando así un espiral ascendente donde el bienestar de uno, es el bienestar del otro, fomentando de esa manera la honestidad y responsabilidad en la que están comprometidos en no hacer quedar mal a los demás integrantes del equipo.

El trabajo en equipo, generalmente, presenta resultados con mayor eficacia que los trabajos individuales, porque en el equipo existe una amplia diversidad de necesidades humanas y emocionales, sociales para discutir y desarrollar el trabajo de investigación. Dentro de este marco existen dos dimensiones básicas para el trabajo en equipo; uno de ellos es la tarea que debe de realizar el equipo y los factores sociales que influyen en la forma en que los miembros experimentan el equipo como una unidad social (Ledlow, 2005).

Manifiesta que los seres humanos han aprendido a trabajar y cooperar juntos, y han realizado un progreso tan asombroso como especie. Cuando

colaboramos en el trabajo podemos conseguir más de lo que lograríamos si lo hiciéramos individualmente.

El trabajo en equipo puede dar resultados con mayor eficacia y eficiencia si sus integrantes se organizan de manera adecuada y dinámica para trabajar con responsabilidad intercambiando sus investigaciones respectivamente. A menudo nuestro sistema educativo pone especial énfasis en el trabajo individual excluyendo, el trabajo en equipo. En consecuencia, las técnicas de trabajo en grupos se tienen que aprender y desarrollar. Existen múltiples barreras frente al trabajo eficaz en grupo que los miembros deben de superar si desean tener éxito en la consecución de la sinergia.

Koontz y Wehrich (2008) precisan que un equipo de trabajo es “un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común” (p. 42).

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Cuando existe una incompatibilidad entre las metas personales y las del equipo, ocurre que los integrantes del equipo reducen la cooperación (no se esfuerzan, ocultan información, etc.).

Por otra parte, la cohesión es el grado de atracción que cada miembro del equipo siente hacia éste. Los equipos cohesionados se caracterizan porque tienen menos conflictos, y cuando éstos surgen, se encauzan y se resuelven de manera positiva, la comunicación es más fluida y todos los integrantes sienten que tienen la oportunidad de participar en las decisiones tomadas por el equipo. Esto refuerza la motivación.

Los componentes de un equipo cohesionado valoran su pertenencia y se esfuerzan por mantener relaciones positivas con los miembros de otros equipos.

Adquieren un sentido de lealtad, seguridad y autoestima por el grupo, que satisface sus necesidades individuales.

En los equipos cohesionados se observa que los miembros desarrollan una serie de actividades importantes para el mantenimiento del mismo. Se trata de una serie de comportamientos que mantienen el equipo como un sistema social que funciona, y que evita los antagonismos emocionales y los conflictos.

En un equipo efectivo, cada miembro favorece las relaciones interpersonales y aporta sus habilidades para trabajar juntos a lo largo del tiempo.

2.2.2.1. Enfoques que fundamentan el trabajo en equipo

- **Enfoque multidisciplinario:** El trabajo en equipo multidisciplinario se da cuando una o varias disciplinas, concurren a la solución de un problema. Aquí la labor requiere del aporte de los miembros del equipo para el logro de objetivos comunes y puede concebirse como una sumatoria de disciplinas que están yuxtapuestas, no se interpretan. Partiendo de esta definición, se puede decir que el aporte disciplinario corresponde a la especialidad de cada integrante del equipo; no se da una acción retro alimentadora entre los diferentes profesionales o técnicos. Así establecido, el equipo multidisciplinario cumple funciones con una perspectiva reduccionista del quehacer, pues el aporte de cada uno de los miembros a la labor es compartimentalizado en el conocimiento y tiende a dejar de lado el desarrollo de una actividad de carácter compartida e integrada entre los representantes de las diferentes disciplinas. Es la forma incipiente de trabajo en equipo y la más frecuentemente utilizada (García, 1983).
- **Enfoque interdisciplinario:** Se da cuando un grupo integrado por profesionales o técnicos de distintas disciplinas que congregados para realizar una tarea concreta en común con sentido integral, asumen las exigencias que la labor requiere en función de su desarrollo: Este enfoque debe ser aplicado por grupos constituidos y consolidados. Se parte de una visión de totalidad. Cada miembro del equipo, responsable

de un área, realiza una parte del trabajo en forma complementaria y de integración como componente de un objetivo común.

- **Enfoque Transdisciplinaria:** Se da cuando los miembros de un equipo integran sus conocimientos en un solo engranaje y desarrollan una acción común para el cumplimiento de las metas deseadas. Igual que en el caso del enfoque interdisciplinario, puede ser aplicado solamente por grupos constituidos y consolidados y con un importante común de nominador de conocimientos. Este enfoque requiere que los miembros del grupo posean “un conjunto de creencias, valores sobre cómo hacer las cosas en una situación de intercambio de roles, status y funciones disciplinarias entre los diferentes miembros (Valverde, 1989).

2.2.2.2. Estrategias didácticas para el trabajo en equipo

Fonseca y Aguaded (2007) dicen que las estrategias es un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones, permite conseguir un objetivo, sirve para obtener determinados resultados. La estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar. Entre las estrategias didácticas para el trabajo colaborativo tenemos: solución de casos, discusión y debates, análisis y discusión en grupos, aprendizaje basado en problemas, métodos de proyectos. Es de resaltar que estas estrategias permiten el desarrollo integral de los estudiantes en cuanto a las

habilidades sociales, la cooperación, el diálogo, la negociación y no contradicen el trabajo individual sino que al contrario lo complementan.

2.2.2.3. Aspectos que afectan el trabajo en equipo

Es importante reconocer algunos comportamientos que pueden alterar la convivencia y el buen desarrollo del trabajo colaborativo en el aula, caracterizados por autores como (Ortega y Del Rey, 2006 y Torrego y Moreno, 2003) que generan conflicto aunque no siempre causen violencia, éstos son:

- **La disrupción:** se denominan aquellas conductas que entorpecen el proceso enseñanza aprendizaje. La disrupción genera separación entre el maestro y los estudiantes, es decir, dependiendo de la forma como el maestro afronte la disrupción se generan procesos de comunicación y/o rechazo entre docente y alumno.
- **Indisciplina:** se refiere al comportamiento de los alumnos que se oponen a las normas de la Institución por desconocimiento o porque no están de acuerdo con ellas. Esta es una situación conflictiva recurrente en la mayoría de instituciones del país y del mundo.
- **Desmotivación:** Desgano, falta de implicación e interés por parte de los estudiantes en proceso de enseñanza aprendizaje.

2.2.2.4. Importancia del trabajo en equipo en las escuelas

Los directores escolares reconocen hoy en día que los equipos de trabajo ofrecen muchas ventajas sobre las formas tradicionales de organizar el trabajo.

El trabajo en equipo ayuda a que cada uno de los elementos que lo forman incremente sus capacidades y habilidades. Así mismo, los motiva a mejorar sus debilidades y a resolver problemas conjuntamente (Alles, 2000).

El trabajo en equipo une a varias personas en la búsqueda de metas y objetivos comunes, lo cual produce un mejor entendimiento entre compañeros de trabajo.

Somos seres sociales que vivimos y trabajamos en comunidad. Trabajar en equipo y en colaboración es una tarea que deberíamos aprender desde jóvenes. Son numerosos los beneficios que nos aporta, no sólo en la etapa estudiantil, sino que en el futuro, muchas de las habilidades adquiridas en las aulas, gracias a trabajar en grupo, nos ayudarán a desenvolvernos de forma más adecuada y segura en nuestro entorno (Furlan y Saucedo, 2006).

Los profesores deben fomentar el trabajo en equipo en las clases porque aporta numerosos beneficios y ventajas para los alumnos. La interacción entre los estudiantes activa procesos mentales como la comprensión, el pensamiento crítico, el razonamiento, etc. Colaborar y trabajar en equipo aporta las siguientes ventajas.

- **Genera relaciones positivas:** la sensación de proponer proyectos de trabajo en equipo es que todos dependen de todos con el mismo objetivo en común. Los alumnos se apoyan los unos a los otros. Favorece la responsabilidad y el compromiso con los demás.

- **Mejora las relaciones sociales e interpersonales:** es una habilidad que, gracias al trabajo en equipo, adquieren en edades tempranas y que, sin duda, en el futuro les servirá. Saber ponerse en el lugar del otro, lo que se conoce como ser empático, ayuda a conocer y comprender mejor a las personas y así tener más capacidad para resolver situaciones. El trabajo en grupo es uno de los mejores mecanismos para fomentar la diversidad entre diferentes. Los más capacitados ayudan a los menos, potenciando así valores como el respeto, el esfuerzo y el compromiso.

En este punto y según la teoría conectivista (una teoría que relaciona las nuevas tecnologías con el aprendizaje) el aprendizaje es en gran parte una actividad social. No solo se aprende recibiendo información, sino también cuando se utiliza lo que se sabe (explorando, negociando, interpretando con el resto de compañeros).

- **Fomenta el aprender a aprender:** aprender de lo que otros compañeros saben es uno de los mayores beneficios que aporta trabajar en grupo. Construyen su propio conocimiento a través de la interacción con sus compañeros, procesan la información conjuntamente y tienen que dar con una solución única, pero en el proceso de este trabajo adquieren un gran conocimiento. También se fomenta el desempeño de roles en el grupo.

- **Aumenta la autoestima de los alumnos**, su motivación e interés: crear tareas en grupo en el aula, también hace que el estudiante sea autónomo y responsable. El alumno será responsable de sus éxitos y fracasos y por tanto, más independiente de sus decisiones.

2.2.2.5. Dimensiones del trabajo en equipo

- **Comunicación:** La comunicación dentro del grupo es el elemento fundamental para la interacción y la productividad. Tanto la comunicación verbal como la no verbal ayudan a conseguir patrones de comportamiento, normas y estilos de conducta grupal, que consiguen activar los campos de fuerza y la estabilidad en el grupo. Fomentar más y mejor las comunicaciones interpersonales ayudan a la cohesión y une más a los miembros del grupo.

Por lo tanto, el comunicarnos es un proceso que hacemos desde que nacemos y que con el tiempo se desarrolla, son muchos los problemas que surgen en las relaciones interpersonales por no establecerse de forma adecuada. En un aula, los procesos de comunicación, tanto verbal como no verbal, son ingentes y aunque suelen cumplir muchos de sus objetivos, siendo uno de ellos la unidireccionalidad entre profesor y alumnos el más destacado y fomentado hasta ahora, cada vez más son las relaciones formales e informales que se producen dentro de los grupos de trabajo.

- **Cohesión y clima de cooperación:** Referida al conjunto de interacciones que se da en el aula por los niños mediante metas comunes y el grado de aceptación de amistad dentro del grupo, donde todos se aceptan y respetan aunque no tengan fuertes lazos unos con otros; es decir mediante el trabajo compartido por todos, como si fueren un solo ser.

Hablar de cohesión es hablar de interacción por medio de comunicación, y de metas comunes, conceptos que hasta ahora hemos estado planteando. Pero para que la cohesión se dé, también influyen muchas variables, como nos dice Bany y Johnson (1980), difíciles de controlar. La propia cohesión puede identificarse en los grupos, pero es difícil aislarla ya que tiene muchas propiedades que se relacionan entre sí. Está relacionada con un "clima de sentimientos compartidos" por el grupo, que llaman "individualismo colectivo" o marcada "dependencia".

- **Respeto y empatía:** Visto desde el grupo clase, es "una red de papeles diversos, de posiciones y de expectativas recíprocas". Los papeles determinan las funciones y las contribuciones que se realizan. La situación, una jerarquía o posición lograda o asignada que están determinadas por el comportamiento.

Por lo tanto, normalmente las conductas que se esperan de las personas van en función de los papeles que cumplen en las posiciones

en las que están. Es el grupo el que determina la posición que tiene cada individuo y que puede ser más o menos alta. En este estudio se medirán los siguientes indicadores:

- La necesidad de que se tengan en cuenta las opiniones de todos, aunque no se esté de acuerdo con ellas.
 - Saber el valor que tiene el respeto aunque no conozcas muy bien a las personas con las que trabajas.
 - Reconocer que cada profesor tiene su propia forma de trabajar en clase.
 - No juzgar ni etiquetar.
- **Normas y objetivo común:** Es el establecimiento y cumplimiento democrático de las normas y objetivos comunes que desarrollan los niños en el aula, con la finalidad de lograr metas en beneficio de todos los integrantes.

Las normas vienen de la interacción del grupo y que incluyen: costumbres, tradiciones, valoraciones, reglas, modas, manías, etc.; y también las relacionan con la conducta que se espera del grupo.

Con lo que se determina que las normas son las que regulan la conducta de los integrantes de un grupo. Estas normas son las que diferencia a unos miembros de un grupo determinado de otro.

Lo más común para que un grupo siga unido será la meta u objetivo que quiera conseguir. Si un individuo sabe lo que va a conseguir si

permanece en el grupo y participa en su consecución, probablemente esté más motivado y entusiasmado aunque sea sólo inicialmente en su beneficio personal y seguidamente por el grupal. Tener algo por lo que luchar es algo que ha movido al ser humano toda su vida, pero si además lo consigue de forma más eficaz apoyado y motivado por su grupo, que quiere luchar por lo mismo, probablemente su motivación sea mayor.

- **Responsabilidad con la tarea:** Es el cumplimiento de las tareas asignadas a los niños por el docente dentro de las aulas. Estas funciones ayudan a que los niños se conviertan en personas comprometidas y consientes que respetan sus promesas, cumplen a tiempo sus compromisos y tienen éxito en su trabajo.

Los niños responsables terminan puntualmente los trabajos y tareas en la escuela y la casa y los proyectos a largo plazo. Recuerdan sus deberes y entregan los trabajos solicitados. De cuando en cuando piden asistencia (por ejemplo, con una lista ortográfica de palabras) pero por lo general les gusta hacer su trabajo por sí mismos.

2.2.2.6. Efectos del trabajo en equipo en el desarrollo de las conductas asertivas.

- **Desarrollo social:** La interacción cooperativa fomenta la cohesión grupal, ayuda a reducir conflictos intergrupales, estimula conductas pro sociales dentro del grupo, disminuye las conductas sociales negativas,

incrementa la aceptación de los miembros del grupo, la tolerancia hacia personas de razas diferentes y hacia personas con discapacidades físicas e intelectuales, mejora el clima del aula y las relaciones interpersonales, aumenta las habilidades sociales, la capacidad para resolver problemas. (Garaigordobil, 2003).

- **Desarrollo emocional:** La interacción cooperativa estimula la empatía, el descentramiento emocional y mejora la autoestima. Los docentes tienen la misión de desarrollar en sus alumnos el trabajo cooperativo, que le va a permitir a cada uno de ellos interactuar con sus compañeros desarrollan su empatía, dando a conocer sus emociones y elevando el autoestima de cada uno de ellos.
- **Desarrollo cognitivo:** El aprendizaje cooperativo incrementa el rendimiento académico y la memoria, fomentando una percepción más positiva del aprendizaje, de la tarea, y un incremento de la motivación.
- El trabajo cooperativo también interviene en el desarrollo cognitivo, en los mejores desempeños académico, fomenta el aprendizaje y la tarea realizada mediante un trabajo cooperativo.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- **H₁**: Existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

2.3.2. Hipótesis específicos

- Existe relación entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.
- Existe relación entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.
- Existe relación entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

2.4. Sistema de variables-dimensiones e indicadores

2.4.1. Variable X (O₁): Conducta asertiva

Dimensiones:

- Habilidades para relacionarse y comunicarse
- Habilidades para resolver conflictos
- Habilidades para manejar emociones

2.4.2. Variable Y (O₂): Trabajo en equipo

Dimensiones:

- Comunicación
- Cohesión y clima de cooperación
- Respeto y empatía
- Normas y objetivo común
- Responsabilidad en la tarea

2.5. Definición operacional de variables-dimensiones e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Variable X: Conducta asertiva	La conducta asertiva se dirige a la defensa de los derechos propios de modo tal que no se violen los ajenos. La persona asertiva, consigue expresar sus gustos e intereses de forma espontánea, hablar de sí mismo sin vergüenza, aceptar los halagos sin incomodidad, discrepar sin miedo, abiertamente, pedir aclaraciones de las cosas y saber decir no (Gismero, 2000).	Aplicación de la ficha de observación a los niños y niñas de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018; en base a las dimensiones: habilidades para relacionarse y comunicarse, habilidades para resolver conflictos y habilidades para manejar emociones; con puntajes de Siempre (2) puntos, A veces (1) punto y Nunca (0) puntos.	HABILIDADES PARA RELACIONARSE Y COMUNICARSE	Responsabilidad	Excelente (34-44)	Ficha de observación de la conducta asertiva
				Respeto		
				Toma de decisiones		
				Confianza		
			HABILIDADES PARA RESOLVER CONFLICTOS	Socialización	Bueno (23-33)	
				Serenidad		
				Amabilidad y cortesía a los demás		
				Iniciativa		
			HABILIDADES PARA MANEJAR EMOCIONES	Liderazgo	Regular (12-22)	
				Asertividad comunicativa		
				Sentido de humor		
				Empatía		
				Tolerancia		
Autodominio	Deficiente (0-11)					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Variable Y: Trabajo en Equipo	En un contexto educativo, constituye un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos, para lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permite lograr las metas establecidas por consenso. Más que una técnica, el trabajo en equipo es considerado una filosofía de interacción y una forma personal de trabajo que implica el manejo de aspectos tales como el respeto a las contribuciones individuales de los miembros del grupo (Pérez, 2007)	Aplicación de la ficha de observación del trabajo en equipo a los niños y niñas de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018; en base a las dimensiones: Comunicación, Cohesión y clima de cooperación, Respeto y empatía, Normas y objetivo común y Responsabilidad en la tarea. Con puntajes de Siempre (2) puntos, A veces (1) punto y Nunca (0) puntos.	Comunicación	- Capacidad comunicativa	Excelente (31-40)	Ficha de observación del Trabajo en equipo
				- Capacidad de escucha		
				- Sabe dialogar		
				- Es consciente de sus limitaciones comunicativas		
			Cohesión y clima de cooperación	- Es consciente de la importancia de tener amistad	Bueno (21-30)	
				- Propicia un clima adecuado		
				- Muestra comodidad con sus pares		
				- Favorece la confianza.		
			Respeto y empatía	Da a conocer sus opiniones.	Regular (11-20)	
				Respeto a sus compañeros		
				Acepta el trabajo del docente		
				No juzga ni etiqueta		
			Normas y objetivo común	Respeto normas de convivencia.	Deficiente (0-10)	
				Sigue pautas del profesor.		
				- Compromiso personal y grupal		
				- Participa en el logro de objetivos		
Responsabilidad en la tarea	Valora el trabajo en grupo					
	Cumple con sus tareas					
	Es aplicado en sus tareas					
	Sabe de la importancia del trabajo grupal					

2.6. Objetivos

2.6.1. Objetivo general:

Analizar el nivel de relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

2.6.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.
- Conocer la relación que existe entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.
- Identificar la relación que existe entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

2.7. Población y muestra

2.7.1. Población:

La población de estudio estuvo integrada por 20 niños y niñas de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018. A continuación indicamos en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 01
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 32264 DE "CARRIELPAMPA - JESÚS" 2018.

CICLO	NIVEL	UNIDAD DE ANÁLISIS	AULA	VARONES	MUJERES	TOTAL
II	Inicial	Niños de 5 años	única	8	12	20
TOTAL				8	12	20

Fuente: Nómina de matrícula 2018 de la I.E.I N°32264 DE "CARRIELPAMPA - JESÚS" 2018.

Elaboración: Tesista.

2.7.2. Muestra:

La muestra de estudio fue censal; es decir estuvo integrada por toda la población por ser pequeña. Los cuáles fueron elegidos de manera no probabilística por conveniencia.

CUADRO N° 02
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 32264 DE "CARRIELPAMPA - JESÚS" 2018.

CICLO	NIVEL	UNIDAD DE ANÁLISIS	AULA	VARONES	MUJERES	TOTAL
II	Inicial	Niños de 5 años	única	8	12	20
TOTAL				8	12	20

Fuente: Nómina de matrícula 2018 de la I.E.I N°32264 DE "CARRIELPAMPA - JESÚS" 2018.

Elaboración: Tesista.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Métodos

- **Método deductivo**

Ayudaron a determinar la relación entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años.

Para lo cual se realizó acciones como la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.

- **Método inductivo:**

Se llevó a cabo mediante la recolección de datos otorgados por los integrantes de la muestra, para luego medir el nivel de cada uno de las variables de estudio, lo cual permitió conocer el estado de la conducta asertiva de los niños y el trabajo en equipo de manera individual y luego saber el grado de influencia de los mismos. Es decir se obtuvo conclusiones generales a través de las premisas particulares.

- **Método estadístico:**

Este método permitió identificar y delimitar el universo muestral de la realidad investigada, así como procesar la información recopilada, para luego ser presentados a través de cuadros y gráficos estadísticos.

3.2. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del nivel descriptiva-correlacional.

El presente trabajo se inscribe como una investigación dentro del enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, porque pretende determinar la correlación entre las variables: Conducta Asertiva y Autoestima (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

La presente investigación es cuantitativa porque el procesamiento de los datos estadísticos será numéricos, los cuales nos permitieron dar a conocer los niveles de las variables en cifras numéricas y porcentuales; así como también, el nivel de relación o incidencia de las mismas.

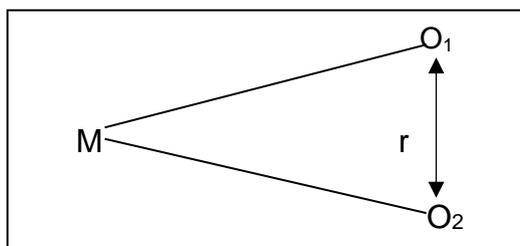
También la investigación es descriptiva porque se buscó determinar el nivel de cada una de las variables, en este caso la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

3.3. Diseño de investigación

La investigación corresponde básicamente a un diseño no experimental, porque, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, en el que mide y se describe las siguientes relaciones existentes entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la

Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018. Es transversal en relación con el tiempo, ya que se recolectó información aplicando el instrumento en un momento único.

El diagrama empleado es el que detallamos a continuación:



Donde:

M = Muestra (Niños y niñas de 5 años del nivel inicial)

O₁ = Variable 1: Conducta asertiva

O₂ = Variable 2: Trabajo en equipo

r = Relación de las variables de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTO
<p>BIBLIOGRÁFICA. Permitieron conseguir informaciones bibliográficas principalmente para la elaboración del marco teórico de nuestra investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha textual. Para sacar citas textuales importantes de diversos autores. - Ficha de resumen. Para registrar las ideas más importantes de los diferentes autores que hablan sobre nuestras variables de estudio - Ficha bibliográfica. Para registrar datos provenientes de diversos libros y revistas escritas o digitales.
<p>LA OBSERVACIÓN. Hernández y otros (2006) lo definen como “registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Se recolecta información sobre la conducta más que de percepciones” (p.64)</p> <p>Asimismo, Abanto (2012) señala que la observación es la técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos.</p> <p>Esta técnica ayudó a entrar en contacto directo con los alumnos y permitirá recolectar datos relacionados con la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018,</p>	<p>Ficha de observación: Según Abanto (2012) es un instrumento específico de recolección de datos, que su aplicación requiere el uso de la técnica de observación. Consiste en un listado de ítems por aspectos que guían la observación del comportamiento de los sujetos del proceso educativo o la situación del hecho educativo motivo de investigación. Si a una guía se le añade recuadros para el registro de los datos observados, se convierte en una ficha de observación.</p> <p>Sirvió para medir el nivel de la conducta asertiva de los niños de cinco años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa. Consta de 22 ítems, con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).</p> <p>- También sirvió para medir el nivel del trabajo en equipo de los niños de cinco años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa. Consta de 20 ítems, con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).</p>
<p>ESTADÍSTICA. Se utilizó la estadística descriptiva para las medidas de tendencia central y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.</p>	<p>Tabulación en tablas y gráficos de frecuencias.</p>

3.4.1. Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por personas expertos en la materia de estudio, los cuales serán elegidos por las autoridades competentes de la universidad para determinar la viabilidad de los instrumentos de investigación que se emplearon.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad: Los instrumentos son muy confiables porque pasaron por la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS versión 22. Siendo los resultados:

Ficha de Observación sobre la conducta asertiva:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	22

- **Ficha de observación del trabajo en equipo:**

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar, presentar y analizar la información pertinente se utilizó las técnicas estadísticas, tanto de la descriptiva como de la inferencial.

En esta investigación se usó los siguientes métodos de análisis de datos:

- **Plan de tabulación:** Se aplicó para ayudar a ordenar y agrupar los datos o resultados de la encuesta para su posterior tratamiento estadístico.
- **Cuadros estadísticos y tablas:** Importante para que a través de ellos se comprenda y se visualice mejor los resultados de la investigación. Se aplicará y procesará toda la información estadística donde se observará los porcentajes de la investigación.
- **El Coeficiente de correlación de Pearson:** Es una prueba estadística para evaluar la relación entre las variables. En este caso la relación entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños del nivel inicial.
- **Estadística inferencial**

Para determinar la relación entre nuestras dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, siendo una distribución normal de los datos.

Para interpretar este coeficiente se considerò la siguiente tabla de valoración (Rojas; 2000).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Valor o grado "r"	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (positiva o negativa)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (positiva o negativa)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
$\pm 0,00$	Correlación nula (positiva o negativa)

- **Aplicación de porcentaje:** fue útil para saber el nivel de incidencia o frecuencia que representa un aspecto de la investigación realizada.

- **Aplicación de medidas de tendencia central:** importante y útil para saber si los datos del instrumento de investigación se presenta de manera favorable o desfavorable. Se usó en la medida de tendencia central los valores del 1 al 5. Los datos tienden a concentrarse o agruparse alrededor de los valores medios; a esta característica es denominado Tendencia central (moda, mediana, media aritmética, desviación estándar, etc.).

- **Estadística Descriptiva.**
Distribución de Frecuencias. Se calculó los valores de las frecuencias relativa, absoluta y acumulada, de acuerdo a la escala valorativa.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de Resultados

Para el procesamiento de datos, obtenidos de las encuestas aplicadas a los integrantes de la muestra, se tuvo en cuenta los niveles de valoración definidos en cada instrumento de recolección de datos.

Por ejemplo para el instrumento “Ficha de observación sobre la conducta asertiva”, se utilizó cuatro niveles de valoración:

- Nivel excelente: de 34 a 44 puntos
- Nivel Bueno: de 23 a 33 puntos
- Nivel Regular: de 12 a 22 puntos
- Nivel Deficiente de 0 a 11 puntos.

Por otra parte, para el instrumento “Ficha de observación sobre el Trabajo en equipo”, se tuvo en cuenta los siguientes niveles de valoración:

- Nivel Excelente: de 31 a 40 puntos
- Nivel Bueno: de 21 a 30 puntos
- Nivel Regular: de 11 a 20 puntos
- Nivel Deficiente de 0 a 10 puntos.

Los datos sistematizados fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones, así también se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

En la estadística descriptiva, se describió el nivel de cada variable de estudio, así como también sus respectivas dimensiones. Asimismo, se indica el puntaje alcanzado, el porcentaje y el promedio obtenido.

En la estadística inferencial se tuvo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación, para conocer el grado de relación de las variables y dimensiones; finalmente se hace la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar nuestra hipótesis de estudio.

Para mayor entendimiento se presenta, en seguida, los resultados estadísticos obtenidos.

TABLA N°01
Resultado la conducta asertiva en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264
"Carrielpampa - Jesús" 2018.

N° NIÑOS	CONDUCTA ASERTIVA																						GENERAL							
	HABILIDAD PARA RELACIONARSE Y COMUNICARSE								PROMEDIO	NIVEL	HABILIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS						PROMEDIO	NIVEL	HABILIDAD PARA MANEJAR EMOCIONES								PROMEDIO	NIVEL		
	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12	13	14			15	16	17	18	19	20	21	22				
1	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	2	2	2	2	1	1	10	E	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	36	E
2	1	0	0	0	1	0	1	0	3	D	0	1	1	0	1	0	3	D	1	1	0	0	0	1	1	1	5	R	11	D
3	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	1	1	1	0	4	D	10	D
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	2	2	1	0	0	1	6	R	2	2	2	1	1	1	0	0	9	B	22	R
5	1	0	0	0	1	1	1	0	4	D	1	0	1	0	1	0	3	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	10	D
6	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	1	1	0	0	0	3	D	1	0	0	1	1	1	1	1	6	R	14	R
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	0	2	2	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	23	B
8	1	0	1	0	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	8	D
9	0	0	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	1	1	1	0	3	D	1	0	0	0	0	0	1	1	3	D	9	D
10	1	1	1	1	0	0	0	0	4	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	1	0	0	0	0	4	D	11	D
11	1	0	1	0	1	0	1	0	4	D	1	1	1	1	2	2	8	B	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	18	R
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	21	R
13	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	0	0	1	1	1	1	1	6	R	19	R
14	1	0	0	1	1	1	0	1	4	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	1	4	D	11	D
15	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	1	0	2	D	0	0	0	1	1	0	0	0	2	D	6	D
16	2	2	2	1	1	1	0	1	10	B	1	1	1	0	0	0	3	D	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	22	R
17	1	1	1	1	0	0	0	0	4	D	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	1	1	0	0	0	0	4	D	11	D
18	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	2	2	2	1	1	2	10	E	2	2	2	1	1	1	1	0	10	B	33	B
19	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	23	B
20	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	1	0	0	0	1	1	3	D	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	22	R

Fuente: Cuestionario de conducta asertiva

Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	GENERAL	fi	%
Excelente (13-16)	2	10,0	Excelente (10-12)	2	10,0	Excelente (13-16)	1	5,0	Excelente (34-44)	1	5,0
Bueno (9-12)	3	15,0	Bueno (7-9)	2	10,0	Bueno (9-12)	3	15,0	Bueno (23-33)	3	15,0
Regular (5-8)	5	25,0	Regular (4-6)	3	15,0	Regular (5-8)	8	40,0	Regular (12-22)	7	35,0
Deficiente (0-4)	10	50,0%	Deficiente (0-3)	13	65,0	Deficiente (0-4)	8	40,0	Deficiente (0-11)	9	45,0

Tabla N°02

Resultado del Trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

N° NIÑOS	TRABAJO EN EQUIPO																										General						
	COMUNICACIÓN				Puntaje	Nivel	COHESIÓN Y CLIMA DE COOPERACIÓN				Puntaje	Nivel	RESPECTO Y EMPATÍA				Puntaje	Nivel	NORMAS Y OBJETIVO COMÚN				Puntaje	Nivel	RESPONSABILIDAD EN LA TAREA				Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	
	1	2	3	4			5	6	7	8			9	10	11	12			13	14	15	16			17	18	19	20					
1	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	40	E	
2	0	1	0	1	2	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	D	9	D	
3	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	D	1	0	1	0	2	D	1	0	1	0	2	D	10	D	
4	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	0	3	R	2	1	1	1	5	B	20	R	
5	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	D	0	1	0	0	1	D	1	1	0	0	2	D	8	D	
6	1	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	D	10	D	
7	1	1	2	1	5	B	1	1	1	1	0	3	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
8	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	1	1	0	0	2	D	6	D	
9	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	D	0	0	1	0	1	D	1	0	0	0	1	D	7	D	
10	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	2	D	0	1	0	0	1	D	1	1	0	0	2	D	0	0	1	1	2	D	9	D	
11	1	0	0	1	2	D	1	1	1	0	3	R	0	0	0	1	1	D	1	1	1	0	3	R	1	0	0	0	1	D	10	D	
12	1	1	1	0	3	R	1	0	2	0	3	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	18	R	
13	1	1	1	1	4	R	2	1	1	1	5	B	1	1	0	1	3	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R	
14	1	0	0	0	1	D	1	1	1	0	3	R	1	0	0	0	1	D	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	10	D	
15	1	0	1	0	1	D	0	1	1	1	3	R	0	1	0	0	1	D	0	1	1	1	3	R	1	1	0	0	2	D	10	D	
16	0	1	1	1	3	R	2	1	1	1	5	B	1	1	1	0	3	R	2	1	1	1	5	B	1	1	1	1	4	R	20	R	
17	1	0	1	1	3	R	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	1	1	1	0	3	R	9	D	
18	2	2	2	1	7	E	1	0	1	1	3	R	1	2	2	2	7	4	1	1	1	1	4	R	2	2	2	0	6	B	28	B	
19	1	1	1	1	4	R	2	2	2	1	7	E	1	0	0	0	1	D	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R	
20	1	1	1	0	3	R	1	0	0	0	1	D	0	1	1	1	3	R	1	0	0	0	1	D	1	1	0	0	2	D	10	D	

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo

Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	DIMENSIÓN 5	fi	%	General	fi	%
Excelente (7-8)	2	10,0	Excelente (7-8)	2	10,0	Excelente (7-8)	1	5,0	Excelente (7-8)	1	5,0	Excelente (7-8)	1	5,0	Excelente (31-40)	1	5,0
Bueno (5-6)	1	5,0	Bueno (5-6)	2	10,0	Bueno (5-6)	1	5,0	Bueno (5-6)	1	5,0	Bueno (5-6)	2	10,0	Bueno (21-30)	1	5,0
Regular (3-4)	7	35,0	Regular (3-4)	7	35,0	Regular (3-4)	6	30,0	Regular (3-4)	9	45,0	Regular (3-4)	6	30,0	Regular (11-20)	6	30,0
Deficiente (0-2)	10	50,0	Deficiente (0-2)	9	45,0	Deficiente (0-2)	12	60,0	Deficiente (0-2)	9	45,0	Deficiente (0-2)	11	55,0	Deficiente (0-10)	12	60,0

4.1.1. Resultado de la estadística descriptiva

Tabla N°03
Nivel de Conducta asertiva en los niños y niñas de 5 años de la
institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
		fi	hi(x100)
Válido	Excelente [34-44>	1	5,0
	Bueno [23-33>	3	15,0
	Regular [12-22>	7	35,0
	Deficiente [0-11>	9	45,0
Total		n=20	100,0

Fuente: Tabla N°1.
 Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°3 y Gráfico N°01, relacionado con la conducta asertiva de los niños, se observa que 1 niño (a) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 3 niños (as) equivalente al 15,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 7 niños (as) equivalente al 35,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 9 niños (as) equivalente al 45,0% lo ubican en el nivel Deficiente. Esto quiere decir que el nivel de conducta asertiva que presentan los niños (as) en el jardín, al interrelacionarse con sus compañeros y profesores es Deficiente.

Gráfico N° 01
Nivel de Nivel de Conducta asertiva en los niños y niñas de 5 años de la
institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

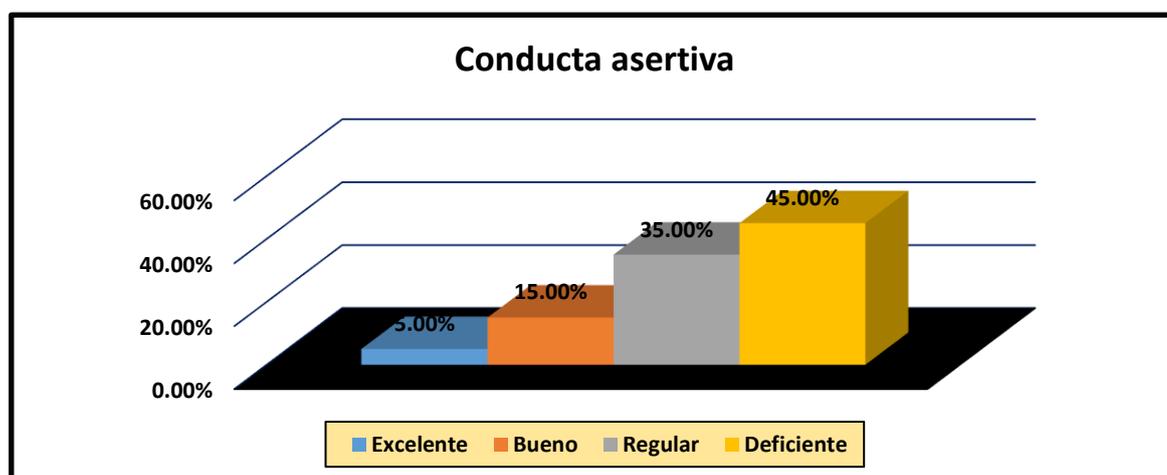


Tabla N°04
Nivel de la dimensión “Habilidades para relacionarse y comunicarse”
los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264
"Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [13-16>	10,0
	Bueno [9-12>	15,0
	Regular [5-8>	25,0
	Deficiente [0-4>	50,0%
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°1.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°4, referido a la dimensión “Habilidades para relacionarse y comunicarse”, se observa lo siguiente: 2 niños (as) equivalente al 10,0% se encuentran en el nivel Excelente; seguidamente 3 niños (as) equivalente al 15,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 5 niños (as) equivalente al 25,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 10 niños (as) equivalente al 50,0% lo ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente, deduciéndose que existen serios problemas en las habilidades de los niños para relacionarse y comunicarse con los demás.

Gráfico N°02
Nivel de la dimensión “Habilidades para relacionarse y comunicarse”
los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264
"Carrielpampa - Jesús" 2018.

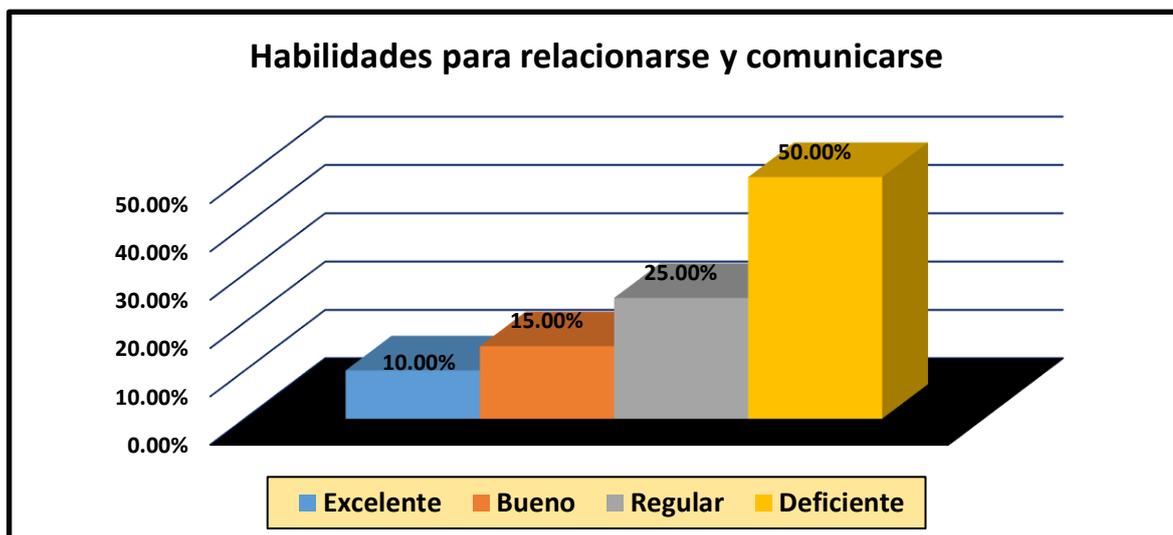


Tabla N°05
Nivel de la dimensión “Habilidades para resolver conflictos” los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [10-12>	2 10,0
	Bueno [7-9>	2 10,0
	Regular [4-6>	3 15,0
	Deficiente [0-3>	13 65,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°1.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°5, referido a la dimensión “Habilidades para resolver conflictos”, se observa lo siguiente: 2 niños (as) equivalente al 10,0% se encuentran en el nivel Excelente; seguidamente 2 niños (as) equivalente al 10,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 3 niños (as) equivalente al 15,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 13 niños (as) equivalente al 65,0% se ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente, deduciéndose que existen serios problemas en las habilidades para resolver conflictos en los niños.

Gráfico N°03
Nivel de la dimensión “Habilidades para resolver conflictos” los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

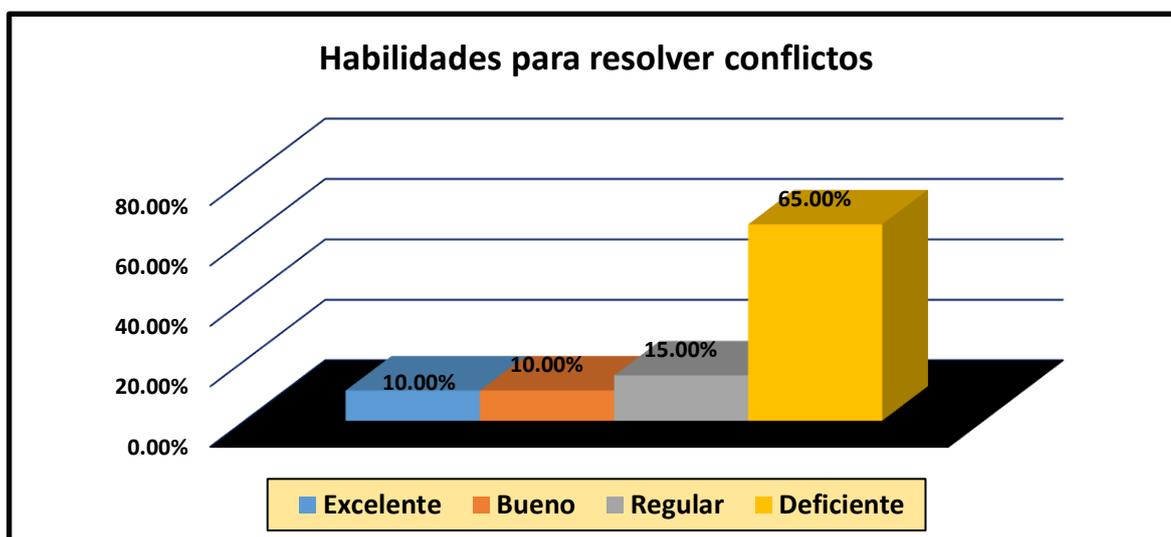


Tabla N°06
Nivel de la dimensión “Habilidades para manejar emociones” los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Excelente [13-16>	1	5,0
Buena [9-12>	3	15,0
Regular [5-8>	8	40,0
Deficiente [0-4>	8	40,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°1.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°6, referido a la dimensión “Habilidades para manejar emociones”, se observa lo siguiente: 1 niño (a) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 3 niños (as) equivalente al 15,0% se ubican en el nivel Buena; asimismo, 8 niños (as) equivalente al 40,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 8 niños (as) equivalente al 40,0% se ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente y Regular.

Gráfico N°04
Nivel de la dimensión “Habilidades para manejar emociones” los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

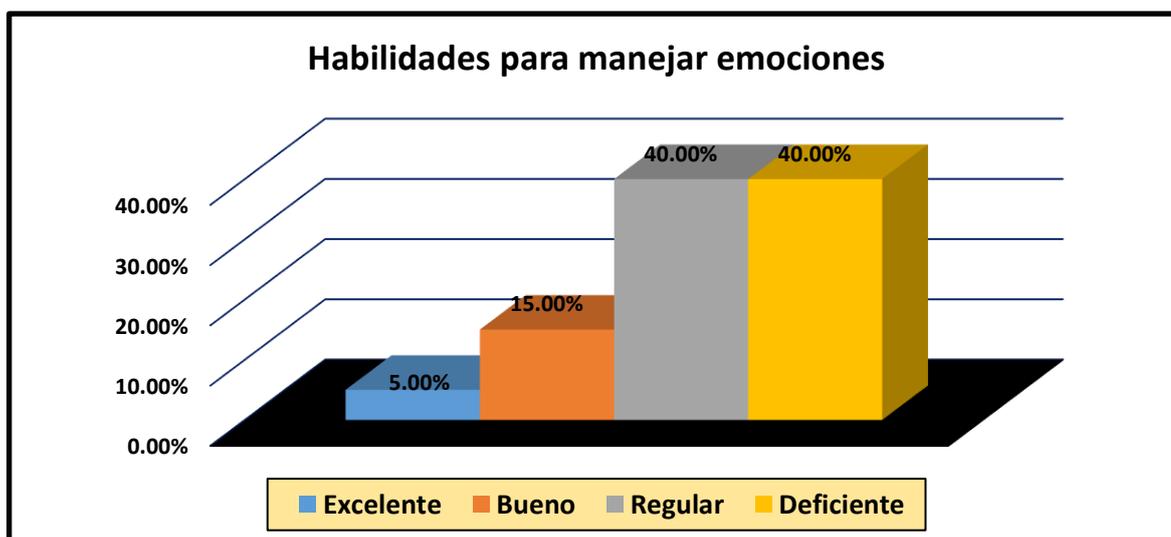


Tabla N°07
Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones de la Conducta asertiva

Nivel de valoración	HABILIDAD PARA RELACIONARSE Y COMUNICARSE		HABILIDAD PARA RESOLVER CONFLICTO		HABILIDAD PARA MANEJAR EMOCIONES	
	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)
Excelente	2	10,0	2	10,0	1	5,0
Bueno	3	15,0	2	10,0	3	15,0
Regular	5	25,0	3	15,0	8	40,0
Deficiente	10	50,0%	13	65,0	8	40,0
TOTAL	n=20	100%	n=20	100	n=20	100%

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la presente tabla N°07 y gráfico N°05, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión “Habilidades para relacionarse y comunicarse”, el que más sobresale es el nivel deficiente, con un porcentaje de 50,0%; deduciéndose que hay problemas en esta dimensión.
- En la dimensión “Habilidades para resolver conflictos”, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 65,0%; deduciéndose que también existe deficiencias en esta dimensión
- En la dimensión “Habilidades para manejar emociones”, el que más sobresale es el nivel deficiente y regular, con un porcentaje de 40,0% respectivamente.

Gráfico N°05:
Resultados por dimensiones de la comunicación familiar

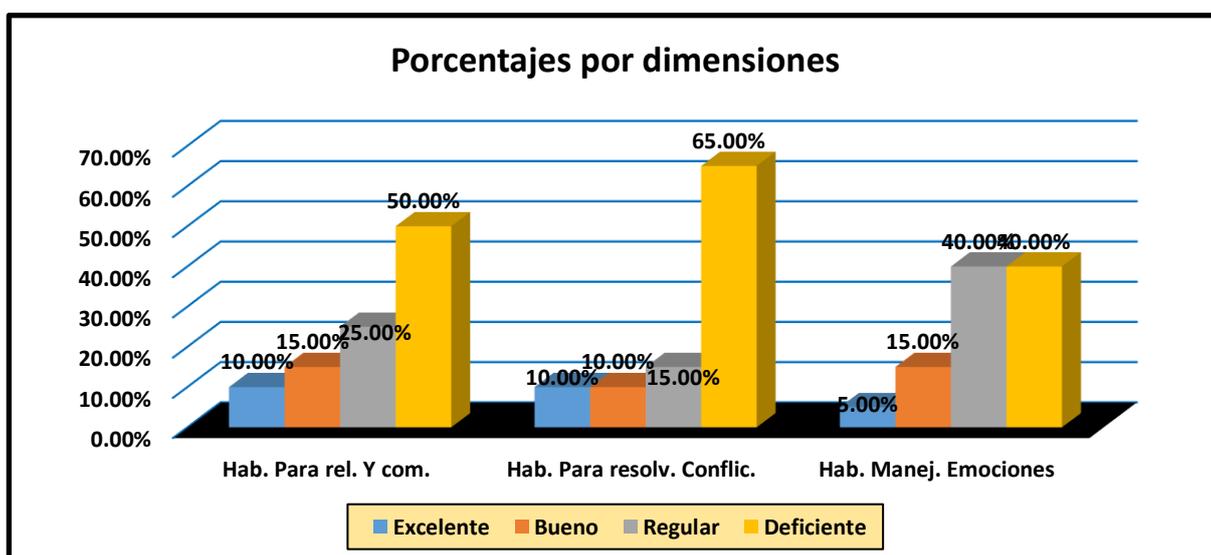


Tabla N°08
Nivel de Trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la
institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
	fi	hi(x100)
Excelente [31-40>	1	5,0
Bueno [21-30>	1	5,0
Regular [11-20>	6	30,0
Deficiente [0-10>	12	60,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°8 y Gráfico N°06, relacionado con el nivel observado en el Trabajo en equipo en los niños, se observa que: 1 niño (a) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 1 niño (a) equivalente al 5,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 6 niños (as) equivalente al 30,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 12 niños (as) equivalente al 60,0% lo ubican en el nivel Deficiente. Esto quiere decir que el nivel de Trabajo en equipo que presentan los niños (as) del jardín es Deficiente.

Gráfico N° 06
Nivel de Trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la
institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

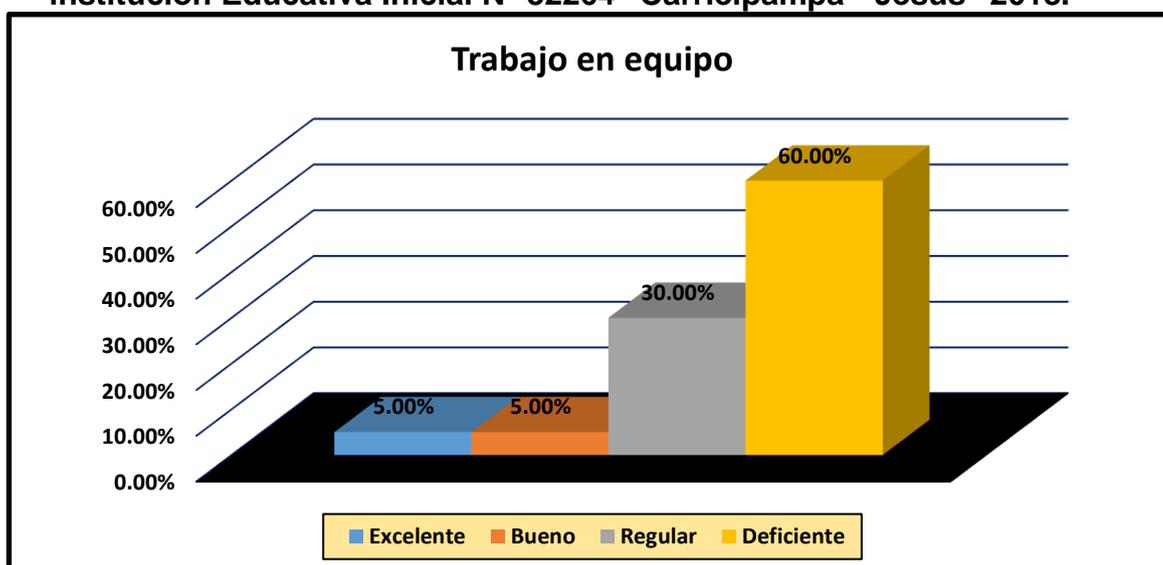


Tabla N°09
Nivel de la dimensión “Comunicación” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [7-8>	10,0
	Bueno [5-6>	5,0
	Regular [3-4>	35,0
	Deficiente [0-2>	50,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla N°9, referido a la dimensión “Comunicación”, se observa lo siguiente: 2 niños (as) equivalente al 10,0% se encuentran en el nivel Excelente; seguidamente 1 niño (a) equivalente al 5,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 7 niños (as) equivalente al 35,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 10 niños (as) equivalente al 50,0% lo ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente, deduciéndose que existen serios de comunicación en el trabajo grupal de los niños.

Gráfico N°07
Nivel de la dimensión “Comunicación” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

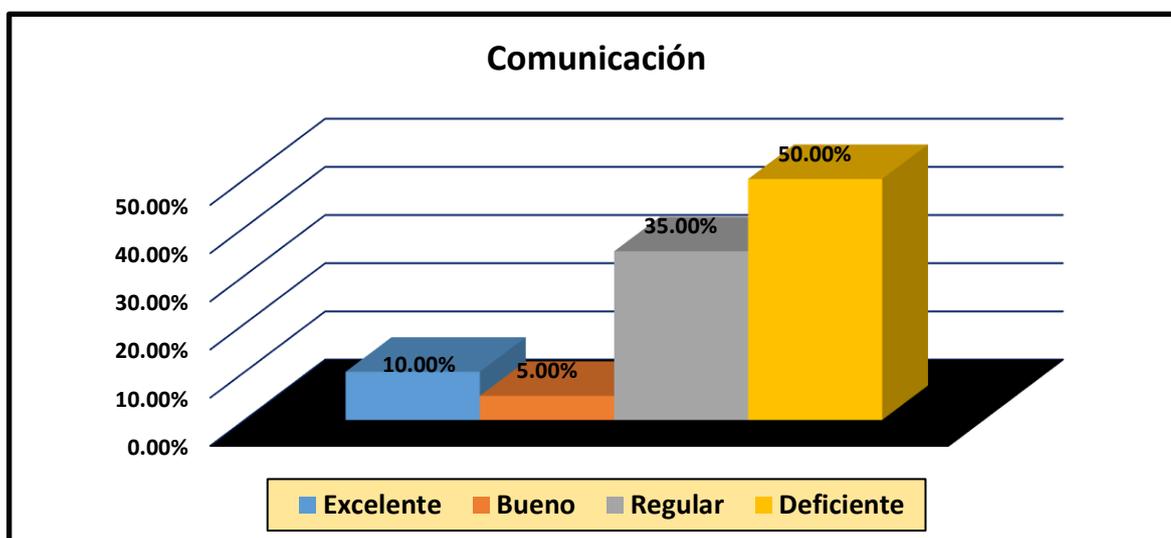


Tabla N°10
Nivel de la dimensión “Cohesión y clima de cooperación” en los niños
y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264
"Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [7-8>	10,0
	Bueno [5-6>	10,0
	Regular [3-4>	35,0
	Deficiente [0-2>	45,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°9, referido a la dimensión “Cohesión y clima de cooperación”, se observa lo siguiente: 2 niños (as) equivalente al 10,0% se encuentran en el nivel Excelente; seguidamente 2 niños (as) equivalente al 10,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 7 niños (as) equivalente al 35,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 9 niños (as) equivalente al 45,0% lo ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente, deduciéndose que las actividades educativas de los niños carecen de una cohesión adecuada dentro de un clima cooperativo.

Gráfico N°08
Nivel de la dimensión “Cohesión y clima de cooperación” en los niños
y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264
"Carrielpampa - Jesús" 2018.

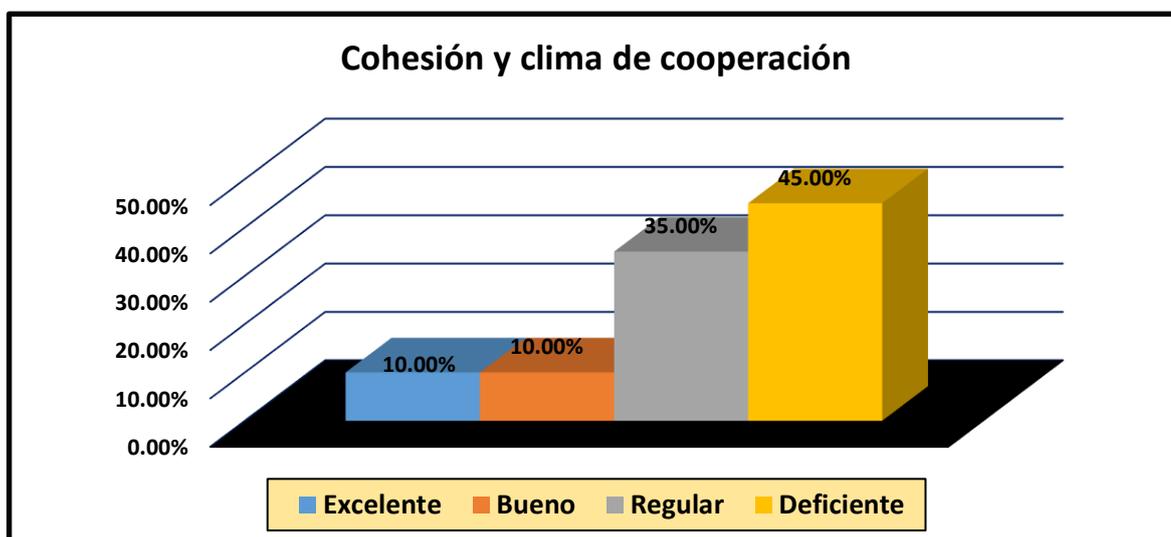


Tabla N°11
Nivel de la dimensión “Respeto y empatía” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [7-8>	5,0
	Bueno [5-6>	5,0
	Regular [3-4>	30,0
	Deficiente [0-2>	60,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N° 11, referido a la dimensión “Respeto y empatía”, se observa lo siguiente: 1 niño (s) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 1 niño (a) equivalente al 5,0% se ubica en el nivel Bueno; asimismo, 6 niños (as) equivalente al 30,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 12 niños (as) equivalente al 60,0% lo ubican en el nivel Deficiente. De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente, deduciéndose que los niños no se respetan ni identifican con los problemas y situaciones ajenas.

Gráfico N°09
Nivel de la dimensión “Respeto y empatía” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

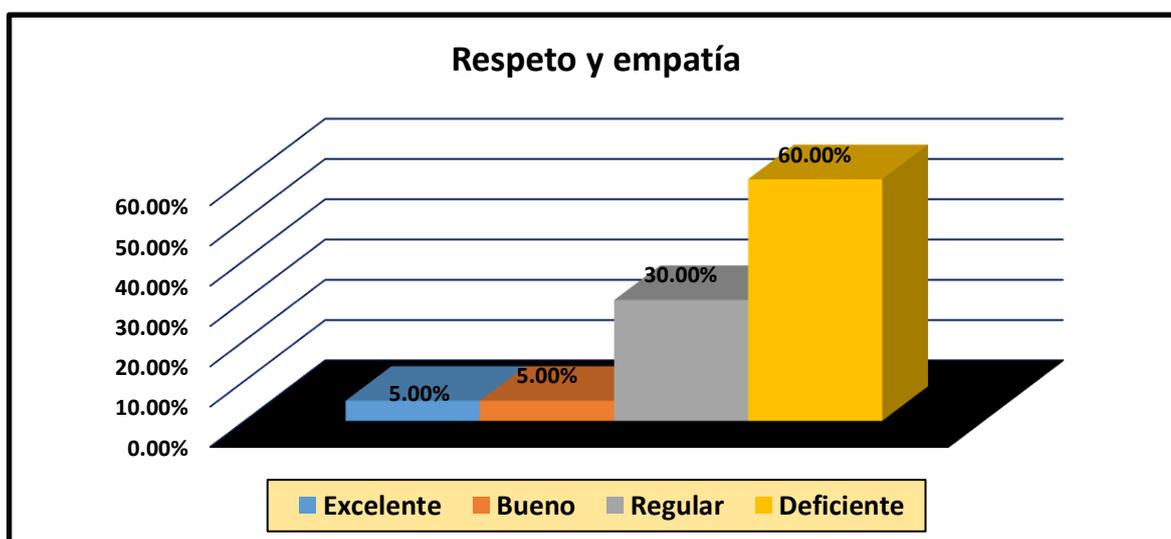


Tabla N°12
Nivel de la dimensión “Normas y objetivo común” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [7-8>	5,0
	Bueno [5-6>	5,0
	Regular [3-4>	45,0
	Deficiente [0-2>	45,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.
 Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°12, referido a la dimensión “Normas y objetivo común”, se observa lo siguiente: 1 niño (s) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 1 niño (a) equivalente al 5,0% se ubica en el nivel Bueno; asimismo, 9 niños (as) equivalente al 45,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 9 niños (as) equivalente al 45,0% lo ubican en el nivel Deficiente.

De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente y Regular.

Gráfico N°10
Nivel de la dimensión “Normas y objetivo común” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018.

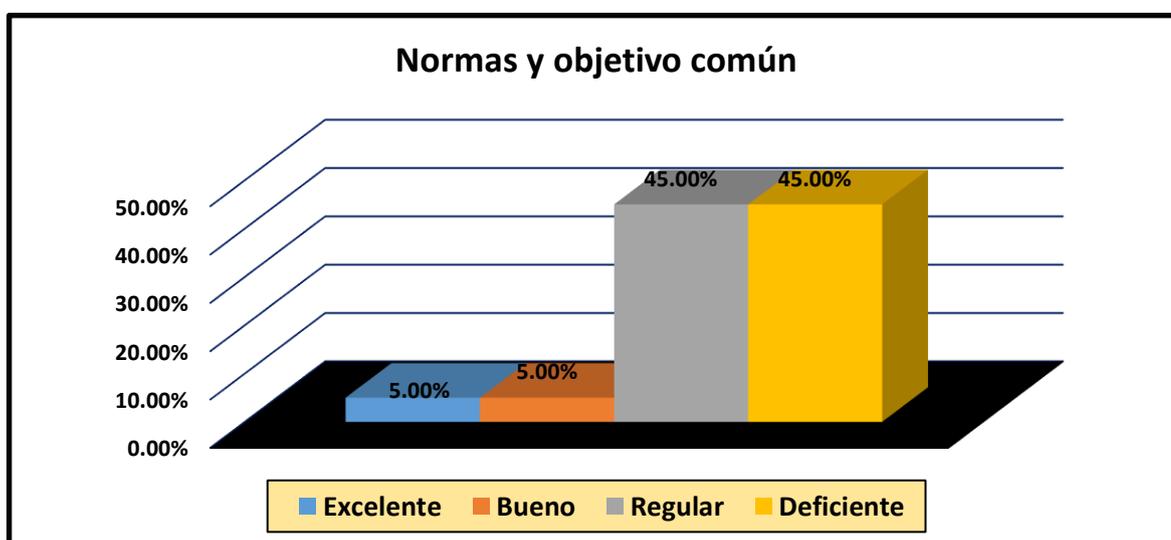


Tabla N°13
Nivel de la dimensión “Responsabilidad en la tarea” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

Niveles de valoración y escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi(x100)
Válido	Excelente [7-8>	5,0
	Bueno [5-6>	10,0
	Regular [3-4>	30,0
	Deficiente [0-2>	55,0
Total	n=20	100,0

Fuente: Tabla N°2.
 Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla N°13, referido a la dimensión “Responsabilidad en la tarea”, se observa lo siguiente: 1 niño (s) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 2 niños (as) equivalente al 10,0% se ubica en el nivel Bueno; asimismo, 6 niños (as) equivalente al 30,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 11 niños (as) equivalente al 55,0% lo ubican en el nivel Deficiente. De los datos obtenidos, se concluye que el nivel de esta dimensión es Deficiente.

Gráfico N°11
Nivel de la dimensión “Responsabilidad en la tarea” en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 “Carrielpampa - Jesús” 2018.

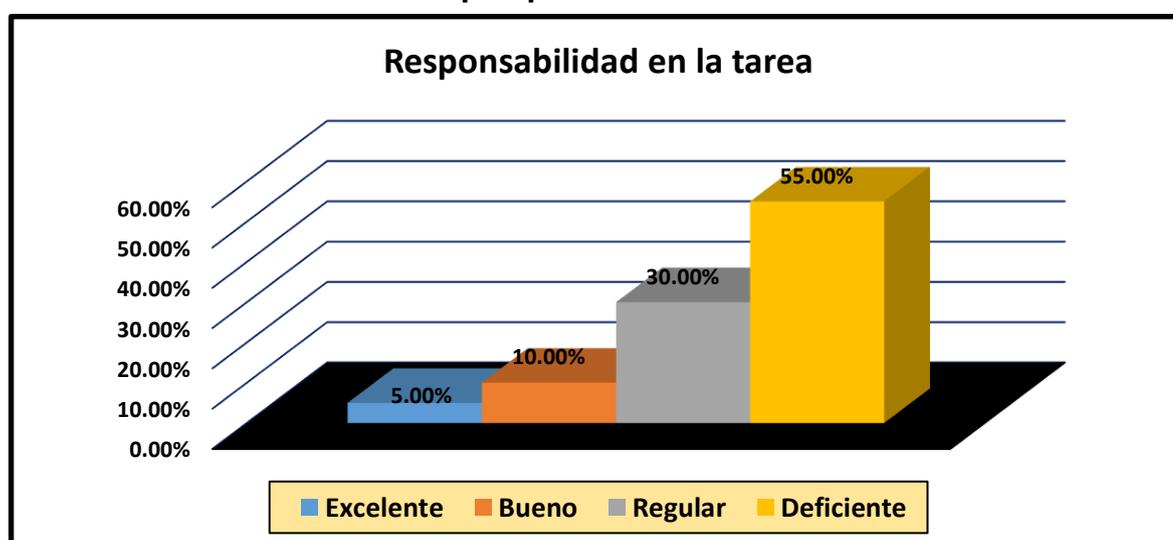


Tabla N°14
Resultado por dimensiones sobre el Trabajo en equipo

Niveles	COMUNICACIÓN		COHESIÓN Y CLIMA DE COOPERACIÓN		RESPECTO Y EMPATÍA		NORMAS Y OBJETIVO COMÚN		RESPONSABILIDAD EN LA TAREA	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Excelente	2	10,0	2	10,0	1	5,0	1	5,0	1	5,0
Bueno	1	5,0	2	10,0	1	5,0	1	5,0	2	10,0
Regular	7	35,0	7	35,0	6	30,0	9	45,0	6	30,0
Deficiente	10	50,0	9	45,0	12	60,0	9	45,0	11	55,0
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

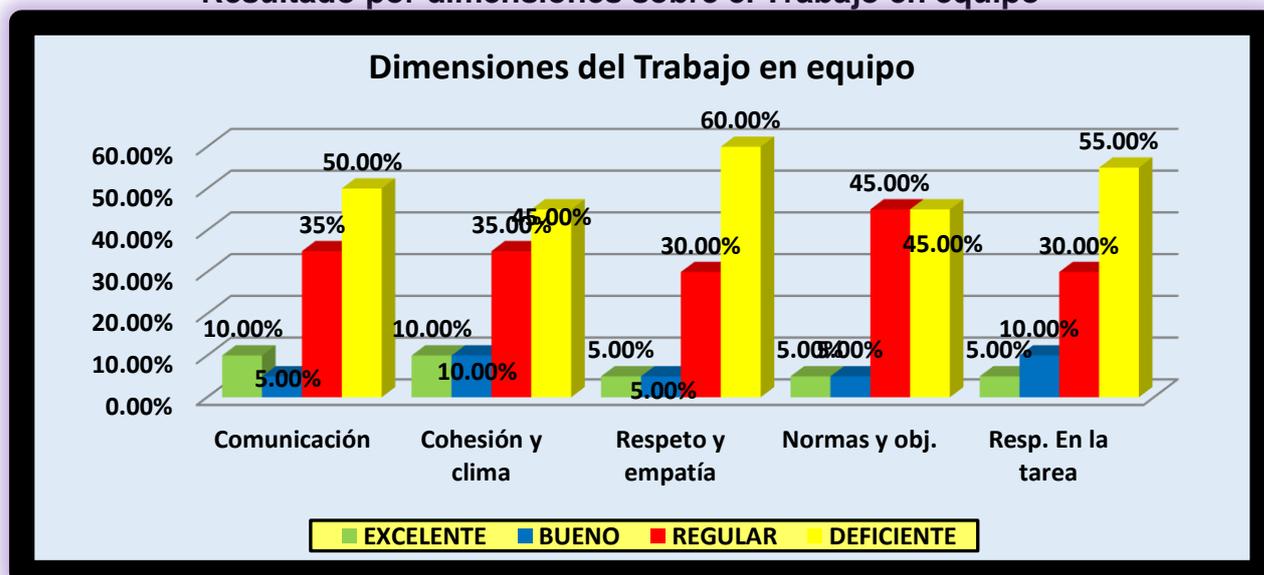
Fuente: Tabla N°02
Elaboración: Propia

Interpretación:

A continuación se muestra el resultado obtenido por dimensiones del liderazgo en la gestión educativa:

- La dimensión "Comunicación" se encuentra en el nivel Deficiente con un porcentaje de 50,0%.
- La dimensión "Cohesión y clima de cooperación" se encuentra en el nivel Deficiente con un porcentaje de 45,0%.
- La dimensión "Respeto y empatía" se encuentra en el nivel Deficiente con un porcentaje de 60,0%.
- La dimensión "Normas y objetivo común" se encuentra en el nivel Deficiente y regular con un porcentaje de 45,0% respectivamente.
- La dimensión "Responsabilidad en la tarea" se encuentra en el nivel Deficiente con un porcentaje de 55,0%.

Gráfico N°12
Resultado por dimensiones sobre el Trabajo en equipo



4.1.2. Resultado de la estadística inferencial

4.1.2.1. Prueba de normalidad

4.1.2. 2. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Tabla N°15
Prueba de normalidad entre las variables Conducta asertiva y trabajo en equipo

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Habilidades para relacionarse y comunicarse	,248	20	,002	,859	20	,008
D2: Habilidades para resolver conflictos	,363	20	,000	,778	20	,000
D3: Habilidades para manejar emociones	,165	20	,157	,943	20	,278
VX: CONDUCTA ASERTIVA	,216	20	,015	,901	20	,043
D1: Comunicación	,212	20	,019	,844	20	,004
D2: Cohesión y clima de cooperación	,271	20	,000	,847	20	,005
D3: Respeto y empatía	,226	20	,008	,770	20	,000
D4: Normas y objetivo común	,164	20	,163	,868	20	,011
D5: Responsabilidad en la tarea	,268	20	,001	,859	20	,008
VY: TRABAJO EN EQUIPO	,309	20	,000	,796	20	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De la tabla N°15, referente a la prueba de normalidad, se tomará en cuenta solo la prueba de Shapiro-Wilk porque la muestra empleada es menor que 30, por lo que según la teoría científica establecida, se indica que para muestras pequeñas y menores que 30 se considera esta prueba; en cambio, si son mayores que 30 se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

De acuerdo a los resultados que arrojan la Tabla N°15 en la prueba de Shapiro-Wilk, no todos los datos del sig. (p) Son menores que 0.05, sino que algunos son mayores; por lo que la distribución de los datos presenta una

característica normal; es decir es paramétrica; por lo que se empleará la prueba de Coeficiente de Correlación de Karl Pearson.

4.1.3. Prueba de Pearson y prueba de hipótesis

Para saber la correlación entre las variables de estudio: Conducta asertiva y Trabajo en equipo en los niños y niñas de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018; se empleó el estadístico de prueba paramétrico de Coeficiente de Correlación de Pearson, teniendo en cuenta los siguientes niveles:

VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE KARL PEARSON

VALOR O GRADO "r"	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Asimismo, para la prueba de hipótesis, se consideró los siguientes requisitos:

- Si el sig. bilateral $< \alpha = 0,05$ (error estimado) se acepta la hipótesis alterna.
- Si el sig. bilateral $< \alpha = 0,05$ (error estimado) se acepta la hipótesis alterna.

A) Resultado inferencial de la Hipótesis general

H₁: La conducta asertiva se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

H₀: La conducta asertiva no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Tabla N°16
Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la Conducta asertiva y el Trabajo en equipo.

Correlaciones		VX: Conducta agresiva	VY: Trabajo en equipo
VX: Conducta asertiva	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 20	,912** ,000 20
VY: Trabajo en equipo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,912** ,000 20	1 20

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

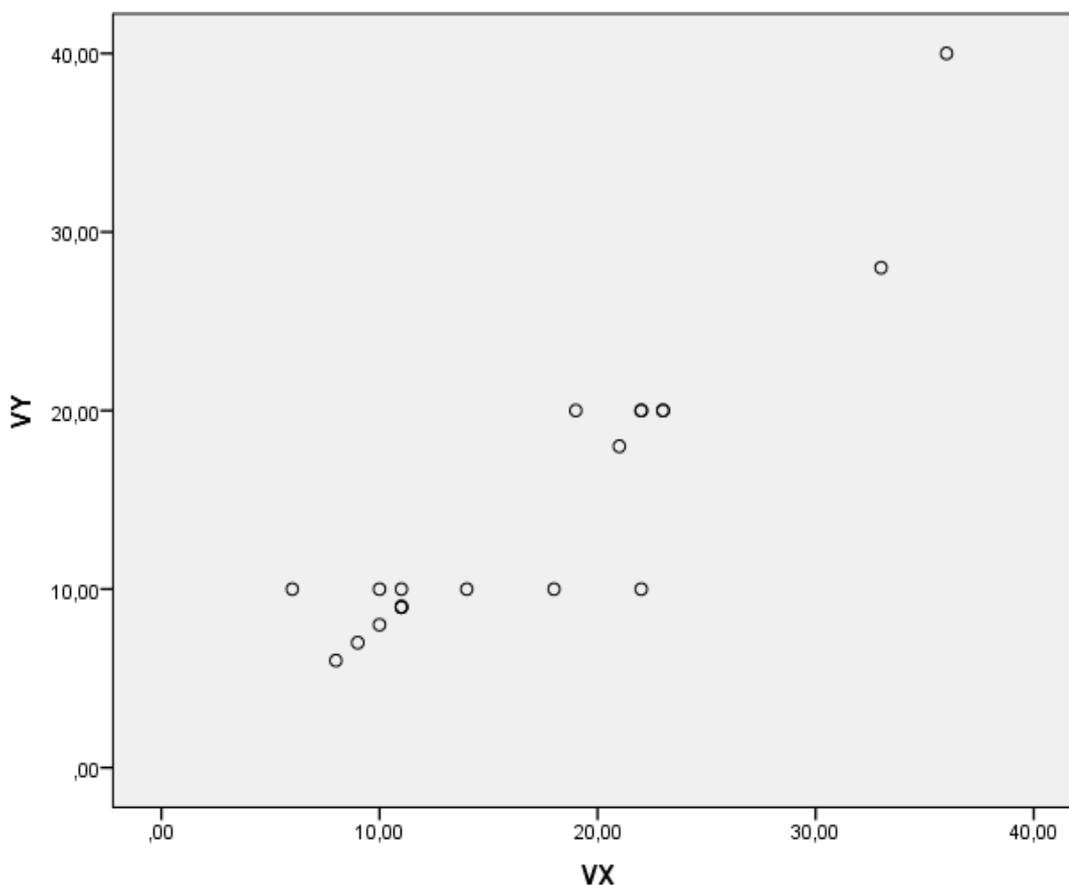
Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°16, se puede concluir que existe relación significativa muy alta entre la

Conducta asertiva y el Trabajo en equipo, porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,912^{**}$.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018").

Gráfico N°13
Gráfico de dispersión entre las dos variables de estudio



B) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°1

H₁: Existe relación entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

H₀: No existe relación entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Tabla N°17
Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas.

Correlaciones		d1	VY
d1	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
VY	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°17, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,803^{**}$.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Existe relación entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018".

C) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°2

H₁: Existe relación entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

H₀: No existe relación entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Tabla N°18
Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años.

Correlaciones		d2	VY
d2	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
VY	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°18, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,783^{**}$.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Existe relación entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018").

Resultado inferencial de la hipótesis específica N°3

H₁: Existe relación entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

H₀: No existe relación entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

Tabla N°19
Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la
habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y
niñas de 5 años.

Correlaciones		d3	VY
d3	Correlación de Pearson	1	,909**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
VY	Correlación de Pearson	,909**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°19, se puede concluir que existe relación significativa muy alta entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,909^{**}$.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Existe relación entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018").

4.3. Discusión de resultados

Nuestra sociedad actual, se encuentra cada vez más convulsionada, violenta y llena de actitudes y comportamientos carentes de ética, moral y valores sociales; las instituciones educativas y la familia en su conjunto, tienen que educar a sus integrantes, desde temprana edad, para la vida en sociedad. Para lo cual deben proporcionar a cada uno de sus integrantes, especialmente a los niños y adolescentes, las herramientas necesarias para que sean capaces de tener una buena relación interpersonal con los demás; es decir que posean una adecuada autoestima, tolerancia, empatía y conducta asertiva con las personas de su entorno. Los estudiantes, con dichos comportamientos podrán trabajar más en equipo, ya que el clima escolar será también más propicio y el profesor podrá desarrollar la labor pedagógica de manera dinámica, relajada y con mayor calidad, haciendo que el aprendizaje de los niños sea mejor.

Sin embargo, los problemas de asertividad y el trabajo en equipo, por parte de los niños del nivel preescolar aún presentan inconvenientes; ya que la mayoría proceden de familias violentas, disfuncionales y desintegradas; donde la única salida por mejorar académica y conductualmente es la escuela. Debido a lo señalado, es que se ha optado por llevar a cabo la presente investigación denominada "La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018", ya que este problema, es el mal endémico que hay en esta institución y requiere urgentemente conocer sus

causas y el nivel negativo a la que ha llegado, para luego buscar posibles alternativas de mejora.

Los resultados obtenidos en la Tabla N°16, indican que existe relación significativa muy alta entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo, porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,912^{**}$.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “La conducta asertiva se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018”).

Los resultados indicados concuerdan con López (2017), quien en su tesis titulada “La práctica de la asertividad en los niños en etapa preescolar y su incidencia en el trabajo grupal” señala que la poca práctica de la asertividad en los niños influye en el trabajo en equipo. La prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.879, es decir presenta una relación muy fuerte, directa y proporcional.

Este resultado reforzado por Paricahua, Godoy, López (2017), quienes sostienen en su tesis titulada “Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zevallos, Ate, 2017” que existe una relación significativa entre las conductas asertivas y el trabajo

en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,883 Correlación positiva muy alta). Con respecto a los resultados obtenido en las variables de estudio, los resultados de la tabla N°03 indican que 1 niño (a) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 3 niños (as) equivalente al 15,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 7 niños (as) equivalente al 35,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 9 niños (as) equivalente al 45,0% lo ubican en el nivel Deficiente. Esto quiere decir que el nivel de conducta asertiva que presentan los niños (as) en el jardín, al interrelacionarse con sus compañeros y profesores es Deficiente.

En concordancia con estos datos, Estrella (2011), concluye en su tesis que la asertividad de los niños es muy bajo debido a que la familia, como agente socializador del individuo, no está cumpliendo su función formativa.

Asimismo, López (2017) señala que el nivel de asertividad practicada por los niños es deficiente, ya que los resultados indican que el 65,3% tienen problemas, principalmente en el momento de dar a conocer sus sentimientos, ya que la mayoría presentan agresividad y poca capacidad de escucha.

La formación de la conducta asertiva en el hogar y la escuela es clave para la socialización del individuo. Por esa razón los docentes deben enseñar ciertas estrategias para su mejoramiento.

En ese sentido, Coromac (2014), en la tesis titulada "Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula"

concluye que las estrategias de asertividad juegan un papel fundamental en el proceso de transformación de conflictos y educación para la paz; pues permiten la comunicación respetuosa; la comunicación de sentimientos e ideas; defensa de los propios derechos y el reconocimiento de los derechos de las otras partes involucradas sin agredir, ofender o someter; así como plantear necesidades e intereses propios y reconocer los de los demás. Con la utilización de las estrategias de asertividad se contribuye al ejercicio de la ciudadanía, a la convivencia pacífica y cultura de paz.

Por otra parte, los resultados obtenidos de la variable trabajo en equipo de la Tabla N°08 indican que 1 niño (a) equivalente al 5,0% se encuentra en el nivel Excelente; seguidamente 1 niño (a) equivalente al 5,0% se ubican en el nivel Bueno; asimismo, 6 niños (as) equivalente al 30,0% se ubican en el nivel Regular; finalmente, 12 niños (as) equivalente al 60,0% lo ubican en el nivel Deficiente. Esto quiere decir que el nivel de Trabajo en equipo que presentan los niños (as) del jardín es Deficiente.

Este resultado, se complementa con los resultados obtenidos por López (2017), quien concluye que los niños y niñas presentan caracteres egoístas e individualistas porque no saben compartir con sus compañeros (55,9%), por esa razón el trabajo en equipo es deficiente en el aula.

De igual modo, Díaz (2013) en la tesis titulada “El trabajo colaborativo en los alumnos de educación primaria” concluye que el trabajo en equipo practicado

en la institución presentan problemas, ya que un buen grupo de alumnos no pueden socializarse convenientemente.

En consecuencia el trabajo en grupo permite adoptar decisiones, llegar a conclusiones más ricas que aquellas que son producto del pensamiento individual, además aumenta la calidad de las decisiones de dirección mediante la experiencia e inteligencia colectiva y disminuye la incertidumbre y el riesgo a equivocarse en esta toma de decisiones (Correa 2007).

Finalmente, se puede indicar que la conducta asertiva se dirige a la defensa de los derechos propios de modo tal que no se violen los ajenos. La persona asertiva, consigue expresar sus gustos e intereses de forma espontánea, hablar de sí mismo sin vergüenza, aceptar los halagos sin incomodidad, discrepar sin miedo, abiertamente, pedir aclaraciones de las cosas y saber decir no (Gismero, 2000). La asertividad se basa en el respeto y por tanto comporta la libertad para expresarnos respetando a los demás y asumiendo la responsabilidad de nuestros actos, los cuales favorecen el trabajo en equipo (Craig, 1997).

CONCLUSIONES

- **Con el objetivo general:**
 - existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018; siendo el nivel de relación muy alta ($r = ,912$) de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson
- **Con los objetivos específicos:**
 - Existe relación significativa Alta entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = , 803^{**}$.
 - Existe relación significativa Alta entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = , 783^{**}$.
 - Existe relación significativa muy Alta entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = , 909^{**}$.
- **Con la hipótesis general:**
 - Sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$ (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; $r = , 912^{**}$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "La conducta asertiva se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018".

SUGERENCIAS

- En la institución educativa se deben implementar talleres para mejorar la conducta asertiva de los padres de familia y niños, con la finalidad de manejar apropiadamente los conflictos, brindándoles estrategias y salidas ante situaciones conflictivas y estresantes, así como también el desarrollo de habilidades de escucha y tolerancia hacia los demás.
- Realizar escuelas de padres en los colegios mostrándoles los resultados, y proveerles de herramientas necesarias para fortalecer los vínculos afectivos entre padres e hijos, de esta manera enseñar a los padres a brindar atención y tiempo a sus hijos a pesar de sus labores que realizan.
- Los docentes deben planear y promover permanentemente el trabajo en equipo en sus aulas, ya que es de resaltar la relevancia que tiene el trabajo en equipo, porque en esta, principalmente se propicia en los estudiantes su capacidad de coordinarse con los demás compañeros; mediante acuerdos y tareas compartidas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, W. (2012). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Guía de aprendizaje: Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Almidón, I. (2016). *El bullying escolar en las Instituciones Educativas*. Recuperado de: <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?El-bullying-escolar-en-las-Instituciones-Educativas>.
- Bandura, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa - Galpe.
- Berkowitz, L. (1996). *Problemas de asertividad en los niños: Causas, consecuencias y control*. Madrid: Desclée.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Caballo, V. (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. España: Siglo Veintiuno.
- Castenyer, O. (2006). *La Asertividad. Expresión de una Sana Autoestima*. España: Desclée de Brower.
- Coromac, C. (2014). *Habilidades comunicativas sociales*. México: Trillas.
- Correa, T. y López, H. (2004). *Comunicación asertiva*. México. Mc Graw Hill.

- Craig, G. (1997). *Desarrollo psicológico*. México: Prentice Hall.
- Daniel, M. (2011). *Desarrollo de la asertividad en niños preescolares. Programa para disminuir las conductas agresivas en la escuela*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Daniel, M. (2011). *Desarrollo de la asertividad en niños preescolares. Programa para disminuir las conductas agresivas en la escuela*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Díaz, G. (2013). *El trabajo colaborativo como compromiso de responsabilidad en niños en etapa preescolar*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Duque, J. (2001). *Carl Rogers, Reflexiones teórico - prácticas*. *Psicología desde el Caribe* (7), 118-129. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21300710>.
- Estrada, A. (2003). *Paternidad, un compromiso con el futuro*. México: Impresiones Alfa y Omega.
- Fernández, M. (2002). *La orientación familiar*. *Tabanque: Revista Pedagógica* (16), 217-235.
- Flores, H. (1994). *Importancia de la comunicación asertiva en el mundo laboral*. México: Trillas.
- Fonseca, M., Agudé, J. (2007). *Enseñar en la universidad. Experiencias y propuestas de docencia universitaria*. La Coruña: Netbiblo.

- Furlan, M. y Saucedo, C. (2006). *El fomento a la convivencia escolar*. Revista Internacional Magisterio, (44), 28-32.
- García, M. (1983). *Trabajo en equipo*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Garaigordobil, M. (2003). *Intervención psicológica para desarrollar la personalidad infantil: Juego, conducta prosocial y creatividad*. Madrid: Pirámide.
- Gismero E. (2000). *EHS Escala de Conductas asertivas. Manual*. Madrid: TEA Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4º ed.). México. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México. Mc Graw-Hill.
- Herrera, A. (2007). *Asertividad, la palabra adecuada en el momento oportuno*. España: Larioja,
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2008). *Administración una perspectiva global*. México: Editorial McGraw-Hill, Edición XIII.
- Ledlow, S. (2005). *Técnicas del trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://www.emagister.com/trabajo-equipo-cursos-317362.htm>.
- Lopez, J. (2017), la práctica de la asertividad en los niños en la etapa preescolar y su incidencia en el trabajo grupal.

- Lorenzo, J. (2000). *Barreras en los procesos de cambio en las organizaciones*. Oviedo, España: Acede.
- Mayer, C. y Spiess, O. (1996). *La asertividad: expresión de una sana autoestima*. España: Desclee de Brouwer.
- Minuchin, S., y Fishman, C. (2004). *Técnicas de Terapia Familiar*. Buenos Aires: Paidós.
- Mundaca, C. (2013). *La comunicación afectiva intrafamiliar y su influencia en el rendimiento escolar en los niños de entre 8 a 9 años, estudiantes de la escuela fiscal mixta Prof. Agustín Castro Espinoza*. Recuperado el 02 de junio de 2015. Recuperado de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6444>.
- Naranjo, M. L. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertiva*. Actualidades investigativas en educación, Vol. 8 N° 1 pp 1 - 27.
- Ochoa, I. (1995). *Enfoques en terapia familiar*. Barcelona: Herder S.A.
- OMS (2018). *Campañas mundiales de la salud pública de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/campaigns/world-health-day/2018/campaign-es>.
- Ortega, R. y Del Rio Rey, R. (2006). *Construir la convivencia*. España: Edebé.

- Pedraza, M. (2011). *Desarrollo de la asertividad en niños preescolares. Programa para disminuir las conductas agresivas en la escuela*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Peñafiel, E. y Serrano, C. (2011). *Habilidades sociales*. México: Editex.
- Pérez, M. (2007). *El trabajo colaborativo en el aula universitaria*. Revista de Educación, 13(23).
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá: Norma.
- Sánchez, D. (2000). *Terapia Familiar: modelos y técnicas*. México: El Manual Moderno S.A.
- Skinner, B. (1986). *Sobre el conductismo*. Barcelona: Orbis.
- Swenson, L. (1984). *Teorías del aprendizaje, perspectivas tradicionales y desarrollos contemporáneos*. Estados Unidos: Wadsworth.
- Torrego, J. y Moreno, J. (2003). *Convivencia y disciplina en la escuela: El aprendizaje de la democracia*. Madrid: Alianza.
- Valverde, L. (1989). *El trabajo en equipo y su operatividad*. Acta Médica. Costa Rica: Universidad Autónoma de Centro América.
- Zaldívar, D. (1994). *Entrenamiento Asertivo, Aprendizaje social y entrenamiento en habilidades sociales*. Revista cubana, 8(11) ,99-107.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO O ESTADÍSTICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Analizar el nivel de relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018. H₀: No existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.</p>	V1: Conducta asertiva	<p>HABILIDADES PARA RELACIONARSE Y COMUNICARSE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Respeto - Toma de decisiones - Confianza - Socialización 	<ul style="list-style-type: none"> - Serenidad - Amabilidad y cortesía a los demás - Iniciativa - Liderazgo - Asertividad comunicativa 	<p>M</p>	<p>El método de análisis de los datos que se obtendrán, en esta investigación, será de la siguiente forma:</p> <p>- Preparación de datos: Se empleará una preparación y sistematización computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS. También para verificar la correlación de las variables.</p> <p>- Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.</p> <p>- Tipo de análisis: En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo.</p> <p>- Presentación de datos: Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de barras y diagrama de dispersión.</p>
<p>HABILIDADES PARA RESOLVER CONFLICTOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Serenidad - Amabilidad y cortesía a los demás - Iniciativa - Liderazgo - Asertividad comunicativa 						
<p>HABILIDADES PARA MANEJAR EMOCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de humor - Empatía - Tolerancia - Autodominio 						
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>• Establecer la relación que existe entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.</p> <p>• Conocer la relación que existe entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.</p> <p>• Identificar la relación que existe entre la habilidad para manejar emociones y</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>- Existe relación entre la habilidad para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.</p> <p>- Existe relación entre la habilidad para resolver conflictos y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018</p> <p>- Existe relación entre la habilidad para manejar emociones y el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.</p>	VY: Trabajo en equipo	<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad comunicativa - Capacidad de escucha - Sabe dialogar - Es consciente de sus limitaciones comunicativas 	<p>Población: Estará integrada por 22 niños y niñas de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018-</p> <p>Muestra: La muestra de estudio será censal; es decir estará integrada por toda la población por ser pequeña. Los cuáles serán elegidos de manera no probabilística.</p> <p>Técnica: La observación</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación de la conducta asertiva - Ficha de observación del trabajo en equipo. 	<p>- Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.</p> <p>- Tipo de análisis: En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo.</p> <p>- Presentación de datos: Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de barras y diagrama de dispersión.</p>
		<p>Cohesión y clima de cooperación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es consciente de la importancia de tener amistad - Propicia un clima adecuado - Muestra comodidad con sus pares - Favorece la expresión de los sentimientos. 				
		<p>Respeto y empatía</p>	<ul style="list-style-type: none"> Da a conocer sus opiniones. Respeto a sus compañeros Acepta el trabajo del docente No juzga ni etiqueta 				
		<p>Normas y objetivo común</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta normas de convivencia. Segue pautas del profesor. - Compromiso personal y grupal - Participa en el logro de objetivos 				

niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018?	el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018.			Responsabilidad en la tarea	Valora el trabajo en grupo Cumple con sus tareas Es aplicado en sus tareas Sabe de la importancia del trabajo grupal		
--	--	--	--	-----------------------------	---	--	--



FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA ASERTIVA

(INTRUMENTO)

I. OBJETIVOS: Recoger información sobre la conducta asertiva en los niños de 5 años de la I.E.I. N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018, y conocer el nivel de la misma para luego medir la relación que tiene con el trabajo en equipo que se practica en el aula.

II. ALUMNO OBSERVADO:.....

III: SECCIÓN:

IV. SEXO:

DIMENSIONES	ÍTEMS	Siempre	A veces	nunca
		2	1	0
Habilidades para relacionarse y comunicarse	1. Asume la responsabilidad de sus debilidades y fortalezas			
	2. Trata con respeto a sus compañeros sin discriminarlos.			
	3. Propone alternativas de solución antes de tomar una decisión.			
	4. Se expresa libremente haciendo respetar sus derechos.			
	5. Se muestra sereno confiando en sí mismo al expresar sus opiniones.			
	6. Se adapta con facilidad el jardín y se integra fácilmente con los niños del aula.			
	7. Participa en los juegos con otros niños			
	8. Interactúa en forma verbal y no verbal con otros niños mediante sonrisas, saludos y afirmaciones adecuadas.			
Habilidades para resolver conflictos	9. Se comporta con serenidad en situaciones de tensión.			
	10. Cumple las normas de convivencia para vivir en armonía			
	11. Aporta ideas en las actividades grupales en el cual participa			
	12. Actúa como líder en situaciones de grupo o clase.			
	13. Sabe pedir favores a los demás.			
	14. Sabe pedir disculpas y disculpar a los que le ofenden			
Habilidades para manejar emociones	15. Es capaz de tolerar el ridículo con			
	16. sentido del humor.			
	17. Se comporta adecuadamente con			
	18. los niños del aula.			
	19. Se siente feliz cuando otros niños están bien			
	20. Es tolerante hacia las actitudes de sus compañeros.			
	21. No se enfada fácilmente.			
	22. Reconoce su equivocación.			



PERÚ

Ministerio
de Educación

FICHA DE OBSERVACIÓN EL TRABAJO EN EQUIPO

(INTRUMENTO)

I. OBJETIVOS: Recoger información sobre el trabajo en equipo en los niños de 5 años de la I.E.I. N° 32264 de "Carrielpampa - Jesús" 2018, y conocer el nivel de la misma para luego medir la relación que tiene con la conducta asertiva que se practica en el aula.

II. ALUMNO OBSERVADO:

III: SECCIÓN:

IV. SEXO:

DIMENSIONES	ÍTEMS	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
Comunicación	1. El niño (a) busca establecer una comunicación permanente con los integrantes de su grupo de trabajo.			
	2. sabe escuchar sin interrumpir hasta que los demás terminen de hablar, para luego dar su aporte al grupo.			
	3. Dialoga sin gritos e insultos, dando a conocer sus ideas con un tono y volumen de voz adecuado.			
	4. Si no comprende lo que sus compañeros de grupo están diciendo, realiza las preguntas necesarias hasta entenderlas.			
Cohesión y clima de cooperación	5. Acepta a sus compañeros del grupo tal como son, mostrándose transparente y sincero con la amistad establecida.			
	6. Genera un ambiente agradable y de confianza en sus compañeros del grupo de trabajo, pues muestra una actitud abierta y amable.			
	7. Muestra comodidad en la clase con sus compañeros, lo cuales le permite actuar de manera segura y libre.			
Respeto y empatía	8. Confía en sus compañeros, lo cual le permite desarrollar un buen trabajo en equipo.			
	9. Valorar y considera las opiniones dadas por sus compañeros de su equipo de trabajo.			
	10. Es consiente que dentro del grupo de trabajo se debe respetar a los compañeros, evitando provocar, ridiculizar o insultar.			
	11. Obedece y respeta el trabajo establecido por el docente y se adecúa fácilmente a su forma de trabajo.			
Normas y objetivo común	12. Sabe entender muchos de los comportamientos de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellos.			
	13. Respeta las normas de convivencia establecidas en el aula para el trabajo en equipo.			
	14. Sigue responsablemente las pautas del trabajo grupal establecidas por el docente.			
Responsabilidad en la tarea	15. Muestra compromiso de trabajo en el grupo, sabiendo que su esfuerzo beneficiará a todos.			
	16. Participa activamente en el logro de objetivos que se establecen en el grupo de trabajo.			
	17. Es consiente que el trabajo en equipo mejora los resultados de sus tareas.			
	18. El niño tiene claro sus responsabilidades individuales dentro del grupo de trabajo y trata de cumplirlos.			
	19. Muestra esmero y ahínco en sus tareas individuales y grupales.			
	20. Se da cuenta que las experiencias del trabajo en grupo son siempre dinámicas y positivas; por lo que busca integrarse plenamente en ella.			



RESOLUCIÓN N° 1577-2018-UNHEVAL/FCE-D

Cayhuayna, 24 de octubre de 2018.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL/CEU recibido el 02.SET.2016 se Proclama y Acredita a partir del 02 de setiembre del 2016 al 01 de setiembre del 2020, la elección del Dr. ANDRÉS AVELINO CÁMARA ACERO como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Que con Oficio N° 0102-2018-UNHEVAL-FCE/UI, de fecha 23/10/18, del Director del Instituto de investigación, informa que de acuerdo a las funciones asignadas, se ha procedido a la revisión del proyecto de investigación, quienes emiten opinión favorable para la aprobación del Proyecto de Tesis Colectiva titulada: **LA CONDUCTA ASERTIVA Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 32264 "CARRIELPAMPA-JESÚS"-2018** con Mención en **Educación Inicial**, presentada por las alumnas **Ana Betty SALDIVAR DELGADO, Yuribel Domitila ALVARADO HUERTA y Noemi CHÁVEZ ALCANTARA**, en cumplimiento al Artículo 8° del Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, en concordancia con la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL.

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis del Programa de Segunda Especialidad, Titulada: **LA CONDUCTA ASERTIVA Y SU RELACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 32264 "CARRIELPAMPA-JESÚS"-2018**, con Mención en **Educación Inicial**, presentada por las alumnas **Ana Betty SALDIVAR DELGADO, Yuribel Domitila ALVARADO HUERTA y Noemi CHÁVEZ ALCANTARA**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **AUTORIZAR** a las tesisistas **Ana Betty SALDIVAR DELGADO, Yuribel Domitila ALVARADO HUERTA y Noemi CHÁVEZ ALCANTARA**, desarrollar su Proyecto de Tesis en un tiempo mínimo de treinta (30) días hábiles, si no lo desarrollara en un plazo de dos años, debe presentar un nuevo proyecto de tesis, de acuerdo al Art. 11° del Reglamento de Titulación de la Segunda Especialidad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas para los fines que estimen conveniente.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



[Firma]
Dr. Andrés Avelino Cámara Acero
Decano

Distribución:
 Interesados/Archivo

"AÑO DEL DIALOGO Y DE LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
LOS INSTRUMENTOS DE OBSERVACION DE
NUESTRO PROYECTO DE TESIS.

SEÑORA . Prof. **CELINDA OLIVAS VARA**
DIRECTORA DE LA IE. INICIAL N° 32264-CARRIELPAMPA.

Yuribel Domitila, ALVARADO HUERTA, Identificado con DNI. N° 43683301, Ana Betty, SALDIVAR DELGADO con DNI. N° 43456940 y Noemí, CHÁVEZ ALCÁNTARA con DNI. N° 40913728, Natural de la provincia y Región Huánuco, como integrantes del proyecto de Tesis denominado **"La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de 5 años de la institución Educativa Inicial N° 32264 "Carrielpampa - Jesús" 2018"** con mención en Educación, nos presentamos ante su digno despacho y exponemos lo siguiente.

Que, teniendo que aplicar los instrumentos de observación de nuestro proyecto de tesis, los cuales forman parte como anexo del mencionado proyecto y dando cumplimiento a los plazos establecidos en la Resolución N° 1577-2018-UNHEVAL/FCE-D; **solicito, autorización** para aplicar los instrumentos requeridos, ya que son indispensables para la validación de nuestro proyecto de investigación, lo cual lo realizaremos desde el día **miércoles 07 al viernes 09 de noviembre** del presente año, espero su amable comprensión.

POR LO ESPUESTO,

Ruego a Ud. Señora directora acceder mi solicitud por ser de necesidad.

Jesús, 06 de noviembre del 2018

Atentamente,



ANA BETTY SALDIVAR DELGADO

TESISTA



NOEMÍ CHÁVEZ ALCÁNTARA

TESISTA



YURIBEL D. ALVARADO HUERTA

TESISTA



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Observando la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños



Observando la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños



Observando la conducta asertiva y el trabajo en equipo en los niños

