



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

TEMA:

**“LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA
ASERTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
TECNORIZO Y CAUCHOSIERRA DEL PARQUE INDUSTRIAL
AMBATO”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo General.

Autor

Romy Stephania Zambrano Buenaño

Tutor

Ps. Verónica Elizabeth Olalla Pardo Mg.

AMBATO – ECUADOR
2018

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Romy Stephania Zambrano Buenaño, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Los valores interpersonales y su influencia en los trabajadores las empresas Tecnorizo y Cauchosierra”, como requisito para optar al grado de Psicólogo General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 28 días del mes de marzo de 2018, firmo conforme:

Autor: Romy Stephania Zambrano Buenaño

Firma 

Número de Cédula: 0926177494

Dirección: Víctor Hugo e Isaías Toro Ruiz

Correo Electrónico: romystephani_1293@hotmail.com

Teléfono: 0987588995

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA ASERTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TECNORIZO Y CAUCHOSIERRA DEL PARQUE INDUSTRIAL AMBATO” presentado por Romy Stephania Zambrano Buenaño, para optar por el Título de Psicólogo General,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

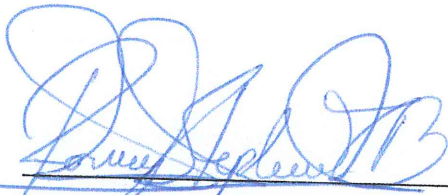
Ambato, Julio de 2018


Ps. Verónica Elizabeth Olalla Pardo. Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicólogo General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, Julio de 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Romy Stephania Zambrano Buenaño', written over a horizontal line.

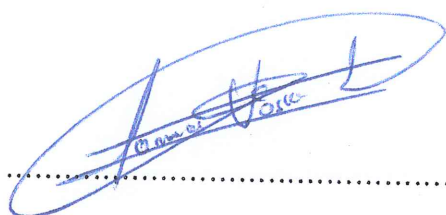
Romy Stephania Zambrano Buenaño

C.C. 0926177494

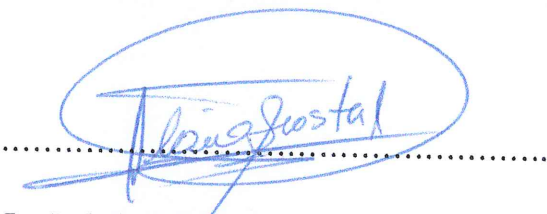
APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA ASERTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TECNORIZO Y CAUCHOSIERRA DEL PARQUE INDUSTRIAL AMBATO, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, Julio de 2018



Ps. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. Mg.



Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Perez. Mg.



Ps.Cl Verónica Elizabeth Labre Tarco.Mg.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi madre La Doctora Mirella Buenaño, quien siempre fue mi fuente de inspiración y admiración, brindándome su amor infinito, sacrificio y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida y carrera universitaria, a mis segundos padres Noemi Buenaño y Carlos Arias quienes me cuidaron y amaron inclusive en la distancia y a mi pequeño gatito quien es mi fuente de alegría en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios que me ha dado la vida y capacidad para cumplir con este objetivo, a mi amiga y compañera Sandra Caisaguano por brindarme su apoyo, cariño y ayuda incondicional durante este proceso, a mi amiga Kyesthen Amores y mi pequeña sobrina por siempre estar junto a mí en cualquier circunstancia dándome todo su afecto, a la Ingeniera Lorena Aldaz a su esposo y sus pequeños hijos Diego Andrés y María Victoria quienes estuvieron dándome muchos ánimos durante la elaboración del presente trabajo, a mis profesores y Decana la Doctora Norma Escobar quien fue un ejemplo de trabajo y profesionalismo a lo largo de mi carrera.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR | iii |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | iv |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | v |
| APROBACIÓN TRIBUNAL..... | vi |
| DEDICATORIA | vii |
| AGRADECIMIENTO..... | viii |
| CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS | xv |
| RESUMEN EJECUTIVO | xv |
| INTRODUCCION | 1 |

CAPITULO I

| | |
|-------------------------------------|----|
| El problema | 2 |
| Contextualización..... | 3 |
| Antecedentes Investigativos..... | 6 |
| Fundamentación Epistemológica | 8 |
| Fundamentación Psicológica..... | 9 |
| Justificación..... | 10 |
| Objetivos | 11 |
| Objetivo General | 11 |
| Objetivos Específicos..... | 11 |
| Marco conceptual | 12 |
| Valores interpersonales | 12 |

CAPITULO II

| | |
|--------------------------|----|
| Metodología | 32 |
| Diseño del trabajo | 32 |
| Población y Muestra..... | 33 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| Análisis de resultados..... | 37 |
| Pruebas de hipótesis chi cuadrada..... | 47 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--------------------------------------|----|
| Conclusiones y recomendaciones | 80 |
| Conclusiones | 80 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Recomendaciones..... | 82 |
| Discusión..... | 83 |
| Matriz tecnica de la propuesta..... | 89 |
| Bibliografía | 105 |
| Anexos..... | 110 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población..... | 33 |
| Tabla 2. Tabulación EMA..... | 38 |
| Tabla 3. Asertividad Indirecta..... | 44 |
| Tabla 4. No Asertividad | 45 |
| Tabla 5. Asertividad | 46 |
| Tabla 6. TABULACIÓN SIV GORDON | 44 |
| Tabla 7. Soporte | 37 |
| Tabla 8. Conformidad | 38 |
| Tabla 9. Reconocimiento | 38 |
| Tabla 10. Independencia | 40 |
| Tabla 11. Benevolencia..... | 40 |
| Tabla 12. Liderazgo | 42 |
| Tabla 13. Frecuencias observadas..... | 49 |
| Tabla 14. Frecuencias esperadas | 49 |
| Tabla 15. Cálculo Chi Cuadrado Soporte vs. Asertividad indirecta | 49 |
| Tabla 16. Frecuencias observadas..... | 56 |
| Tabla 17, Frecuencias esperadas | 50 |
| Tabla 18. Cálculo Chi Cuadrado Conformidad vs Asertividad indirecta | 51 |
| Tabla 19. Frecuencias observadas..... | 58 |
| Tabla 20. Frecuencias esperadas | 52 |
| Tabla 21. Cálculo Chi Cuadrado Reconocimiento vs. Asertividad indirecta | 52 |
| Tabla 22. Frecuencias observadas..... | 60 |
| Tabla 23. Frecuencias esperadas | 54 |
| Tabla 24. Cálculo del Chi Cuadrado Independencia vs. Asertividad indirecta | 54 |
| Tabla 25. Frecuencias observadas..... | 62 |
| Tabla 26. Frecuencias esperadas | 55 |
| Tabla 27. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia vs. Asertividad indirecta..... | 56 |
| Tabla 28. Frecuencias observadas..... | 64 |
| Tabla 29. Frecuencias esperadas | 57 |
| Tabla 30. Cálculo Chi Cuadrado Liderazgo vs. Asertividad indirecta | 57 |
| Tabla 31. Frecuencias observadas..... | 66 |

| | |
|---|----|
| Tabla 32. Frecuencias esperadas | 59 |
| Tabla 33. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs. Soporte | 59 |
| Tabla 34. Frecuencias observadas..... | 68 |
| Tabla 35. Frecuencias esperadas | 60 |
| Tabla 36. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs Conformidad | 61 |
| Tabla 37. Frecuencias observadas..... | 70 |
| Tabla 38. Frecuencias esperadas | 62 |
| Tabla 39. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs. Reconocimiento..... | 62 |
| Tabla 40. Frecuencias observadas..... | 72 |
| Tabla 41. Frecuencias esperadas | 64 |
| Tabla 42. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs. Independencia | 64 |
| Tabla 43. Frecuencias observadas..... | 74 |
| Tabla 44. Frecuencias esperadas | 65 |
| Tabla 45. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs. Benevolencia | 66 |
| Tabla 46. Frecuencias observadas..... | 76 |
| Tabla 47. Frecuencias esperadas | 67 |
| Tabla 48. Cálculo Chi Cuadrado No Asertividad vs. Liderazgo..... | 67 |
| Tabla 49. Frecuencias observadas..... | 78 |
| Tabla 50. Frecuencias esperadas | 69 |
| Tabla 51. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad vs. Soporte | 69 |
| Tabla 52. Frecuencias observadas..... | 80 |
| Tabla 53. Frecuencias esperadas | 70 |
| Tabla 54. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad vs. Conformidad | 71 |
| Tabla 55. Frecuencias observadas..... | 82 |
| Tabla 56. Frecuencias esperadas | 72 |
| Tabla 57. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad vs. Reconocimiento | 72 |
| Tabla 58. Frecuencias observadas..... | 84 |
| Tabla 59. Frecuencias esperadas | 74 |
| Tabla 60. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad contra Independencia..... | 74 |
| Tabla 61. Frecuencias observadas..... | 86 |
| Tabla 62. Frecuencias esperadas | 75 |
| Tabla 63. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad vs. Independencia | 76 |

| | |
|---|----|
| Tabla 64. Frecuencias observadas..... | 88 |
| Tabla 65. Frecuencias esperadas | 77 |
| Tabla 66. Cálculo Chi Cuadrado Asertividad contra Liderazgo | 77 |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Constelación de ideas Variable Independiente | 37 |
| Gráfico 2. Constelación de ideas Variable Dependiente..... | 39 |
| Gráfico 3. Asertividad Indirecta..... | 44 |
| Gráfico 4. No Asertividad | 45 |
| Gráfico 5. Asertividad | 46 |
| Gráfico 6. Soporte | 37 |
| Gráfico 7. Conformidad | 38 |
| Gráfico 8. Reconocimiento | 39 |
| Gráfico 9. Independencia | 40 |
| Gráfico 10. Benevolencia..... | 41 |
| Gráfico 11. Liderazgo | 42 |
| Gráfico 12. Asertividad Indirecta contra Soporte | 50 |
| Gráfico 13. Asertividad Indirecta contra Conformidad | 51 |
| Gráfico 14. Asertividad Indirecta contra Reconocimiento | 53 |
| Gráfico 15. Asertividad Indirecta contra Independencia | 55 |
| Gráfico 16. Asertividad Indirecta contra Benevolencia..... | 56 |
| Gráfico 17. Asertividad Indirecta contra Liderazgo | 58 |
| Gráfico 18. No Asertividad contra Soporte..... | 60 |
| Gráfico 19. No Asertividad contra Conformidad..... | 61 |
| Gráfico 20. No Asertividad contra Reconocimiento..... | 63 |
| Gráfico 21. No Asertividad contra Independencia..... | 65 |
| Gráfico 22. No Asertividad contra Benevolencia | 66 |
| Gráfico 23. No Asertividad contra Liderazgo..... | 68 |
| Gráfico 24. Asertividad contra Soporte | 70 |
| Gráfico 25. Asertividad contra Conformidad..... | 71 |
| Gráfico 26. Asertividad contra Reconocimiento..... | 73 |
| Gráfico 27. Asertividad contra Independencia..... | 75 |
| Gráfico 28. Asertividad contra Independencia..... | 76 |
| Gráfico 29. Asertividad contra Liderazgo..... | 78 |

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA: “LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA ASERTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TECNORIZO Y CAUCHOSIERRA DEL PARQUE INDUSTRIAL AMBATO”

AUTOR: Zambrano Buenaño Romy Stephania

TUTOR: Ps. Verónica Elizabeth Olalla Pardo Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

En la investigación se hace un estudio de los valores interpersonales y su influencia en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del Parque Industrial Ambato. Los objetivos específicos de la investigación son, investigar los valores interpersonales de los trabajadores e identificar las dimensiones de asertividad en los trabajadores de las empresas. Para la recolección de información se utilizó La Escala Multidimensional de Asertividad EMA y SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales, que permitieron la obtención de los datos para dar cumplimiento a los objetivos planteados. Los resultados se adquirieron mediante el método estadístico chi cuadrado, donde el valor crítico es 9,49, mientras que el valor calculado es menor. Esto indica que no existe relación entre las variables planteadas, es decir, la hipótesis nula se acepta demostrando que los valores interpersonales no influyen uno del otro, por esto se realizaron talleres para desarrollar la asertividad de los trabajadores.

Descriptores: asertividad, influencia, valores interpersonales.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

THEME: "INTERPERSONAL VALUES AND THEIR INFLUENCE ON THE ASSERTIVITY OF WORKERS OF THE COMPANIES TECNORIZO AND CAUCHOSIERRA"

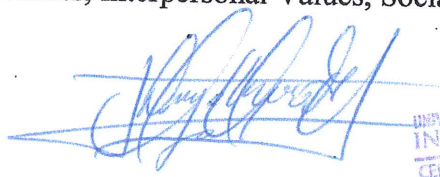

AUTHOR: Zambrano Buenaño Romy Stephania

TUTOR: Ps. Verónica Elizabeth Olalla Pardo Mg.

ABSTRACT

One of the aspects of greatest concern in the workplace is directly related to communication, which has psychological implications linked to assertiveness. The present work focuses on communication, considering the relationship that exists between it and interpersonal values. To achieve the proposed objectives, both Tecnorizo and Cauchosierra companies facilitated the application of the SIV GORDON values questionnaire to establish, assess and compare the importance that a person provides to values as support, that is, the need to be treated with understanding and consideration, thus being able to make decisions based on his criteria. To establish the assertiveness levels of the companies, the EMA Multidimensional Assertiveness Scale was applied. The results obtained allow identifying workers with different levels of indirect assertiveness, no assertiveness and assertiveness; allowing to identify how interpersonal relationships, security, confidence and subject's self-esteem are. Within the results in the present investigation, the presence of interpersonal values that influence the assertiveness of the individuals is evidenced, so that the suggested proposal focuses on the development of these by social skills that potentiate interpersonal relationships and these in turn allow better interaction in the organizations.

KEY WORDS: Assertiveness, Interpersonal Values, Social skills

INTRODUCCION

Los valores interpersonales guían la vida de las personas e influyen directamente en las dimensiones sociales, familiares y laborales, dichos valores se encuentran establecidos por las experiencias, emociones y pensamientos de los individuos siendo así determinantes de su comportamiento, la asertividad a lo largo del tiempo ha sido considerada como un aspecto del individuo que permite una adecuada expresión comunicativa de los sentimientos y derechos individuales, es posible afirmar que no todas las personas pueden actuar de manera asertiva en el transcurso de su vida diaria, el objetivo principal del presente trabajo es investigar la influencia de los valores interpersonales en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del Parque Industrial Ambato. El trabajo investigativo consta de varios capítulos que se especificaran a continuación: dentro del Capítulo I, se describe el problema planteado para la investigación, contextualización, antecedentes investigativos, fundamentaciones, justificación, objetivos y se detalla el marco conceptual de cada variable. En el Capítulo II, se describe la metodología empleada para la elaboración de la investigación, la población y muestra utilizada, las técnicas e instrumentos de evaluación. El Capítulo III, contiene el análisis de resultados; donde se realiza el estudio e interpretación de los datos obtenidos por medio de la aplicación de los instrumentos psicológicos, Cuestionario de valores interpersonales SIV Gordon y la Escala Multidimensional de Asertividad EMA, también se encuentra la comprobación de la hipótesis alterna mediante el cruce de variables utilizando el estadístico Chi cuadrado. El Capítulo IV muestra las conclusiones y recomendaciones de la investigación en base a los resultados obtenidos y respondiendo a cada uno de los objetivos previamente planteados. El Capítulo V posee la propuesta basada en la resolución de la problemática de la investigación; la misma que consta de tres talleres donde se describen las distintas fases, actividades y técnicas psicológicas con las que se pretende trabajar en las organizaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

La principal característica de los seres humanos es su naturaleza gregaria, son entes sociales que se encuentran en constante interacción con otros individuos, pero no todas las personas se relacionan de la misma forma, en muchos casos, el intercambio social puede considerarse inapropiado, esta situación puede deberse a múltiples factores que limitan o potencian esta capacidad relacional. Los valores interpersonales son determinantes en el accionar de las personas, estos son adquiridos en el transcurso de la vida y en la interacción con el medio, los valores interpersonales permiten distinguir la forma en cómo se comporta cada individuo, las normas y reglas las cuales se rigen, las creencias que poseen, e inclusive evidencian los rasgos de personalidad, por otra parte la asertividad permite expresar o comunicar diversos puntos de vista de una manera adecuada y respetuosa fomentando una comunicación apropiada entre individuos, dentro de las organizaciones Tecnorizo y Cauchosierra se evidencio que existen problemas al momento de comunicarse y expresarse entre subordinados y superiores, desencadenando malos entendidos entre los sujetos que forman parte de las empresas, además de presentar dificultades en las relaciones interpersonales, este es un problema para las organizaciones, porque el no poder expresarse de una manera adecuada limita la solución de problemas y el trabajo en equipo dentro de las empresas afectando indudablemente el clima laboral y a su vez la productividad.

Contextualización

Para la realización del presente trabajo de titulación es fundamental tener una apreciación más amplia acerca de investigaciones realizadas y datos estadísticos obtenidos de los valores interpersonales y la asertividad, que aporten con un conocimiento más profundo acerca del tema planteado, sustentando la elaboración del presente estudio, en la actualidad, a nivel de América latina, según Ogliastrì, McMillen y Altschul (2015) mencionan que:

En los países de Venezuela, México, Colombia, Argentina, Brasil, Perú y Chile el 90 % fueron autodescritos por debajo del promedio internacional en asertividad. Las diferencias internas entre los países latinoamericanos son del 12%, como lo indica el coeficiente de variación. en él se investigó las diferencias en el ambiente organizacional. (p.42)

Mediante los datos propuestos se puede observar que existen bajos niveles de asertividad en América Latina, tomando en cuenta que no difiere el resultado individualmente por cada país estudiado, la falta de asertividad limita una adecuada comunicación entre individuos y propicia la existencia de malentendidos al momento de expresarse.

Por otra parte, en Lima Perú en un estudio realizado en la Universidad Estatal a los estudiantes de ingeniería ambiental y administración de empresas sobre los valores interpersonales, dentro de los datos obtenidos más significativos se pudo evidenciar que el 48,4% de la población posee un nivel alto en reconocimiento y el 43,8% de los individuos muestra un nivel bajo en la dimensión de benevolencia (Sánchez y Matalinares,2014). Entonces, se observa que casi la mitad de la población tiene la necesidad de ser reconocido por otros, es decir, que otras personas sientan admiración por ellos, además de tener poca predisposición para ayudar a otros individuos que pueden encontrarse en situaciones desfavorables.

Una investigación efectuada en Barranquilla, Colombia a 153 alumnos universitarios de las carreras de Psicología, Medicina y Odontología dentro de los

resultados obtenidos mediante la Escala Multidimensional de asertividad arrojaron como resultado que la dimensión de no asertividad se situó en la categoría media reflejando el 64% de la muestra, por otro lado, la dimensión de asertividad indirecta se encontró en la categoría media, representando el 73% de la muestra, mientras que la dimensión de asertividad general se encontró dentro de la categoría media lo que significa el 66% de la muestra (León, Rodríguez, Ferrel y Cevallos, 2012). Esto indica que los individuos estudiados presentan niveles medios en las dimensiones de asertividad indirecta, no asertividad y asertividad, evidenciando que, sí presentan asertividad, pudiendo ser potenciada para que existan mejores interacciones y relaciones entre sujetos.

A nivel del país, Ecuador en la ciudad de Quito en una investigación realizada a 64 trabajadores del Instituto Técnico Superior Libertad. Centeno (2015) afirma. “Que dentro de la variable asertividad los colaboradores son indiferentes, es decir que no poseen conductas asertivas, pero tampoco presentan ansiedad al expresar sentimientos, opiniones, mensajes y conductas” (p.63). Por esta razón se puede evidenciar que los individuos no presentan dificultades al decir o expresar sus emociones, opiniones y manera de ser ante los otros, el problema radica evidentemente en la manera de manifestarlo, sin fijarse en los sentimientos y diversos puntos de vista de las demás personas.

En una investigación realizada en Manabí a profesores de educación básica, según Landázuri (2015) afirma que:

Los valores personales e interpersonales predominantes en maestros tienen que ver con la seguridad personal, donde existe una preocupación por sentirse seguros en el medio que se desenvuelven, seguido se encuentra también los valores de universalismo naturaleza, con una preocupación por el medio natural, igual puntuación una preocupación por su imagen personal ante los demás. (p.63)

Los individuos poseen una gran necesidad por sentirse seguros, donde exista una estabilidad en todos los aspectos de su vida, además de la preocupación por el

medio ambiente , evidenciando la importancia de la imagen que proyectan ante el resto de las personas, los resultados obtenidos en la investigación hacen referencia a niveles altos en la dimensión de soporte.

En la provincia de Tungurahua en una investigación realizada a personas con déficit auditivo Hidalgo (2016) menciona que:

En la variable dependiente de la investigación la Asertividad al culminar la evaluación con un total de participantes en la investigación se evidencia que el 46.67% presenta asertividad indirecta, el 33.33% mostro asertividad, mientras que el 20.00% revelo no asertividad, lo que significa que la persona es inhábil para decir abiertamente lo que piensa, se le dificulta mantener enfrentamientos directos con otras personas en diversas situaciones. (p.129)

Esto muestra que la población estudiada tiene un comportamiento pasivo frente a otros, sin expresarse de una forma frontal donde no se confronte de manera directa situaciones desfavorables que se presenten con distintas personas.

En las organizaciones donde se desarrollará el presente trabajo de titulación se encuentra Tecnorizo, esta es una organización dedicada a la fabricación de artículos textiles, la misma que tuvo sus orígenes en Sedicrom en el año de 1947, Esta solo se dedicaba a la elaboración de cintas textiles de seda sintética, con el transcurso de los años se incrementó la elaboración de diversos artículos textiles llegando a establecerse en el Parque Industrial Ambato y tomando el nombre de Tecnorizo utilizando maquinaria y tecnología de punta para la elaboración de sus productos, Cauchosierra también establecida dentro del Parque Industrial Ambato siendo una empresa reencauchadora , dedicada a la venta, mantenimiento, instalación y reparación de neumáticos. Dentro de las organizaciones mencionadas no existen estudios previos sobre valores interpersonales y asertividad dando paso a la realización de la presente investigación aportando datos reales para beneficiar a los integrantes de las empresas mencionadas.

Antecedentes Investigativos

Durante el transcurso del tiempo se han realizado diversos estudios enfocados en las variables propuestas para el presente trabajo de titulación, permitiendo obtener información sobre asertividad, puesto que no existen investigaciones previas de los valores interpersonales.

Suárez (2016) en el trabajo investigativo sobre: *la comunicación asertiva y el clima organizacional en la dirección de tránsito, transporte y movilidad del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato*, realizada en la Universidad Técnica De Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Ecuador, para la obtención del título de Tercer nivel, refiere que:

La comunicación organizacional se ha ido formando de una manera espontánea, sin tomar en cuenta el establecimiento de canales de comunicación efectivos; poco a poco los funcionarios han sufrido las consecuencias del conflicto comunicacional existente, desempeñando sus labores en un clima organizacional inestable y poco saludable, que sólo ha generado desmotivación y malas relaciones laborales entre compañeros; La relación que existe entre colaboradores y mandos superiores es limitada. Los colaboradores no sienten la confianza suficiente para discutir conflictos o inquietudes con sus jefes, esto quiere decir que el liderazgo que se maneja en la Dirección de Tránsito no es el adecuado para generar motivación y empoderamiento en los funcionarios. (p.69)

Torres (2016) en el trabajo investigativo sobre: *niveles de estrés y asertividad en los estudiantes de la Universidad estatal amazónica de la ciudad del puyo*, realizada en la Universidad Técnica De Ambato, Facultad de Ciencias de la salud, Ecuador, para la obtención del título de Tercer nivel, refiere que:

Los niveles de estrés tiene relación con la asertividad, pudiendo destacar que las variables presentan una estrecha relación, debido a que el nivel de estrés es moderado, repercutiendo por ende en la asertividad, evidenciándose

dificultad al momento de expresar sus pensamientos, sentimientos y emociones, afectando al desenvolvimiento del sujeto ante los demás, actuando de forma no asertiva, pudiendo evidenciarse la relación de las variables, mediante la fórmula del Chi cuadrado ya que se obtuvo un porcentaje <0.050 . (p.71)

Solís (2014) en el trabajo investigativo sobre: *Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula*, realizada en la Universidad Técnica De Ambato, Facultad de Ciencias de la salud, Ecuador, para la obtención del título de Tercer nivel, refiere que:

Las estrategias asertivas primordiales en la resolución de un conflicto son, el tono de voz con que se emita el diálogo, de igual manera la comunicación en doble vía, la escucha activa y una postura de apertura. La transformación de un conflicto requiere la búsqueda de alternativas y soluciones conjuntas para el respeto y reconocimiento de los sentimientos expresados; defensa de los propios derechos y respeto por los de los demás. (p.76)

De las investigaciones realizadas anteriormente se obtuvo datos, teóricos y estadísticos que permiten corroborar la correlación existente entre las variables a estudiarse en el transcurso de la investigación

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

La presente investigación tiene un aporte teórico para las organizaciones Tecnorizo y Cauchosierra con los datos obtenidos se puede tener una apreciación real de la problemática que se presenta, además de contribuir con información para que exista una mejor interacción entre los subordinados y superiores, tiene una contribución económica porque gracias a este estudio se pretende mejorar la asertividad de los trabajadores y gerentes dando paso a que exista una mejor interacción y comunicación potenciando un mejor clima laboral, el cumplimiento de objetivos y la productividad de las empresas, existe una contribución social, este estudio pretende que existan mejores relaciones entre individuos no solo en el

ámbito laboral sino en todas las áreas en las cuales se desenvuelven los sujetos, ya que no existe un aporte tecnológico significativo por la elaboración de este estudio.

Fundamentaciones

Fundamentación Epistemológica

La epistemología de la investigación esta basada en el conductismo, que se fundamenta en la observación de las conductas y el estudio de las mismas, esta teoría propone que, para que exista una conducta observable como respuesta debe existir un estímulo que la provoque, en tal virtud se encuentra relacionado con la temática abordada porque los valores interpersonales y la asertividad son respuestas de los estímulos que recibe el individuo del medio, por otro lado el cognitivismo es la encargada del estudio de la cognición de los seres humanos es decir, de todos los procesos mentales que experimenta un individuo, como percibe el mundo y como procesa la información adquirida del medio, Para Valle (2013) “El conductismo ha concedido una importancia radical al aprendizaje y a la modificación de la conducta sin excluirse del cognitivismo” (p.1). Dando como resultado la corriente cognitiva conductual la cual direcciona la realización del presente trabajo, centrándose en los pensamientos que determinan el comportamiento de las personas, la investigación posee características donde los estímulos generan pensamientos, emociones y sentimientos dando como resultado una conducta , en este caso la asertividad de los sujetos , Según García (2013) menciona que “el pensamiento crítico es una forma de razonar y cuestionarse las cosas que nos ayuda a tomar mejores decisiones” (p.90). En consecuencia, el desarrollo de un pensamiento reflexivo permita tener diversas perspectivas y posibilidad de análisis de las circunstancias que puedan presentarse en cualquier ámbito donde se desenvuelven los individuos, a demás de potenciar el desarrollo de valores interpersonales y la asertividad , el conductismo y cognitivismo aportan a la presente investigación ya que permiten tener una perspectiva objetiva y empírica para el análisis de las variables tomando en cuenta no solo los resultados estadísticos sino el proceso de observación de los comportamientos dentro de las empresas.

Fundamentación Psicológica

El presente trabajo de titulación se encuentra basado en el enfoque cognitivo conductual, el cual está orientado al estudio de la conducta y los pensamientos de los individuos permitiendo una modificación de los mismos, esta teoría sostiene que la conducta es obtenida mediante aprendizaje dentro de los distintos ámbitos de desarrollo de los sujetos, el origen de esta teoría inicia con la corriente conductual que se enfocaba en la medición del comportamiento observable de los sujetos permitiendo desarrollar intervenciones mucho más rápidas que la psicológica con modelos tradicionales, uno de los principales autores de la corriente conductual fue Watson, quien menciona que la psicología para ser considerada una ciencia debía ser experimental y objetiva, luego la corriente conductual incorpora autores cognitivos entre ellos Bandura, quien para explicar el funcionamiento humano, menciona que existe interacción de tres factores entre estos se encuentran la influencia ambiental, la conducta y los factores personales incluyendo los cognitivos (Guerra y Plaza, 2012). Dando así un enfoque científico a la psicología dejando a un lado la subjetividad, tomando en cuenta que los aspectos cognitivos están relacionados con el accionar de las personas buscando así una explicación y una forma de solución a las distintas conductas negativas que pueden presentarse, para el estudio de las variables, valores interpersonales y asertividad es posible utilizar el modelo cognitivo conductual porque permite adquirir nuevas cogniciones y a su vez adoptar nuevos comportamientos, para Kelly (citado por Rodríguez y Vetere, 2013) “los individuos se diferencian no solo por el contenido de los constructos, sino también por el grado en que estos se encuentran permeables a su desconfirmación y puedan asimilar nueva información” (p.29). Es posible trabajar bajo este modelo porque pretende integrar nueva información, para que existan nuevos aprendizajes, fomentando cambios significativos en las personas y en sus distintos procesos cognitivos potenciando la adquisición de valores interpersonales y la asertividad.

JUSTIFICACIÓN

Se considera de vital importancia para las empresas Tecnorizo y Cauchosierra la realización de la presente investigación puesto que permitirá conocer probablemente la relación existente entre los valores interpersonales de sus trabajadores y la asertividad que poseen, tomando en cuenta que esta propicia que los sujetos puedan expresarse de una forma adecuada dando su punto de vista y respetando la opinión del resto, la presente investigación se considera de mucho interés para las organizaciones ya que su elaboración facilitara la obtención de manera más específica y concreta datos que brinden una visión real de dichos aspectos psicológicos dentro de las organizaciones, y así poder trabajar en una de las variables que limiten el desarrollo y un adecuado clima laboral dentro de las industrias. Este trabajo posee originalidad ya que no existen investigaciones previamente realizadas sobre el tema planteado dentro de las organizaciones, lo que da apertura a ampliar el conocimiento de jefes y subordinados para una mejor interacción entre ellos, este estudio es factible ya que se cuenta con el apoyo de los directivos de cada una de las empresas, los cuales han permitido realizar la recolección de la información real y necesaria para el desarrollo del presente trabajo de titulación, la investigación beneficiara a todo el personal de las organizaciones Tecnorizo y Cauchosierra ya que al investigar los valores interpersonales y la asertividad se tendrá una perspectiva más amplia de los valores predominantes en los trabajadores y las dimensiones de asertividad, que evidencien como se expresan no solo a nivel laboral sino en todas las áreas en las cuales se desenvuelven.

OBJETIVOS

Objetivo General

Investigar la influencia de los valores interpersonales en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del parque industrial Ambato.

Objetivos Específicos

1. Identificar los valores interpersonales de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del parque industrial Ambato.
2. Determinar las dimensiones de asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del parque industrial Ambato.
3. Diseñar una propuesta de investigación al problema identificado.

MARCO CONCEPTUAL

VALORES INTERPERSONALES

Los valores son convicciones propias de los individuos las cuales determinan su forma de desenvolverse y la manera de comportarse en diferentes situaciones dentro del medio en el cual se desarrollan, los valores dependen mucho de las creencias de los sujetos y como cada persona los va instaurando como propios mediante la interacción social y los sentimientos, pensamientos y emociones internas. Los valores adquieren diversos significados, son utilizados de acuerdo con la formación recibida y al contexto de desarrollo de las personas y son utilizados conforme a la necesidad de cada uno, moldeando diversas escalas que se conforman según su nivel jerárquico en algunos casos de manera discordante y se transforman concernientes a los estándares de comportamiento de la sociedad (Alcalá citado por Fresno, 2017).

Los valores no son predeterminados o propios del individuo, ya que estos se van adquiriendo en cada cultura y contexto social en el cual se desenvuelven, también los valores dependen mucho de las convicciones, objetivos y estilo de vida que desee tener una persona, estos valores también se encuentran organizados mediante la importancia que cada sujeto le da en el transcurso de su vida y en las distintas etapas de desarrollo. Para los grupos y sus miembros se convierten en creencias que rigen el comportamiento de sus vidas, conformado por diversos aspectos éticos, considerando que mientras más pronto se aprendan los valores se practicarán en todos los ámbitos educativos y sociales (Montuschi citado por Fresno, 2017).

De tal forma que los valores no solo son creencias propias de los sujetos sino también de las personas que le rodean, los valores son instaurados en edades tempranas y se van fortaleciendo por procesos de aprendizaje e interacción con el medio, desde otro punto de vista Schwartz (citado por Góngora y Casullo, 2012) manifiesta que “los valores son metas deseables, transituacionales, variables en su grado de importancia y que orientan la vida y las conductas de un individuo o de

una institución” (p.160). Los valores dependen de las metas que desean alcanzar las personas y como pretenden lograrlo, bajo aspectos trascendentales propios o del grupo del cual forman parte.

En consecuencia se define a los valores como principios éticos adquiridos en el transcurso de la vida, que evidencian la tendencia de comportamiento de las personas de acuerdo a creencias propias y del colectivo, los valores son aspectos inherentes de las personas cabe recalcar que estos pueden ser positivos o negativos y evidencian aspectos sociales, culturales, religiosos y económicos ,es necesario mencionar que los valores se instauran mediante hábitos, los cuales son la repetición consiente, constante y por voluntad de distintas acciones, los valores poseen atributos y características específicas, entre ellas se encuentran la durabilidad ya que los valores se presentan a lo largo de la vida pero existen unos más constantes que otros, la integralidad que no es divisible , la flexibilidad ya que los valores varían dependiendo a las necesidades que presente el individuo en el transcurso de su vida, la satisfacción que generan los valores practicados por las personas , la polaridad que todo valor tiene un contravalor, la jerarquía o importancia que el sujeto le da a cada valor, la trascendencia que da sentido a la vida y a las acciones de cada persona, el dinamismo dependiendo mucho de la época en que se desarrolla el sujeto, la aplicabilidad ya que los valores se pueden utilizar en distintas circunstancias que se presenten evidenciando los principios de cada persona y la complejidad ya que para actuar en base a los valores se toman diversas decisiones que no siempre pueden resultar fáciles.

Kornblit (citado por Restrepo, 2013) percibe a los valores como “Una creencia duradera acerca de un modo específico de conducta o estado final de ser o existir, es personal o socialmente preferible a un modelo opuesto” (p.127). Los valores son fundamentales para el estudio de la conducta humana, ya que de estos dependerá los lineamientos o modelos a seguir para que los individuos se desenvuelvan en el ámbito social, es necesario mencionar que los valores poseen clasificaciones Gerville (citado por Fresno, 2017) realiza una clasificación donde:

Divide los valores humanos en Intelectuales y aquellos relacionados con la ética y la moral, también subdivide a su vez los valores intelectuales en: valores humanísticos, científicos y técnicos. Los valores Ético-Morales los considera como de carácter individual y social. Dentro de la clasificación de los individuales se encuentran: los relacionados con formación del carácter, el cultivo de la libertad y el cultivo de la responsabilidad. Entre los clasificados como sociales incluye el sentido de la justicia y el sentido del bien común. (p.19)

Existen los valores intelectuales los cuales engloban a los valores humanísticos o humanos los cuales reflejan aspectos universales, es decir los valores que se encuentran en cualquier cultura, lugar y sociedad en la que se desenvuelven las personas, existen cinco valores, se los encuentra en cada persona, sin importar la religión, la cultura la educación de cada una, los valores son; la honestidad, la humildad, el amor, la paz, y la no violencia, estos valores son perdurables en el tiempo y permiten que la vida sea disfrute en su más grande expresión con una gran capacidad Pérez (citado por Carpio y Varas, 2012).

Por ello los valores humanistas se perciben como un conjunto de ideas sobre el respeto y la dignidad de los seres humanos que fomentan el desarrollo y bienestar de todos los individuos brindando condiciones favorables y mejorando el estilo de vida, los valores científicos por otro lado son aquellos principios que poseen los sujetos para no atentar en contra de la integridad de ninguna persona por razones científicas además de guiar los procesos cognoscitivos y la forma de desenvolverse en el trabajo profesional, los valores científicos más significativos son la Neutralidad , Autonomía y Objetividad, los valores técnicos son todas las habilidades y destrezas que poseen un sujeto dentro de su área laboral, son competencias profesionales que garantizan un adecuado desempeño profesional, dichas competencias se clasifican en personales y sociales, las competencias personales son la capacidad para tomar decisiones , poseer pensamiento estratégico, tener experticia en el área en la cual se desenvuelve, poder realizar negociaciones y ser entusiasta por el trabajo que desempeña; las competencias sociales por otra parte

son la capacidad de comunicación con otros y la capacidad para tomar decisiones correctas que no solo brinden un beneficio propio sino también a todo un grupo, los principales valores para ser un buen profesional son la Humildad, Perseverancia y Optimismo.

Los valores ético-morales son otras de las subdivisiones de los valores para poder comprenderlos hay que tener en claro los conceptos de moral y ética respectivamente, se entiende por moral al cumulo de creencias, reglas, elementos y valores que rigen la manera de comportarse de cada uno, lo que permite conducirse de determinado modo, permitiendo así determinar el actuar de las personas en diversas circunstancias basándose en la moral. Se debe considerar que la moral permite sustentar las creencias y reglas de los individuos (Macho, 2013).

Es decir, la moral engloba a todos los aspectos que dirigen la manera en cómo nos comportamos y la ética es el proceso reflexivo de todos los elementos que comprenden a la moral, de modo que los valores ético-morales comprenden el Respeto, la Amistad, Honestidad, Lealtad, Responsabilidad, Tolerancia, Solidaridad entre otros, para García y Dolan (citado por Rojas, 2013) afirman que:

Los valores ético-morales son modos de conductas adecuados o necesarios para llegar a conseguir los valores existenciales; es decir, a través de una gestión educativa coherente, armonizada y fundamentada en valores éticos, debe promoverse la transformación y desarrollo de las inquietudes humanas en respuestas positivas que hagan posible la permanencia y trascendencia del hombre con eficiencia en las organizaciones. (p.2)

De manera que la adquisición de dichos valores permita un adecuado desarrollo social en el cual se suplan las necesidades básicas que todos los individuos poseen, que exista una formación integral, además de un ambiente saludable en el que puedan expresarse libremente los sujetos, la participación constante en la toma de decisiones que direccionan la vida y la estabilidad emocional, el progreso físico e intelectual. Los valores ético- morales pueden ser individuales y sociales, los individuales se basan principalmente en la formación

del carácter tomando en cuenta que es uno de los principales componentes de la personalidad, para Child (citado por Bermúdez, Pérez y Sanjuán ,2017) menciona que “Son factores internos, más o menos estables, que hacen que la conducta de una persona sea consistente en diferentes ocasiones y distinta de la conducta que otras personas mostrarían en situaciones comparables” (p.83). Es importante entender que cada individuo es protagonista de su propia vida y de las diversas situaciones que puedan suscitarse en ella, se debe cultivar valores que fortalezcan el carácter desde el seno familiar y posteriormente en el proceso académico , el cultivo de la libertad es otro de los aspectos importantes de los valores ético- morales individuales ya que con la satisfacción de las necesidades y una integración social adecuada se puede alcanzar deberes y derechos humanos equitativos , se puede obtener la libertad de pensamiento y opinión , libertad para tener un trabajo o recursos económicos y libertad política.

Dentro de los valores ético-morales individuales es de gran trascendencia el cultivo de la responsabilidad la cual permite desarrollar la obediencia o el cumplimiento de normas que rigen el aspecto social y el orden, cumpliendo así con los deberes y derechos que todo ser humano debe practicar y poder ser un ejemplo para el resto de individuos , trabajar en sociedad para cumplir con las responsabilidades que se posee, promover la participación democrática donde exista un aporte de cada sujeto en las distintas áreas en las cual se desarrolla, ya sean en los aspectos laboral , familiar , estudiantil y colectiva , asimismo se busca que exista respeto no solo a los individuos sino también al medio y la naturaleza , conocer y respetar todas reglas y normas legales que rigen el sistema y el desarrollar el compromiso y ética profesional en cualquier área de conocimiento que se desenvuelva la persona.

Los valores ético-morales sociales son aquellos que pueden desarrollarse dentro de la interacción social y cultural, buscando el sentido de justicia y del bien común el cual no solo se fija en los intereses individuales sino de todo un grupo social, los humanos tienen la capacidad para aprender valores en cada etapa de su desarrollo, principalmente cuando se encuentran situaciones en donde se involucran

dificultades con respecto a los valores y el desenlace requiere de diálogos en donde prevalecen las argumentaciones y razones. Es así como la evolución continua de forma progresiva para mejorar la manera de pensar, actuar y así la moral Kohlberg (citado por Ovalle, 2016). Indudablemente permite tener un criterio mucho más sensato que no solo busque el bienestar personal en la práctica de valores sino también de la sociedad que lo rodea mediante la experiencia y la exposición a diversas situaciones que requieran toma de decisiones. Dentro de los valores ético-morales sociales se encuentran los valores ligados a la visión del mundo estos dependen de la tendencia de todos los grupos sociales y culturales, cabe recalcar que en la actualidad gracias a los intereses individuales o de grupos específicos existe una carencia de valores, es importante el desarrollo de una educación integral y rica en valores que promuevan la equidad y la justicia.

Para finalizar con la clasificación de los valores ético-morales es necesario mencionar a los valores vinculados con las relaciones interpersonales, los cuales son el centro de la presente investigación, estos valores se desarrollan mediante los principios éticos que poseen los individuos para relacionarse de una manera adecuada con las personas que los rodean y su entorno, estos valores permiten desenvolverse plenamente en la sociedad y permite tener relaciones interpersonales exitosas , generando satisfacciones individuales y sociales.

Los valores interpersonales pueden ser definidos en base a la valoración que las personas presentan en los diferentes momentos de interacción con los demás, la orientación de los procesos cognitivos, así como los estilos de personalidad están ligados y dirigen los valores individuales. Restrepo (citado por Tueros,2012) menciona que:

Los valores interpersonales, junto con las motivaciones, son formas que determinan el pensamiento y el comportamiento de las personas, asimismo, éstos definen estilos de personalidad y de la idiosincrasia de los individuos y de los grupos, los valores se construyen en la interacción social. Los valores interpersonales son determinantes en la vida de cada individuo ya que de estos dependerá su personalidad y esta a su vez predispone al

individuo a un comportamiento específico y define la forma en cómo se desenvuelve en su medio ambiente. (p.20)

Se entiende entonces que la personalidad del individuo se sustenta muy fuertemente en los valores interpersonales determinando el comportamiento individual en los diferentes contextos en los que se desarrolla el ser humano, los valores interpersonales se encuentran directamente relacionados con las distintas personalidades que las personas poseen, en base a sus emociones y las experiencias vividas que se desarrollan sobre el entorno social de cada individuo, son el resultado de aprendizajes obtenidos a través de su vida en la relación con los demás y todos los aspectos instalados, aprendidos o asimilados tanto en el núcleo familiar como social, estudiantil o laboral. Los valores interpersonales son convicciones que posibilitan la orientación del comportamiento basado en la idea de realizarse como personas. Son principios elementales que contribuyen a reconocer y seleccionar algunos elementos en vez de otros, o algún proceder en lugar de otro, permitiendo lograr la felicidad y satisfacción de cada persona, proporcionando una guía para la plantear objetivos y metas tanto a nivel personal como grupal manifestando diversas emociones, esfuerzos e ideales significativos (Cabanillas y Pérez, 2012).

Se afirma entonces que los valores son, a ciencia cierta, todas las creencias de las personas y también de los grupos homogéneos sobre lo que cada uno considera importante para el desarrollo de su vida, lo que incluye factores relacionados con la ética y otros aspectos que proporcionan la base fundamental en la que se asientan las decisiones y juicios de valor de los individuos. Los valores interpersonales definen lo que los individuos realizan y la manera en como lo realizan considerando que se encuentran regidas por el sistema de valores que se hayan desarrollado en el transcurso de su vida, sin embargo algunas veces se realizan de manera consciente pero en otras no y en algunos casos dependerá del tipo de relaciones que mantenga con las personas de su entorno Gordon (citado por Sánchez y Matalinares, 2014).

Los valores interpersonales son las convicciones o principios que adquiere un sujeto para relacionarse con el medio, tomando en cuenta las aspiraciones, metas y objetivos personales, mediante el estudio de los valores interpersonales se identifica seis tipos estos son Soporte, un nivel alto en este valor interpersonal demuestra la necesidad de apoyo, consideración, comprensión y afecto, así como requerimientos de protección, es decir, la persona siente que el entorno, ya sea laboral o en el medio estudiantil no les garantiza el suficiente nivel, los niveles bajos en cambio son manifiestos de casi ninguna necesidad de comprensión, afecto y ayuda por parte de los demás, lo que demuestra que la percepción y el sentir del individuo implican sensaciones seguridad y madurez afectiva. Otro valor interpersonal es la Conformidad, en este caso, un nivel alto indica claramente una mayor aceptación a la organización social o laboral en la que vive. Este alto nivel también demuestra que se ha desarrollado bastante bien hacia lo que es aceptado como socialmente correcto; en cambio niveles bajos en esta escala manifiestan poca o casi ninguna aceptación para aceptar reglas o normas de conducta que la persona entienda como estrictas. generalmente esta escala aumenta a medida que la situación es estable y segura, desciende cuando la percepción de la situación obliga a una lucha por alcanzar estabilidad y seguridad. El valor reconocimiento en niveles altos implica, necesariamente, alto requerimiento de admiración, las personas con un alto nivel en esta escala necesitan además sentirse importantes y escuchar o asegurarse que los otros sujetos lo digan y lo reconozcan. Cuando el nivel es bajo entonces las necesidades de elogio o reconocimiento no son significativas, lo que es representativo para la persona. Cuando los miembros de un grupo están sujetos a situaciones que requieren eficiencia el puntaje aumenta, en tanto la puntuación es baja si las personas sienten la censura general de que no hay que ser orgullosos ni vanidosos (Gordon citado por Pérez, Gazquez, Molero, Solero y Barragan, 2015).

La independencia mientras más alto el nivel mayor es la tendencia al egoísmo y mayor es el individualismo, la gente quiere más libertad sin restricciones tomando en cuenta solamente su propio criterio, en cambio, si el nivel es muy bajo, las personas se preocupan también por el respeto a la autonomía de otros, la cooperación y una alta inclinación a socializar. Cuanto más bajo el nivel, menor la

tendencia a obrar pensando sólo en las propias necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización. La benevolencia en niveles altos es una clara manifestación de interés y amor hacia los demás acompañados de un inmenso deseo de ayudar a los más necesitados pero enmarcados en una extensión afectiva que en realidades. Cuando el nivel es bajo se está demostrando o expresando rechazo o indiferencia hacia los demás y sus intereses el puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego, descende en situaciones que obligan a un esfuerzo por situarse socialmente.

Liderazgo este valor indica la afinidad y la tendencia hacia el mando y el liderazgo, así como está relacionado directamente con ello, a medida que aumenta el nivel, mayor es el deseo y el gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad.

Es importante indicar que los valores interpersonales son de gran importancia para evidenciar las tendencias comportamentales que tienen los individuos especialmente en el ámbito laboral, se considera que son los cimientos de las diversas culturas existentes, facilitando la realización y adaptación de cada persona que conforma dicha cultura, sin embargo se debe tomar en cuenta que lo que digan y hagan los miembros de las culturas sea congruente, eso definirá la paz y la conformidad de dicha cultura u organización (Jiménez, 2012).

Los valores interpersonales son de gran importancia para que exista armonía en las relaciones laborales dentro de las empresas logrando el crecimiento personal y grupal de quienes la conforman, es relevante tener una cultura organizacional basada en valores que se desarrollen en las distintas situaciones cotidianas que se presentan.

ASERTIVIDAD

La asertividad es una destreza que permite la interacción de los individuos de una forma adecuada permitiendo que puedan dar a conocer su punto de vista de manera directa, educada y consciente, respetando a los demás y así mismo, la asertividad se refiere a un comportamiento equitativo. Según Verano (2011) "Permite a las personas comunicarse y expresar adecuadamente lo que piensan o lo que sienten, sin manifestar ansiedad, para ello se recomienda el entrenamiento en técnicas de asertividad" (p.23). Es importante comprender que la asertividad conlleva la habilidad de autoafirmar los derechos propios y las opiniones existentes, sin permitir que exista manipulación por parte del individuo o de los demás.

Castanyer y Ortega (2013) menciona que. " La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, respetando en todo momento los derechos de los demás" (p.7). La asertividad mantiene un vínculo entre la habilidad que poseen los individuos para comunicarse de manera eficaz y apropiada con los individuos cuando un mensaje no es sencillo de comunicar, Alberty y Emmons (citado por Quiroga, 2017) "La asertividad es la conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros" (p.10). Las personas tienen tendencias hacia alguna de estas conductas las mismas que se presentan de mayor o menor manera acentuadas en los individuos, sin embargo, se debe aclarar que no existen personas absolutamente identificadas con una sola conducta, una persona puede presentarse como agresivo, sumiso o asertivo en diferentes circunstancias reaccionando de manera diferente dependiendo de las dificultades, la problemática y la importancia que le dé a la situación que esté afrontando.

Según Castanyer (2015) afirma. "La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás" (p. 12). Es decir busca la existencia de mejores relaciones en el ámbito familiar, social y laboral, para esto es necesario realizar una práctica constante de

dichas conductas. La asertividad mantiene una relación con las llamadas habilidades sociales, de ahí que a las personas que poseen estas habilidades se las conoce como asertivas, por el contrario, a las personas que manifiestan problemas de relacionarse se las califica como faltas de asertividad, siendo consideradas como tímidas y predispuestas a no ser respetadas y normalmente objeto de ser humilladas. Por otro lado, también las personas agresivas que no consideran las necesidades de las otras personas carecen de asertividad, aunque en ambos casos la superación siga estrategias diferentes.

La asertividad según De La Plaza (2015) afirma que “Es un Estilo de Comunicación que podemos adquirir los seres Humanos, y que cuando lo adoptamos nos entrega una grata sensación de Bienestar Personal” (p.3). Al existir una comunicación asertiva se optimizara las relaciones con las demás personas manteniendo un ambiente de respeto mutuo y generando confianza en cada uno, para esto es necesario determinar las características principales de la personalidad de cada uno de los perfiles mencionados, es decir, sumisas, agresivas y asertivas. Sin embargo, es importante ratificar el hecho de que ninguna persona es permanentemente y/o totalmente sumisa, agresiva o asertiva.

Según De La Fuente (2015) La asertividad “Es la expresión directa de los propios sentimientos, pensamientos, necesidades, deseos y derechos legítimos de forma adecuada y en el momento oportuno, sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de otras personas” (p.4). La asertividad es la capacidad que desarrollan los seres humanos para que se puedan expresar de manera sincera, clara y directa respetando el punto de vista de los demás y también haciendo respetar su punto de vista, el termino se encuentra relacionado con las diversas estrategias de comunicación que pueden desencadenar en conductas teniendo en cuenta que la conducta es la suma de los comportamientos, las emociones y los pensamientos que posee una persona y que le guían en las diferentes situaciones que enfrenta en su cotidianidad, es decir, exactamente al comportamiento individual externo incluyendo además a lo que se denomina patrones de pensamiento, así como también a los sentimientos y emociones individuales. La asertividad es fundamental

en los procesos de comunicación porque permite llevar de mejor forma el diálogo y asimilar adecuadamente la crítica; con lo cual, la persona asertiva será emocionalmente equilibrada y podrá transmitir todo aquello que piensa de una manera respetuosa pero firme, evitando caer en los extremos al expresar sus sentimientos; siempre tendrá en cuenta que una mala comunicación puede desencadenar en conductas destructivas o agresivas.

El asertividad puede depender de los valores de cada individuo, según Kornblit (citado por, Gázquez, Pérez, Carrión, Luque y Molero, 2015) refieren que “Sobre el papel de los valores interpersonales en la conducta, se observa, que la carencia de éstos y de conductas prosociales, así como una baja inteligencia emocional, se relaciona con la violencia en el sujeto”. (p.323); esto deja en evidencia que un individuo carente de valores interpersonales no es capaz de desarrollar su asertividad, y su accionar con las personas que lo rodean tendrán la tendencia a potenciar los niveles de violencia y las malas relaciones con su medio.

Se puede evidenciar entonces que la personalidad influye en los niveles de asertividad de un sujeto además de la educación que ha tenido el individuo durante el transcurso del tiempo, la asertividad permite a las personas comenzar, mantener y finalizar conversaciones con otros, poder expresar algo negativo si es pertinente hacerlo, permite la capacidad para aceptar críticas de una manera positiva, poder soportar interrupciones de otros durante un dialogo, poder dar y recibir afecto de otros y para otros, exigir un trato justo por los demás, faculta la capacidad de pedir favores a otros de una manera respetuosa, adecuada y poder respetar los derechos propios y de los demás.

Según Asensi (2013) asegura que

La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. (p.27)

Se puede decir que la comunicación asertiva es la forma óptima en la cual se puede manifestar pensamientos, emociones y sentimientos a los demás respetando las ideas o los diversos puntos de vista que logra poseer cada persona, esto potencia a que exista mejores relaciones interpersonales exentas de aspectos agresivos y sumisos, la asertividad permite que haya un adecuado canal de comunicación evitando malos entendidos entre individuos.

En cuanto a la comunicación asertiva, según Astudillo (2012) manifiesta que “Este tipo de comunicación es realmente importante, en los ámbitos: personal, profesional y empresarial; todo el equipo debe trabajar en función de esto y manejarse de manera correcta y coordinada” (p.36). La comunicación asertiva juega un papel fundamental en las relaciones interpersonales, de modo que estas se tornen claras y honestas. Muchas veces, los ejecutivos de las organizaciones consideran prioritario aumentar la producción y las ganancias de la empresa; desestimando el hecho de que para alcanzar sus prioridades es imprescindible una comunicación adecuada y asertiva.

La comunicación Asertiva se sustenta también en un Componente Verbal que permite expresar el deseo con claridad, es decir lograr la exposición de la situación de manera concreta y específica, no se debe suponer que las otras personas entienden exactamente lo que se desea expresar. A pesar de que el componente verbal permite transmitir la información exactamente como deseamos es necesario, con el fin de obtener la seguridad deseada en la comunicación, hacerlo con persistencia, lo que, en muchas ocasiones, requiere repetir las veces necesarias. El componente verbal es importante también para demostrar comprensión al otro por medio de frases de entendimiento con la situación de la otra personas, aunque no se esté de acuerdo, esto está directamente relacionado con el respeto de los derechos de los demás, es decir desarrollar empatía, evitando discusiones y contraataques con el fin de llegar a un acuerdo mediante la expresión de resultados positivos que se esperan conseguir.

La asertividad incluye un componente no verbal, este componente se inicia con el contacto visual. Establecer contacto visual a través de una mirada directa con el interlocutor genera beneficios directos en la comunicación asertiva además de que se logra determinar las reacciones que se provocan en la otra persona durante el proceso de comunicación. El tono, la entonación y el volumen de la voz son factores muy importantes en la comunicación pues de acuerdo a estos se logra efectos diferentes, deben ser manejados de manera adecuada a la situación y al mensaje, pero en general sin ansiedad y de manera firme. Acompañar la voz con la expresión del rostro requiere la existencia de concordancia entre la expresión facial y el mensaje que se quiere transmitir, esto permite que el mensaje tenga la eficacia deseada. Se debe evitar toda expresión verbal y corporal de hostilidad enfocándose en ser firme y convincente.

Para la instauración de la comunicación asertiva se requiere de mucha práctica para lo cual se recomienda iniciar con situaciones sencillas y poco comprometidas, a medida que se avanza en la práctica para ser más asertivo y enfrentar situaciones más complejas y comprometidas, ésta se convertirá en un hábito. La comunicación asertiva incluye elementos que influyen directamente transmitiendo confiabilidad y credibilidad en el ambiente en el cual se desarrollan. Al respecto es posible referirse a lo que se conoce como conducta socialmente habilidosa y que es el resultado de varias conductas de un mismo individuo dentro de un contexto en el cual expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, pero en absoluto respeto a los demás. Según Mayer, Caruso y Salovey (citado por Flores, 2016) afirman que” El desarrollo de habilidades sociales posee dos objetivos, los objetivos afectivos, que se refieren a la consecución de relaciones armoniosas con el entorno familiar, social y laboral lo que permitirá establecer altos niveles de amistad, relaciones amorosas gratificantes y duraderas” (p. 14). Por otro lado, también están los objetivos dirigidos a la realización de actividades exitosas dentro de la sociedad en la cual se desarrolla, en el campo laboral, entrevistas de trabajo y cualquier tipo de comunicación en empresas públicas y privadas. Por último, es importante agregar que la carencia de habilidades sociales limita la capacidad de interactuar, genera dificultades en las personas cuando requieren pedir un favor, no

pueden comunicar lo que sienten, suelen interrumpir de manera inesperada a las otras personas y no pueden resolver conflictos con los amigos o en el trabajo.

Otra clasificación de la asertividad es la no asertividad que según Castanyer (2013) implica “La transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o al expresarlos de una manera auto derrotista, con disculpas, falta de confianza, de tal modo que los demás puedan hacerle caso” (p.54). Esta conducta pasiva involucra una agresión hacia uno mismo, es decir una falta de respeto hacia la satisfacción de las propias necesidades, la no asertividad es el comportamiento comunicacional de las personas cuya característica principal se identifica en la débil expresión de sus sentimientos y de sus opiniones especialmente cuando éstas no corresponden con la situación en la que se encuentran inmersos, es decir cuando enfrentan momentos en los que aparecen opiniones distintas o se puede violar los derechos de los demás. La comunicación no asertiva puede ser pasiva o agresiva. La no asertividad implica que la persona entrega el poder a los demás, trasladando a otra persona la capacidad para crear estados mentales y emocionales, inclusive hacer perder el control tanto por medio de las palabras o acciones de los demás como por la acción misma de la no asertividad del individuo. La no asertividad coloca a las personas en situaciones en las cuales se pierde el control propio y se transforma en objeto o víctima. Posteriormente, la no asertividad, inicialmente se manifiesta en la falta de control de los sentimientos y de las emociones del individuo pudiendo llegar inclusive a la pérdida del control de la vida lo que implica ansiedad, estrés, pérdida de la autoestima. Finalmente, el individuo se habitúa a reacciones emocionales no asertivas.

La experiencia indica que es el medio familiar en el cual aprendemos a no ser asertivos posteriormente esto se va reafirmando tanto en el ambiente escolar como en el ámbito social y en el trabajo. Nadie, en general, enseña a desarrollar la habilidad asertiva, sin embargo, De la Horra (2015) expresa que “La sociedad espera que nos comuniquemos de manera asertiva, que sepamos evitar las disputas, que nos afirmemos en nuestros derechos. De modo que vivimos atenzados por esta terrible contradicción: querer, pero no poder; intentar ser asertivos, pero no saber

cómo” (p.30). Cuando se logra distinguir síntomas de temor, ansiedad, pasividad o relaciones conflictivas se puede pensar la existencia de no asertividad, además la incapacidad de decir no, el ser demasiado complacientes, rebeldía, pedir y dar explicaciones, quejas y justificaciones frecuentes e inclusive volverse intolerantes o actitudes paranoicas son muestras evidentes de que la no asertividad.

La asertividad indirecta según Flores y Díaz (citado por Narvez, 2017) afirma que:

Es la inhabilidad del sujeto para tener enfrentamientos directos, cara a cara con otras personas en situaciones cotidianas o de trabajo, ya sea con familiares, amigos, jefes o compañeros de trabajo llevándolo por tanto a expresar sus opiniones, deseos, sentimientos, peticiones, limitaciones personales, realizar peticiones, decir no, dar y recibir alabanzas y manejar la crítica a través de cartas, teléfonos u otros medios. (p.23)

Existe sin embargo la posibilidad de encontrar lo que se conoce como asertividad indirecta a la incapacidad o inhabilidad de las personas para enfrentarse de forma directa, es decir frente a frente o cara a cara, con los demás, ya sean familiares, parejas, amigos, jefes o subalternos, situación que les lleva a la imperiosa necesidad de expresarse por medio de mensajes escritos como cartas o mediante la utilización de medios digitales o tecnológicos como teléfono e-mail siendo esta la única manera en la que expresan los sentimientos opiniones, halagos, pedidos y críticas. Al respecto, el uso de dispositivos móviles ayuda sustancialmente en la comunicación también fomenta la asertividad indirecta puesto que las personas tienen a la mano, de manera inmediata la herramienta idónea para ello; siendo este el medio que actualmente más utilizan los jóvenes para expresar sus emociones, a tal punto que muchas relaciones de pareja inician y terminan a través de este medio, de igual manera lo utilizan para reclamos, comunicaciones y ofensas indirectas (Salazar, 2013).

En cuanto a las características de las personas sumisas, según Moraga (2013) manifiestan que” Se encuentran permanentemente preocupadas, todo el tiempo, de no lastimar a nadie bajo ningún concepto y en ninguna situación puesto,

que, al hacerlo, tarde o temprano terminará hiriendo a los demás e inclusive a ellos mismos” (p.45). Externamente el comportamiento de las personas sumisas se puede identificar desde el inicio por el bajo volumen de voz, así como los frecuentes silencios, tartamudeos y falta de fluidez en el hablar, además se caracterizan también por bloqueos y el uso de muletillas. Sin lugar a duda, la persona sumisa generalmente se presenta con el rostro tenso y los dientes apretados, temblor no controlado en los labios, boca abierta y ansiedad por comerse las uñas. Para terminar, es importante poner atención a la postura corporal ya que los sumisos generalmente están tensos e incómodos demostrando falta de seguridad y quejas frecuentes. Los Patrones de pensamiento de la persona sumisa son fáciles de interpretar puesto que permanentemente buscan la manera de no ofender ni molestar a los demás y su principal pensamiento, aun a costa de su sacrificio, es lograr que los demás se sientan bien sin importar lo que ellos sienten ya que su necesidad prioritaria es ser reconocidos y apreciados por los demás. Piensan también que son incomprendidos, manipulados o que no se les toma en cuenta. Además, las personas sumisas se muestran emocionalmente con características energéticas muy altas a pesar de lo cual, en realidad poseen altos niveles de culpabilidad e impotencia lo que provoca ansiedad y frustración tornándose en autoestima baja y muchas veces con signos de agresividad, aunque no la aceptan demostrando una alta deshonestidad emocional. Una de las principales consecuencias de la conducta sumisa es la pérdida de la autoestima, pérdida del aprecio de las demás personas, falta de respeto de los demás, además la persona sumisa logra que los otros se sientan culpables o superiores. Depende de cómo sean los otros, es posible que genere de manera permanente sensación de estar en deuda con la persona sumisa aduciendo que es tan buena o, por el contrario, sentirse superior. Las personas sumisas generalmente manifiestan problemas somáticos como resultado de acumular ansiedad y tensión como producto de no decir lo que piensan ni lo que prefieren, esto también les puede provocar ataques de agresividad no muy fáciles de controlar.

Algunas personas no logran alcanzar niveles de asertividad siendo consideradas como agresivas, la principal característica de ellas es que tienen poca

o casi ninguna consideración con los demás, son muy vehementes al defender sus intereses personales y generalmente carecen de las habilidades necesarias para enfrentar con éxito algunas situaciones dentro del ámbito social y especialmente laboral. Externamente las personas agresivas utilizan un volumen de voz bastante alto, de manera eventual demuestra falta de fluidez lo que compensa con una actitud precipitada y cortante empleando o recurriendo a amenazas e insultos por medio de retos a través de la mirada; físicamente su postura, sus manos y su rostro se muestran tensos invadiendo el espacio de los interlocutores con ataques frecuentes.

El objetivo principal de la conducta pasiva es lograr un ambiente de paz y tranquilidad en las relaciones con los demás evitando conflictos a cualquier precio. El resultado final con esta conducta se traduce en una serie de consecuencias negativas en dos direcciones, tanto para la persona no asertiva como para con la que interactúa. Según Castanyer (2013) afirma que “La probabilidad que las personas no asertivas satisfagan sus necesidades se reducen debido a la falta de comunicación, las persona que actúan así se pueden sentir a menudo incomprendidas, no tomadas en cuenta y manipuladas” (p.17). Es de alta importancia tener en cuenta que la conducta pasiva, necesariamente, posee un límite pasado el cual se producen molestias, inconformismos volviendo a la persona irritable con las demás y con muchas posibilidades de provocar explosiones que liberen la frustración acumulada por su pasividad. La conducta agresiva está entendida como la actitud de protección de los derechos personales y manifestación de las ideologías, emociones y creencias de una forma inadecuada y que infringe los derechos de otros individuos. La conducta agresiva se manifiesta en ataques verbales por parte de un individuo a otro, se puede adicionar la parte no verbal es decir los gestos que los individuos realicen, finalmente las personas agresivas se quedan solas, puesto que se alejan llenos de resentimiento.

Lo que pretende la conducta agresiva es ganar a cualquier costo, especialmente basado en humillar a la o las otras personas con el fin de que se vuelvan más vulnerables y no puedan expresar sus derechos. La conducta agresiva supone conseguir lo que se desea sin importar el costo aun en contra de la ética y

de los derechos de los otros. En el campo laboral, específicamente en el lugar de trabajo es necesario dirigir esfuerzos para adquirir y mantener unas buenas habilidades sociales, unas relaciones con el entorno laboral que contribuyan un aporte a las cogniciones y a la calidad de profesionales que se desempeñaran. Es importante una comunicación asertiva que haga valer los derechos de cada uno de los trabajadores para ser tratados de manera justa, para ello se debe expresar de manera clara y específica lo que en realidad se quiere, piensa y siente.

Frente a los desacuerdos existentes, es importante que se den a conocer las opiniones del porque existe dicha discrepancia explicando de manera adecuada y convincente. Es adecuado que los problemas se solucionen impidiendo así que generen un malestar tanto al individuo como a las personas que lo rodean, es sustancial que exista un manejo adecuado del miedo y la timidez para de esta manera se pueda superar el autoestima baja, considerando los propios recursos disminuyendo la frustración. Una conducta asertiva favorece la comunicación en los grupos de trabajo y promueve el establecimiento de varias propuestas de soluciones a las posibles dificultades que se puedan suscitar, es así que cuando las dificultades nacen son informados de manera asertiva, permitiendo resolver los problemas de manera adecuada. La asertividad se puede considerar como una variante que permite predecir el éxito en muchas empresas.

La agresividad Según Winnicott (2012) “Constituye una fuerza vital, un potencial que traen los seres humanos al nacer y que podrá expresarse si el entorno lo facilita, sosteniéndolo adecuadamente” (p.26). El pensamiento de las personas agresivas gira alrededor de que solo yo soy importante y los demás no, lo que implica que no interesan. No soportan demostrarse vulnerables es así que su comportamiento agresivo se refuerza permanentemente. La actitud que gobierna su pensamiento es la de ganar-perder, ellos siempre quieren ganar y para ello se empeñan en hacer que las cosas resulten de la forma en la que ellos quieren afirmando que la gente es mala. A nivel emocional y sentimental las personas agresivas se demuestran ansiosas, solitarias y con sentimientos de culpa e incompreensión que se manifiestan en síntomas de frustración y autoestima baja que

le mantienen a la defensiva; la falta de control de sus emociones provoca un aumento de rechazo hacia más situaciones y personas. Su honestidad emocional se hace evidente en estas personas al manifestar lo que sienten, asumen y soportan el sufrimiento y las consecuencias de su comportamiento. Los demás huyen o rechazan su conducta lo que provoca que se vuelvan más agresivos.

Algunas veces la conducta agresiva es la manifestación de la defensa porque en realidad son muy vulnerables frente a los demás. Lo que sencillamente demuestra la ausencia de habilidades sociales. En otras ocasiones, verdaderamente están dentro de un pensamiento muy duro en base a creencias o convicciones. Dividen a las personas de manera radical, en buenos y malos. Por el contrario, una persona asertiva tiene como características, las siguientes: es libre de manifestarse, expresando en sus palabras lo que siente, piensa y quiere; puede comunicarse con personas de todos los niveles, siendo una comunicación siempre abierta, directa, franca y adecuada; tiene una orientación activa, sabe lo que quiere e intenta hacer que las cosas sucedan; acepta sus limitaciones y tiene alta autoestima (Bosch, 2012). Esto quiere decir que las personas que se exponen de una forma agresiva no demuestran aspectos positivos dentro de las habilidades que poseen para interactuar con el medio, a diferencia de las personas asertivas las cuales pueden manifestarse y comunicarse de una adecuada manera con otros individuos , además de tener claros sus objetivos y propósitos a cumplir , estos sujetos también poseen un alta autoestima la cual les permite tener una visión más amplia de sus fortalezas y debilidades , siempre con una visión optimista ante la vida y una buena auto valoración.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

La realización del presente proyecto tendrá un enfoque cuantitativo ya que se realiza un análisis científico, la recolección y análisis de datos permitió dar respuesta a las incógnitas planteadas, comprobando la hipótesis propuesta, lo que está sujeto a un cálculo numérico y un estudio estadístico, de la misma manera se utilizó un enfoque cualitativo puesto que se realiza la búsqueda de la información de los aspectos principales de cada una de las variables planeadas para el estudio.

La investigación fue de campo puesto que se ejecutó en la institución donde se presentó la problemática es decir en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra se la realizará directamente en la planta y oficina de las compañías mencionadas en donde se aplicarán los test EMA y SV GORDON. ; La investigación presenta una modalidad bibliográfica, ya que se obtuvo la información de manuales, textos, artículos, tesis, internet que fueron elementos primordiales para la conformación del marco teórico y las demás partes bibliográficas del trabajo.

La investigación es de tipo descriptiva puesto que se describe cada una de las variables y sus componentes, el estudio realizado es de tipo correlacional ya que se investigará las relaciones que existen entre las variables de Valores interpersonales y la asertividad.

Población y Muestra

Para el presente estudio de los valores personales en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra y su influencia en la asertividad, no se procederá al cálculo del tamaño de la muestra puesto que la población, en ambos, casos es finita y se trabajará con toda la población, lo que se conoce como censo estadístico.

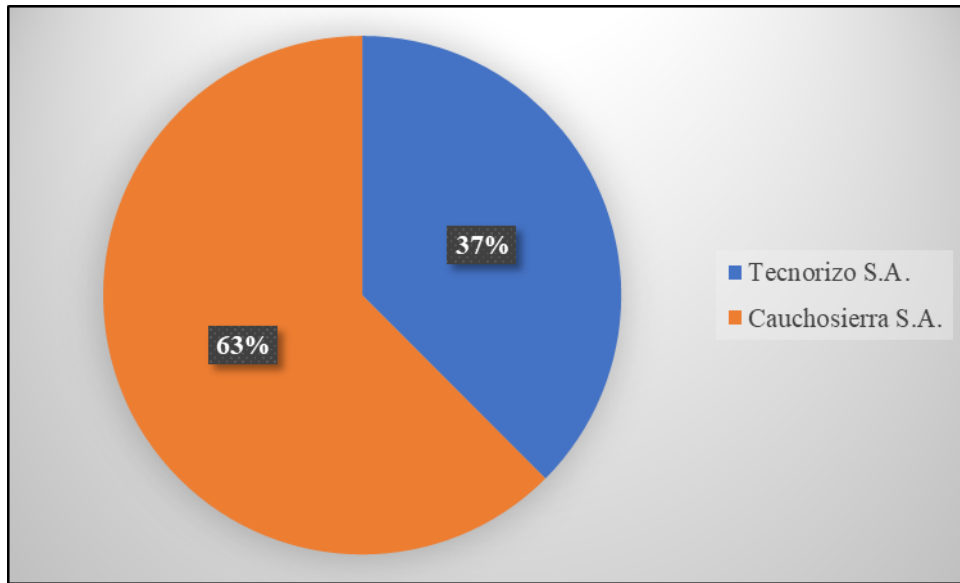
Tabla 1. Población

| EMPRESA | POBLACION |
|-------------------|-----------|
| Tecnorizo S.A. | 30 |
| Cauchosierra S.A. | 50 |
| Total | 80 |

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: La Investigadora

Gráfico 2. Población



Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: La Investigadora

Para el presente proyecto se utilizará la técnica del cuestionario con el fin de obtener los datos de los empleados de las empresas relacionados con los valores interpersonales y de Asertividad. Los instrumentos que se utilizará son:

Test SIV Gordon Cuestionario de valores Interpersonales

Este cuestionario se realiza aproximadamente ente 15 y 20 minutos incluyendo las instrucciones para realizarlo, la corrección del reactivo se puede realizar a mano y también de forma rápida con la utilización del mecanizado específico para dicho reactivo aproximadamente en 3 minutos, las puntuaciones pueden ser 2,1 o 0 puntos según las respuestas y la puntuación máxima varían entre 32, 30 o 26 según las escalas.

El cuestionario puede ser aplicado a personas de 15 años en adelante, estos individuos pueden ser de diversos niveles culturales y profesionales, el reactivo posee baremos peruanos los cuales muestran trabajadores obreros y empleados y de instrucción superior , la significación está elaborado con técnicas de análisis factorial y como un cuestionario de elección por triadas compuestas por 90 ítems, este reactivo permite tener una apreciación y comparación de la importancia que da una persona a los valores , relaciones y actitudes hacia el medio en el cual se desenvuelve. Para realizar el test se necesita el cuestionario pre impreso del test SIV GORDON a de más de cumplir los requisitos habituales que se necesitan para realizar cualquier provea psicológica como las condiciones del ambiente , la preparación del material y que los participantes se encuentre prestos o motivados para realizar la prueba , el evaluador debe explicar detenidamente las instrucciones, el cuestionario debe ser marcado con las afirmación más importante que considere el sujeto y la menos importante , comunicando a los participantes la importancia que tiene hacer bien el test y que se lo conteste con la mayor sinceridad y dedicación posible.

Para poder realizar la interpretación de datos en necesario tomar en cuenta las sub escalas, es decir cada valor interpersonal para poder obtener el perfil del

sujeto testeado, entre estas esta la escala s o de soporte la cual indica en un nivel alto la fuerte necesidad que tiene una persona de protección y comprensión afectiva , por otra parte los niveles bajos reflejan que los sujetos no tienen necesidad de apoyo y poseen madurez afectiva; la escala c o de conformidad mientras más alto sea el nivel existe una mayor aceptación de las normas y reglas sociales que rigen el medio cuando existen niveles bajos nos muestra que los sujetos poseen sujeción ante estas reglas, también se encuentra la escala r o de reconocimiento, un nivel alto dentro de esta escala revela la necesidad de los sujetos por ser admirados y que se reconozca su trabajo un puntaje bajo muestra que existe una influencia del medio en la cual el sujeto no quiere parecer vanidoso ni orgulloso; la escala i o de independencia mientras más alto sea el nivel la persona tiene una tendencia considerable hacia el individualismo y egocentrismo , cuando es bajo el nivel es menor la tendencia a ser individualista y más social ; dentro de la escala b o de benevolencia el nivel alto en esta indica el deseo de ayudar a los demás y el amor hacia las personas que lo rodean , un nivel bajo en esta subescala muestra la indiferencia hacia las necesidades de otros; las escala, el liderazgo mientras más alto sea el nivel la persona tiene un mayor gusto por actividades que impliquen toma de decisiones e implantar autoridad , los niveles bajos en este valor denotan poca tendencia a imponer autoridad. La confiabilidad de la prueba es muy buena. Los coeficientes obtenidos con el método test-retest en todas las escalas, varían entre 0.78 y 0.89. Usando la fórmula adecuada de Kuder-Richardson, oscilan entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad, según opina Gordon, son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales. El SIV fue desarrollado mediante el uso del análisis factorial. Puede decirse, que las escalas del SIV tienen validez factorial. Otra manera de evaluar la validez de un cuestionario de personalidad es determinar la razonable relación entre dicho instrumento y otras medidas. Si estas relaciones corresponden a las expectativas y son lógicas y uniformes, se acumula la confianza adicional respecto a la utilidad práctica de la prueba. El SIV ha sido correlacionado con otras medidas de valores y de rasgos de personalidad.

Test EMA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE ASERTIVIDAD

Esta escala multidimensional tiene por objetivo evaluar el tipo y grado de asertividad que posee un individuo los autores son Flores Galaz, Mirta Margarita, la duración de la prueba de ser entre 20 y 30 minutos , la aplicación de la escala puede ser individual o colectiva , los materiales que se requieren para la realización de la prueba es el cuestionario previamente impreso y la hoja de respuestas, este instrumento consta de 45 afirmaciones y posee características tipo Likert de cinco opciones de respuesta , este reactivo puede aplicarse a partir de los 15 años de edad en adelante , para la interpretación de los resultados obtenidos se encuentre dentro de la normalidad si estos caen por arriba o por debajo de las puntuación T lineal de 40 o 60 , dentro de la dimensión de asertividad si la puntuación se encuentra fuera del rango esto quiere decir que los sujetos predominan en uno u otro dentro de las relaciones interpersonales, inhabilidades que tenga el individuo y autoafirmaciones en diversas situaciones dentro del medio, en la dimensión de asertividad indirecta las puntuaciones que oscilen arriba del promedio determinan que un individuo es inhábil para decir o expresar sus propias opiniones, deseos, sentimientos entre otras necesidades donde el sujeto expresa por medios indirectos las puntuaciones bajas señalan que los sujetos son capaces de expresar sus necesidades de una manera directa. Las puntuaciones arriba del promedio implican que es un individuo inhábil para decir o expresar abiertamente en diversas situaciones y con distintas personas, se da en la manifestación de opiniones, deseos, sentimientos, entre otras necesidades donde se expresa por medios indirectos como cartas o uso del teléfono, es decir asertividad indirecta. Puntaciones por debajo señalan que son capaces de expresar sus necesidades directamente. Las escalas tienen índices de homogeneidad según Elosua Oliden & Bully Garay (2012) porque sus ritc, son superiores a 0.20 y tienen valores de alfa de Cronbach según Vellis (1991) es respetable [0.70 - 0.75>, corroborando así la homogeneidad de los ítems y su aporte a la consistencia interna del EMA. La confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna, con el método de Alfa de Cronbach la dimensión de asertividad indirecta y no asertividad con 0.84 una buena confiabilidad y finalmente para dimensión de asertividad se obtuvo un alfa de 0.77, una confiabilidad respetable.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Test SIV Gordon Cuestionario de valores Interpersonales

Tabla 2. Soporte

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 49 | 61,25 |
| Promedio | 23 | 28,75 |
| Bajo | 8 | 10 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

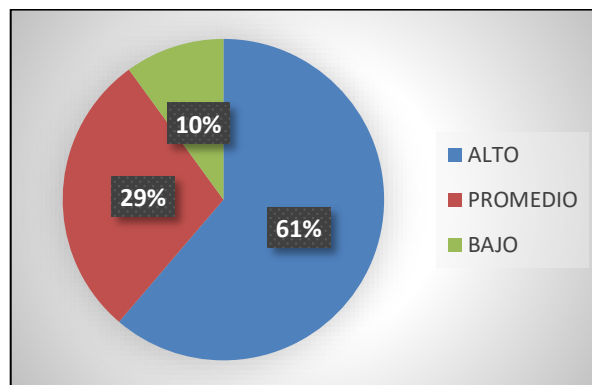


Gráfico 2. Soporte

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Más de la mitad de los individuos poseen un nivel alto dentro del valor interpersonal soporte, lo que indica que estas personas tienen una fuerte necesidad de comprensión afectiva y apoyo, se desarrolla cuando no hay una buena comunicación social afectiva con el medio, por otra parte más de la cuarta parte de los sujetos poseen un nivel promedio dentro del valor interpersonal soporte, esto muestra que tienen una necesidad media de apoyo y comprensión por parte de los demás, en donde la décima parte de la población tiene un nivel bajo dentro del valor interpersonal soporte que refleja poca necesidad de comprensión afectiva lo que demuestra una madurez afectiva y sensación de seguridad personal en estos sujetos.

Tabla 3. Conformidad

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 31 | 38,75 |
| Promedio | 44 | 55 |
| Bajo | 5 | 6,25 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

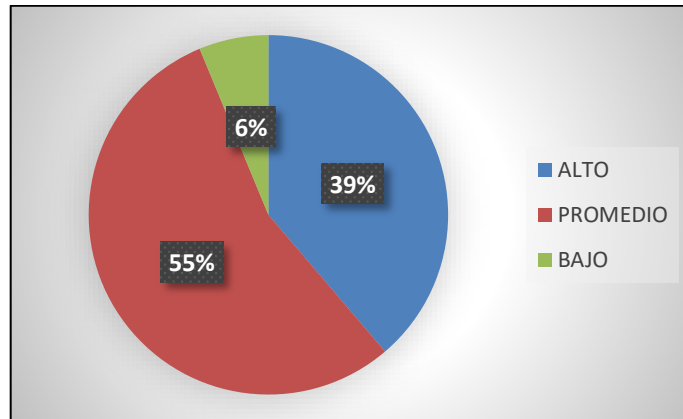


Gráfico 3. Conformidad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Más de la tercera parte de la población posee un nivel alto dentro del valor interpersonal conformidad, esto quiere decir que tienen un mayor nivel de aceptación de la organización social donde se desenvuelve, aceptan normas y leyes que rigen dentro del medio, por otra parte más de la mitad de los individuos tienen un nivel promedio dentro del valor interpersonal conformidad esto muestra que tienen un nivel medio de aceptación social y una lucha medianamente significativa para alcanzar estabilidad y seguridad en su vida, en donde menos de un quinto de la población posee un nivel bajo dentro del valor interpersonal conformidad, lo que muestra que estos sujetos presentan poca aceptación de normas conductuales y reglas sociales.

Tabla 4. Reconocimiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 64 | 80 |
| Promedio | 12 | 15 |
| Bajo | 4 | 5 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

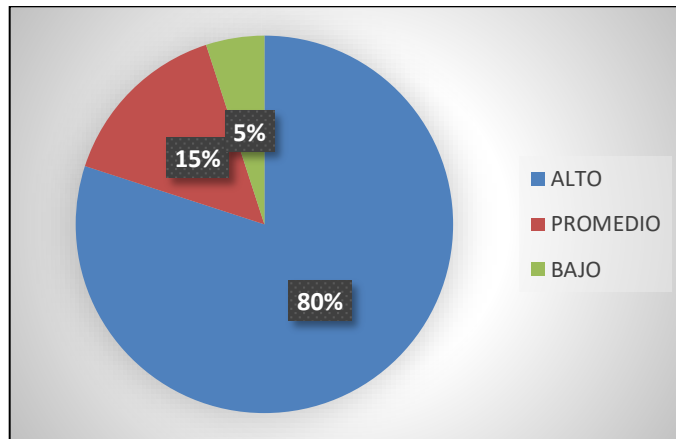


Gráfico 4. Reconocimiento

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Más de las tres cuartas partes de los individuos poseen un nivel alto dentro del valor interpersonal reconocimiento lo que evidencia que poseen una fuerte necesidad de ser admirado o reconocido por otros, este tipo de puntaje se da en personas que deben enfrentar situaciones que exigen eficiencia y aptitud, por otro lado más de la sexta parte de los sujetos tiene una puntuación promedio dentro del valor interpersonal de reconocimiento lo que demuestra que desean ser reconocidos por su trabajos o logros obtenidos, en donde menos de las tres cuartas partes de los trabajadores presentan un nivel bajo dentro del valor interpersonal de reconocimiento en los que, no es significativo el ser admirado por su desempeño.

Tabla 5. Independencia

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 58 | 72,5 |
| Promedio | 7 | 8,75 |
| Bajo | 15 | 18,75 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

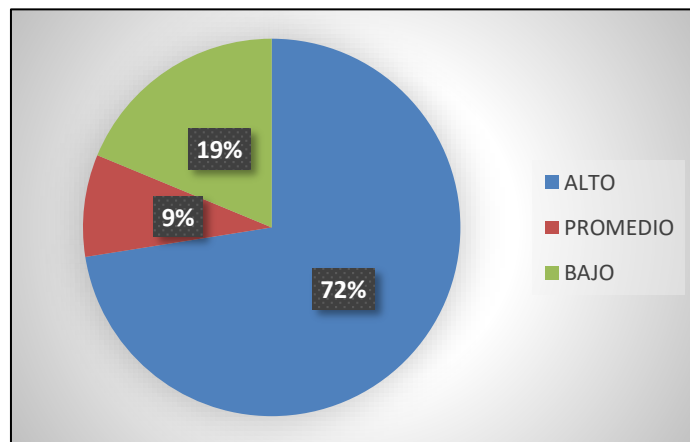


Gráfico 5. Independencia

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Casi las tres cuartas partes de la población poseen un nivel alto en el valor interpersonal de independencia indicando una fuerte tendencia al individualismo y egocentrismo lo que limita un óptimo trabajo en equipo dentro de las organizaciones, por otro lado aproximadamente la décima parte de los sujetos presentan una puntuación promedio dentro del valor interpersonal de independencia lo que evidencia una tendencia media para buscar el beneficio propio sin importar el de los demás potenciando una postura individualista, casi la quinta parte de los trabajadores tienen un nivel bajo dentro del valor interpersonal de independencia lo que muestra que estas personas tienen menor tendencia para buscar solo el beneficio individual lo que ayuda a que exista una mejor socialización y trabajo en equipo.

Tabla 6. Benevolencia

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 5 | 6,25 |
| Promedio | 12 | 15 |
| Bajo | 63 | 78,75 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

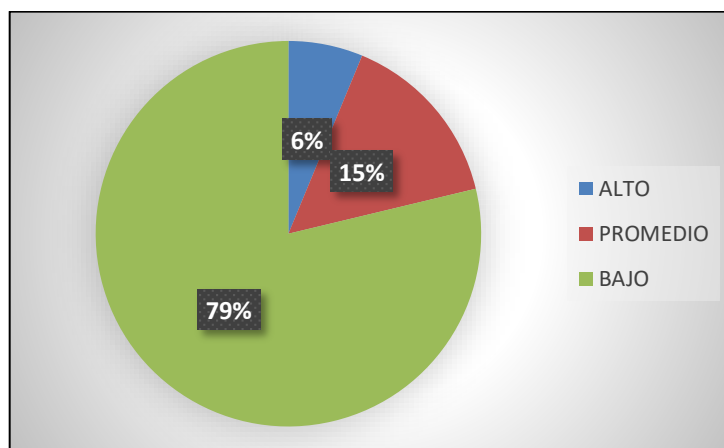


Gráfico 6. Benevolencia

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

En la muestra alcanzada de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra casi la veintava parte de los individuos posee un nivel alto en el valor interpersonal de benevolencia lo que indica una actitud positiva hacia los demás y el deseo de ayudar al prójimo, por otro lado menos de la cuarta parte de los sujetos tiene un nivel promedio dentro del valor interpersonal de benevolencia, estos individuos tienen una actitud medianamente positiva, presta para ayudar a los demás, más de las tres cuartas partes tiene una puntuación baja en el valor interpersonal de benevolencia lo que demuestra la indiferencia hacia las necesidades ajenas.

Tabla 7. Liderazgo

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Alto | 52 | 65 |
| Promedio | 18 | 22,5 |
| Bajo | 10 | 12,5 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

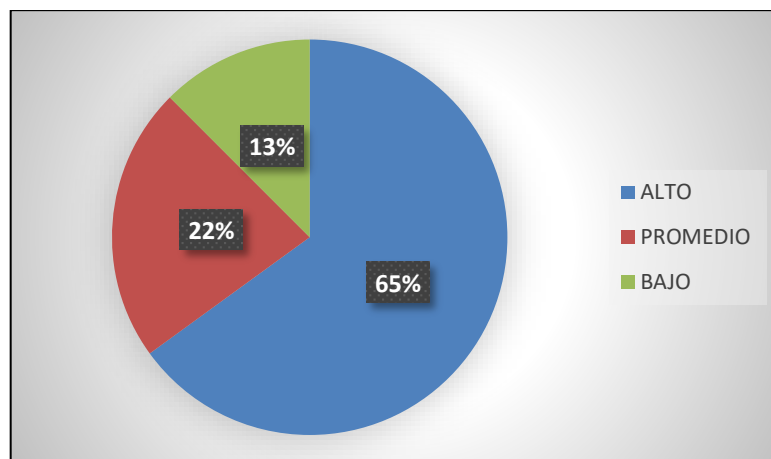


Gráfico 7. Liderazgo

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Menos de las tres cuartas partes de la población tienen un nivel alto dentro del valor interpersonal liderazgo indicando que poseen un gusto por las actividades de mando donde se requiera la toma de decisiones y ejercer autoridad ante los demás, por otro lado aproximadamente la cuarta parte tiene un nivel promedio en el valor interpersonal de liderazgo lo que muestra que estos sujetos tienen un gusto medianamente significativo por ejercer autoridad y la toma de decisiones dentro de diversas situaciones en las que se desenvuelven, solo la octava parte de los trabajadores tiene un nivel bajo en el valor interpersonal de liderazgo lo que muestra que estos individuos no imponen su voluntad y autoridad.

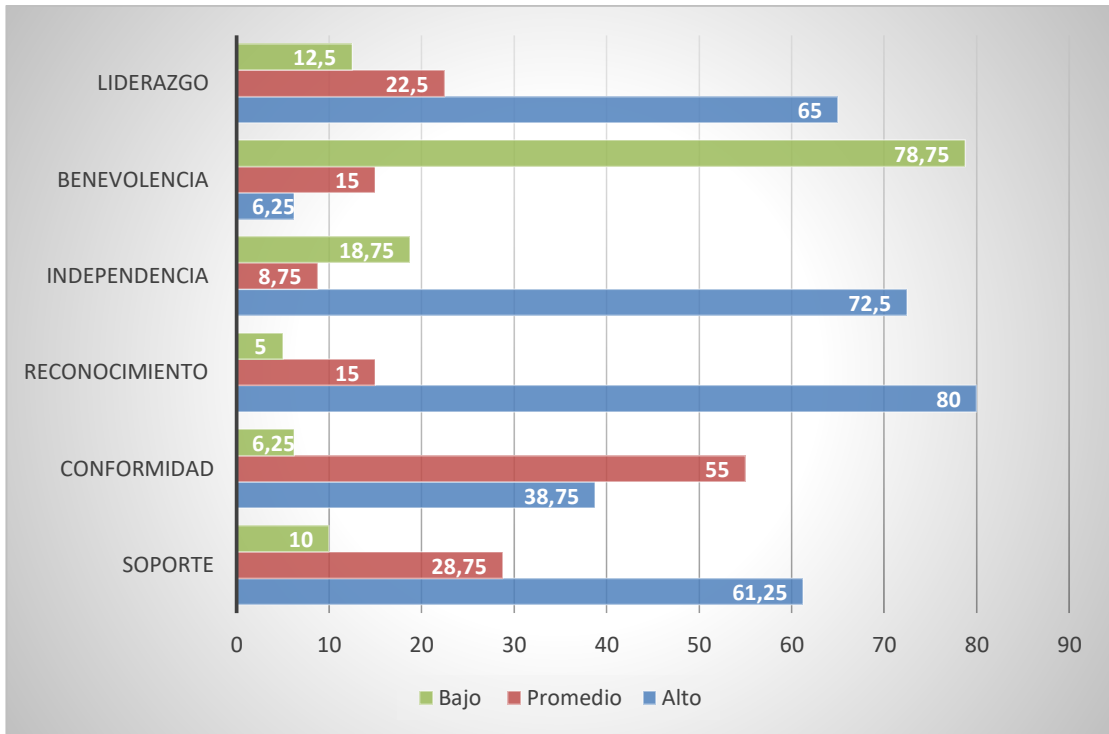


Gráfico 8. Valores Interpersonales

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: SIV Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales

Test EMA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE ASERTIVIDAD

Tabla 8. Asertividad Indirecta

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Bajo nivel de Asertividad Indirecta | 16 | 20 |
| Adecuado nivel de Asertividad Indirecta | 57 | 71 |
| Alto nivel de Asertividad Indirecta | 7 | 9 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

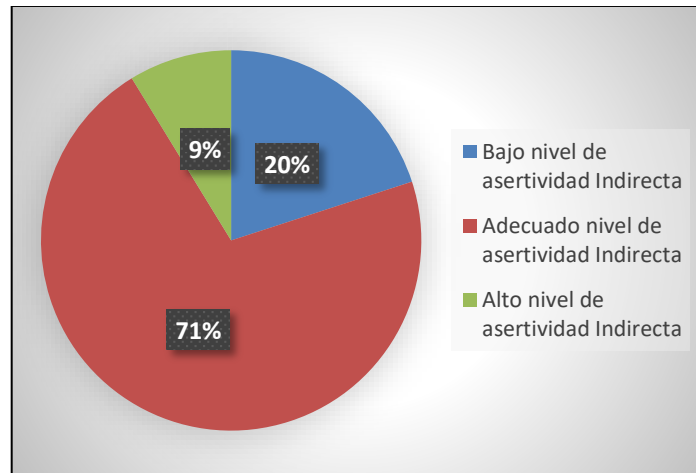


Gráfico 9. Asertividad Indirecta

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Casi las tres cuartas partes de la población posee un adecuado nivel de asertividad indirecta, lo que quiere decir que a estas personas se les dificulta tener enfrentamientos directos con otros sujetos en las distintas situaciones que podrían presentarse, en este caso específicamente dentro del área laboral, por otra parte la cuarta parte posee un bajo nivel de asertividad indirecta que indica que estas personas pueden expresarse más abiertamente y de una manera más directa, menos de la décima parte de la población presenta un alto nivel de asertividad indirecta, a estas personas se les dificulta aún más confrontarse directamente con otras.

Tabla 9. No Asertividad

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Poco manejo de asertividad | 18 | 22 |
| Adecuado manejo de asertividad | 58 | 73 |
| Inhábil en expresar asertividad | 4 | 5 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

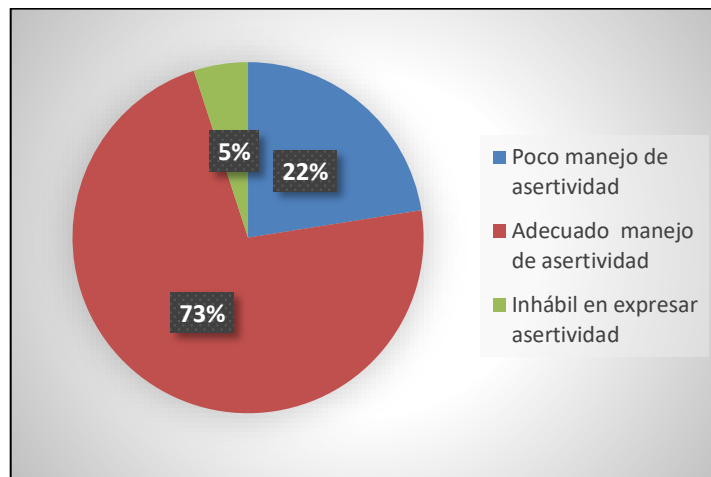


Gráfico 10. No Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Más de la cuarta parte de los individuos tienen poco manejo de asertividad, esto quiere decir que los sujetos tienen dificultades para expresarse y dar su punto de vista, por otra parte casi las tres cuartas partes de los trabajadores presentan un adecuado manejo de asertividad, pueden expresar de mejor manera sus sentimientos, emociones e ideas pero se siguen manteniendo en un rango medio de asertividad, una mínima parte de la población son inhábiles en expresar asertividad, estas personas no tienen una adecuada comunicación.

Tabla 10. Asertividad

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| Baja expresión de Asertividad | 11 | 14 |
| Adecuada expresión de Asertividad | 51 | 64 |
| Expresa Asertividad | 18 | 22 |
| Total | 80 | 100 |

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

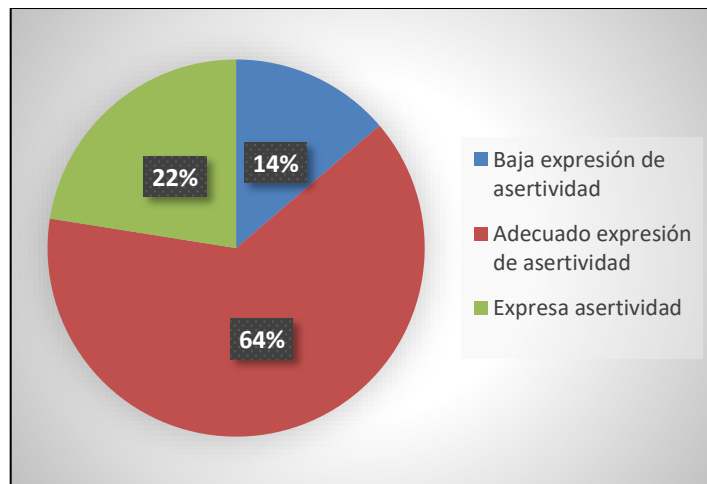


Gráfico 11. Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: EMA Escala Multidimensional de Asertividad

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Más de un octavo de los individuos presenta baja expresión de asertividad esto quiere decir que no pueden tener una comunicación adecuada y productiva que propicie la resolución de conflictos dentro de las organizaciones, no pueden expresar lo que piensan y esto dificulta las relaciones interpersonales entre trabajadores, por otro lado menos de las tres cuartas partes de los empleados poseen un adecuada expresión de asertividad, estos individuos poseen un nivel medio de asertividad, menos de la cuarta parte de las personas expresan asertividad, dando su punto de vista y respetando el del resto potenciando una comunicación adecuada y estable.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS CHI CUADRADA

Se debe realizar la verificación de hipótesis mediante estadísticos para comprobar si los valores de frecuencia obtenidos son representativos y si existe relación entre las variables. La prueba Chi-cuadrada (X^2) permite determinar si el conjunto de frecuencias observadas se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas y esto define la independencia de las variables. A continuación, se muestran las pruebas que relacionan cada nivel de Asertividad y sus escalas con cada Valor interpersonal y sus escalas.

Planteamiento de hipótesis

H0: Los Valores Interpersonales **NO** influyen en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra.

H1: Los Valores Interpersonales **SI** influyen en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra.

Nivel de Significancia

Se trabajará en todos los casos con un nivel de confianza de 95%; que representa una significancia $\alpha = 0,05$. En todos los casos se tiene los siguientes grados de libertad:

$$gl = (c - 1) (f - 1)$$

Dónde:

gl = Grados de libertad

c = Columnas de la tabla = 3

f = Filas de la tabla = 3

Reemplazando:

$$gl = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$gl = (2) (2)$$

$$gl = 4$$

Según la tabla de probabilidades X^2 , el valor crítico para $\alpha = 0,05$; con 4 grados de libertad es de (Anderson, Sweeney, & Williams, 2012):

$$X^2_{\text{crítico}} = 9,49$$

Este valor se debe comparar con cada X^2 calculado y de acuerdo con ello se define si se rechaza o no la Hipótesis nula.

Las frecuencias observadas corresponden al conteo de cada escala de una variable relacionada con cada escala de la otra variable. Las frecuencias esperadas se calculan con la siguiente fórmula.

$$E = \frac{(total\ fila)(total\ columna)}{total\ observaciones}$$

El valor X^2 que se calcula para contrastar con el valor crítico, utiliza la siguiente fórmula:

$$X^2_{\text{calculado}} = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrada

Σ = Sumatoria

O = Frecuencias observadas

E = Frecuencias esperadas

Se rechaza la hipótesis nula si $X^2_{\text{calculado}} > X^2_{\text{crítico}}$; es decir, si el valor obtenido es superior a 9,49 cae en la región de rechazo de H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

Tabla 3. Frecuencias observadas Soporte -Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|----------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | Total |
| Gordon: Soporte | Alto | 10 | 29 | 10 | 49 |
| | Promedio | 0 | 17 | 6 | 23 |
| | Bajo | 1 | 5 | 2 | 8 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 4. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|----------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | Total |
| Gordon: Soporte | Alto | 6,74 | 31,24 | 11,03 | 49 |
| | Promedio | 3,16 | 14,66 | 5,18 | 23 |
| | Bajo | 1,10 | 5,10 | 1,80 | 8 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 5. Tabla de contingencia Soporte -Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)² | X/2 |
|---|----------|----------|--------------|--------------------------|------------|
| Alto/Baja expresión de asertividad | 10 | 6,74 | 3,26 | 10,6276 | 1,58 |
| Alto/Adecuada expresión de asertividad | 29 | 31,24 | -2,24 | 5,0176 | 0,16 |
| Alto/Expresa asertividad | 10 | 11,03 | -1,03 | 1,0609 | 0,10 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 0 | 3,16 | -3,16 | 9,9856 | 3,16 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 17 | 14,66 | 2,34 | 5,4756 | 0,37 |
| Promedio/Expresa asertividad | 6 | 5,18 | 0,82 | 0,6724 | 0,13 |
| Bajo/Baja expresión de asertividad | 1 | 1,1 | -0,1 | 0,01 | 0,01 |
| Bajo/Adecuada expresión de asertividad | 5 | 5,1 | -0,1 | 0,01 | 0,00 |

| | | | | | |
|----------------------------------|----|------|-----|------|------|
| Bajo/ Expresa asertividad | 2 | 1,8 | 0,2 | 0,04 | 0,02 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 5,53 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

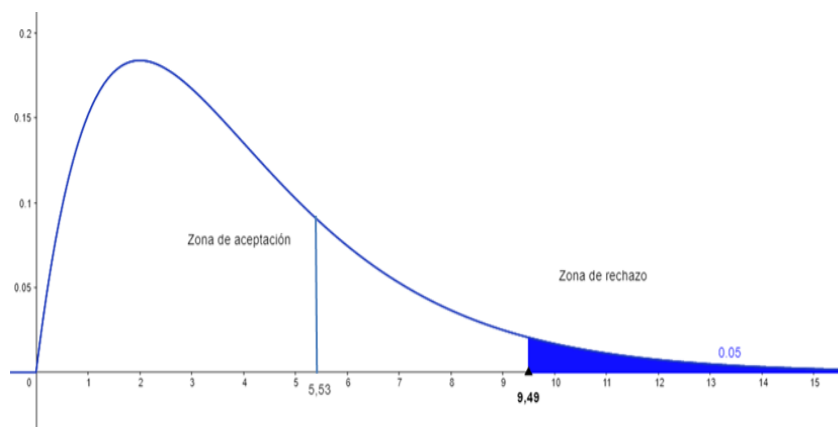


Gráfico 12. Soporte -Asertividad
Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 14. Frecuencias observadas Soporte-No Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Soporte | Alto | 4 | 34 | 11 | 49 |
| | Promedio | 0 | 18 | 5 | 23 |
| | Bajo | 0 | 6 | 2 | 8 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 15. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Soporte | Alto | 2,45 | 35,53 | 11,03 | 49 |
| | Promedio | 1,15 | 16,68 | 5,18 | 23 |
| | Bajo | 0,40 | 5,80 | 1,80 | 8 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 6. Cálculo Chi Cuadrado Soporte-No Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 4 | 2,45 | 1,55 | 2,4025 | 0,98 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 34 | 35,53 | -1,53 | 2,3409 | 0,07 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 11 | 11,03 | -0,03 | 0,0009 | 0,00 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 1,15 | -1,15 | 1,3225 | 1,15 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 18 | 16,68 | 1,32 | 1,7424 | 0,10 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 5 | 5,18 | -0,18 | 0,0324 | 0,01 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 0,4 | -0,4 | 0,16 | 0,40 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 6 | 5,8 | 0,2 | 0,04 | 0,01 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 2 | 1,8 | 0,2 | 0,04 | 0,02 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 2,74 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

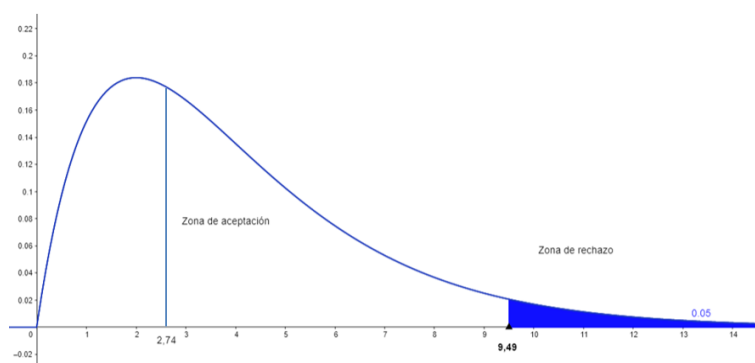


Gráfico 13. Soporte-No Asertividad
Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 17. Frecuencias observadas Soporte-Asertividad Indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | |
|----------------|--------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad Indirecta | | | |
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | Total |
| Gordon: | | | | | |
| Soporte | Alto | 6 | 35 | 8 | 49 |
| | Promedio | 0 | 17 | 6 | 23 |
| | Bajo | 1 | 5 | 2 | 8 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 7. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|----------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad Indirecta | | | |
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad | Bajo nivel de asertividad Indirecta | Total |
| Gordon: | | | | | |
| Soporte | Alto | 4,29 | 34,91 | 9,80 | 49 |
| | Promedio | 2,01 | 16,39 | 4,60 | 23 |
| | Bajo | 0,70 | 5,70 | 1,60 | 8 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 89. Cálculo Chi Cuadrado Soporte-Asertividad Indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)2 | X/2 |
|---|----------|----------|--------------|---------------|------------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 6 | 4,29 | 1,71 | 2,9241 | 0,68 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 35 | 34,91 | 0,09 | 0,0081 | 0,00 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 8 | 9,8 | -1,8 | 3,24 | 0,33 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 0 | 2,01 | -2,01 | 4,0401 | 2,01 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 17 | 16,39 | 0,61 | 0,3721 | 0,02 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 6 | 4,6 | 1,4 | 1,96 | 0,43 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 0,7 | 0,3 | 0,09 | 0,13 |

| | | | | | |
|---|----|------|------|------|------|
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 5 | 5,7 | -0,7 | 0,49 | 0,09 |
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 2 | 1,6 | 0,4 | 0,16 | 0,10 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 3,79 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

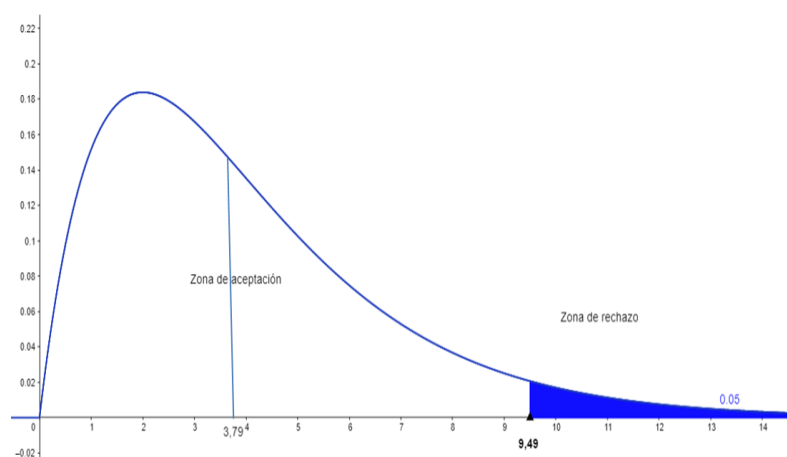


Gráfico 14. Soporte-Asertividad Indirecta

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 20. Frecuencias observadas Conformidad-Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|--------------------------------|----------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Conformidad | Alto | 2 | 21 | 8 | 31 |
| | Promedio | 7 | 27 | 10 | 44 |
| | Bajo | 2 | 3 | 0 | 5 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 9. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|--------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | Total |
| Gordon: | | | | | |
| Conformidad | Alto | 4,26 | 19,76 | 6,98 | 31 |
| | Promedio | 6,05 | 28,05 | 9,90 | 44 |
| | Bajo | 0,69 | 3,19 | 1,13 | 5 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 10. Cálculo del Chi Cuadrado Conformidad-Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)2 | X/2 |
|---|----------|----------|--------------|---------------|------------|
| Alto/Baja expresion de asertividad | 2 | 4,26 | -2,26 | 5,1076 | 1,20 |
| Alto/Adecuada expresion de asertividad | 21 | 19,76 | 1,24 | 1,5376 | 0,08 |
| Alto/Expresa asertividad | 8 | 6,98 | 1,02 | 1,0404 | 0,15 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 7 | 6,05 | 0,95 | 0,9025 | 0,15 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 27 | 28,05 | -1,05 | 1,1025 | 0,04 |
| Promedio/Expresa asertividad | 10 | 9,9 | 0,1 | 0,01 | 0,00 |
| Bajo/Baja expresion de asertividad | 2 | 0,69 | 1,31 | 1,7161 | 2,49 |
| Bajo/Adecuada expresion de asertividad | 3 | 3,19 | -0,19 | 0,0361 | 0,01 |
| Bajo/ Expresa asertividad | 0 | 1,13 | -1,13 | 1,2769 | 1,13 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 5,24 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

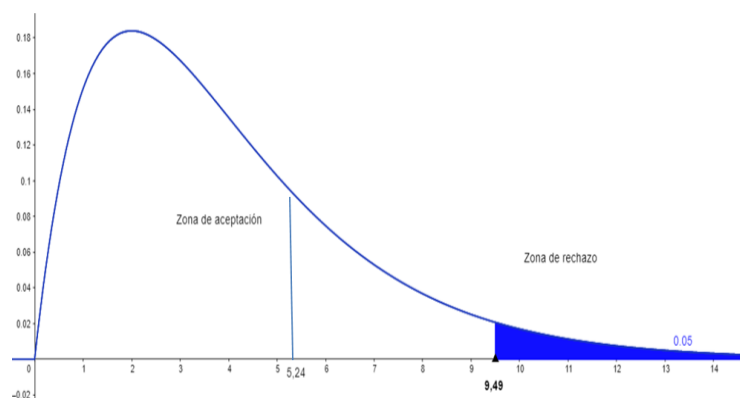


Gráfico 15. Conformidad-Asertividad
Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 23. Frecuencias observadas Conformidad- No asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Conformidad | Alto | 0 | 23 | 8 | 31 |
| | Promedio | 3 | 32 | 9 | 44 |
| | Bajo | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 11. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Conformidad | Alto | 1,55 | 22,48 | 6,98 | 31 |
| | Promedio | 2,20 | 31,90 | 9,90 | 44 |
| | Bajo | 0,25 | 3,63 | 1,13 | 5 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 12. Cálculo Chi Cuadrado Conformidad- No asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 1,55 | -1,55 | 2,4025 | 1,55 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 23 | 22,48 | 0,52 | 0,2704 | 0,01 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 8 | 6,98 | 1,02 | 1,0404 | 0,15 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 3 | 2,2 | 0,8 | 0,64 | 0,29 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 32 | 31,9 | 0,1 | 0,01 | 0,00 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 9 | 9,9 | -0,9 | 0,81 | 0,08 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 1 | 0,25 | 0,75 | 0,5625 | 2,25 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 3 | 3,63 | -0,63 | 0,3969 | 0,11 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 1 | 1,13 | -0,13 | 0,0169 | 0,01 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 4,46 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

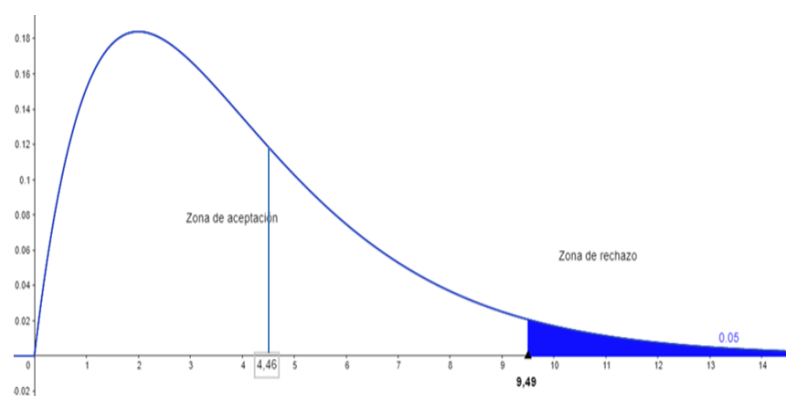


Gráfico 16. Conformidad- No asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 26. Frecuencias observadas Conformidad-Asertividad Indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|--------------------------------|----------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Conformidad | Alto | 1 | 23 | 7 | 31 |
| | Promedio | 4 | 32 | 8 | 44 |
| | Bajo | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 137. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|--------------------------------|----------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Conformidad | Alto | 2,71 | 22,09 | 6,20 | 31 |
| | Promedio | 3,85 | 31,35 | 8,80 | 44 |
| | Bajo | 0,44 | 3,56 | 1,00 | 5 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 14. Cálculo Chi Cuadrado Conformidad-Asertividad Indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|--|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 2,71 | -1,71 | 2,9241 | 1,08 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 23 | 22,09 | 0,91 | 0,8281 | 0,04 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 7 | 6,2 | 0,8 | 0,64 | 0,10 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 4 | 3,85 | 0,15 | 0,0225 | 0,01 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 32 | 31,35 | 0,65 | 0,4225 | 0,01 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 8 | 8,8 | -0,8 | 0,64 | 0,07 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 2 | 0,44 | 1,56 | 2,4336 | 5,53 |

| | | | | | |
|---|----|------|-------|--------|------|
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 2 | 3,56 | -1,56 | 2,4336 | 0,68 |
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 7,53 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

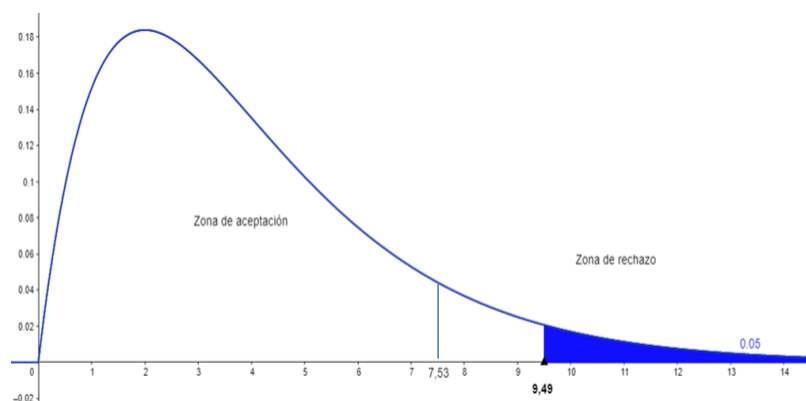


Gráfico 17. Asertividad Indirecta contra Liderazgo

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 29. Frecuencias observadas Reconocimiento-Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Reconocimiento | Alto | 7 | 40 | 17 | 64 |
| | Promedio | 2 | 9 | 1 | 12 |
| | Bajo | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 15. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|-----------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: | | | | | |
| Reconocimiento | Alto | 8,80 | 40,80 | 14,40 | 64 |
| | Promedio | 1,65 | 7,65 | 2,70 | 12 |
| | Bajo | 0,55 | 2,55 | 0,90 | 4 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 16. Cálculo Chi Cuadrado Reconocimiento-Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------------------|-------------|
| Alto/Baja expresión de asertividad | 7 | 8,8 | -1,8 | 3,24 | 0,37 |
| Alto/Adecuada expresión de asertividad | 40 | 40,8 | -0,8 | 0,64 | 0,02 |
| Alto/Expresa asertividad | 17 | 14,4 | 2,6 | 6,76 | 0,47 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 2 | 1,65 | 0,35 | 0,1225 | 0,07 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 9 | 7,65 | 1,35 | 1,8225 | 0,24 |
| Promedio/Expresa asertividad | 1 | 2,7 | -1,7 | 2,89 | 1,07 |
| Bajo/Baja expresión de asertividad | 2 | 0,55 | 1,45 | 2,1025 | 3,82 |
| Bajo/Adecuada expresión de asertividad | 2 | 2,55 | -0,55 | 0,3025 | 0,12 |
| Bajo/ Expresa asertividad | 0 | 0,9 | -0,9 | 0,81 | 0,90 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 7,08 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

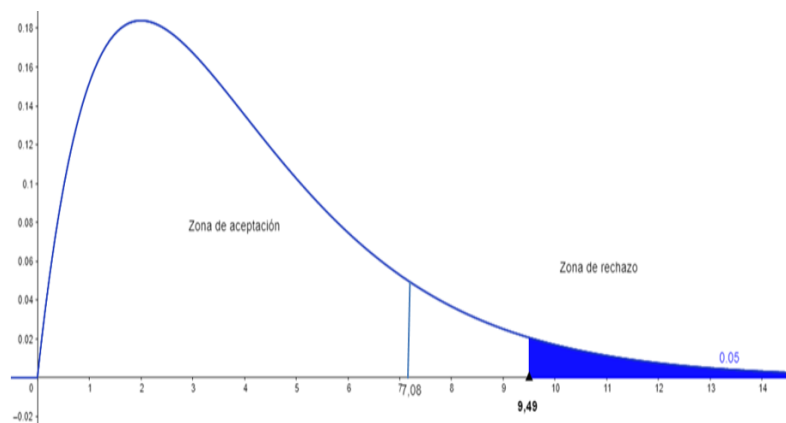


Gráfico 18. No Reconocimiento-Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 32. Frecuencias observadas Reconocimiento- Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|-----------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Reconocimiento | Alto | 3 | 45 | 16 | 64 |
| | Promedio | 1 | 9 | 2 | 12 |
| | Bajo | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 17. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|-----------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Reconocimiento | Alto | 3,20 | 46,40 | 14,40 | 64 |
| | Promedio | 0,60 | 8,70 | 2,70 | 12 |
| | Bajo | 0,20 | 2,90 | 0,90 | 4 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 18. Cálculo Chi Cuadrado Reconocimiento- Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------------------|-------------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 3 | 3,2 | -0,2 | 0,04 | 0,01 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 45 | 46,4 | -1,4 | 1,96 | 0,04 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 16 | 14,4 | 1,6 | 2,56 | 0,18 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 1 | 0,6 | 0,4 | 0,16 | 0,27 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 9 | 8,7 | 0,3 | 0,09 | 0,01 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 2 | 2,7 | -0,7 | 0,49 | 0,18 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 0,2 | -0,2 | 0,04 | 0,20 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 4 | 2,9 | 1,1 | 1,21 | 0,42 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 0 | 0,9 | -0,9 | 0,81 | 0,90 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 2,21 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

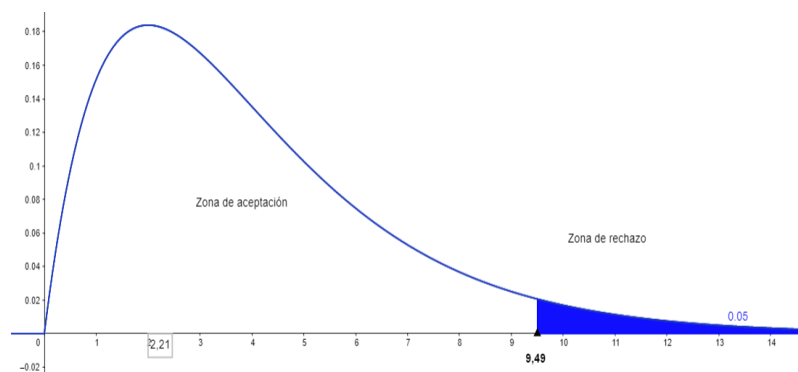


Gráfico19. No Reconocimiento- Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 35. Frecuencias observadas Reconocimiento-Asertividad indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Reconocimiento | Alto | 6 | 44 | 14 | 64 |
| | Promedio | 0 | 10 | 2 | 12 |
| | Bajo | 1 | 3 | 0 | 4 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 19. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Reconocimiento | Alto | 5,60 | 45,60 | 12,80 | 64 |
| | Promedio | 1,05 | 8,55 | 2,40 | 12 |
| | Bajo | 0,35 | 2,85 | 0,80 | 4 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 20. Cálculo Chi Cuadrado Reconocimiento-Asertividad indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|------|-------|--------------------|------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 6 | 5,6 | 0,4 | 0,16 | 0,03 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 44 | 45,6 | -1,6 | 2,56 | 0,06 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 14 | 12,8 | 1,2 | 1,44 | 0,11 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 0 | 1,05 | -1,05 | 1,1025 | 1,05 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 10 | 8,55 | 1,45 | 2,1025 | 0,25 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 2 | 2,4 | -0,4 | 0,16 | 0,07 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 0,35 | 0,65 | 0,4225 | 1,21 |

| | | | | | |
|---|----|------|------|--------|------|
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 3 | 2,85 | 0,15 | 0,0225 | 0,01 |
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 0 | 0,8 | -0,8 | 0,64 | 0,80 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 3,57 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

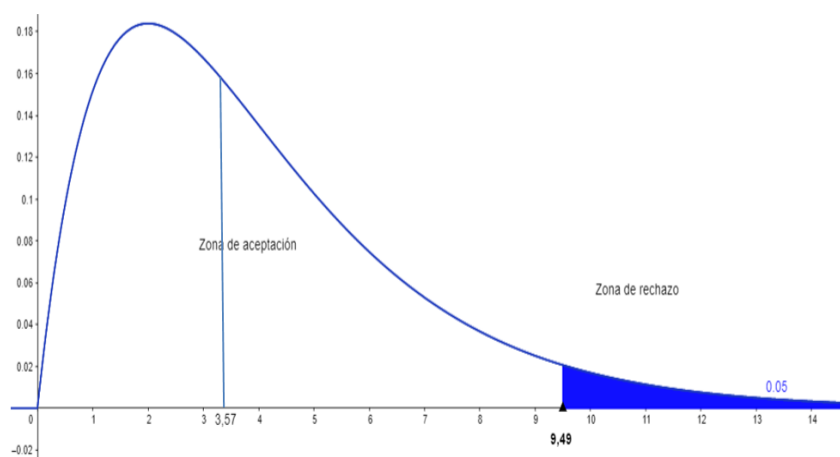


Gráfico 20. No Reconocimiento-Asertividad indirecta

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 38. Frecuencias observadas Independencia- Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|----------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Independencia | Alto | 7 | 38 | 13 | 58 |
| | Promedio | 2 | 3 | 2 | 7 |
| | Bajo | 2 | 10 | 3 | 15 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 21. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|----------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Independencia | Alto | 7,98 | 36,98 | 13,05 | 58 |
| | Promedio | 0,96 | 4,46 | 1,58 | 7 |
| | Bajo | 2,06 | 9,56 | 3,38 | 15 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 22. Cálculo Chi Cuadrado Independencia- Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)2 | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------|-------------|
| Alto/Baja expresión de asertividad | 7 | 7,98 | -0,98 | 0,9604 | 0,12 |
| Alto/Adecuada expresión de asertividad | 38 | 36,98 | 1,02 | 1,0404 | 0,03 |
| Alto/Expresa asertividad | 13 | 13,05 | -0,05 | 0,0025 | 0,00 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 2 | 0,96 | 1,04 | 1,0816 | 1,13 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 3 | 4,46 | -1,46 | 2,1316 | 0,48 |
| Promedio/Expresa asertividad | 2 | 1,58 | 0,42 | 0,1764 | 0,11 |
| Bajo/Baja expresión de asertividad | 2 | 2,06 | -0,06 | 0,0036 | 0,00 |
| Bajo/Adecuada expresión de asertividad | 10 | 9,56 | 0,44 | 0,1936 | 0,02 |
| Bajo/ Expresa asertividad | 3 | 3,38 | -0,38 | 0,1444 | 0,04 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 1,93 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

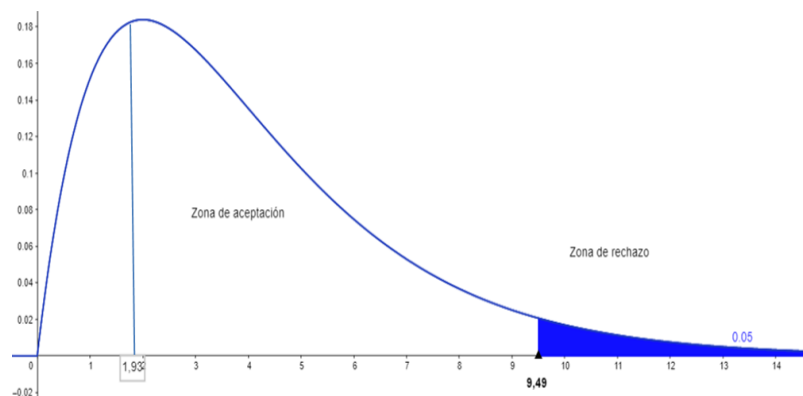


Gráfico 21. No Independencia- Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 41. Frecuencias observadas Independencia-No Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Independencia | Alto | 2 | 40 | 16 | 58 |
| | Promedio | 0 | 7 | 0 | 7 |
| | Bajo | 2 | 11 | 2 | 15 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 23. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Independencia | Alto | 2,90 | 42,05 | 13,05 | 58 |
| | Promedio | 0,35 | 5,08 | 1,58 | 7 |
| | Bajo | 0,75 | 10,88 | 3,38 | 15 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 24. Cálculo Chi Cuadrado Independencia-No Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------------------|-------------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 2 | 2,9 | -0,9 | 0,81 | 0,28 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 40 | 42,05 | -2,05 | 4,2025 | 0,10 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 16 | 13,05 | 2,95 | 8,7025 | 0,67 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 0,35 | -0,35 | 0,1225 | 0,35 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 7 | 5,08 | 1,92 | 3,6864 | 0,73 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 0 | 1,58 | -1,58 | 2,4964 | 1,58 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 2 | 0,75 | 1,25 | 1,5625 | 2,08 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 11 | 10,88 | 0,12 | 0,0144 | 0,00 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 2 | 3,38 | -1,38 | 1,9044 | 0,56 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 6,35 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

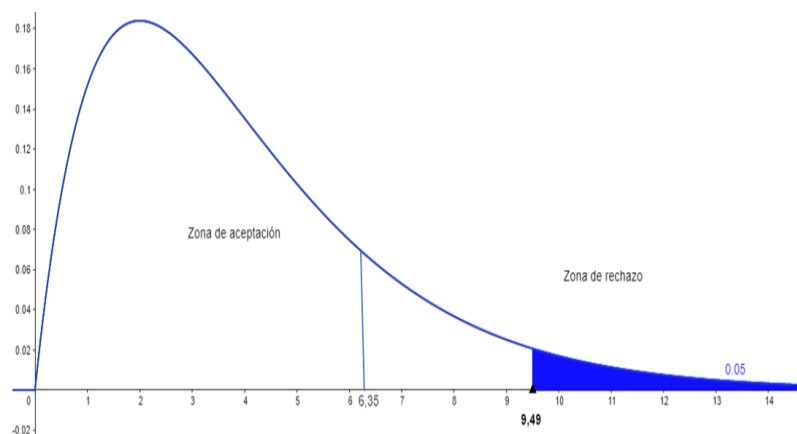


Gráfico 22. No Independencia-No Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 44. Frecuencias observadas Independencia-Asertividad indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|----------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Independencia | Alto | 4 | 41 | 13 | 58 |
| | Promedio | 2 | 4 | 1 | 7 |
| | Bajo | 1 | 12 | 2 | 15 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 255. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|----------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Independencia | Alto | 5,08 | 41,33 | 11,60 | 58 |
| | Promedio | 0,61 | 4,99 | 1,40 | 7 |
| | Bajo | 1,31 | 10,69 | 3,00 | 15 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 26. Cálculo Chi Cuadrado Independencia-Asertividad indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)2 | X/2 |
|---|----------|----------|--------------|---------------|------------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 4 | 5,08 | -1,08 | 1,1664 | 0,23 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 41 | 41,33 | -0,33 | 0,1089 | 0,00 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 13 | 11,6 | 1,4 | 1,96 | 0,17 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 2 | 0,61 | 1,39 | 1,9321 | 3,17 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 4 | 4,99 | -0,99 | 0,9801 | 0,20 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 1 | 1,4 | -0,4 | 0,16 | 0,11 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 1,31 | -0,31 | 0,0961 | 0,07 |

| | | | | | |
|---|----|-------|------|--------|------|
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 12 | 10,69 | 1,31 | 1,7161 | 0,16 |
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 2 | 3 | -1 | 1 | 0,33 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 4,45 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

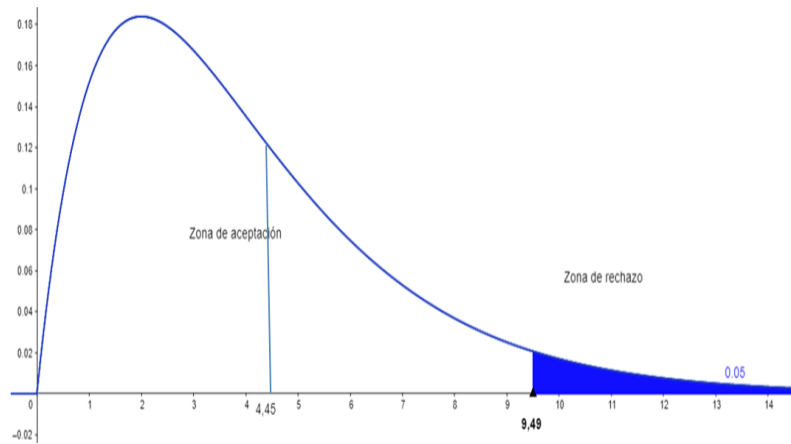


Gráfico 23. No Independencia-Asertividad indirecta

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 46. Frecuencias observadas Benevolencia-Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 1 | 4 | 0 | 5 |
| | Promedio | 1 | 7 | 4 | 12 |
| | Bajo | 9 | 40 | 14 | 63 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 27. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|---------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: | | EMA: Asertividad | | | |
| Benevolencia | Alto | 0,69 | 3,19 | 1,13 | 5 |
| | Promedio | 1,65 | 7,65 | 2,70 | 12 |
| | Bajo | 8,66 | 40,16 | 14,18 | 63 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 28. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia-Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Baja expresión de asertividad | 1 | 0,69 | 0,31 | 0,0961 | 0,14 |
| Alto/Adecuada expresión de asertividad | 4 | 3,19 | 0,81 | 0,6561 | 0,21 |
| Alto/Expresa asertividad | 0 | 1,13 | -1,13 | 1,2769 | 1,13 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 1 | 1,65 | -0,65 | 0,4225 | 0,26 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 7 | 7,65 | -0,65 | 0,4225 | 0,06 |
| Promedio/Expresa asertividad | 4 | 2,7 | 1,3 | 1,69 | 0,63 |
| Bajo/Baja expresión de asertividad | 11 | 8,66 | 2,34 | 5,4756 | 0,63 |
| Bajo/Adecuada expresión de asertividad | 51 | 40,16 | 10,84 | 117,5056 | 2,93 |
| Bajo/ Expresa asertividad | 14 | 14,18 | -0,18 | 0,0324 | 0,00 |
| Total | 93 | 80,0 | | | 5,97 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

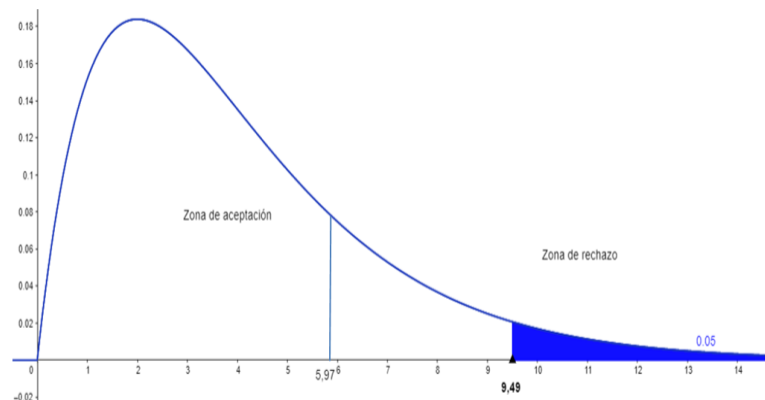


Gráfico 24. Benevolencia-Asertividad
Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 49. Frecuencias observadas Benevolencia-No asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|---------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 0 | 5 | 0 | 5 |
| | Promedio | 2 | 5 | 5 | 12 |
| | Bajo | 2 | 48 | 13 | 63 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 29. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|---------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 0,25 | 3,63 | 1,13 | 5 |
| | Promedio | 0,60 | 8,70 | 2,70 | 12 |
| | Bajo | 3,15 | 45,68 | 14,18 | 63 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 30. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia-No asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------------------|-------------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 0,25 | -0,25 | 0,0625 | 0,25 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 5 | 3,63 | 1,37 | 1,8769 | 0,52 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 0 | 1,13 | -1,13 | 1,2769 | 1,13 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 2 | 0,6 | 1,4 | 1,96 | 3,27 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 5 | 8,7 | -3,7 | 13,69 | 1,57 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 5 | 2,7 | 2,3 | 5,29 | 1,96 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 2 | 3,15 | -1,15 | 1,3225 | 0,42 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 48 | 45,68 | 2,32 | 5,3824 | 0,12 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 13 | 14,18 | -1,18 | 1,3924 | 0,10 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 9,33 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

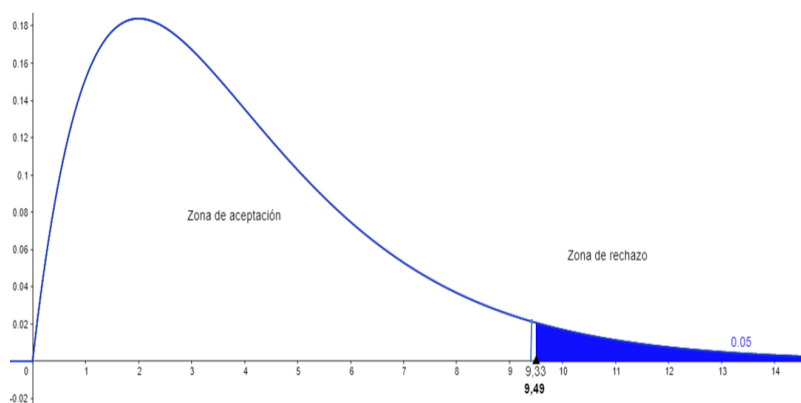


Gráfico 25. Benevolencia-No asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 52. Frecuencias observadas Benevolencia-Asertividad Indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | Promedio | 1 | 8 | 3 | 12 |
| | Bajo | 5 | 46 | 12 | 63 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 31. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 0,44 | 3,56 | 1,00 | 5 |
| | Promedio | 1,05 | 8,55 | 2,40 | 12 |
| | Bajo | 5,51 | 44,89 | 12,60 | 63 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 32. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia-Asertividad Indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 0,44 | 0,56 | 0,3136 | 0,71 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 3 | 3,56 | -0,56 | 0,3136 | 0,09 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 1,05 | -0,05 | 0,0025 | 0,00 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 8 | 8,55 | -0,55 | 0,3025 | 0,04 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 3 | 2,4 | 0,6 | 0,36 | 0,15 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 5 | 5,51 | -0,51 | 0,2601 | 0,05 |
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 46 | 44,89 | 1,11 | 1,2321 | 0,03 |

| | | | | | |
|--|----|------|------|------|------|
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 12 | 12,6 | -0,6 | 0,36 | 0,03 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 1,09 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

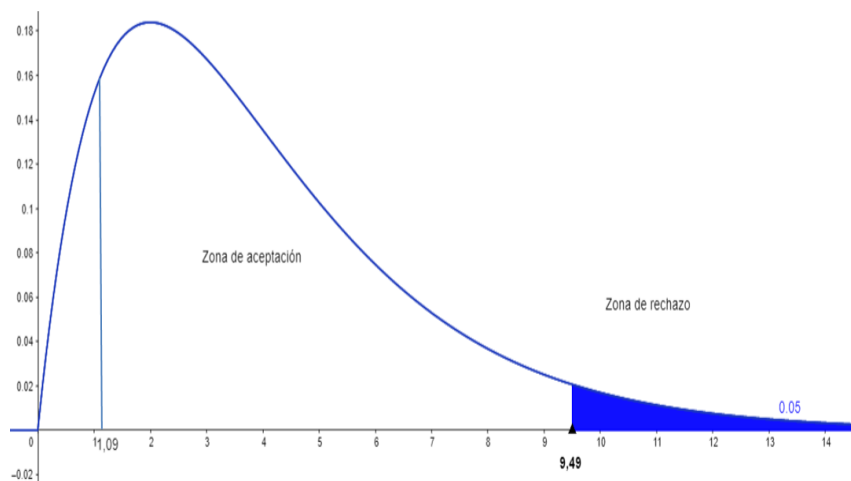


Gráfico 26. Benevolencia-Asertividad Indirecta

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 55. Frecuencias observadas Liderazgo-Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|------------------------------|----------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | |
| Gordon: Liderazgo | Alto | 8 | 32 | 12 | 52 |
| | Promedio | 1 | 13 | 3 | 17 |
| | Bajo | 2 | 6 | 3 | 11 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 33. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|
| | | EMA: Asertividad | | | |
| | | Baja expresión de asertividad | Adecuado expresión de asertividad | Expresa asertividad | Total |
| Gordon: Liderazgo | Alto | 7,15 | 33,15 | 11,70 | 52 |
| | Promedio | 2,34 | 10,84 | 3,83 | 17 |
| | Bajo | 1,51 | 7,01 | 2,48 | 11 |
| | TOTAL | 11 | 51 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 34. Cálculo Chi Cuadrado Liderazgo-Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E)2 | X/2 |
|---|-----------|-------------|--------------|---------------|-------------|
| Alto/Baja expresión de asertividad | 8 | 7,15 | 0,85 | 0,7225 | 0,10 |
| Alto/Adecuada expresión de asertividad | 32 | 33,15 | -1,15 | 1,3225 | 0,04 |
| Alto/Expresa asertividad | 12 | 11,7 | 0,3 | 0,09 | 0,01 |
| Promedio/Baja expresión de asertividad | 1 | 2,34 | -1,34 | 1,7956 | 0,77 |
| Promedio/Adecuada expresión de asertividad | 13 | 10,84 | 2,16 | 4,6656 | 0,43 |
| Promedio/Expresa asertividad | 3 | 3,83 | -0,83 | 0,6889 | 0,18 |
| Bajo/Baja expresión de asertividad | 2 | 1,51 | 0,49 | 0,2401 | 0,16 |
| Bajo/Adecuada expresión de asertividad | 6 | 7,01 | -1,01 | 1,0201 | 0,15 |
| Bajo/ Expresa asertividad | 3 | 2,48 | 0,52 | 0,2704 | 0,11 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 1,94 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

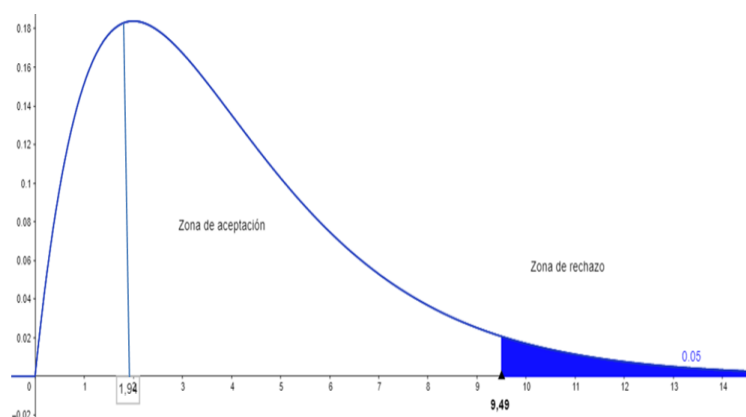


Gráfico 27. Liderazgo-Asertividad

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 58. Frecuencias observadas Benevolencia- No Asertividad

| | | Frecuencia Observada | | | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 3 | 35 | 14 | 52 |
| | Promedio | 0 | 15 | 3 | 18 |
| | Bajo | 1 | 8 | 1 | 10 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 35. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------|
| | | EMA: No Asertividad | | | |
| | | Inhábil en expresar asertividad | Adecuado manejo de asertividad | Poco manejo de asertividad | Total |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 2,60 | 37,70 | 11,70 | 52 |
| | Promedio | 0,90 | 13,05 | 4,05 | 18 |
| | Bajo | 0,50 | 7,25 | 2,25 | 10 |
| | TOTAL | 4 | 58 | 18 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 6036. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia- No Asertividad

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|-----------|-------------|-------|--------------------|-------------|
| Alto/Inhábil en expresar asertividad | 3 | 2,6 | 0,4 | 0,16 | 0,06 |
| Alto/Adecuado manejo de asertividad | 35 | 37,7 | -2,7 | 7,29 | 0,19 |
| Alto/Poco manejo de asertividad | 14 | 11,7 | 2,3 | 5,29 | 0,45 |
| Promedio/Inhábil en expresar asertividad | 0 | 0,9 | -0,9 | 0,81 | 0,90 |
| Promedio/Adecuado manejo de asertividad | 15 | 13,05 | 1,95 | 3,8025 | 0,29 |
| Promedio/Poco manejo de asertividad | 3 | 4,05 | -1,05 | 1,1025 | 0,27 |
| Bajo/Inhábil en expresar asertividad | 1 | 0,5 | 0,5 | 0,25 | 0,50 |
| Bajo/Adecuado manejo de asertividad | 8 | 7,25 | 0,75 | 0,5625 | 0,08 |
| Bajo/ Poco manejo de asertividad | 1 | 2,25 | -1,25 | 1,5625 | 0,69 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 3,44 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

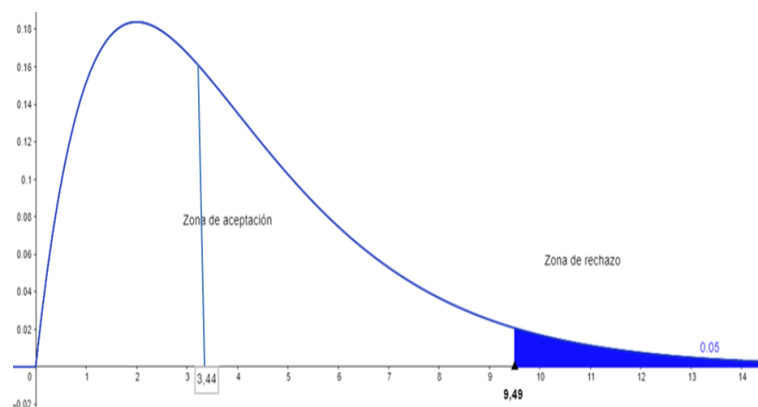


Gráfico 28. Benevolencia- No Asertividad

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 61. Frecuencias observadas Benevolencia-Asertividad Indirecta

| | | Frecuencia Observada | | | Total |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado nivel de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 6 | 35 | 11 | 52 |
| | Promedio | 0 | 15 | 3 | 18 |
| | Bajo | 1 | 7 | 2 | 10 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 372. Frecuencias esperadas

| | | Frecuencia Esperada | | | Total |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------|
| | | Alto nivel de asertividad Indirecta | Adecuado manejo de asertividad Indirecta | Bajo nivel de asertividad Indirecta | |
| Gordon: Benevolencia | Alto | 4,55 | 37,05 | 10,40 | 52 |
| | Promedio | 1,58 | 12,83 | 3,60 | 18 |
| | Bajo | 0,88 | 7,13 | 2,00 | 10 |
| | TOTAL | 7 | 57 | 16 | 80 |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 38. Cálculo Chi Cuadrado Benevolencia-Asertividad Indirecta

| N° | O | E | (O-E) | (O-E) ² | X/2 |
|---|----|-------|-------|--------------------|------|
| Alto/Alto nivel de asertividad Indirecta | 6 | 4,55 | 1,45 | 2,1025 | 0,46 |
| Alto/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 35 | 37,05 | -2,05 | 4,2025 | 0,11 |
| Alto/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 11 | 10,4 | 0,6 | 0,36 | 0,03 |
| Promedio/Alto nivel de asertividad Indirecta | 0 | 1,58 | -1,58 | 2,4964 | 1,58 |
| Promedio/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 15 | 12,83 | 2,17 | 4,7089 | 0,37 |
| Promedio/Bajo nivel de asertividad Indirecta | 3 | 3,6 | -0,6 | 0,36 | 0,10 |
| Bajo/Alto nivel de asertividad Indirecta | 1 | 0,88 | 0,12 | 0,0144 | 0,02 |
| Bajo/Adecuado nivel de asertividad Indirecta | 7 | 7,13 | -0,13 | 0,0169 | 0,00 |

| | | | | | |
|--|----|------|---|---|------|
| Bajo/ Alto nivel de asertividad Indirecta | 2 | 2 | 0 | 0 | 0,00 |
| Total | 80 | 80,0 | | | 2,68 |

Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

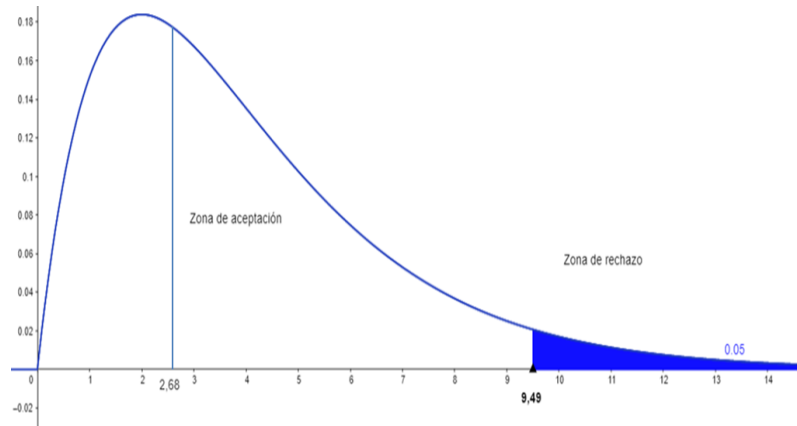


Gráfico 29. Benevolencia-Asertividad Indirecta
Elaborado por: La Investigadora
Fuente: Investigación de campo

Tabla 39 Resultado cálculo del CHI 2

| Valores interpersonales-Asertividad | Valor Crítico | Valor Calculado | Decisión |
|--|----------------------|------------------------|-----------------------------|
| Soporte-Asertividad | 9,49 | 5,53 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Soporte- No Asertividad | 9,49 | 2,74 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Soporte-Asertividad indirecta | 9,49 | 3,79 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Conformidad-Asertividad | 9,49 | 5,24 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Conformidad-No Asertividad | 9,49 | 4,46 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Conformidad-Asertividad Indirecta | 9,49 | 7,53 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Reconocimiento- Asertividad | 9,49 | 7,08 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Reconocimiento- No Asertividad | 9,49 | 2,21 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Reconocimiento- Asertividad Indirecta | 9,49 | 3,57 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Independencia-Asertividad | 9,49 | 1,93 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Independencia-No Asertividad | 9,49 | 6,35 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Independencia-Asertividad Indirecta | 9,49 | 4,45 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Benevolencia-Asertividad | 9,49 | 5,97 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Benevolencia-No Asertividad | 9,49 | 9,33 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Benevolencia-Asertividad Indirecta | 9,49 | 1,09 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Liderazgo-Asertividad | 9,49 | 1,94 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Liderazgo-No Asertividad | 9,49 | 3,44 | Se acepta la Hipótesis Nula |
| Liderazgo-Asertividad Indirecta | 9,49 | 2,68 | Se acepta la Hipótesis Nula |

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigación de campo

Decisión

Si el valor calculado es mayor al crítico se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si el valor calculado es menor al crítico se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Mediante el cálculo estadístico del Chi cuadrado los datos calculados son menores a las del valor crítico, es decir se acepta la hipótesis nula que menciona, los valores interpersonales no influyen en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra; las dos variables son independientes, no existe ningún tipo de relación entre las dos variables.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Al analizar estadísticamente los datos mediante la prueba de chi cuadrado, en la población estudiada los valores interpersonales no influyen sobre la asertividad en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra, todos los contrastes de hipótesis se ubicaron en el área de aceptación de la Hipótesis nula, por lo que se puede afirmar que las variables analizadas son independientes. (Tabla N° 64).
2. Dentro de los valores interpersonales, la tendencia predominante en los valores soporte, reconocimiento, independencia y liderazgo es alta, a diferencia del valor conformidad donde existe una puntuación media y en el valor de benevolencia con una puntuación baja (Tabla N° 2,3,4,5,6,7).
3. Se determinó que los evaluados presenta niveles adecuados de asertividad indirecta, también se observó que los trabajadores presentan un adecuado manejo de la asertividad, finalmente, se pudo comprobar que los mismos tienen una adecuada expresión de asertividad, esto quiere decir que son medianamente capaces de mantener una comunicación adecuada y productiva, que permita expresar su punto de vista, ya que los resultados presentan una puntuación media, en donde es necesario reforzar la asertividad para mejorar la comunicación dentro de las organizaciones. (Tabla N° 8, 9, 10).
4. El problema identificado dentro de las organizaciones es la asertividad, aunque se obtuvieron puntuaciones medias en los datos obtenidos, los trabajadores tienen dificultades para expresar emociones, sentimientos e ideas impidiendo que existan relaciones interpersonales adecuadas y

limitando la comunicación, la propuesta está enfocada en la variable dependiente del presente estudio.

Recomendaciones

1. Tomando en cuenta que los valores interpersonales no influyen en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del Parque Industrial Ambato, se deben tomar en cuenta otros factores que pueden estar involucrados para que exista o no adecuados niveles de asertividad.
2. Es prioritario que los trabajadores desarrollen el valor de benevolencia mediante el trabajo en equipo dentro de las organizaciones, para que exista una visión más amplia de las necesidades de cada individuo y así puedan trabajar juntos para cumplir objetivos y metas organizacionales.
3. Para mejorar la asertividad en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra se sugiere que tanto en las áreas administrativas y operativas se implementen estrategias para mejorarla, de tal manera que pase a formar parte de las políticas organizacionales, permitiendo mejorar la comunicación, el rendimiento de los trabajadores y el ambiente laboral.
4. El tema de la propuesta planteada son Talleres para el desarrollo de la asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra, existen actividades como la expresión de emociones, comunicación adecuada y habilidades para la resolución de conflictos.

DISCUSIÓN

En la investigación realizada a los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra se buscó una relación entre los valores interpersonales y la asertividad, se pudo comprobar que los niveles de asertividad indirecta, no asertividad y asertividad son los adecuados en la gran mayoría de los sujetos, esto demuestra que la comunicación al interior de las organizaciones es adecuada, tomando en cuenta que no es una puntuación alta y se puede mejorar, a pesar de los resultados obtenidos, aún es necesario optimizar la forma de expresarse. Los datos que se recolectaron con respecto a los valores interpersonales con el Test SIV GORDON, evidenciaron que existen altos niveles de casi todos los valores estudiados, excepto el de benevolencia, esta situación puede ser algo inconveniente, porque refleja que las personas tienden a ser egoístas, lo cual perjudica el trabajo en equipo, la coordinación y el desempeño, además de que crea un ambiente laboral tenso e individualista, al realizar el cruce de variables de los valores interpersonales y la asertividad, se obtuvieron resultados donde se rechaza la hipótesis alterna, aceptando la hipótesis nula, los valores interpersonales NO influyen en la asertividad de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del Parque Industrial Ambato, contrastando con Torres (2016) en el trabajo investigativo sobre: *niveles de estrés y asertividad en los estudiantes de la Universidad estatal amazónica de la ciudad del puyo*, realizada en la Universidad Técnica De Ambato, Facultad de Ciencias de la salud, Ecuador, para la obtención del título de Tercer nivel, refiere que:

Los niveles de estrés tienen relación con la asertividad, pudiendo destacar que las variables presentan una estrecha relación, debido a que el nivel de estrés es moderado, repercutiendo por ende en la asertividad, evidenciándose dificultad al momento de expresar sus pensamientos, sentimientos y emociones, afectando al desenvolvimiento del sujeto. (p.71)

Por otro lado, la investigación efectuada en Barranquilla, Colombia a 153 alumnos universitarios de las carreras de psicología, medicina y odontología dentro de los resultados obtenidos mediante la Escala Multidimensional de asertividad arrojaron como resultado que la dimensión de no asertividad se situó en la categoría

media reflejando el 64% de la muestra, por otro lado, la dimensión de asertividad indirecta se encontró en la categoría media, representando el 73% de la muestra, mientras que la dimensión de asertividad general se encontró dentro de la categoría media lo que significa el 66% de la muestra (León, Rodríguez, Ferrel y Cevallos, 2012).

Comparando con los datos de estudios previamente realizados se determina que la asertividad influyo en las variables previamente estudiadas, mientas que en los valores interpersonales y la asertividad no se encontró relación entre ellas.

CAPITULO V

PROPUESTA

TEMA

Talleres para el desarrollo de la asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra del Parque Industrial Ambato.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la comunicación está determinado por la asertividad, es decir la habilidad y capacidad de los individuos para expresarse y defender los derechos propios sin afectar la relación con los demás permitiendo un mejor desarrollo del ambiente laboral y trabajo en equipo, el desarrollo de la asertividad es de alta prioridad para las empresas ya que permitirá mantener en la población investigada la capacidad de mantener comunicaciones fluidas de persona generando mejores relaciones interpersonales en el área laboral, social y familiar puesto que una vez adoptada, la asertividad se torna parte misma de la persona y se vuelve en una inagotable fuente de generación de emociones positivas tanto para el individuo como para el equipo de trabajo, evitando de esta manera malestares que afectan las relaciones al interior de las empresas, la productividad y por consecuencia la rentabilidad de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra, lo expuesto hace necesario la ejecución de talleres para el desarrollo de la asertividad , se utilizará en el mantenimiento o modificación de pensamiento, actitudes que expresen de mejor manera las emociones y lograr una mejor comunicación asertiva entre todo el personal de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra, la ejecución de la presenta propuesta se realiza con la autorización y el apoyo directo de los directivos de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra puesto que es de sumo interés para los ejecutivos y accionistas de las dos empresas, quienes a su vez son los beneficiarios directos pero además, esta propuesta beneficia a la población considerada para este

estudio sino también para sus pares y supervisores, puesto que al desarrollar una gestión de comunicación asertiva se pueden modificar pensamiento, creencias y actitudes de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra, la aplicación de talleres para el desarrollo de la asertividad se encuentra enmarcada dentro de la línea psicológica cognitiva-conductual ya que se trabajará de manera que los individuos puedan tener técnicas específicas para mejorar la asertividad y a su vez la resolución de problemas que podrían presentarse en cualquier área que se desenvuelva el individuo.

OBJETIVOS

GENERAL

Realizar talleres para el desarrollo de la asertividad en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra de la ciudad de Ambato.

ESPECÍFICOS

- Elaborar un plan de capacitación orientado al desarrollo de la asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra.
- Diseñar actividades para mejorar la asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra.
- Plantear técnicas cognitivas conductuales para el desarrollo de la asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Cauchosierra.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

La asertividad debe manejarse de forma adecuada por parte de los directivos, de tal manera que los trabajadores desarrollen su capacidad de transmitir información con asertividad, para que se produzca un entorno laboral agradable, lo cual ayudará a optimizar el rendimiento laboral y la competitividad de la empresa.

Para diseñar talleres para el desarrollo de la asertividad, se realizarán actividades que deben ser implementadas en las empresas Tecnorizo y Cauchosierra; estos talleres se aplicarán a los trabajadores y se han diseñado como capacitaciones para conocer y mejorar los aspectos de comunicación asertiva, el manejo y resolución de conflictos y el trabajo en equipo. El propósito de los talleres es lograr que todos los involucrados formen parte de ellos y se comprometan a aplicar lo aprendido con el fin de modificar su comportamiento mediante la ejecución de las actividades propuestas. Una vez ejecutados los talleres, se deberá realizar una retroalimentación con los participantes, que facilite la definición y el establecimiento de compromisos, una vez realizada esta actividad, se dará por terminado el taller con un pequeño mensaje de motivación y agradecimiento.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

Los talleres que conforman la presente propuesta están basados en el modelo cognitivo-conductual, sobre el cual, los autores Ellis y Beck (citados por García, 2018) sostienen que:

Las cogniciones, es decir, las ideas, las creencias o las expectativas de los individuos, influyen en su comportamiento, por lo que, se desarrollaron aplicaciones terapéuticas cuyo fin es que la persona cambie su forma de pensar, de tal manera que mejore sus emociones y respuestas a los estímulos que reciba. (p.31)

Tomando en cuenta que la teoría cognitivo conductual menciona que, la conducta del individuo es el resultado de los pensamientos de los individuos

podemos trabajar en base a esta teoría la asertividad ya que esta permite expresar de una manera adecuada dichos pensamientos, emociones y sentimientos, el enfoque cognitivo conductual afirma que el comportamiento se pueden modificar o adquirir porque, están determinados por factores personales, sociales y situacionales, tomando en cuenta que la asertividad es una habilidad social podemos mejorarla y desarrollarla mediante la aplicación de técnicas cognitivas.

MATRIZ TECNICA DE LA PROPUESTA

Cuadro N°1: Plan Operativo


| FASE | ACTIVIDADES | OBJETIVOS | RECURSOS | TIEMPO | RESPONSABLE |
|---------------------------------------|---|---|---|-------------------|--------------------|
| I Logística | Preparación del espacio y material adecuado. | Gestionar el lugar donde se va a realizar los talleres y los recursos a emplearse. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 1 hora | Investigadora |
| II Socialización | Exposición a los trabajadores sobre la realización de los talleres. | Establecer empatía y rapport con los participantes para la aplicación de los talleres. Dar a conocer la metodología a emplearse. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 1 hora | Investigadora |
| III Ejecución Taller I | Expresando mis emociones | Aplicar técnica para aprender a expresar sentimientos, emociones e ideas. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 90 minutos | Investigadora |
| Taller II | Comunicación adecuada | Identificar técnicas para potenciar una comunicación apropiada entre trabajadores. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 1 hora 75 minutos | Investigadora |
| Taller III | Habilidades para resolución de conflictos | Fomentar la resolución de conflictos que pueden presentarse en las organizaciones. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 80 minutos | Investigadora |

| | | | | | |
|---------------------|---|---|---|------------|---------------|
| Finalización | Retroalimentación Grupal, despedida y agradecimiento final. | Reafirmar el conocimiento y experiencias en los talleres. | Humanos, Bibliográficos Material de Oficina | 30 Minutos | Investigadora |
|---------------------|---|---|---|------------|---------------|

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: La Investigadora

Cuadro N° 2: Expresando mis emociones

|  <p style="text-align: center;">Planificación del Taller I</p> <p>Tema: Expresando mis emociones Objetivo: Aplicar técnicas para aprender a expresar sentimientos, emociones e ideas.</p> | | | | | |
|--|--|--|--|------------|-------------|
| Fase | Aspecto a trabajar | Técnica | Metas de resultados esperados | Tiempo | Responsable |
| Fase I: Rapport | - Saludo - Presentación del grupo | Dinámica la Retaña | Integración grupal y empatía | 20 minutos | Psicólogo |
| Fase II: Introducción | - La importancia de saber expresar sentimientos y emociones. | Expositiva | - Socializar el contenido a trabajar - Dar a conocer la técnica | 20 minutos | Psicólogo |
| Fase III: Procedimiento | - Identificación de pensamientos y expresión de emociones | -Técnica aireación escrita - Técnica de control Emocional | - Detección de emociones -Control de Emociones | 30 minutos | Psicólogo |
| Fase VI: Cierre | Retroalimentación | Conversatorio | Refuerzo de lo aprendido | 20 minutos | Psicólogo |

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: Investigadora

DESARROLLO

Fase I: Rapport

Saludo de bienvenida, agradecimiento por la presencia de los participantes. Se busca que el ambiente sea más relajado mediante la integración grupal y enseñar un poco la habilidad de la empatía. Se aplica la dinámica la Retaña, los objetivos principales de la presente dinámica son la integración de los miembros del grupo y que se conozcan entre ellos.

Para realizar la presente dinámica se debe tener una bola de cordel o un ovillo de lana, el expositor indica a cada uno de los participantes que se pongan de pie y formen un círculo en la sala de trabajo, el facilitador da la bola de cordel a uno de los integrantes del grupo, el mismo que debe decir su nombre, de donde viene, el tipo de cargo que desempeña y cuáles son sus expectativas sobre el taller que se está realizando, de esta manera el participante lanza la bola y toma un hilo y así sucesivamente cada uno de los participantes se van presentando, y a su vez entrelazándose por medio de la bola de cordel, cuando la bola llegue al último participante este debe volver a deshilar la red ya tejida presentándose en un orden inverso al cual lo hicieron inicialmente, el expositor debe mencionar que todos los participantes deben mantenerse atentos a cada una de las presentaciones ya que posteriormente deberá repetir los datos de la persona que lanzo la bola, la utilidad de la dinámica es fomentar la confianza y distensión en los participantes

Fase II: Introducción

El facilitador dará una charla en la que explicará la importancia de saber expresar sentimientos y emociones, tomando en cuenta que son una parte importante para poder relacionarse con otros y esenciales para la estabilidad interna de cada individuo, el no expresarse de una manera adecuada puede generar problemas, malos entendidos con otros sujetos y malestar personal, se sabe que existen problemas de expresión cuando las personas tienen estallidos emocionales y no pueden controlar sus emociones, cuando no son capaces de manifestar como

la conducta de otra persona los hace sentir, también cuando un acontecimiento grave no genera ningún sentimiento, Muñoz (2018) menciona que:

Las emociones y sentimientos son una importante fuente de información; nos guían, nos ayudan a dar sentido a lo que nos sucede, a entendernos a nosotros mismos y a relacionarnos con los demás, y nos motivan para alcanzar metas, producir cambios, evitar situaciones dañinas o perseguir aquello que nos hace felices. (p.1)

Es importante expresarlas de una manera adecuada y equilibrada, las emociones pueden presentarse por eventos de la vida diaria, por recuerdos, pensamientos o preocupaciones que tengan los individuos, para exteriorizar emociones es importante identificarlas por medio de sensaciones corporales que puede tener un individuo y la forma de comportarse.

Fase III: Procedimiento

La técnica utilizada en este taller es aireación escrita, Leahy (citado por Díaz,2014) menciona que se busca expresar libremente las emociones y poner a descubierto todo aquello que el paciente se le dificulta manifestar, el individuo describe un evento, de una manera detallada por escrito, tomando en cuenta todas las emociones pensamientos y sentimientos que aparecieron en ese momento y no puedo expresarlo, además de lo que significo ese evento para él. Esta técnica se desarrollará con los trabajadores de las organizaciones, se les facilitará un lápiz y hojas en blanco para que describan cualquier suceso que hayan experimentado y haya generado emociones intensas, describiendo de una forma detallada cada una de las emociones sentidas y lo que pensaron en ese momento, se seleccionara aleatoriamente un trabajador que desee mencionar uno de los eventos que le ha generado emociones y pensamientos negativos difíciles de manifestar. Una vez identificadas las emociones intensas que los sujetos sintieron en los diversos escenarios propuestos se busca que los trabajadores tengan control sobre ellas, Recuerda (2015) refiere que existen 4 pasos para el control emocional, el primero es darse cuenta que el problema no está en las diversas situaciones que se presentan

en la vida cotidiana de un individuo sino en las emociones, los individuos deben darse cuenta que los eventos que se presentan y que generan emociones negativas son ajenos , es decir no se los puede cambiar, es importante trabajar en uno mismo y no en los demás, una vez identificado esto, tomando en cuenta que el propósito de la técnica es tener control emocional el siguiente paso es retirarse de la situación que causa emociones negativas fuertes cambiando el foco de atención de los pensamientos sentimientos y emociones, se les menciona a los participantes que en este paso ellos pueden hacer diversas actividades como leer un libro , ver televisión , escuchar música , dar un paseo entre otras actividades que vayan disminuyendo el grado de malestar de una forma pausada, el tercer paso es aclarar las ideas una vez más calmados y tranquilos es importante que los individuos pongan en orden sus ideas para que puedan entender de una mejor manera que los altera emocionalmente, los participantes deben conocer que un mismo evento puede generar diversas respuestas emocionales dependiendo de como se lo interprete, este paso busca interpretar los acontecimientos de la forma más racional y objetiva posible dando paso a sobre poner pensamientos positivos en vez de los negativos para esto es importante que los participantes hagan representaciones internas al momento de analizar diversas situaciones, esta puede ser el abogado defensor. Por ejemplo, cuando se encuentran con un amigo, lo saludan y no les devuelve el saludo automáticamente pueden aparecer pensamientos negativos y sentimientos de culpa acompañados de tristeza y temor, aquí la representación interna de un abogado defensor realizara diversos cuestionamientos y analizara que es lo que posiblemente le pasa al amigo que no saluda inclusive querrá confrontar la situación preguntándole directamente, así mismo con los pensamientos de autocrítica que pueden presentarse en los participantes es importante para aclarar las ideas y tener una percepción mas realista se lleve un registro en el cual se anote el día y la hora que ocurre el evento que afecta , el acontecimiento que afecta emocionalmente, la interpretación que tiene de lo que sucedió, es decir que fue lo que pensó en esa situación, la reacción que tuvo donde se describirá las emociones que presento como tristeza , alegría ,rabia , pena entre otras; la reinterpretación donde se debe anotar la nueva interpretación del suceso comprendiendo de una manera lógica positiva el comportamiento de otra persona o de la situación , para finalizar debe

anotarse la nueva reacción aquí debe mencionar si después de haber realizado la reinterpretación experimento un cambio emocional y si ha realizado un comportamiento constructivo. El cuarto paso para el control emocional es el actuar constructivamente, una vez realizado todo el análisis anteriormente descrito con una perspectiva mas calmada y de mayor comprensión, aprovechando el equilibrio emocional obtenido y los diversos puntos de vista diferentes a los que han limitado la vida de los participantes debe practicarse en la vida laboral y cotidiana.

Fase IV: Cierre.

Al terminar el taller, el facilitador deberá realizar un breve conversatorio en el que los participantes expongan las conclusiones a las que han llegado y la utilidad que pueden darle a lo aprendido. Se dará las gracias por la asistencia y se enviará como tarea realizar el paso tres de la técnica de control emocional donde se describe un registro que pretende identificar emociones y mejorar la interpretación de los acontecimientos experimentados por los participantes, la tarea se revisará en el siguiente taller.



Planificación del Taller II

Tema: Comunicación adecuada

Objetivo: Identificar técnicas para potenciar una comunicación apropiada entre trabajadores.

| Fase | Aspecto a trabajar | Técnica | Metas de resultados esperados | Tiempo | Responsable |
|-------------------------|--|-----------------------------------|---|------------|-------------|
| Fase I: Rapport | - Saludo de bienvenida - Crear grupos de trabajo | Dinámica mar adentro y mar afuera | Integración del grupo | 60 minutos | Psicólogo |
| Fase II: Introducción | - Dar a conocer los estilos de comunicación | Expositiva | - Socializar el contenido a trabajar - Explicar las técnicas a utilizar | 15 minutos | Psicólogo |
| Fase III: Procedimiento | -Comunicación adecuada | Técnica ni sumisión ni agresión | - Potenciar la comunicación asertiva para que los participantes puedan enfrentarse de una forma mas directa | 60 minutos | Psicólogo |
| | | Técnica del banco de niebla | -Evitar que discusiones terminen en violencia | 20 minutos | |
| Fase VI: Cierre | Retroalimentación, “Tips para mejorar la comunicación” | Conversatorio | Refuerzo de lo aprendido -Mencionar sugerencias de comunicación | 20 minutos | Psicólogo |

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: Investigadora

DESARROLLO

Fase I: Rapport

Saludo de bienvenida, agradecimiento por la presencia de los participantes se hace un recuento del taller anterior, se escoge aleatoriamente a 3 participantes que expongan la tarea enviada a casa la cual consistía en realizar un registro de los acontecimientos , pensamientos y emociones negativos que experimentan los participantes , se realiza un análisis de que aprendieron con el taller anterior y como podría beneficiarles para su vida diaria, una vez en claro todos estos aspectos se inicia el nuevo taller con la dinámica mar adentro y mar afuera la cual busca animar e integrar al grupo, para realizar dicha dinámica el facilitador indicara a los participantes que deben ponerse de pie, en un circulo o en filas rectas, dependiendo de la distribución del espacio en el cual se realizará la dinámica y el número de integrantes, el facilitador debe marcar una línea en el suelo la cual representara la orilla del mar, los participantes deben ponerse tras la línea, en el momento que el facilitador diga “ Mar adentro” los participantes deberán dar un paso hacia adelante así mismo cuando este mencione “Mar afuera” un salto hacia tras de la raya, las ordenes se darán de una forma rápida, cuando un participante cometa un error debe salir del juego y posteriormente realizar una penitencia, es importante que haya dinamismo en la aplicación de la dinámica.

Fase II: Introducción

El facilitador dará una charla en la que explicará a los participantes, los estilos de comunicación existentes, los cuales son, el estilo agresivo que se desenvuelve en base a los diferentes tipos de violencia, estos pueden ser violencia física, verbal, simbólica entre otras, para sobre poner una opinión de un individuo ante los demás, este tipo de comportamiento no necesariamente pueden terminar en una violencia física pero si lo

suficientemente intimidadora para que otra persona tenga el temor de expresarse libremente, este tipo de comportamientos genera malestar e insatisfacción en los grupos, el estilo asertivo representa de mejor manera un equilibrio emocional óptimo y un estado de comodidad personal y grupal, este comportamiento respeta la opinión de otros y busca la negociación para resolver problemas entre los individuos, este tipo de conductas propician el bienestar grupal, para finalizar, el estilo pasivo hace que la persona evita confrontar los problemas que se puedan suscitar con otros individuos y cede ante la opinión de los otros, en donde este comportamiento genera insatisfacción en la persona además de frustración y desmotivación.

Fase III: Procedimiento

Para que se desarrolle la habilidad de negociación es importante tener en cuenta los aspectos de comunicación agresiva y pasiva, una vez explicado los estilos de comunicación se trabajará mediante la aplicación de la Técnica Asertiva ni sumisión ni agresión para que exista enfrentamientos directos siempre respetando el punto de vista del otro y haciendo notar los derechos e ideas personales, para el desarrollo de dicha técnica es necesario identificar que genera los comportamientos agresivos y sumisos.

Los distintos aspectos culturales y cotidianos en los cuales se desenvuelve cada individuo determinan las ideas, pensamientos típicos y prejuicios los cuales dan paso a que una persona sea sumisa o agresiva y no mantenga un equilibrio al momento de comunicarse e interactuar con otras personas (Rosales Jiménez, 2013).

Para el desarrollo de la técnica ni sumisión ni agresión es necesario seguir los siguientes pasos; el primer paso es identificar lo que molesta o no le agrada al individuo, se debe analizar los distintos aspectos de la vida cotidiana de los participantes de preferencia en el aspecto laboral, el segundo paso es explicar o expresar los sentimientos que presenta la persona ante

dichas situaciones que le generen malestar, el tercer paso es explicar con respeto hacia el otro, como quiere que cambie la situación que genera malestar y para finalizar el cuarto paso es que ya logrado un cambio se refuerce las consecuencias positivas del mismo.

La segunda técnica asertiva que se trabajara para evitar comportamientos agresivos es el banco de niebla, la cual consiste que, dentro de una discusión o problema del cual se tiene la percepción que podría desencadenar en algún tipo de violencia se le dé la razón a la otra persona sin que esta sea inmediata, es decir, de una manera adecuada, pausada y tranquila, modulando el tono de voz y el lenguaje no verbal que se expresa. Esta técnica busca un cambio en la agresión de la escucha, reduciendo el foco de atención, siempre evitando el sarcasmo a la hora de aplicarla ya que esta permitirá tener una visión más global del problema presentado y manejarlo posteriormente con más calma. (Santiago Moll, 2015). En el presente taller se harán ejemplos de la técnica del banco de niebla, se organizará al grupo en parejas en las cuales cada pareja deberá tratar una problemática planteada por el resto del grupo y resolverla mediante dicha técnica.

Fase IV: Cierre.

Se realizará un conversatorio entre todos los participantes en el cual deberán manifestar cómo se sintieron durante la realización del taller y qué fue lo que aprendieron. El facilitador realizará una pequeña charla en la que resuma los aspectos positivos de la actividad además de mencionar Tips para evitar conflictos al momento de comunicarse los cuales son: evitar generalizaciones al momento de expresarse, hacer preguntas no acusaciones, mantener un adecuado contacto visual al momento de dialogar con otros, expresar los problemas de una forma adecuada con palabras correctas sin faltar el respeto a los demás, realizar una petición de cambio de conducta de la otra persona si esta no le agrada, tener empatía, no expresar sentimientos negativos en lugares o momentos inoportunos, cuando se vaya hacer una crítica hable de

lo que hace y no de lo que es, esta breve charla de resumen tendrá una duración de 20 minutos; y además se recibirán sugerencias para el siguiente taller. Se recomienda el envío de una tarea que implique aplicar lo aprendido en el hogar de cada participante y que elabore un informe de una página sobre los beneficios que pudo observar en su familia.

Planificación del Taller III



Tema: Habilidades para resolución de conflictos

Objetivo: Fomentar la resolución de conflictos que pueden presentarse en las organizaciones.

| Fase | Aspecto a trabajar | Técnica | Metas de resultados esperados | Tiempo | Responsable |
|-------------------------|--|-----------------------------------|---|------------|-------------|
| Fase I: Rapport | - Saludo de bienvenida - Presentación del grupo | Dinámica “El alambre pelado.” | Expresar las inquietudes de los participantes | 10 minutos | Psicólogo |
| Fase II: Introducción | - La asertividad en la resolución de problemas. | Expositiva | - Socializar el contenido a trabajar | 20 minutos | Psicólogo |
| Fase III: Procedimiento | -Solución de problemas | -Técnica de solución de problemas | Aprender a resolver problemas que se presentan en la vida cotidiana | 30 minutos | Psicólogo |
| Fase VI: Cierre | Retroalimentación | Conversatorio | -Refuerzo de lo aprendido | 20 minutos | Psicólogo |

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: Investigadora

DESARROLLO

Fase I: Rapport

Saludo de bienvenida, agradecimiento por la presencia de los participantes, se procede a revisar la tarea enviada en el taller anterior la cual consistía en realizar un informe sobre los beneficios de la comunicación asertiva en su familia, se escoge aleatoriamente 3 participantes que quieran exponer ante el resto cuales fueron los beneficios de una adecuada comunicación y si utilizaron los tips que se les mencionó en el taller anterior una vez despejadas todas las dudas se busca iniciar el nuevo taller con la dinámica “El alambre pelado” que permitirá animar al grupo y lograr una mejor concentración durante el desarrollo del taller, para realizar la dinámica el facilitador escoge a uno de los participantes al azar le pide que salga de la sala, mientras tanto se les pide al resto de los integrantes que hagan un círculo en medio de la sala y se tomen de las manos, el facilitador explica al grupo que deben simular que se encuentran en un circuito eléctrico en el cual debe haber un alambre pelado que debe ser descubierto por el compañero que se encuentra fuera de la sala tocando las cabezas de todos los integrantes que forman el circuito eléctrico, cuando el participante descubra quien es el alambre pelado designado por el grupo todos deben pegar un grito, luego que hayan escogido al alambre pelado el participante que se encuentra fuera de la sala entra y se le da las indicaciones previamente mencionadas, el participante debe concentrarse y fijarse bien en el lenguaje no verbal de sus compañeros para descubrir al alambre pelado, esta dinámica ayuda a que existe un ambiente relajado.

Fase II: Introducción

La asertividad ayuda en muchos aspectos laborales como la resolución de conflictos interpersonales de manera sana y madura, evitando la agresividad, la violencia o la sumisión, ya que siempre enfrentarse a un problema es un desafío para alcanzar nuevas posiciones y un consenso entre las partes en conflicto, es importante conocer cuáles son las destrezas que la asertividad brinda, para resolver

conflictos cotidianos que se pueden presentar dentro de las organizaciones, saber que decir y cómo decirlo. Para ello el personal debe tomar en cuenta los siguientes elementos: el no imponer ideas, se puede proponer alternativas que sirvan de guía, pero que no anulen la interacción del interlocutor, no amenazar o mostrarse con una actitud desafiante cuando las ideas o puntos de vista que hemos sugerido sean cuestionados, la empatía que es importante ponerse en el lugar del otro para comprender de mejor manera su punto de vista o las ideas que manifiesta, la búsqueda de puntos de acuerdo es importante ya que siempre se puede encontrar un equilibrio entre las ideas u opiniones que busquen cumplir con un fin en común o un objetivo plateado, el lenguaje no verbal debe ser congruente con lo que decimos, prestar la atención necesaria cuando exista un dialogo en el cual se está tratando un problema, es importante mostrar interés por el punto de vista del otro y reconocer los errores, se debe tener claro que cualquier persona puede cometer errores y reconocerlos, así mismo si el interlocutor tiene la razón o se encuentra equivocado decirlo de una forma adecuada.

Fase III: Procedimiento

Para fomentar la resolución conflictos en los participantes se utilizará la técnica de solución de problemas la cual permite una discusión en la cual existe un intercambio de experiencias, ideas y conocimiento para poder encontrar una posible solución.

Dentro de esta técnica se busca llegar a la resolución de problemas mediante pasos definidos y dividiendo el problema a tratarse en partes pequeñas, esta técnica pretende que cada sujeto pueda adaptarla a las distintas situaciones que se pueden presentar, mediante el reconocimiento del problema y la importancia de la creatividad que debe tener el individuo para buscar distintas alternativas de solución (D´Zurilla y Goldfried citados por Díez, 2017)

El desarrollo de esta técnica posee cinco etapas: la primera es la orientación general hacia el problema en esta etapa se pretende que el individuo sepa que los

problemas son parte de la vida diaria y que todas las personas pueden pasar por este tipo de situaciones , una vez reconocido este aspecto se trata de afrontarlo sin afectar la organización de las actividades que normalmente realizamos diariamente, las preguntas que deben plantearse dentro de esta primera etapa son, cuanta parte del tiempo ocupa en el problema, como lo percibe, que valor le da y que poder tiene sobre el problema; la segunda fase es la definición y formulación del problema, en esta se determinara que importancia personal tiene el problema, también se pretende identificar de donde proviene, y definir claramente a donde se quiere llegar; la tercera etapa es la generación de alternativas, aquí el punto de partida es la creatividad para generar posibles soluciones al problema, estas deben ser lo más variadas posibles no importa que sean realistas o no luego se elegirá la solución que se considere la más adecuada para la situación ; la cuarta fase es la toma de decisiones en esta se analizan las alternativas planteadas anteriormente, se observan las consecuencias que podrían traer consigo y se elige una para poder elaborar un plan; la quinta y última etapa es la verificación en la cual una vez tomada la mejor alternativa se ejecuta el plan, se puede realizar evaluaciones intermedias de como se está llevando la solución del problema y poder tener un feedback positivo que permita mejorar y ajustar el plan acorde al proceso de resolución, es importante tener en cuenta los aspectos emocionales, es importante realizar cada una de las fases tomando todos los aspectos que pueden interferir para la solución de problemas. En el presente taller se hará un ejemplo de la técnica de solución de problemas, se organizará al grupo en círculo en medio de la sala, se tratará una problemática común que se presente en las organizaciones y se resolverla mediante dicha técnica cumpliendo cada uno de los pasos previamente mencionados.

Fase IV: Cierre

Al terminar el taller, el facilitador deberá realizar un breve conversatorio en el que los participantes expongan las conclusiones a las que han llegado y la utilidad que pueden darle a lo aprendido. Se dará las gracias por la asistencia y se enviará a practicar todas las técnicas desarrolladas en el transcurso de los talleres en casa, para mejorar la asertividad en todos los aspectos que se desenvuelven los individuos.

BIBLIOGRAFÍA

- Asensi, L. (2013). *La Comunicación Asertiva. Una habilidad personal y profesional*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/la-comunicacion-asertiva-una-habilidad-personal-y-profesional/>
- Astudillo, O. (2012). *Comunicación asertiva empresarial*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://www.degerencia.com/articulo/comunicacion-asertiva-empresarial>
- BERMÚDEZ MORENO , J., PÉREZ GARCÍA , A. M., & SANJUÁN SUÁREZ , P. (2017). *PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD: TEORÍA E INVESTIGACIÓN. VOLUMEN I*. Madrid: UNED.
- Bosch, M. (2012). *Yo soy single ¿y qué?* Recuperado el septiembre de 2017, de https://books.google.com.ec/books?id=gkIeRoj-WM4C&pg=PT187&lpg=PT187&dq=Una+persona+asertiva+es+aquella+que+se+siente+libre+para+manifestarse&source=bl&ots=TasuSmzAC&sig=HLfXH_3gOH8up_STDmOK1P06vMQ&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjV_ZKD4ujWAhXCQiYKHdaEBo4Q6AEIWTAM
- CARPIO CONDO, K. T., & VARAS QUINTO, M. A. (2012- 2013). *ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN LA COMPAÑÍA “CAR SOUNDVISION CIA.LTDA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/60/1/T-ULVR-0028.pdf>
- Castanyer, O. (23 de Agosto de 2015). *Asertividad expresion de una sana autoestima*. Madrid: DESCLEE DE BROUWER.
- Castanyer, O., & Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo*. Madrid: Conecta .
- CASTRO SOLANO, A., & MARTÍN , N. (2006). *LA EVALUACIÓN DE LOS VALORES HUMANOS CON EL PORTRAIT VALUES*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>
- Centeno, G. (Abril- septiembre de 2015). *La asertividad y su relación con la comunicación organizacional en los colaboradores del Instituto Técnico Superior Libertad*. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7309/1/T-UCE-0007-228i.pdf>

CHAGAS DORREY, R. C. (2012). *La teoría de la agresividad en Donald W. Winnicott*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000400018

De La Horra, R. (2015). *¿Qué es la asertividad y en qué nos perjudica no ser asertivos?* Obtenido de <http://conmuchogusto.tv/salud/que-es-la-asertividad-y-en-que-perjudica-no-ser-asertivo/>

De la Plaza, J. (2015). *Comunicación asertiva*. Obtenido de <http://www.asertividad.cl/>

Emiro, J. (Jylio de 2013). *Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/237471548_Valores_personales_e_interpersonales_en_adolescentes_y_adultos_de_la_ciudad_de_Medellin_y_el_area_metropolitana Personal_and_interpersonal_values_in_adolescents_and_adults_in_Medellin_and_the_metropol

Flores , E., Garcia, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2 de Julio-diciembre de 2016). *LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE LOSESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO*. Obtenido de www.redalyc.org/pdf/4498/449849320001.pdf

Fresno Chávez, C. (2017). *La Formación de Valores Reto del Siglo XXI*. La Habana, Cuba: Universitaria.

Fuente, D. L. (2015). *ASERTIVIDAD Y EMPATIA*. Obtenido de <http://www.psicologoonline.devicente.com/asertividad-y-empatia/>

Gázquez-Linares, J., Pérez-Fuentes, M., Carrión-Martínez, J., Luque de la Rosa, A., & Molero, M. (2015). *Perfiles de valores interpersonales y análisis de conductas y actitudes sociales de adolescentes*. Obtenido de www.ehu.es/ojs/index.php/psicodidactica/article/download/12978/12710

Guerra Vio , C., & Plaza Villarrollel, H. (Abril de 2001). *Desarrollo histórico del Enfoque Conductual*. Obtenido de

<http://files.estrategias2010.webnode.es/200000014-50ee651e84/historia%20del%20enfoco%20%20conductual%5B1%5D.pdf>

Landázuri, M. (2015). *Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 y 16 años y en profesores de Educación General Básica y Bachillerato, estudio realizado en el Colegio Experimental "23 de Octubre del cantón Montecristi de la provincia de Manabí año lectivo 2014"*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/12490/1/Land%20C3%A1zuri%20Land%20C3%A1zuriMarco_Antonio.pdf

León Camargo, A., Rodríguez Angarita, C., Ferrel Ortega, F. R., & Ceballos Ospino, G. A. (Agosto-diciembre de 2009). *Asertividad y autoestima en estudiantes de primer semestre de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad pública de la ciudad de Santa Marta (Colombia)*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21312270005.pdf>

Macho, M. (3 de Noviembre de 2013). *Emplear la ética para conocer tu moral*. Obtenido de <http://miguelgmacho.com/emplear-la-etica-para-conocer-tu-moral/>

Martínez, L. (25 de Abril de 2012). *ASERTIVIDAD: DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS*. Obtenido de <https://gestaltsinfronteras.com/2012/04/25/asertividad-definicion-y-principios/>

Masabanda, N. (2016). *Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 y 16 años y en profesores de Educación General Básica y Bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Particular "Bautista" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/15187/1/Masabanda_Cayambe_Narciza_de_Jes%20C3%BA.pdf

Moraga, M. (2013). *Relación entre el nivel de asertividad y la actitud laboral en los trabajadores de una empresa productora de alimentos*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Moraga-Maria.pdf>

- Narvez, A. (4 de Junio de 2017). *EMA - Escala Multidimensional de Asertividad cuestionario*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/350318382/EMA-Escala-Multidimensional-de-Asertividad-CUESTIONARIO>
- Ogliastri, E., McMillen, C., Altschul, C., Arias, M. E., De Bustamante, C., Dávila, C., . . . Martínez, S. (1999). *redalyc* . Obtenido de Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. El estudio Globe.: <http://www.redalyc.org/pdf/716/71602203.pdf>
- Ovalle, E. (Febrero de 2016). *EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROCESOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL CENTRO DE MEDIACION DEL ORGANISMO JUDICIAL SAMAYAC, SUCHITEPÉQUEZ* . Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/04/06/Ovalle-Eva.pdf>
- Quiroga, M. (5 de Septiembre de 2017). *Sobre la asertividad*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/sobre-la-asertividad/>
- Rodríguez Biglieri, R., Vetere, G., Beck, A. T., Baños , R. M., Botella Arbona, C., Bunge, E., . . . Rothbaum, B. (2011). *MANUAL DE TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL DE LOS TRASTORNOS DE ANSIEDAD*. Buenos Aires: Polemos.
- Rojas, E. (20 de Octubre de 2013). *Principios éticos*. Obtenido de <http://eligresrojas.blogspot.com/2013/10/>
- Talero, M. (2013). *La comunicación organizacional*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-comunicacion-organizacional/>
- Tueros, R. (2012). *Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto grado de secundaria* . Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/568/Tueros_cr.pdf;jsessionid=B406C1E61BD0F0291970D5354281BF7C?sequence=1
- Velázquez Altamirano, M., Arellanez Hernández, J. L., & Martínez García, A. L. (19 de Junio de 2012). *ASERTIVIDAD Y CONSUMO DE DROGAS EN ESTUDIANTES MEXICANOS*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v15n1/v15n1a13.pdf>

Verano, F. (19 de Septiembre de 2011). *Asertividad: el arte de expresarse efectivamente*. Obtenido de <https://www.reeditor.com/columna/2037/24/psicologia/asertividad/arte/expresarse/efectivamente>

ANEXOS

Aplicación de los instrumentos Cuestionario de Valores Interpersonales SIV Gordon y EMA Escala Multidimensional de Asertividad



Foto #1 y 2 Aplicación de Instrumentos Tecnorizo



Foto #3 y 4 Aplicación de Instrumentos Tecnorizo





Foto #5 y 6 Aplicación de Instrumentos Cauchosierra



Foto #7 y 8 Aplicación de Instrumentos Cauchosierra





FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

"Los Valores Interpersonales y su influencia en la Aseritudad de los trabajadores de las Empresas Tecnorizo y Caucho Sierra"

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test ENA Escala Multidimensional de Aseritudad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los trabajadores de las Empresas Tecnorizo y Caucho Sierra
2. Identificar los tipos de Aseritudad en los trabajadores de las Empresas Tecnorizo y Caucho Sierra
3. Diseñar una propuesta de investigación para el problema planteado

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

El análisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Pavel Acosta

PROFESION Psicología Industrial

OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR [Firma]

FECHA 18-05-2018

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

"Los Valores Interpersonales y su influencia en la
 Fertilidad de los trabajadores de las Empresas Tecnorizo y
 Caucho Sierra"

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test SIV Gordon Questionario de valores Interpersonales

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los
 trabajadores de las empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
2. Identificar los tipos de Afectividad en los trabajadores de las
 empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
3. Diseñar una propuesta de investigación para el problema planteado.

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

SI NO

El análisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Pavel Awsta

PROFESION Psicólogo Industrial

OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR *Pavel Awsta*

FECHA 18-09-2018

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

"Los Valores Interpersonales y su influencia en la Asertividad de los trabajadores de las Empresas Tecnorizo y Caucho Sierra"

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test CIA Escala Multidimensional de Asertividad

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1 Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
- 2 Identificar los tipos de asertividad en los trabajadores de las empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
- 3 Diseñar un proyecto de investigación para el problema planteado.

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |


El análisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE B. el. Dora Vase

PROFESION Psicóloga

OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR 

FECHA 19/05/2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

" Los valores Interpersonales y su influencia en la
 Asertividad de los trabajadores de las empresas tecnoloxo y
 Cauchosierra "

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test SIV Gordon Cuestionario de valores
 Interpersonales .

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1 Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los
 Trabajadores de las empresas tecnoloxo y Cauchosierra
- 2 Identificar los tipos de asertividad en los trabajadores de las
 Empresas tecnoloxo y Cauchosierra
- 3 Suscribir una propuesta de investigación para el problema planteado

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

El análisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE B. C. Patricia Vargas

PROFESION Psicóloga

OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA 13/05/2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

Los valores Interpersonales y su influencia en la
 apertura de los trabajadores de las Empresas
 Tecnorizo y Caucho Sierra.

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test EMI Escala Multidimensional de Aserividad

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los
 trabajadores de las empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
2. Identificar los tipos de Aserividad en los trabajadores de las
 empresas Tecnorizo y Caucho Sierra.
3. Presentar una propuesta de investigación para el
 problema planteado.

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

SI NO

El análisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Elvira Ramirez

PROFESION Docente

OCUPACION Psicóloga

FIRMA DEL EVALUADOR 

FECHA 17-05-2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO

Los valores Interpersonales y su influencia en la
 actividades de los trabajadores de las empresas Tecmorizo y
 Cauchosierra.

INSTRUMENTO A VALIDAR

Test SIV Gordon Cuantitativo de Valores Interpersonales

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar la tendencia hacia los valores interpersonales de los
 trabajadores de las empresas Tecmorizo y Cauchosierra
2. Identificar los tipos de Afectividad en los trabajadores de las
 empresas Tecmorizo y Cauchosierra
3. Diseñar una propuesta de investigación para el problema
 planteado.

| ASPECTOS A CALIFICAR | SI | NO |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PERTINENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UTILIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| COHERENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION CON LOS OBJETIVOS | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| RELACION METODOLOGICA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| VIGENCIA | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

El analisis de la validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Clara Ramirez

PROFESION Docente

OCUPACION Psicóloga

FIRMA DEL EVALUADOR 

FECHA 17-03-2018