

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



**Trabajo en equipo y conductas asertivas en niños de 5 años
de la Institución Educativa N°2664-Nuevo Chimbote, 2019**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación
Inicial**

Autora

Baca Lecca, Cecilia Patricia

Asesora (ORCID: 0000-0001-9730-0568)

Alva Franco, Carol

Chimbote- Perú

2022

INDICE

| | |
|-------------------------------------|-----|
| PALABRAS CLAVE..... | iii |
| KEYWORD..... | iii |
| LINEAS DE INVESTIGACIÓN (OCDE)..... | iii |
| TITULO..... | iv |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| METODOLOGÍA..... | 23 |
| RESULTADOS..... | 25 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... | 28 |
| CONCLUSIONES..... | 29 |
| RECOMENDACIONES..... | 30 |
| AGRADECIMIENTO..... | 31 |
| REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS..... | 32 |
| ANEXOS..... | 35 |

PALABRA CLAVE

| | |
|--------------|--|
| Tema | Trabajo en equipo- Conductas asertivas |
| Especialidad | Educación Inicial |

KEYWORDS

| | |
|-----------|-------------------------------|
| Thema | Teamwork- Assertive behaviors |
| Specialty | Initial education |

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| Línea de investigación | Teoría y método educativos |
| Área | Ciencias Sociales |
| Sub área | Otras Ciencias Sociales |
| Disciplina | Educación general |

TÍTULO

Trabajo en equipo y conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664-Nuevo Chimbote, 2019

Teamwork and assertive behaviors in 5-year-old children of Educational Institution No. 2664-Nuevo Chimbote, 2019

RESUMEN

El estudio asumió por finalidad establecer relación entre el trabajo en equipo y conductas asertivas con niños que se encuentran en la edad de 5 años del Centro Inicial N°2664. Teniendo como tipo de estudio al descriptivo cuyo diseño responde a los no experimentales transaccionales, de corte correlacional y trabajándose con una población y muestra conformarán 22 niños de ambos sexos, a quienes se les tomaron como instrumento un cuestionario con el fin de recabar información sobre el manejo del trabajo en equipo y las conductas asertivas, luego fueron relacionados entre sí las variables. Existe relación directa y significativa entre del trabajo en equipo y conductas asertivas con niños de la I.E. N°2664-Nuevo Chimbote; al lograr el coeficiente de correlación $r= 0,750^{**}$; indicando una relación directa y con significancia bilateral $p=0,000 < 0,05$, es decir una relación significativa; de esta manera tomándose la decisión de dar por aceptada la hipótesis de estudio planteada, al 95% de confianza con 5% de error.

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish a relationship between teamwork and assertive behaviors with children who are 5 years old from the Initial Center No. 2664. Having as a type of study the descriptive whose design responds to the non-experimental transactional ones, of a correlational nature and working with a population and sample, 22 children of both sexes will be formed, who were taken as an instrument a questionnaire in order to gather information about the management of teamwork and assertive behaviors, then the variables were related to each other. There is a direct and significant relationship between teamwork and assertive behaviors with children of the I.E. N°2664-New Chimbote; when achieving the correlation coefficient $r= 0.750^{**}$; indicating a direct relationship and with bilateral significance $p=0.000 < 0.05$, that is, a significant relationship; In this way, the decision was made to accept the proposed study hypothesis, at 95% confidence with 5% error.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación busca establecer relación entre del trabajo en equipo y conductas asertivas de infantes; para lo cual nos remitimos a buscar estudios previos que servirán de antecedentes; entre los encontrados tenemos:

En Lima, Paricahua, Godoy, & López (2018) realizaron una pesquisa de investigación que se trazó como objetivo de determinar relación entre conductas asertivas y trabajo en equipo con discentes de 5 años, mediante la tipología de estudio descriptiva cuyo diseño que responden a estudios no experimentales transeccionales correlacional y trabajándose con 25 infantes de 5 años como población muestral del Centro Inicial Privado Cuna de Bendición Horacio Zevallos; a los mencionados niños se les administró como técnica la observación y teniendo al cuestionario y la lista de cotejo como instrumento. Los resultados permitieron arribar a la siguiente conclusión: Hay relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajar en equipo con alumnos de la Institución “Cuna de Bendición Horacio Zevallos” en el cercado de Ate, al lograr un $p < 0,05$, una $r = 0,883$, es decir significando una relación positiva alta.

Para, Ugarte & Sanchez (2019), sus investigaciones tuvieron por propósito relacionar conductas asertivas y trabajo en equipo con alumnos de 5 años; mediante el tipo de investigación básico no experimental, con diseño no experimentales transversales correlacionales, trabajando en una población muestral de 50 alumnos de 5 años en la I.E.I Huerto Infantil, a dichos estudiantes se administró como instrumento un cuestionario que fueron previamente validado por juicio de experto; llegaron a la siguiente conclusión: Según el resultado demostrándose que se relaciona significativamente entre conductas asertivas y trabajo en equipo, teniendo un $r=0,704$ de coeficiente de correlación y logrando un relación positiva alta. Estos resultados dados por la técnica estadística de la Rho de Spearman muestra que siempre que uno tenga mejores conductas asertivas mejor serán el trabajo en equipo.

En la tesis realizo por, Mercado (2019), tuvo por finalidad identificar el nivel de asertividad en alumnos del nivel inicial, mediante una pesquisa de tipo cuantitativo cuyas características responde al nivel descriptivo y teniendo como esquema no experimental con carácter transeccional; que fueron trabajados en una población

constituido por 38 alumnos que se encuentran en la etapa preescolar cuya edad oscila entre 3,4 y 5 años, del cual se eligió una muestra por 20 alumnos de 5 años de la I.E.I. N°455 a quienes se les aplicaron como instrumento la lista de cotejo; llegando a concluir lo siguiente: Se determinaron el nivel de asertividad alcanzada por los discentes de la Comunidad Educativa N°455, que geográficamente se encuentran ubicada en el distrito de Raimondi, observándose que un 55% de alumnos ubicándose en un nivel medio, 25% en niveles bajos y 20% lográndose niveles alto. Por lo que se sugiere a los docentes realizar programas para mejorar la competencia social y el asertividad.

Asimismo, Bejarano & Sánchez (2019), en sus investigaciones tuvieron como propósito desarrollar conductas asertivas en niños de 5 años a partir de la aplicación del taller trabajamos juntos, mediante la investigación tipo cuantitativa, con diseños cuasi experimentales; que fueron trabajados con 46 alumnos de inicial como población y muestra ubicadas en las secciones (A y B) en el centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”; a quienes se administró como como instrumento la escala valorativa perteneciente a la técnica de la observación; arribando a las siguientes conclusiones: Se demostraron que antes de ser aplicada el taller trabajamos juntos el 100% de los niños se ubicaban en el nivel medio en cuanto a la conducta asertivas. Por lo que se determina que es necesario emplear el taller trabajando juntos para desarrollar conductas asertivas en alumnos de 5 años del Centro Educativo “Rafael Narváez Cadenillas”.

Según, Tiguilhuanca (2019), en su tesis realizado tuvo por propósito relacionar la conducta asertiva y pre liderazgo con infantes que tienen la edad de 5 años; quien optando por un tipo de estudio con enfoque cuantitativo con esquema no experimental; trabajando con 95 alumnos de 5 años del nivel inicial como población muestral en la I.E. “La Salle Ventanilla” aplicándoles dos guías de observación como instrumento; así llegó a la siguiente conclusión: Se demostró la existencia de una relación significativa entre conductas asertivas y pre liderazgo en discentes de la I.E. “La Salle Ventanilla”; al obtener un $p=0,000<0,05$ y logrando un $r=0,678$, significando una correlación moderada entre las variables.

Para, Aquino (2019), el trabajo de investigación tuvo como propósito determinar características de conducta asertiva a partir de la propuesta de la teoría social de Bandura en alumnos de 5 años quien optó por una investigación nivel descriptivo básico con esquema no experimental; trabajándose con 28 niños de la edad de 5 años del nivel inicial como población muestral de la Institución Educativa La Salle Ventanilla a quienes se les aplicó como técnica la observación que fueron previamente validado por juicio de experto; llegó a la siguiente conclusión: de acuerdo a los resultados se observa que la conducta asertiva desde la perspectiva de la teoría de Bandura que un 42,9% llegan a un nivel logro, en nivel inicio se encuentran un 32.1% y determinándose que los niños medianamente ponen en práctica las conductas asertivas en su entorno a partir de la teoría social de Bandura.

La presente investigación de fundamenta a partir de las variables: Trabajo en equipo y Conductas asertivas.

Respecto a trabajar en equipo, Gámez (2013), indica que viene hacer trabajar con grupos de personas para resolver diferentes tareas a partir de habilidades muy necesarias e imprescindibles en el entorno, y nos hacemos parte de él desde el instante que ingresamos al aula, de manera directa o indirectamente.

Luego de realizar una investigación referente al tema se concluyó que trabajar en equipo vienen hacer la aplicación de técnicas metodológicas, ya que se fundamenta en trabajos colaborativos de cada uno de los integrantes, los estudiantes al poner en práctica el trabajo en equipo se propicia la creación de la armonía, alegría, el respeto a sus pares, y muchas veces preocupándose por ellos mismos, formándose así un espiral ascendente donde el bienestar de una persona es bienestar de otra que promueve honestidad y responsabilidad, y se comprometen no hacer quedar mal a otros miembros que conforman el equipo.

Para West (2003), este tipo de trabajar en equipo, el resultado generalmente se presenta de manera más efectiva que un trabajo individual porque al existir amplia gama de necesidad humana, emocional y social para lidiar e ir desarrollando el trabajo de investigación en equipo. En este contexto, trabajar en equipo tiene dos dimensiones fundamentales, una de las cuales son las tareas que se deben hacer en

equipo y por otro lado el factor social que son influyentes en la manera que experimentan los miembros del equipo como unidad social.

West (2003) señaló que el ser humano aprendió a trabajar y cooperar juntos y logrando progresar increíblemente como especie. Asimismo, indica que, si trabajamos juntos, podemos lograr más de lo que podemos lograr solos.

Principio de la sinergia; el todo es mayor que la suma de sus partes; donde el trabajar en equipo conduce a una más eficacia y eficiencia siempre y cuando los miembros del equipo están organizados de manera apropiada y dinámica para trabajar de manera responsable e intercambiar los resultados de sus investigaciones por separado. El sistema educativo muchas veces da mayor importancia y énfasis en trabajar individualmente y descuida trabajar en equipo. Por lo tanto, la habilidad de trabajo en grupo debe ser aprendidas y desarrolladas, además cabe indicar que hay múltiples barreras para el trabajo en equipo efectivo que los miembros deben superar si quieren lograr una sinergia exitosa.

En cuanto a la teoría principal, paradigma ecológico, García (1993) citado por Doyle, realiza el análisis de tareas y modelos ecológicos de necesidades académicas, considerando a la organización de tareas académicas como eje de vida en el aula a través de la valoración de la intencionalidad y la representación.

Los estudiantes, como individuos en un grupo, permite participar en los intercambios académicos llenos de enigmas y riesgo. Disminuir este peligro y enigma, junto con ser resuelta con esfuerzo en la comunicación académica, será la base para la motivación de su conducta y la comprensión de su desempeño en el aula (García, 1993, p. 64).

Por ello, se considera como el primer requisito para navegar en el aula es comprender el trabajo o tarea académicas. El estructurar las tareas es decisiva para definir el clima ecológico, expectativa colectiva y practicando la regla de juego en la "supervivencia" del aula. Las reglas se establecieron a través de procesos deliberativo, al igual que el significado del colectivo, el rol del participante y el significado del evento.

Para García (1993, p. 65), el "sobrevivir" exitosamente en el "ambiente ecológico" de un aula, es donde los estudiantes deben conocer la necesidad específica de aprendizaje del ambiente.

Doyle, quién fue citado por García (1993), divide las gráficas en tres tipos: indicadores situacionales de aprendizaje y edificación del esquema de interpretación personal, la cual está estrechamente relacionado con la situación. Entre los factores que definen la situación y permiten interpretar sus necesidades y orientar su propio comportamiento. La especificación de la situación y la claridad de la señal contribuyen a una clara comprensión del indicador.

Aprender estrategias de procesamiento para seleccionar materiales académicos, objetivos del programa, por ejemplo, un DCB tendría este tipo de funciones, como es el caso de entrenar meta cognitivamente.

El aprender estrategias cognitivas y socio-conductuales para subsistir exitosamente a petición de 'vivir en el aula. En este sentido, el eje suele ser exitosamente académico, que restringe el comportamiento de los estudiantes en forma de estrategias en torno a las necesidades.

Del mismo modo, García (1993, p. 65), los paradigmas ecológicos van más allá de la verificación del movimiento superficial y relaciones observables entre la conducta y el desempeño docente. Ejerciendo el análisis psicosocial de las redes de comunicación, acción y respuesta que conforman la vida oculta del aula y su currículum oculto. Los modelos ecológicos pueden subestimar la importancia del contenido y la experiencia del aprendizaje al enfatizar el contexto real de la comunicación en el aula. Asimismo, carece de dimensiones teleológicas que permitiría juzgar si el efecto de tal intercambio y negociación tienen algún valor educativo para los participantes.

En cuanto a la dimensión de trabajar en equipo, mencionamos las siguientes:

Interacción y comunicación. Para (Bany & Johnson, 1980) explicó que la capacidad de interactuar ocurra si cierta cantidad de individuos se convierte en un

grupo cuando cada uno está influenciado por todos los demás en el grupo. Los individuos reaccionan entre sí" (p.35).

Bany y Johnson (1980) manifiesta que la capacidad de comunicar dentro de un equipo juega un rol importante para interactuar y producir. Tanto la comunicación verbal y no verbal contribuyen a definir el patrón de comportamiento, de normas y estilos de comportamiento en grupo; con el que se busca activar campos de fuerza y estabilidad por los grupos. Facilitar una mejor comunicación interpersonal contribuye a la cohesión y acercando a los integrantes del equipo (p. 35)

Entonces, el comunicar es un proceso que hacemos todo el tiempo, que se desarrolla con el tiempo, y hay muchos problemas en las relaciones porque no está bien establecido. El proceso de comunicación verbal y no verbal vienen hacer enormes en el salón de clases, y si bien tienden a cumplir sus muchos propósitos, uno de los cuales es que la naturaleza unidireccional entre el maestro y el alumno es, con mucho, la más destacada y facilitada, cuanto mayor sea la relación. Acontecimientos formales e informales en cada vez más grupos de trabajo. En esta dimensión se tendrán en cuenta a medir a partir de los indicadores siguientes:

El valor que ejerce la comunicación para ejecutar buena tarea en aula con los niños.

Escuchar y saber escuchar, ejerciendo todos los procesos de lenguaje no verbal que este sobrelleva.

Reconocer que el diálogo constituye la parte importante al resolver conflictos.

Ser consciente de las dificultades al hablar públicamente.

Ambiente de cohesión y cooperación, cuando se trata de cohesión, significa comunicación e interacción, y cuando se trata de objetivos comunes, es el concepto que siempre hemos planteado. Pero para que se produzca la cohesión entran en juego diversas variables y, tal como nos muestran Bany y Johnson (1980), indicándonos que este es difícil de controlar. Una cohesión en sí misma puede replicarse en el grupo, pero difícilmente aislarla por tener muchas propiedades interrelacionadas.

Tiene que ver con el "clima de sentimiento compartido" del grupo, al que denominan "individualismo colectivo" o etiquetan como "dependencia" (p. 53).

Lo manifestado significa nivel de aceptación y confianza al interior del grupo, en la que percibe que todos se aceptan y respetan, incluso al no tener un vínculo fuerte entre ellos. Por tanto, se consideran en la medición los siguientes indicadores:

La valoración al ser amigos o ser compañeros con el fin último de conseguir las metas que se propongan.

Contar con la posibilidad de conocerse en el tiempo previsto con el fin de obtener un clima favorable al interior del salón.

Mostrarse cómodo al interactuar abiertamente con cualquier persona de la clase, no siendo solo con los amigos o el compañero de clase más cercanos.

Desplega una atmósfera adecuada en el salón de clases donde los sentimientos puedan expresarse libremente y se brinde apoyo mutuo.

Respeto y empatía. A partir de Bany y Johnson (1980), viene hacer una red de diferentes roles, posición y expectativa mutua; en términos de grupos de clase. Los roles determinan las funciones y contribuciones realizadas. Estatus, rango o posición determinada por el comportamiento.

Por lo tanto, el comportamiento que las personas suelen esperar depende del rol que desempeñan en el puesto que ocupan. Es el grupo el que determina dónde está cada individuo, ya sea alto o bajo. Entre los indicadores considerados para su medición tenemos:

La necesidad de tener presente la opinión de los demás, así se muestren en desacuerdo con ellas.

Respetarse, así uno no se conozca con las personas que trabajamos.

Valorar el trabajo del docente y su correcta manera de trabajo.

No etiquetar ni juzgar la norma y metas compartidas; Bany y Johnson (1980) afirman: la norma surge por las interacciones grupales, en la que se incluye: la

costumbre, la tradición, valores, reglas, modas, fanatismo, etc.; y, asimismo, relacionándolos con el comportamiento esperado del grupo (p.36).

En consecuencia, las normas se establecen como normas que regulan los comportamientos de los miembros del grupo. Las normas distinguen a ciertos integrantes de un grupo a otros.

Según, Bany y Johnson (1980), una motivación compartida y satisfecha por la interacción entre integrantes del grupo, propicia trabajar más porque se observa satisfacción por las actividades que realizan, lo que da fuerza, seguridad, pertinencia e identidad. Hay muchas razones y objetivos que los individuos y los equipos deben alcanzar. El grupo también establece sus propios objetivos, una vez identificados todos, guían las actividades y vienen hacer aceptados por todos.

Comúnmente los grupos se reúnen es para lograr, lo que se desea. Es probable que una persona esté más motivada y entusiasmada; si sabe lo que puede lograr, si permanece en el equipo y se involucra, aunque al principio solo sea para su propio beneficio y luego para el del equipo.

Tener algo por lo que luchar es lo que mueve al ser humano a lo largo de su vida, pero su motivación podría ser aún mayor si además pudiera hacerlo de forma más eficaz con el apoyo y la motivación de un grupo que quiera luchar por lo mismo. Considerando para la medición el indicador siguiente:

Averiguar si trabajar en equipo sería mejor, si antes se establecen las normas de convivencia del grupo, y cuánto valoran los alumnos de estas normas.

Si los docentes siempre son los que deben dar orientaciones de trabajo en grupo, o si los propios estudiantes quieren calificarse también. Observar compromisos individuales y de equipo para lograr objetivos.

Verificar los compromisos que se dan a los objetivos, de forma individual como grupal.

Conocer la magnitud del agrado al trabajo en grupo con el fin de conseguir lo que se propone.

Responsabilidad dentro de la tarea. Se tendrán presente para la medición los indicadores siguientes. A partir de Bany y Johnson (1980), cada individuo evalúa un cargo en función de su importancia, el prestigio que confiere o su valor para el equipo. Asociar su ubicación con el estado de una persona y, asimismo con la jerarquía presente en el grupo. Del mismo modo, trata de lo esperado de él o de las funciones que desarrolla. De las diferentes conductas que se espera realizar de manera individual por los miembros de un grupo constituirá un rol.

Las responsabilidades en las tareas están por tanto íntimamente relacionadas, ya que los roles representan los comportamientos que debemos esperar del puesto del individuo en el equipo y el estatus y valor que se le asigna a ese puesto, que también será determinado con más o menos prestigio. Vea si las tareas grupales son la mejor manera de hacer bien las tareas en el salón de clases o exterior de ella. Asimismo, tener conocimiento si al trabajar en grupo nos ayudará comprender la tarea y finalmente dar importancia al grado de implicancia en los trabajos efectuados.

Desarrollo Social. Interactuar cooperativamente promueve la cohesión del grupo, ayudando a reducir el conflicto entre grupos, estimula el comportamiento pro social dentro de los grupos, reduce el comportamiento social negativo, aumenta la aprobación de los integrantes del grupo, ente los individuos de diferentes razas y a la tolerancia física e intelectual de las personas con discapacidad, mejorando el aula. clima y relaciones, mejorando la habilidad social, la resolución del problema y el desarrollo moral. (Galería Godobier, 2012). Si los maestros fomentan la cooperación y la cohesión entre los estudiantes en el aula, desarrollan comportamientos asertivos que benefician tanto a nivel individual como colectivo y, lo que es más importante, cooperan en las interacciones maestro-alumno.

Desarrollo emocional: Según Garaigordobil (2012: 56), las interacciones cooperativas pueden inspirar empatía, sesgo emocional y mejorar la autoestima.

La misión del docente es desarrollar el espíritu de cooperación entre los alumnos, lo que permitirá a ellos relacionarse entre compañeros, desarrollar la empatía, expresarse emocionalmente y aumentar el nivel de autoestima de cada integrante del grupo.

Desarrollo cognitivo. Teniendo en cuenta a Garaigordobil (2012), un aprendizaje cooperativo mejora el desempeño académico y la memoria, fomenta percepciones positivas del aprendizaje y las tareas, y aumenta las motivaciones intrínsecas.

Trabajar cooperativamente, también es indispensable para el desarrollo cognitivo, para optimizar el rendimiento académico, facilitar el aprendizaje y realizar tareas a través del trabajo cooperativo.

Sobre la fundamentación de conducta asertiva. El asertividad viene hacer una definición o término con concepto y definición amplia, a pesar de ello, la definición más precisa es dada por (Caballo, Salazar, & Olivares, 1986), el asertividad es el comportamiento de habilidades sociales exhibido por personas al relacionarse interpersonalmente, dando a conocer sus emociones, opiniones, sentimientos, deseos, actitudes, respetando el comportamientos de los otros, velar por defender el derecho propio; todo ello con el fin de resolver problemas mediatos y previniendo que existan problemas futuros y sin minimizarlo. (p. 11)

Siendo así, descubrimos que la confianza en uno mismo es considerada como la libertad y expresión de las emociones, lo que ayuda a facilitar el sistema de tramitación, haciéndolo más ágil y eficaz. Los que son confiados, tranquilos, comunicativos, resolutivos en su comportamiento, honestos y directos.

En el mismo concepto (Risco, 2002) señaló, que el ser humano es asertivo siempre y cuando muestre la capacidad de ejercer y defender los derechos individuales, ejemplificando, decir “no”, expresar su deseo, dar opiniones contrarias o expresar emociones negativas, en lugar de ser manipulado como el ser sumiso, ni manipular o violar los derechos de los demás de forma agresiva.

Del mismo modo, (Boente, 1997) establece que se entiende por comportamiento asertivo: esforzarse por lograr lo que se quiere por cualquier medio, por cualquier medio, independientemente del poder de quién El derecho de los interlocutores a expresar sus opiniones, sentimientos y deseos cuando sea apropiado en un forma clara, sincera, directa, adecuada y respetuosa.

En cuanto a los componentes de la conducta asertiva, mencionamos los siguientes:

Asertividad social. De acuerdo con (Caballo, Salazar, & Olivares, 1986), la dimensión de autoconfianza social incluye tener la capacidad de disposición e iniciativa en mantener o dar por finalizada la interacción social; con facilidad y comodidad en escenarios donde involucren al amigo, conocidos, extraños, u otras personalidades (p. 57).

En ese orden de ideas, Armayones (2014), confianza social vienen hacer la capacidad de enunciar ideas y opiniones claras y directas, pero sin ser hostil o agresivo hacia las demás personas; sean amigos, conocidos o desconocidos (p. 106).

Del mismo modo, damos a conocer cómo define Redondo, Tejado, & Rodríguez (2000), señalan que la confianza social son aquellas capacidades que permiten a un individuo expresarse plenamente (sin la necesidad de que medien la distorsión cognitiva o por ansiedad, y combine posibles expresiones verbales y no verbales de forma efectiva), en oposición (indicar no, enunciar deseos, realizar y aceptar críticas, defender el derecho y enunciar sentimientos negativos frecuentemente) y afecto que consiste en absorber elogios de manera positiva y acorde a los objetivos, tratando de respetar los derechos de los demás y pretendiendo siempre lograr las metas dadas.

Defensa de derechos. Teniendo en cuenta lo señalado por Caballo (1986), considerando el componente defensa de derechos; viene hacer el reflejo de la capacidad que se tiene por defender los propios derechos o rechazar solicitudes que no son razonables. En cambio, para Armayones (2014), muchos individuos requieren saber sobre sus derechos individuales, cómo expresar pensamientos, sentimientos y creencias de manera directa, honesta y adecuada sin vulnerar los derechos de los demás. La naturaleza del comportamiento asertivo se puede resumir en cuatro modos concretos: mostrar la capacidad de decir "no", tener capacidad para pedir ayuda y dar a conocer las demandas, tener capacidad de enunciar emociones positivas o negativas, y capacidades para poder iniciar, continuar y termina la conversación.

Redondo, Tejado, Rodríguez (2000), viene hacer la capacidad de hacer valer los propios derechos sin ser manipulado o manipulado por otros. El comportamiento asertivo supone saber cómo defender las propias necesidades frente a las de los demás sin utilizar realmente el comportamiento violento o agresivo.

Independencia: Según Caballo (1986), la dimensión de la independencia “es la voluntad de resistir activamente la presión individual o grupal para conformarse y obedecer, y para expresar las propias opiniones y creencias” (p. 57). Según Armayones (2014), la independencia es el intento permanente de tomar decisiones sin ser impuesto por otros, por supuesto, siempre existe el riesgo de equivocarse. Esto no significa que las interacciones con otras personas requieran que tomemos ciertas decisiones. Se trata de ser protagonistas de aquellos temas que se relacionan directamente con nuestra forma de actuar, sentir, creer y vivir.

Redondo, Tejado, Rodríguez (2000), señala una persona asertiva es una persona independiente que no se deja influir por los demás, que toma sus propias decisiones y acepta las consecuencias sin culparse de posibles errores. Una persona obstinada fuerte es una persona valiente que se atreve a decir lo que piensa, siente y no tiene miedo de expresar su opinión públicamente.

Liderazgo. Según Caballo (1986), la dimensión de liderazgo “es la voluntad de liderar, dirigir o influir en otros en relaciones problemáticas que requieren acción, iniciativa o responsabilidad” (p. 57). Según Armayones (2014), es básicamente la capacidad de motivar y orientar a individuos o grupos, es parte del respeto por los demás, normas claras y creencias en lo que uno representa, es confianza en uno mismo, evaluación y reconocimiento de la calidad de los demás.

Redondo, Tejado, Rodríguez (2000), “son influencias interpersonales ejercidas en una situación, dirigidas a través del proceso de comunicación humana hacia el logro de una o varias metas específicas” (p. 22).

En cuanto a las razones de la autoconfianza, según (Mayer & Spiess, 1996), las siguientes son las principales razones por las que las personas carecen de autoconfianza. a) No ha aprendido a ser asertivo o ha aprendido a ser inadecuado. b)

Conoce el comportamiento apropiado, pero se siente tan ansioso que en parte expresa ansiedad. c) Desconocer o negar sus derechos. d) Sus patrones irracionales de pensamiento le impiden actuar con decisión. e) Anticipación de la culpa y miedo a herir psicológicamente a los demás. f) Miedo al juicio negativo y a comportarse de forma "inadecuada".

En cuanto a las características del asertividad, según Mayer y Spiess (1996), las personas asertivas saben cuáles son sus derechos y los defienden respetando a los demás.

Según Mayer y Spiess (1996), el asertividad conductual externa se caracteriza por lo siguiente:

a) Habla fluida y segura sin barreras ni rellenos, contacto visual directo, menos desafiante, cuerpo relajado y postura cómoda. b) Expresión de emociones positivas y negativas, defensa no agresiva, honestidad, capacidad para hablar de los gustos e intereses y discrepar abiertamente, y capacidad para pedir aclaraciones, decir "no" y saber aceptar los errores.

Según Mayer y Spiess (1996), el asertividad es característica de los patrones de pensamiento; donde se conocen y creen en sus propios derechos y en los derechos de los demás y donde la mayoría de sus creencias son racionales.

Según Mayer y Spiess (1996), los sentimientos/emocionales vienen hacer rasgos del asertividad; buena autoestima, donde no se sienten inferiores o superiores a los demás, satisfacción con las relaciones y el sentimiento de control emocional" (p. 86).

Según Mayer y Spiess (1996), las características del asertividad en las consecuencias:

Características positivas de la confianza en uno mismo, considerando la fuerza de la confianza en uno mismo y sus características, Riso (2002) menciona la siguiente relación: la confianza en sí mismo fortalece el amor propio y la dignidad. Cuando el ser humano comprende el significado del respeto, comenzando por respetarse a sí mismo, amarse a sí mismo, amarse a sí mismo, pone la importancia

de la dignidad en una idea principal; esto es lo que todos los humanos merecen. La autoestima es una parte importante de la vida de todo ser humano, y cuando se niega a ser sacrificado, utilizado o explotado, se eleva como una burbuja. La injusticia o la ofensa nunca deben aceptarse con indiferencia, ya que esto sería un reconocimiento de que el individuo merece ser tratado indebidamente.

La forma de declarar tu ser y expresarte radica en saber cuándo es razonable levantarte y actuar de forma sostenida y valiente.

Respecto a las dimensiones de la conducta asertiva:

Autoafirmación, basado en Gismero (2000), en primer lugar, refiriéndose por la autoafirmación, vienen hacer el reflejo de la capacidad por expresarse de manera espontánea y sin ansiedad en diferentes tipos de situaciones sociales, entrevistas, trabajos, grupos, reuniones, etc. Implicaciones Suelen ser casos de autoafirmación en presencia de extraños” (p. 156).

La falta de familiaridad con las formas habituales de iniciar relaciones y los cambios que suelen ocurrir en esas relaciones elimina cualquier posibilidad de profundizar las amistades.

En la construcción de buenas relaciones interpersonales es importante considerar: El inicio, mantenimiento y terminación de una conversación, la cual debe conducirse de manera adecuada, teniendo en cuenta el contexto, la situación material, la persona de la que se habla; las estrategias para mantener el diálogo y el tiempo de escucha.

Expresión de sentimientos positivas: La segunda dimensión es la expresión de emociones positivas, que, según Gismero (2000), quien señala que se basa en dar y recibir cumplidos, expresar afecto, agrado, iniciar y mantener el diálogo, y además implica la Interacción proactiva. con los compañeros.

Los cumplidos son actos verbales específicos que resaltan las características positivas de una persona. Los cumplidos pueden actuar como refuerzos sociales y ayudar a que las interacciones sociales sean más agradables.

Algunos sujetos se avergonzaban de lo que les interesaba o les resultaba útil, dificultando, en definitiva, pedir ayuda; mientras que otros sujetos no podían rechazar una petición de ayuda, aunque no quisieran. Hacer una petición implica pedir ayuda, pedir ayuda y pedirle a la otra persona que cambie su comportamiento, todo ello sin vulnerar los derechos de la otra persona.

Los sentimientos de amor, alegría y afecto por aquellos con quienes se sienten estos sentimientos deben expresarse adecuadamente. Para muchas personas, escuchar o recibir estas expresiones constituye interacciones agradables y significativas al mismo tiempo que fortalecen las relaciones.

Expresión de sentimiento negativas. La tercera dimensión es la expresión de emociones negativas, que según Gismero (2000) se trata de “la capacidad de evitar el conflicto o confrontación con los demás, y de expresar ira o emociones negativas justificadas” (p. 157).

Todo el mundo ha sido criticado al menos unas cuantas veces en su vida. La forma en que maneja estas críticas determina la calidad de sus relaciones con los demás. Caballo (1996), señaló, que cuando se está siendo criticado, la conducta más adecuada es dejar que la crítica suceda con naturalidad, sin agregar información a lo que se dice, una vez que la crítica ha terminado, donde el individuo afectado debe señalar lo que desea, y si se encuentra equivocado no debería hacer nada; pero cuando se observa que un individuo criticado tiene la razón, es el momento en que este pase a defenderse luego de escuchar la crítica.

Los procedimientos defensivos son aquellos que interrumpen los patrones de interacción destructivos e injustos y los reemplazan con una comunicación justa y respetuosa. Entre ellos, se pueden mencionar: la repetición (también llamado récord, que consiste en repetir repetidamente lo que se quiere lograr), la afirmación negativa de ataque (esta es una forma de responder a las críticas justas, sin dar demasiadas excusas o justificación). Reforzar en forma de sándwich implica decir algo positivo, seguido de algo negativo y terminar con algo positivo.

La investigación se justifica porque el asertividad es un comportamiento de habilidades sociales exhibido por una persona en las relaciones donde los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de la persona se revelan de manera adecuada a la situación, respetando las Estas acciones, y muchas veces, resuelven conflictos inmediatos y reducir la probabilidad de futuros problemas sociales.

Por ello, durante los primeros años de vida de los niños, tanto en el hogar como en la escuela, se debe alentar a los niños a desarrollar la confianza en sí mismos en su identidad personal y recibir instrucción básica para una adecuada interacción social con su entorno, principalmente en el hogar. Estar con gente en la escuela. La formación de la confianza en sí mismos de los niños debe desarrollarse desde el hogar y la escuela.

Desde un punto de vista práctico, el aporte de los docentes jóvenes radica en la formación de los niños en edad preescolar a través de la enseñanza de valores como la amistad, el respeto, el compañerismo, la tolerancia y el amor; seres sociales, tanto a nivel individual como grupal. nivel.

Desde un punto de vista teórico, el trabajo en grupo es importante para aprender a llevarse bien con los demás, compartir objetivos comunes y centrarse en las necesidades del grupo. Aprender a trabajar en equipo es fundamental para que los individuos actúen con decisión en el futuro, es por ello que se sustenta sobre la base del enfoque constructivista y la teoría sociocultural de la construcción del conocimiento propuesta por Vygotsky.

Metodológicamente, se justifica porque el estudio se basar en los procedimientos del método científico especialmente bajo el tipo de estudio básica con esquema correlacional de características transversal.

El motivo principal del presente estudio, porque en la Institución Educativa N°2664 ubicada geográficamente en el distrito de Nuevo Chimbote, los niños muestran problemas en lo que corresponde al asertividad, el cual incrementa la conducta agresiva, siendo poco tolerantes, nace sentimientos de ansiedad, poca consideración y

faltando el respeto hacia la opinión de los demás, sus relaciones son tímidas, inseguras y con poca confianza en sí mismo.

Los problemas anteriormente mencionados, fue motivo para plantearse como objetivo de estudio de relacionar la conducta asertiva con el trabajo en equipo en discentes comprendidas en la edad de 5 años de la comunidad Educativa N°2664 de Nuevo Chimbote; en un primer momento para conocer cómo se encuentran con relación al asertividad y luego el trabajo en equipo.

El beneficio social que tendrá el estudio, al relacionar la variable asertividad y trabajo en equipo es que tan importante es la influencia que ejerce para la formación del estudiante; por tanto, su relevancia social es su formación asertiva para enfrentar los diversos problemas de la sociedad con una buena práctica de trabajo en equipo.

El aporte científico de los resultados permitirá tener un nuevo conocimiento referente a los niveles de conducta asertiva y del trabajo en equipo, cuyas conclusiones permitan aportar a otras investigaciones con un referente.

La situación problemática, en este pleno siglo XXI, la asertividad viene hacer un instrumento elemental y necesario para enfrentar los diferentes retos que la sociedad demanda, dado a su dinámica dentro de este nuevo contexto de una sociedad del conocimiento; donde exige que los seres humanos demuestren capacidad para tomar decisiones de forma adecuada, ser líder de grupo, resolver conflictos, y trabajar en equipo.

A partir de la postura de Salazar & Caballo (2005), quienes indican que desde la infancia las habilidades asertivas se vienen utilizando; es a través de ello que el estudiante va formando su personalidad y a relacionarse con los demás. Por ello, tanto la escuela como la familia son los lugares claves para promover la asertividad, de esta forma permitiendo la formación integral del niño.

La institución educativa que atiende a pre escolares, vienen hacer los primeros espacios que tienen la función de brindar tanto la enseñanza como el aprendizaje de diferentes tipos de conocimiento; pudiendo ser sociales o de carácter académico. En estos ambientes educativos los estudiantes inician a resolver sus conflictos, a dar a

conocer sus ideas, sus necesidades, a establecer lazos afectivos y a organizarse en equipo con el fin de desarrollar su personalidad hacia el futuro. Por tanto, la escuela se considera el segundo hogar, es decir el complemento de la educación familiar; de esta manera constituyéndose en base y fundamento de la formación y educación del infante.

Para muchos estudiosos, el asertividad viene hacer conductas que se van aprendiendo y sin tener nada que ver con lo innato; donde el niño para convertirse en un ente asertivo tiene que ponerlo en práctica día a día y considera que el mejor lugar para ello es el hogar, dado a que para practicar dicha habilidad que son complicadas dentro de un contexto de inseguridad, es mejor la comprensión de la familia, así como también la escuela. Así, contando con niños de alto nivel de asertividad que con facilidad desarrollarán la tolerancia con los otros y de trabajar en equipo sin la necesidad de generar conflicto alguno.

El trabajo en equipo es la columna vertebral de la sociedad en la que vivimos, por lo que debe ser un aprendizaje muy real en la vida de los niños. Desde pequeños, los niños juegan, muchas veces en grupo, porque es su forma natural de socializar, lo que les ayuda a adquirir las habilidades que necesitan para desarrollarse. Pero en el juego y su desarrollo, deben aprender a diferenciar el trabajo en equipo para superar los desafíos y lograr el beneficio mutuo.

La falta de asertividad conduce al desprecio por las normas, la anarquía, el caos y la violencia en todos los niveles. Por ejemplo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), el 75% de las mujeres a nivel mundial son abusadas física y psicológicamente; de igual forma, el 42,3% de los niños a nivel mundial son abusados y violados física, sexual y psicológicamente según la organización; es decir, los derechos de estas personas son constantemente violados.

En Perú, diferentes instituciones educativas han visto violencia entre los estudiantes por falta de actitud asertiva y habilidades sociales. Según un estudio sobre “Violencia Escolar en Escuelas Públicas de Primaria y Primaria” realizado por (Starch, 2016) estimando la magnitud de los casos de bullying en un 47%, el informe también muestra que el 34% de niñas y niños son víctimas de bullying. y el 25% de las madres, padres y docentes no responderán a estos casos ni protegerán a las niñas

y niños que son agredidos. El informe aumentó la forma y porcentaje de su presentación: física (34,8%), verbal (34,5%), psicológica (9,5%) y sexual (4,7%).

En la institución educativa N° 2664, muchos niños y niñas tienen el problema 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 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 para conocer la relación entre asertividad y el trabajo en equipo.

Los niños tienen déficits para comunicar sus sentimientos, pensamientos, opiniones y creencias de manera respetuosa, clara, honesta y no violenta. Por lo tanto, la falta de confianza en sí mismo también puede generar desconfianza, baja autoestima y una capacidad reducida para formar y mantener relaciones cercanas con los compañeros de clase.

Los niños, por el contrario, no tienen cultura ni disciplina para el trabajo en equipo, por lo que muestran egoísmo e intolerancia, lo que se traduce en sentimientos de fracaso, limitación social, rechazo, frustración y agresión. Por esta razón, decidimos realizar esta encuesta para comprender la relación entre la confianza en uno mismo y el trabajo en equipo. Por todo lo expresado se plantea el siguiente enunciado:

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019?

Conceptualmente definimos:

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. (Caballo, Salazar, & Olivares, 1986)

Trabajo en equipo, según Gámez (2013) “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)

Operacionalmente definimos:

Variable Trabajo en equipo: Se medirá en base de 5 dimensiones, con un total de 20 ítems, cuyas medidas se considera una escala dicotómica de Sí y No, con el baremo: Malo [0 – 7], Regular [8 – 14] y Bueno [15 – 20].

Variable Conductas asertivas: Se medirá en base de 3 dimensiones, con un total de 20 ítems, cuyas medidas se considera una escala dicotómica de Sí y No, con el baremo: Bajo [0 – 7], Medio [8 – 14] y Alto [15 – 20].

| La matriz de la operacionalización de las variables: VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|---|---------------------------------|---|----------------|
| Trabajo en equipo | Comunicación | Es comunicativo al realizar su trabajo. Se siente escuchado y sabe escuchar. Define que el diálogo como elemento en resolución del conflicto. Es consciente de sus dificultades para hablar en público. | 1, 2, 3 y 4 |
| | Cohesión y clima de cooperación | Indica sobre la importancia en tener amigos. La relación favorece un clima del aula. Beneficia el buen clima del salón. Se muestra cómodo al lado de sus compañeros. Se muestra satisfecho con todos sus compañeros Favorece la expresión del sentimiento. | 5, 6, 7 y 8 |
| | Empatía y respeto | Comunica las opiniones. | 9, 10, 11 y 12 |

| | | | |
|---------------------|---------------------------------------|--|---------------------------|
| | | Tiene respecto por las formas de sus compañeros. Reflexiona sobre la hora de trabajo. No juzga a nadie ni e4444tiqueta. Difunde sus opiniones. Respeto las ideas de sus compañeros. Valora la forma de trabajo del compañero. No juzga a nadie ni etiqueta. | |
| | Objetivos comunes y normas | Muestra respeto por las normas de convivencia. Sigue orientaciones del profesor. Asume compromiso grupal e individual. Respeto normas de convivencia. Sigue pautas del profesor. Tiene compromiso individual y con el grupo. Colabora para alcanzar objetivos en común | 13, 14, 15 y 16 |
| | Responsabilidad en las tareas | Reconoce el trabajo en grupo. Mediante el equipo de trabajo cultiva sus responsabilidades Internaliza sus tareas. | 17, 18, 19 y 20 |
| Conductas asertivas | Autoafirmación | Defiende sus propios derechos. No acepta petición alguna. Es apuesto a los propios alumnos Está previsto a opinar sobre sus críticas. Manifiesta a otras personas. Manifiesta cambios de conducta Emite opiniones. Se disculpa emitiendo opiniones. Realiza peticiones | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 |
| | Expresiones de sentimientos positivos | Evaluar lo que se hace o revisar Permite hacer y recibir. Se inicia manteniendo conversaciones con los demás Muestra iniciativa e interacción. Emite cariño a los demás. | 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 |
| | Expresiones de sentimiento negativo | Se muestra enfadado, con malestar o indignación justificados. | 15, 16, 17, 18, 19 y 20 |

La hipótesis quedó planteada: Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019.

Los objetivos que se plantearon:

Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019.

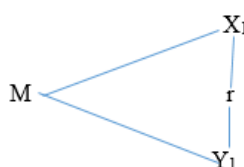
Identificar el nivel de conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019.

Establecer la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019.

METODOLOGIA

Con respecto a la metodología se optó por la clasificación realizada por Carrasco (2009), quién indica que el tipo de estudio descriptivo vienen hacer donde solo se describe la variable sin la necesidad de alterar la información hallada; con la que se llegará a emitir una conclusión.

Haciendo referencia al diseño de investigación, se optó por distribución realizada (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014), es decir por una investigación con características no experimentales, transeccionales correlacionales, dicho esquema está representada por:



Donde:

M: Muestra

X₁: Trabajo en equipo

Y₁: Conductas asertivas

r: Relación entre X₁ y Y₁

La población estuvo constituida por 22 niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- ubicada en el A.H. Tierra Prometida de Nuevo Chimbote; distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución poblacional de los niños de la I.E N°2664 -Nuevo Chimbote

| Sección de 5 años | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------------|---------|---------|-------|
| Sección única | 10 | 12 | 22 |
| Total | 10 | 12 | 22 |

Fuente: Nómina de alumnos y ESCALE

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la observación sistemática, tomada de la clasificación realizada por Bernal (2010), para ambas variables.

El instrumento que se empleó para recabar información sobre el trabajo en equipo fue una lista de cotejo que consta de 20 ítems distribuidas en cinco dimensiones: comunicación, cohesión y clima de cooperación, empatía y respeto, objetivos comunes y normas y responsabilidad de tareas; cuyas medidas se considera una escala dicotómica de Sí y No, con el baremo: Malo [0 – 7], Regular [8 – 14] y Bueno [15 – 20]. Del mismo modo para la conducta asertiva se tiene como instrumento a la escala de comportamiento asertivo distribuidas los 20 ítems en las dimensiones: autoafirmación, expresiones de sentimiento positivo y expresiones de sentimiento negativo y con los mismos valores a calificar de e una escala dicotómica de Si y No, cuyo baremo: Bajo [0 – 7], Medio [8 – 14] y Alto [15 -20]. Ambos instrumentos fueron tomados de la tesis de Paricahua, Godoy, & López (2018), quienes validaron y realizaron su confiabilidad correspondiente (VER ANEXO FICHA TÉCNICA).

Con respecto a la técnica de procesamiento se emplearon tanto la estadística descriptiva como inferencia. Entre las técnicas estadísticas descriptivas se empleó la tabla de frecuencia absoluta y porcentual y entre las inferenciales la Rho de Spearman por tener categorías ordinales.

Para el procesamiento de la información nos remitimos al programa Excel para organizar la información el al software SPSS versión 23 para elaborar frecuencias y principalmente para la estadística inferencial.

RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019.

| <i>Nivel de trabajo en equipo</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Malo | 7 | 31,8 |
| Regular | 12 | 54,6 |
| Bueno | 3 | 13,6 |
| Total | 22 | 100,0 |

Fuente: Lista de cotejo

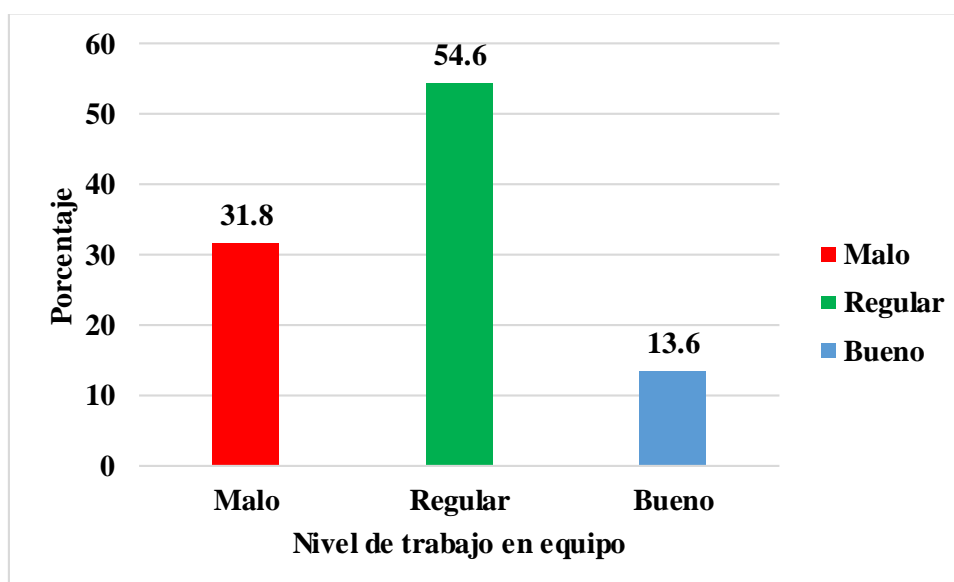


Figura 1

Nivel de trabajo en equipo

Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 1 se dan a conocer los resultados obtenidos con respecto al nivel de trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019; donde el 31,8% se ubican en el nivel malo, el 54,6% se encuentran en el nivel regular y el 13,6% se ubican en el nivel bueno. Podemos concluir que un buen porcentaje se encuentran en el nivel regular, por lo cual es

importante que los docentes de educación inicial promuevan actividades sobre trabajo en equipo en sus estudiantes.

Tabla 3

Nivel de conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664-Nuevo Chimbote, 2019.

| <i>Nivel de conductas asertivas</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Bajo | 5 | 22,7 |
| Medio | 13 | 59,1 |
| Alto | 4 | 18,2 |
| Total | 22 | 100,0 |

Fuente: Escala de comportamiento asertivo

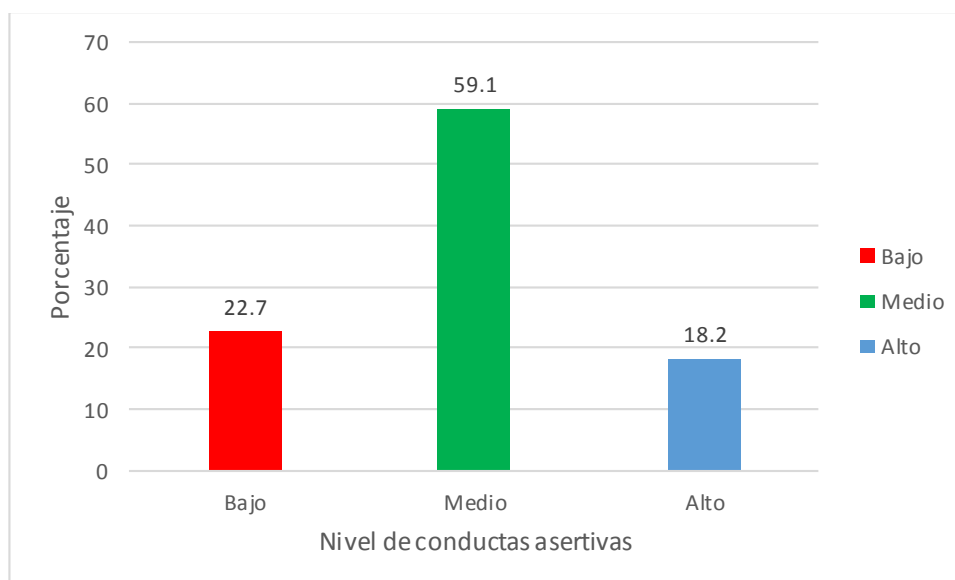


Figura 2

Nivel de conductas asertivas

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2 se dan a conocer los resultados obtenidos con respecto al nivel de conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664-Nuevo Chimbote, 2019; donde el 22,7% se ubican en el nivel bajo, el 59,1% se encuentran en el nivel medio y el 18,2% se ubican en el nivel alto. Podemos concluir

que un buen porcentaje se encuentran entre el nivel medio y alto con un 77.3% , requiriendo dar atención inmediata a un porcentaje de 22,7% quienes aún se ubican en el nivel bajo respecto a las conductas asertivas.

Tabla 4

Relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019

| | | | Trabajo en equipo | Conductas asertivas |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,750** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 22 | 22 |
| | Conductas asertivas | Coefficiente de correlación | ,750** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 22 | 22 |

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

La relación entre trabajo en equipo y conductas asertivas por niños de 5 años de la I.E. N°2664 ubicada en el distrito de Nuevo Chimbote se presenta en la tabla 4 donde en un 95% de confianza con 5% de alfa se percibe un coeficiente de correlación de 0,750** es decir una relación directa y con nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir una relación significativa; de esta manera tomándose la decisión de aceptar la hipótesis de investigación planteada “existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de la I.E. N°2664-Nuevo Chimbote.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran que existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de la I.E. N°2664-Nuevo Chimbote; al obtener en un 95% de confianza con 5% de alfa un coeficiente de correlación de 0,750** es decir una relación directa y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir una relación significativa; de esta manera tomándose la decisión de aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Estos resultados concuerdan con la tesis de Paricahua, Godoy, & López (2018), quien encontró 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). De igual manera con el trabajo de Ugarte & Sanchez (2019), quién halló que Existe relación significativa entre conductas asertivas y trabajo en equipo, siendo que el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman es igual a 0.704 valor positivo y clasificado como correlación “Entre moderada y fuerte”. También Tiguilhuanca (2019), ha demostrado que existe relación significativa entre las conductas Asertivas y Pre liderazgo en niños de 5 años de la Institución Educativa La Salle Ventanilla - 2019. Siendo significativa (0,00) con un valor de correlación = 0,678 y tiene un nivel de correlación moderada; principalmente con la dimensión trabajo en equipo del pre liderazgo.

En lo que se refiere a las conductas asertivas existen trabajos que se relacionan como es el caso de Mercado (2019), quién halló que el nivel de asertividad en estudiantes de 5 años de la institución educativa N° 455 del distrito de Raimondi, Atalaya, en un 55% de estudiantes se ubican en el nivel medio, el 25% en el nivel bajo y el 20% logran el nivel alto, muy similar al presente estudio. Asimismo, Bejarano & Sánchez (2019), demostró que antes de la aplicación del taller trabajamos juntos el 100% de los niños se ubicaban en el nivel medio en cuanto a la conducta asertivas. Por lo que se determina que es necesario emplear el taller trabajando juntos para el desarrollo de la conducta asertiva en los niños de 5 años. Asimismo, Aquino (2019), en cuanto a la conducta asertiva desde la teoría social de Bandura en niños de 5 años, se logró determinar los resultados fueron vistos en el proceso de los niños.

CONCLUSIONES

Se identificó el nivel de trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019; donde el 31,8% ubicándose en el nivel malo, 54,6% en regular y 13,6% en bueno. Determinándose que el porcentaje mayoritario se encuentran en el nivel regular, requiriendo promover actividades sobre trabajo en equipo en los niños.

El nivel de conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, donde el 22,7% se ubican en el nivel bajo, 59,1% encontrándose en el nivel medio y 18,2% ubicándose en el nivel alto. Determinándose que un buen porcentaje se encuentran entre el nivel medio y alto con 77,3%, requiriendo dar atención inmediata a un porcentaje de 22,7% quienes aún se ubican en el nivel bajo.

Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de la I.E. N°2664-Nuevo Chimbote; al obtener un coeficiente de correlación de 0,750** es decir una relación directa y con nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir una relación significativa; de esta manera tomándose la decisión de aceptar la hipótesis de investigación planteada, a un 95% de confianza con 5% de error.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones van dirigida a la plana directiva, docente, estudiantes y padres de familia con el fin de trabajar prioritariamente los temas relacionados al trabajo en equipo y las conductas asertivas.

A la dirección del plantel se le recomienda poner en tela de juicio y reflexión los resultados obtenidos en el presente estudio, dado a que se encuentran en un nivel medio tanto en trabajo en equipo como en conductas asertivas y de esta manera plantear alternativas de solución.

A los docentes se les recomienda más trabajo en equipo, considerando que dentro del nuevo enfoque del proceso de aprendizaje se encuentra orientado hacia la construcción del conocimiento en trabajo en conjunto y con la participación de todos sus integrantes.

Reforzar las conductas asertivas de los niños a partir de actividades centradas en la comunicación, con una mentalidad positiva.

A los padres de familia desde su casa ir reforzando las conductas asertivas a partir de un trabajo mancomunado y haciendo participar a su niño en los problemas que aqueja a la familia y participando de su solución.

AGRADECIMIENTO

Nuestro reconocimiento a las autoridades de la Institución Educativa N°2664 por permitirme y darme la oportunidad a poder aplicar los instrumentos a pesar de estar pasando una situación de aislamiento social, se agradece por ser asertivo y creer en un trabajo en equipo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Almidón, I. (2016). *El bullying escolar en las Instituciones Educativas*. . Obtenido de <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Elbullying-escolar-en-las-Instituciones-Educativas>
- Aquino, R. (2019). *La conducta asertiva desde la teoría social de bandura en niños de 5 años de una institución educativa particular, SMP 2019*. Para obtener el grado de Bachiller en Educación Inicial, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades, Lima.
- Armayones. (2014). *La asertividad social*. Lima-Perú.
- Bany, M., & Johnson, L. (1980). *La dinámica de los grupos en Educación*. (3a reimpresión. ed.). Barcelona: Herder.
- Bejarano, J., & Sánchez, S. (2019). *Taller trabajamos juntos para desarrollar conductas asertivas de estudiantes de 5 años del Centro Educativo Rafael Narváez Cadenillas. Trujillo - 2018*. Para obtener el Título profesional de Licenciada en Educación Inicial, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de educación y Ciencias de la comunicación, Trujillo.
- Berkowitz, L. (1996). *Problemas de asertividad en los niños: Causas, consecuencias y control*. . Madrid: Desclee.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación*. Colombia: Pearson.
- Boente, J. (1997). *Manual de autoestima*. España: Sol Terrea.
- Caballo, V. (1986). *Evaluación de las habilidades sociales*.
- Caballo, V. (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. España: Siglo Veintiuno.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.

- Gámez, J. (2013). *Las técnicas de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia de trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios de primer curso de magisterio*. Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España.
- Garaigordobil, M. (2012). *Empatía en niños de 10 a 12 años*. Madrid.
- García, J. (1993). *Interacción entre iguales en entornos de integración escolar. Un ensayo de desarrollo profesional con profesores de Educación Infantil y de EGB*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid., España: .
- Gismero, E. (2000). *EHS Escala de Conductas asertivas. Manual*. Madrid: TEA Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Mayer, & Spiess. (1996). *La asertividad*.
- Mercado, K. (2019). *Nivel de asertividad en estudiantes de 5 años de la Institución Educativa N° 455 del distrito de Raimondi _ Atalaya, 2019*. Trabajo de investigación para optar el grado académico de Bachiller en Educación, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Satipo.
- OMS . (2018). *Campañas mundiales de la salud pública de la Organización Mundial de la Salud*. . Obtenido de <https://www.who.int/campaigns/world-health-day/2018/campaign-es>.
- Paricahua, C., Godoy, J., & López, I. (2018). *Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017*. Para optar el título profesional de Licenciado en Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Facultad de Educación Inicial, Lima.
- Redondo, Tejado, & Rodríguez. (2000). *Asertividad Social*.

- Ríos, A. (2019). *Taller de dramatización y su relación con la expresión oral en niños de 4 años de la I.E Inicial N° 21007 Félix B. Cárdenas – Cruz Blanca*. Tesis para título, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Educación, Huacho.
- Risco, W. (2002). *Gestión de dignidad*. Bogota: Norma.
- Tiguilhuanca, G. (2019). *Conductas asertivas y pre liderazgo en niños de 5 años de una Institución Educativa Inicial, Ventanilla 2019*. Para obtener el título profesional de Licenciada en Educación Inicial, Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Lima.
- Ugarte, S., & Sanchez, M. (2019). *Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa Inicial Huerto Infantil de Puerto Maldonado, 2019*. Para optar el título profesional de Licenciado en Educación, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Facultad de Educación, Puerto Maldonado.
- Vela, K. (2018). *Aplicación de juego de roles con enfoque colaborativo utilizando títeres para mejorar la expresión oral en niños de 5 años de la I.E.I Cuna Jardín Amazonico de Yarinacocha- Pucallpa 2018*. . Título de Tesis, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Pucallpa.
- West, M. (2003). *El trabajo eficaz en equipo*. . Barcelona: Paidós-Plural.

ANEXOS

Instrumento

ESCALA DE COMPORTAMIENTO ASERTIVO WOOD, MICHELSON Y FLYNN

INSTRUCCIONES: A continuación, aparecen frases que describen diversas situaciones; se trata de que las leas muy atentamente y respondas en qué medida te identificas con cada una de ellas o no; si te describen bien o no. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que respondas con la máxima sinceridad.

| AUTOAFIRMACIÓN | | SI | NO |
|--|--|----|----|
| 1 | 1. A veces evito hacer preguntas por miedo a parecer tonto (a). | | |
| 2 | Me cuesta mucho hablar por teléfono | | |
| 3 | Cuando encuentro un defecto en alguna caso pido que me lo cambien. | | |
| 4 | Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después de mí, me callo. | | |
| 5 | Cuando alguien me insiste en algo puedo decir no con facilidad | | |
| 6 | A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que di prestado. | | |
| 7 | Si en un restaurante no me traen la comida como la había pedido pido que me lo cambien | | |
| EXPRESIONES DE SENTIMIENTO POSITIVO | | | |
| 8 | A veces, no sé qué decir a las niñas o niños | | |
| 9 | Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir. | | |
| 10 | Tiendo a guardar mis opiniones para mí mismo | | |
| 11 | A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería. | | |
| 12 | Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucha pena pedirle que se calle. | | |
| 13 | Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. | | |
| 14 | Cuando tengo mucha prisa y me llama alguien por teléfono, me cuesta mucho cortarla. | | |
| EXPRESIONES DE SENTIMIENTO NEGATIVO | | | |
| 15 | . Hay determinadas cosas que me dis gusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negame. | | |
| 16 | Si s algo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el "vuelto", regreso allí a pedir el cambio correcto. | | |
| 17 | No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta. | | |
| 18 | Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con él o ella. | | |
| 19 | Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás. | | |
| 20 | Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas a tener que pasar por entrevistas personales. | | |

SI: 1

NO: 0

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

| ESCALA DE COMPORTAMIENTO ASERTIVO | |
|--|---|
| Elaborado por: Yuribel Domitila Alvarado Huerta Noemí Chávez Alcántara Ana Betty Saldívar Delgado | |
| Nombre | Escala de comportamiento asertivo Wood, Michelson Y Flynn |
| Autor | Tomado y adaptado por (Paricahua, Godoy, & López (2018) |
| Procedencia | Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 |
| Año de elaboración | 2018 |
| Administración | Estudiantes del nivel inicial de la EBR |
| Duración del cuestionario | 40 minutos aproximadamente |
| Áreas que evalúan los reactivos | Autoafirmación Expresión de sentimientos positivos Expresión de sentimientos negativos |
| Grado de aplicación | Niños de 5 años |
| Validez | Antonio Nuñez Begazo Susy Saavedra Yoshida Graciela Victoria Huatuco Maldonado |
| Confiabilidad | Alfa de Cronbach 0. 0.851 (p. 66) |
| Calificación | Uso Nominal 1. Si 2. No |

LISTA DE COTEJO PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

INSTRUCCIONES Por favor, marca estas cuestiones con una X de la forma más sincera posible y procura no dedicarle mucho tiempo a pensarlas. Da una sola respuesta a la pregunta y no dejes ninguna en blanco. Cada cuestión tiene cuatro posibles respuestas como aparece en el cuadro. Así: Para responder utiliza la siguiente clave:

SI: 1 NO: 0

| COMUNICACION | | SI | NO |
|--|---|----|----|
| 1 | La comunicación es importante para poder realizar un buen trabajo de clase. | | |
| 2 | Me dirijo a los demás miembros del equipo en un tono y volumen adecuado. | | |
| 3 | Siento que lo que digo no es escuchado o del interés de la clase. | | |
| 4 | Escucho hasta que terminan de hablar para hacer mi aportación a toda la clase. | | |
| COHESION Y CLIMA DE COOPERACION | | | |
| 5 | Para trabajar mejor, sería adecuado que en la clase estableciéramos amistades con los demás miembros del grupo. | | |
| 6 | Conocer en los primeros días de clase a mis compañeros me ayudaría a relacionarme antes con ellos. | | |
| 7 | La confianza con los demás permite desarrollar un buen trabajo en equipo. | | |
| 8 | Sentirme cómodo en clase con mis compañeros me ayuda a participar abiertamente | | |
| RESPECTO Y EMPATIA | | | |
| 9 | Es necesario que dentro de la clase se valore y se tenga en cuenta las opiniones de todos. | | |
| 10 | En un grupo de trabajo lo importante es respetar a los demás aunque no seamos amigos. | | |
| 11 | Entiendo que cada profesor tiene su forma de trabajar en clase | | |
| 12 | Entiendo muchos de los comportamientos de mis compañeros aunque no esté de acuerdo con ellos. | | |
| NORMAS Y OBJETIVOS COMUNES | | | |
| 13 | Se trabajaría mejor en grupo si previamente se establecieran las normas del mismo. | | |
| 14 | El profesorado debería dar siempre las pautas del trabajo grupal. | | |
| 15 | Los alumnos deberían definir cómo se trabaja en el grupo de clase. | | |
| 16 | Me comprometo con los objetivos que se establecen el grupo con el que trabajo. | | |
| RESPONSABILIDAD DE TAREAS | | | |
| 17 | Trabajar en grupo es mejor para trabajar la tarea en clase | | |
| 18 | Trabajar en grupo es mejor para trabajar la tarea fuera de clase | | |
| 19 | Trabajar en grupo me ayuda a entender mejor la tarea. | | |
| 20 | Mi experiencia de trabajo en grupo ha sido positiva. | | |

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

| LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR TRABAJO EN EQUIPO | |
|--|---|
| Elaborado por: Yuribel Domitila Alvarado Huerta Noemí Chávez Alcántara Ana Betty Saldívar Delgado | |
| Nombre | Lista de Cotejo para evaluar el Trabajo en Equipo |
| Autor | Tomado y adaptado por (Paricahua, Godoy, & López (2018) |
| Procedencia | Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017 |
| Año de elaboración | 2018 |
| Administración | Estudiantes del nivel inicial de la EBR |
| Duración del cuestionario | 40 minutos aproximadamente |
| Areas que evalúan los reactivos | Comunicación Cohesión y clima de cooperación Respeto y empatía Normas y objetivos comunes Responsabilidad de tareas |
| Grado de aplicación | Niños de 5 años |
| Validez | Antonio Nuñez Begazo Susy Saavedra Yoshida Graciela Victoria Huatuco Maldonado |
| Confiabilidad | Alfa de Cronbach 0.830 (p. 66) |
| Calificación | Uso ordinal 3. Nunca 4. A veces 5. Siempre |

| Problema | Variables | Objetivos | Hipótesis | Metodología |
|--|---|---|--|---|
| ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019? | Variable 1 Trabajo en equipo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Cohesión y clima de cooperación ✓ Respeto y empatía ✓ Normas y objetivos comunes ✓ Responsabilidad de tareas | OBJETIVO GENERAL: Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019. | La hipótesis quedó planteada: Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664, 2019. | Tipo y diseño de investigación: El tipo de investigación que se realizó fue de tipo descriptivo (Carrasco, 2009) El diseño de investigación fue un no experimental transversal de carácter correlacional sustraída de la clasificación realizada por (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014), Población y muestra: La población estuvo constituida por 22 niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- ubicada en el A.H. Tierra Prometida de Nuevo Chimbote. Técnicas e instrumentos de recolección de datos : La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la observación sistemática, tomada de la clasificación realizada por Bernal (2010). El instrumento que se empleó para recabar información sobre el trabajo en equipo fue una lista de cotejo que consta de 20 ítems Del mismo modo para la conducta asertiva se tiene como instrumento a la escala de comportamiento asertivo distribuidas los 20 ítems |
| | Variable 2 Conductas asertivas Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoafirmación ✓ Expresión de sentimientos positivos ✓ Expresión de sentimientos negativos | OBJETIVO ESPECÍFICOS Identificar el nivel de trabajo en equipo en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019. Identificar el nivel de conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019. Establecer la relación entre el trabajo en equipo y las conductas asertivas en niños de 5 años de la Institución Educativa N°2664- Nuevo Chimbote, 2019. | | |

Data

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO

| N° | COMUNICACIÓN | | | | COHESIÓN Y CLIMA DE COOPERACIÓN | | | | RESPECTO Y EMPATÍA | | | | NORMAS Y OBJETIVOS COMUNES | | | | RESPONSABILIDAD DE TAREAS | | | | PUNTAJE | NIVEL |
|----|--------------|---|---|---|---------------------------------|---|---|---|--------------------|----|----|----|----------------------------|----|----|----|---------------------------|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 | MALO |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | REGULAR |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | BUENO |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | MALO |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 14 | REGULAR |
| 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | MALO |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 13 | REGULAR |
| 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 | MALO |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 13 | REGULAR |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 13 | REGULAR |
| 11 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 10 | REGULAR |
| 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 7 | MALO |
| 13 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 12 | REGULAR |
| 14 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 12 | REGULAR |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 14 | REGULAR |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 13 | REGULAR |
| 17 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 7 | MALO |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 18 | BUENO |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 13 | REGULAR |
| 20 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | MALO |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 19 | BUENO |
| 22 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | REGULAR |

NIVEL DE CONDUCTA ASERTIVA

| N° | AUTOAFIRMACIÓN | | | | | | | EXPRESIONES DE SENTIMIENTO POSITIVO | | | | | | | EXPRESIONES DE SENTIMIENTO NEGATIVO | | | | | | PUNTAJE | NIVEL |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------|---|----|----|----|----|----|-------------------------------------|----|----|----|----|----|---------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | BAJO |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 13 | MEDIO |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 18 | ALTO |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 9 | MEDIO |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO |
| 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | BAJO |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 11 | MEDIO |
| 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 11 | MEDIO |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 18 | ALTO |
| 11 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | MEDIO |
| 12 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | BAJO |
| 13 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | MEDIO |
| 14 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | MEDIO |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 13 | MEDIO |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | MEDIO |
| 17 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | BAJO |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 | ALTO |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 13 | MEDIO |
| 20 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | BAJO |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | ALTO |
| 22 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 11 | MEDIO |