

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS
DE LA COMUNICACIÓN**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN
INICIAL Y ESTIMULACIÓN TEMPRANA**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN INICIAL Y ESTIMULACIÓN TEMPRANA**

**TÍTULO DE LA TESIS
CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN
PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 285,
BAGUA, 2022**

**Autoras: Bach. Heidi Magdalena Hernández Becerra
Bach. Noemi Esther Isla Perez**

Reg. (...)

Asesora: Mg. Elita Mercedes Mestanza Inga

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Hernández Becerra, Heidi Magdalena
DNI N°: 43166503
Correo electrónico: hheidib@hotmail.com
Facultad: Educación y Ciencias de la Comunicación
Escuela Profesional:

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Isla Pérez Noemi Esther
DNI N°: 43013111
Correo electrónico: noemiosue85@hotmail.com
Facultad: Educación y Ciencias de la Comunicación
Escuela Profesional:

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Conducta asertiva y el trabajo en equipo en ptescolares institución educativa n°285, bagua, 2022

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Mestanza Inga Elita Mercedes
DNI, Pasaporte, C.E N°: 42304073
Open Research and Contributor-ORCID (https://orcid.org/0000-0002-9670-0970) https://orcid.org/0000-0002-2797-154X

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres:
DNI, Pasaporte, C.E N°:
Open Research and Contributor-ORCID (https://orcid.org/0000-0002-9670-0970)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
CIENCIAS SOCIALES - CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - EDUCACIÓN GENERAL

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la Licencia creative commons de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 11 / Noviembre / 2022

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2



DEDICATORIA

A mis padres Wubenslao y María Elisa, porque me brindaron su apoyo en mi formación académica, dándome una formación basada en valores y principios morales, de manera desinteresada.

A mi hijo Coorlet Josue, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos y por ser el motivo de mi superación.

Noemí Esther

A mi madre Teresa, por haber forjado en mí, la persona que soy, impulsando muchos de mis logros y motivándome constantemente para alcanzar mis metas.

A mis hijos Yeraldo, Adriana y Farid, porque son el pilar fundamental para surgir profesionalmente.

A mi esposo Limber, por el apoyo incondicional que me brinda en los buenos y malos momentos.

Heidi Magdalena

AGRADECIMIENTO

A la profesora Edita Valdera Cajusol, directora de la Institución Educativa N° 285 del Centro Poblado San Martín, distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba; por permitirnos desarrollar el trabajo de campo de nuestra investigación, en la Institución que dignamente dirige.

A la profesora Sarita Judit Vera Carrasco, docente del aula de 5 años de la IEI 285, especialmente los niños y niñas que formaron parte de la muestra de estudio en la investigación.

A la magister Elita Mercedes Mestanza Inga, por guiarnos y orientarnos durante todo el proceso de elaboración del proyecto y del informe de tesis, en su condición de nuestra asesora.

Un agradecimiento muy especial a las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, y particularmente a la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación por brindarnos la oportunidad de concluir nuestros estudios y obtener el título de segunda especialidad y acompañarnos hasta el final para cumplir nuestro anhelado sueño.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI
Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN
Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN
Vicerrectora de Investigación

Dr. JOSÉ DARWIN FARJE ESCOBEDO
**Decano (e) de la Facultad de Educación
y Ciencias de la Comunicación**



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

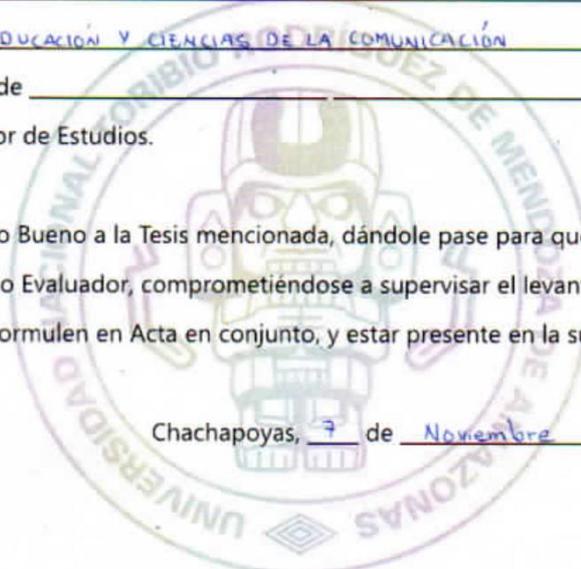
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 285, BAGUA S 2022 del egresado HEIDI MAGDALENA HERNÁNDEZ BECERRA de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 7 de Noviembre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor
Mg. Elita Mercedes Mestanza Inga





UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 285, BAGUA, 2022 del egresado NOEMI ESTHER ISLA PEREZ de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de _____ de esta Casa Superior de Estudios.

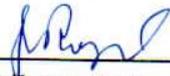
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 7 de Noviembre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor
Mg. Elita Mercedes Mestanza Inga



JURADOR EVALUADOR



Mg. Juan Alberto Rojas Castillo

PRESIDENTE



Lic. Sarita Comeca Poquioma

SECRETARIO



Lic. Sonia Chávez Grandez

VOCAL



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 285, BAGUA, 2022

presentada por el estudiante ()/egresado (X) HEIDI MAGDALENA HERNÁNDEZ BECERRA de la Escuela Profesional de _____

con correo electrónico institucional hheidib@hotmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 7 de Noviembre del 2022

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 285, BAGUA, 2022

presentada por el estudiante ()/egresado (X) NOEMI ESTHER ISLA PEREZ
de la Escuela Profesional de _____

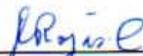
con correo electrónico institucional noemijosue.85@hotmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 7 de Noviembre del 2022


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 11 de noviembre del año 2022, siendo las 2.00 horas, el aspirante: Heidi Magdalena Hernández Becerra, asesorado por Mg. Elita Mercedes Mestanza Inga defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 285, BAGUA, 2022, para obtener el Título Profesional de SEG.ESP.E.T.Y.EST.TEM, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Juan Alberto Rojas Castillo

Secretario: Lic. Sarita Córca Popuima

Vocal: Lic. Sonia Chávez Grande

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 3.10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....



ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 11 de noviembre del año 2022, siendo las 2.00 horas, el aspirante: Noemí Esther Isla Perce, asesorado por Mg. Elita Mercedes Mestanza Inga defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 285, BAGUA, 2022, para obtener el Título Profesional de SEG. ESP. E. I. Y EST. TEM, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Juan Alberto Rojas Castillo

Secretario: Lic. Sarita Comaco Poguipoma

Vocal: Lic. Sonia Chávez Grande

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X) por Unanimidad (X) / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 3.10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional UNTRM	<i>ii</i>
Dedicatoria.....	<i>iii</i>
Agradecimientos.....	<i>iv</i>
Página de las autoridades.....	<i>v</i>
Visto bueno del asesor.....	<i>vi</i>
Página del Jurado.....	<i>viii</i>
Constancia de originalidad de la tesis.....	<i>ix</i>
Acta de sustentación de la tesis.....	<i>xi</i>
Índice de contenidos.....	<i>xiii</i>
Índice de tablas.....	<i>xv</i>
Índice de figuras.....	<i>xvi</i>
Resumen.....	<i>xvii</i>
Abstract.....	<i>xviii</i>
I. INTRODUCCIÓN.....	19
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	28
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables	47
Anexo 2. Carta a la directora solicitando autorización para trabajo de campo.....	49
Anexo 3. Constancia de aceptación	50
Anexo 4. Instrumentos aplicados.....	51
Anexo 5. Evidencias iconográficas.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	30
Tabla 2: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión relacionarse y comunicarse, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	31
Tabla 3: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión resolver conflictos, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	33
Tabla 4: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva de la dimensión manejo de emociones, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	30
Figura 2: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión relacionarse y comunicarse, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	31
Figura 3: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión resolver conflictos, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	33
Figura 4: <i>Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva de la dimensión manejo de emociones, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.....</i>	35

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre conducta asertiva y trabajo en equipo, en preescolares de cinco años de la Institución Educativa 285 Bagua, Amazonas; la investigación es descriptiva con diseño descriptivo simple, la población muestral estuvo conformada por 22 alumnos; los instrumentos aplicados fueron, una ficha de observación para medir la conducta asertiva, y la ficha de observación para medir el trabajo en equipo; de acuerdo a los resultados, se observa que, el 81,8% presenta una conducta asertiva regular y del 13,6% la conducta asertiva es eficiente, y en cuanto al trabajo en equipo, el 90,9% alcanza el nivel medio y el 9,1% se ubica en el nivel alto; al relacionar las variables de estudio, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2 = 13.933$ con una probabilidad “p” igual a 0,001 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la comunicación asertiva con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados; en cuanto a la relación entre la variable de conducta asertiva, en las dimensiones de relación y comunicación, resolución de conflictos y manejo de emociones, se observa la misma tendencia porcentual, es decir el mayor porcentaje está en el nivel regular con el 71%; y en cuanto al trabajo en equipo, los niveles de alto y medio son alcanzados por el 9,1% y el 90,9% respectivamente; concluyendo con el 95% de confianza que la dimensión manejar emociones de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

Palabras clave: Conducta asertiva, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between assertive behavior and teamwork, in five-year-old preschoolers from Educational Institution 285 of San Martín de Porres located in Bagua, Amazonas; descriptive research with a simple descriptive design, the sample population consisted of 22 students; the instruments applied were an observation sheet to measure assertive behavior, and the observation sheet to measure teamwork; According to the results, it is observed that 81.8% present regular assertive behavior and 13.6% assertive behavior is efficient, and in terms of teamwork, 90.9% reach the medium level and 9.1% is located in the high level; when relating the study variables, according to the Chi-Square test, whose test statistic value is equal to $X^2 = 13.933$ with a probability "p" equal to 0.001, which is less than the 0.05 level of significance, for which It is decided to reject the null hypothesis H_0 , concluding with 95% confidence that assertive communication with the level of teamwork are related; Regarding the relationship between the assertive behavior variable, in the dimensions of relationship and communication, conflict resolution and emotion management, the same percentage trend is observed, that is, the highest percentages are at the regular level with 71%; and regarding teamwork, the high and medium levels are reached by 9.1% and 90.9% respectively; concluding with 95% confidence that the manage emotions dimension of assertive communication, with the level of teamwork if they are related.

Keywords: Assertive behavior, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Cada vez encontramos una sociedad más compleja en términos de las interacciones entre sujetos, y peor aún cuando las personas priorizan el uso de los equipos inteligentes en su vida cotidiana y se vuelven vulnerables o mejor dicho adictos al uso de las redes sociales que nos brinda la inteligencia artificial que, para bien o para mal, llegó como un producto tecnológico, antes de lo previsto, cuando la sociedad aún no estuvo preparada para su uso racional; en ese contexto, se vuelve extremadamente interesante y necesaria la conducta asertiva, entendida como una habilidad de comunicación que va a permitir expresarse de modo eficaz y defendiendo de manera fundamentada, su punto de vista; mientras que, para Quijano, Cornejo y Díaz (2004), constituye una habilidad exclusivamente personal que crea las condiciones favorables para expresar sentimientos, además de opiniones y pensamientos, justo a tiempo, o en el momento oportuno y de un modo adecuado, evitando negar o desconsiderar los derechos de las otras personas.

Las sociedades modernas que forman parte de los países desarrollados están en ventaja comparativamente con aquellas sociedades de los países considerados en vías de desarrollo, dado que culturalmente y en términos educativos se posicionan mejor; por tanto, manejan racionalmente y explotan al máximo las bondades que ofrecen las tecnologías de la comunicación, a través de los equipos inteligentes, y cuando lo usan, es básicamente para cuestiones productivas, formativas, es decir, de manera provechosa; sin embargo, en las sociedades donde el nivel educativo y cultural no es de los mejores, ocurre la otra cara de la moneda, vale decir, su uso se podría decir que es un tanto “irracional”, tanto en el contenido como en el tiempo que utilizan en su interacción con lo que ofrecen los equipos inteligentes, y lo que es peor aun, que desde edades tempranas ya lo vienen usando sin ningún fin formativo; por tanto, ya no hay espacio ni tiempo para dedicarlos a la interacción entre personas, que de todos modos es muy necesaria para el crecimiento individual y social, y sobre todo para la formación de la personalidad; en esa línea, es que Alzazar y Bouzas (2008), refieren de la importancia de formar o de construir la asertividad desde las edades más tempranas de las personas, y agrega que la asertividad que inicialmente fue conocida como la “defensa de nuestros derechos”, hoy implica una expresión adecuada dirigida hacia otra persona, de una

emoción cualquiera que sea, siempre y cuando no se desencadene o genere respuestas de ansiedad.

El Perú, es un país latinoamericano caracterizado por su biodiversidad, donde se asientan una variedad de distintas razas y credos, cada una de ellas con sus particularidades culturales, y cada grupo social sea de la costa, sierra o de la selva son diferentes en términos de estilos de vida, usos y costumbres, los habitantes costeños, se caracterizan por ser más comunicativos, se podría decir al respecto que tienen mayor asertividad en la comunicación; pero de todos modos, en términos generales las conductas asertivas no son las mejores comparativamente con otros contextos del sub continente; al respecto, Fernando, Manrique, Estrada, Misare, Grajeda y Pomahuacre (2020), refieren que la asertividad denominada también como una habilidad blanda es entendida como una clase de conducta social que permite expresar lo que uno siente, sin lastimar al interlocutor, además agrega que comprende la autoasertividad, compuesta por sentimientos de sinceridad y defensa de valores, gustos, preferencias y deseos de manera personal; y, la heteroasertividad, tiene que ver con sentimientos sinceros y defensa de valores y preferencias hacia los demás.

Educación Inicial, es el primer nivel del sistema educativo peruano, lo que significa que los niños, por primera vez se insertan en un sistema escolar, por tanto, ese tránsito de la casa a la escuela o mejor dicho al Jardín de Niños, muchas veces es traumático, generando preocupación en los padres de familia, que, para garantizar la seguridad y el confort de sus hijos, es decir, encontrarse tranquilos, alegres y contentos en la institución, los acompañan por horas, hasta que estén seguros que van a estar bien cuidados, bien atendidos y tratados de la mejor manera; sin embargo, se observa a menudo que las relaciones interpersonales entre pares y entre docentes y alumnos, no es de las mejores, en ese sentido, Romero, Peña y Álvarez (2011), expresan que es importante la labor que realizan los docentes de educación inicial, y que debe ser eminentemente comunicativa, que garantice las relaciones interpersonales de tal modo que estén presentes la interacción entre pares, el trabajo en equipo, el juego libre y el juego dirigido; aspectos fundamentales para garantizar los aprendizajes de los preescolares.

En la región Amazonas y particularmente en la provincia de Utcubamba, se observa que en muchas instituciones educativas de inicial la comunicación no es de las mejores, generando algunas dificultades en las relaciones de carácter interpersonal; dificultad que tiene mayor presencia en la zona periférica de la ciudad de Bagua, razón por la cual nos formulamos el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la Institución Educativa 285, Bagua, 2022?

Los objetivos que direccionan nuestra investigación son: como general, determinar la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la Institución Educativa 285, Bagua, 2022; y los específicos: i) explicar la relación que existe entre las habilidades para relacionarse y comunicarse y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la IE 285, Bagua; ii) identificar la relación que existe entre las habilidades para resolver conflictos y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la Institución Educativa 285; iii) sustentar la relación que existe las habilidades para manejar emociones y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la Institución Educativa 285; iv) describir la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de preescolares de 5 años de la Institución Educativa 285.

El estudio se justifica en el nivel teórico, debido a que se analizarán los planteamientos realizados por diferentes teóricos expertos en el tema, así como también se revisarán investigaciones similares sobre la conducta asertiva, que para Bany y Johnson (1990), es la capacidad de expresar las opiniones, sentimientos y también de pensamientos, de modo adecuado y sin generar malestar en los demás. Se observa que también se justifica en el nivel práctico, debido a que el problema de conductas asertivas inadecuadas, además del trabajo en equipo, forman parte de la realidad concreta de la Institución Educativa Inicial 285 de la localidad de San Martín de Porras, de Bagua, por tanto, hay la necesidad de intervenir a través de la investigación científica. En el plano metodológico, el estudio se justifica porque se utilizan instrumentos pertinentes que recojan la información requerida y que sean válidas y confiables para responder a los objetivos planteados.

Los antecedentes considerados en el estudio son: Calderón (2018), investigó la comunicación asertiva, estudio de carácter descriptivo, desarrollado con una muestra de 100 preescolares, y que usaron la técnica de la observación y como instrumentos la ficha de observación, realizado según los resultados, el 20% demuestra tener poca asertividad y el 40% nada de asertividad; concluyendo que, existen dificultades por parte de algunos niños para comunicarse efectivamente y además, para manifestar una conducta asertiva; por otro lado, las personas que muestran una conducta asertiva, tienen mayor seguridad en sí mismos y su comunicación es más fluida.

Paricahua et al. (2018) en su investigación que realizó referido a la conducta asertiva y al trabajo en equipo de niños de 5 años, en Ate, Perú, el objetivo fue analizar la relación que existe entre las variables, con diseño correlacional, enfoque cuantitativo, con población y muestra de 30 niños y utilizando la técnica de la observación y la ficha de observación como instrumento concluyen que existe relación significativa entre la conducta asertiva y la comunicación en el trabajo obteniendo un Rho Spearman de 0.801 con $p < 0,05$ siendo positiva y muy alta; existe relación significativa entre la conducta asertiva y la cohesión y cooperación obteniendo un Rho Spearman de 0.835 con $p < 0,05$ siendo positiva y muy alta; con el respeto y la empatía $p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,827 Correlación positiva muy alta, con la responsabilidad $p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,864 Correlación positiva muy alta; finalmente indicaron que la variable tiene una relación significativa de Rho Spearman 0,875 con $p < 0,05$ siendo positiva y muy alta, probando que la hipótesis alterna es la que rige, y no acepta la hipótesis nula.

Tiquilihuanca (2019) al realizar su estudio en la conducta asertiva y el pre liderazgo en discentes de 5 años, en Ventanilla, Perú, el objetivo fue determinar la relación que existe entre estas dos variables, contando con una población de 95, utilizando la técnica de la observación y son el instrumento la ficha de observación, con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, no experimental, demostró en sus conclusiones una relación significativa en la conducta asertiva y el pre liderazgo, considerando dentro de ello al trabajo en equipo para lograr en un futuro que el estudiante pueda tener sus habilidades sociales que brinden alternativas de solución a los problemas que se le presenta, así, esta relación es moderada con valor de correlación de 0,678 con $p=0,000$; y se considera que esta conducta es importante para todo tipo de habilidades para

solucionar conflictos que se encuentra adquiriendo el discente, pero todo ello depende del trabajo en equipo que realiza con sus compañeros para lograr el éxito de un pre liderazgo así esta relación llega a ser moderada con un valor de 0,706, finalmente indica que la conducta asertiva es importante para todo tipo de habilidades que el niño debe realizar.

Ugarte y Sánchez (2019) en su estudio realizado sobre conducta asertiva y el trabajo en equipo a niños de 5 años, en Puerto Maldonado, Perú, el objetivo fue determinar la relación que existe entre estas variables, con diseño correlacional, con una población y muestra de 50 discentes, a través de una encuesta y cuestionario como instrumento obtuvieron las siguientes conclusiones que tienen relación significativa con la autoafirmación y el trabajo en equipo con Rho Spearman de 0,440, como débil; y con la expresión de sentimientos positivos y el trabajo en equipo con Rho Spearman de 0,588, como moderado y muy fuerte; y finalmente la relación es significativo entre estas variables dando un Rho Spearman a 0,714, como positivo moderado y fuerte; con ello sostuvieron la importancia de estas variables en la educación de los niños.

Villajuan (2021) en su investigación realizada sobre conductas asertivas y el aprender colaborativo, en niños de 5 años, Ancash, el objetivo fue analizar la relación que existe entre las variables, con una población y muestra de 17, con un enfoque cuantitativo, y diseño correlacional, las conclusiones vertidas en su trabajo están dadas por las relaciones significativas que obtuvo en la expresión o cohesión de la comunicación ante un aprendizaje colaborativo con correlación de 0,750 siendo buena, con la colaboración en el equipo de trabajo tiene una correlación de 0,646 siendo buena y finalmente, la correlación entre las variables de estudio es 0,766 considerado buena, indicando así que la conducta asertiva tiene una correlación significativa en el aprendizaje colaborador a través del trabajo en equipo.

Alvarado, Chávez y Saldívar (2019), en su estudio sobre conducta asertiva y trabajo en equipo en niños de cinco años de la Institución Educativa Inicial 32264 de Carrielpampa – Jesús, se plantea relacionar las dos variables de estudio, estudio correlacional, desarrollado con una muestra de 12 preescolares, y aplica como instrumento la ficha de observación, arribando a los resultados siguientes: el 35% tiene una conducta asertiva regular y el 45% su conducta es deficiente; en lo referido a trabajo en equipo, el 50%

tiene un nivel deficiente para trabajar en equipo y el 30% tiene un nivel regular; concluyendo que: existe una relación significativa alta entre conducta asertiva y trabajo en equipo en los preescolares participantes del estudio.

En adelante, se abordan las bases teóricas del estudio, iniciando con Vygotsky (1980) sostuvo que la sociabilidad está presente en los niños, es por ello que el trabajo en equipo requiere de socialización entre los discentes en el aula, pues ello hará que se cumplan los objetivos comunes que tienen en el equipo, y teniendo una comunicación asertiva lograrán con mayor prontitud alcanzar las metas que se han planteado realizar para lograr la integración entre los estudiantes. Por su parte Piaget (1973) mencionaba que toda capacidad o habilidad se va desarrollando en la integración social del niño, esta integración se puede dar a través de equipos de trabajo, donde se puede integrar diferentes actividades para que el discente se sienta bien y pueda trabajar cordialmente con todos para lograr las metas que se han trazado o han sido indicadas por el docente en las actividades académicas.

En cuanto a la conducta asertiva, Morales (2013) sostiene que la asertividad nos puede ayudar muchísimo a trabajar muestras de correspondencia hacia los demás, a trabajar nuestra comunicación con las personas y a disminuir la presión. La seguridad en uno mismo es una forma de comportarse para poder defendernos en todo ámbito de comunicación con los demás.

Para López (2008) indicaba que la forma enfática de comportarse o la conducta asertiva apunta a proteger los privilegios propios para que no se desprecien los de los demás. El individuo resolutivo sabe comunicar precipitadamente sus preferencias e intereses, discutir sin deshonra, reconocer palabras melosas sin angustia, discrepar sin miedo, con transparencia, decir de manera oportuna, lo que se siente y se piensa.

Haciendo referencia a las dimensiones de la conducta asertiva, se consideran a las siguientes: a) Habilidad para relacionarse y comunicarse, Ruiz (2010) sostuvo, la habilidad abierta es la disposición que faculta el apoyo adecuado en circunstancias informativas explícitas. Es la capacidad de saber escuchar, buscar aclaraciones sobre cuestiones apremiantes, expresar ideas y pensamientos en realidad, descubrir puntos de vista positivos, la capacidad de saber cuándo y a quién solicitar una razón. Por su parte,

Galarza (2012) indica que esta habilidad está relacionada con la capacidad esencial para comunicar contemplaciones o elementos internos de una manera que sea razonable para el interrogador. b) Habilidad para resolver conflictos. Llanos (2006) sostuvo que el conflicto se encuentra en nuestra concurrencia social, surge de cuando somos concebidos cuando realmente queremos descubrir cómo vivir utilizando muchos instrumentos para garantizar nuestra resistencia. Entonces la vida cotidiana nos entrena para lidiar con las demandas problemáticas o contradictorias de nuestra gente y el clima. En el camino de desarrollarse, crear y separarse de los demás, tratando de lograr sus propios objetivos, la persona no quedará totalmente grabada en piedra por los impedimentos de un universo carente de bienes y necesidades en desarrollo. En este sentido Morales (2013) sostuvo que la existencia sin lucha es un error, en tanto que sin ellas nos privaríamos de la posibilidad de potenciar nuestras capacidades. La comunicación y el adelanto de la persona ante el público emerge en etapas que son en su mayor parte circunstancias de progreso preparadas por la contienda producida por la etapa pasada que no fue del todo resuelta. Entendiendo la contienda como una contradicción entre modos de comportarse, percepciones, objetivos o gestos amables entre personas y agrupaciones que caractericen estos objetivos como contrarios entre sí, podemos decir que la forma de comportarse y las expresiones de calidez, componentes fundamentales de la contienda, interceden en ella; c) Habilidad para manejar emociones, que para Estrella (2011) sostuvo que en la vida se debe descubrir cómo fomentar las habilidades emocionales, pues, sino no nos despegaremos y fomentaremos perspectivas totalmente negativas para nosotros y para otras personas. De esta manera, tener habilidades cercanas implica saber cómo manejar los sentimientos de ambos, cómo avanzar en alguna medida un poco, para lidiar con los sentimientos de los demás. Para Elizondo (1997) sostuvo que las habilidades emocionales es tratar de no dejarse atrapar por la indignación, el deseo, la envidia y otros sentimientos pesimistas por el motivo que le costará de verdad. Es más, nunca más hablo de alegría, sino de solidez mental y estabilidad mental. Es necesario pensar brevemente en aquellas personas que se asocian con la web para insultar, enfurecer y pasar mucho tiempo en la web mostrando sus terribles habilidades profundas.

En lo que se refiere al trabajo en equipo, West (2003) indicaba que el trabajo en equipo comprende un modelo de aprendizaje inteligente, que invita a los estudiantes a construir juntos, para lo cual solicita consolidar esfuerzos, habilidades y destrezas a través de una

progresión de intercambios que les permita cumplir con los objetivos trazados. La cooperación se considera una forma de pensar y un método de trabajo individual que incluye aspectos de supervisión, por ejemplo, el respeto por los compromisos individuales de reunir a las personas.

Las dimensiones que comprende el trabajo en equipo, son: a) Comunicación, Torres (2011) sostiene que la correspondencia dentro de la reunión es fundamental para la asociación y la eficiencia. Tanto la correspondencia verbal como la no verbal ayudan a lograr diseños de conducta, estándares y estilos de conducta de reunión, que determinan cómo activar los campos de poder y solidez en la reunión. Cultivar más y mejores correspondencias relacionales, favorece el apego y une más a los individuos del encuentro; b) respeto y empatía, Flores (2020) indicaba que si notamos desde un grupo de personas o de una clase es una organización de trabajos variados, posiciones y supuestos complementarios. Los puestos de trabajo deciden las capacidades y los compromisos que se asumen. La circunstancia, una orden o posición cumplida o relegada se encuentran determinados por la conducta. De esta manera, regularmente las formas de comportamiento que se le exigen a los individuos van de acuerdo con los trabajos que cumplen en las situaciones en las que se encuentran; c) Normas y objetivo común, es la satisfacción basada en la popularidad de los estándares y objetivos normales que los niños crean en la sala de estudio, para lograr objetivos para ayudar a todas las personas. Los estándares provienen de la comunicación grupal e incluyen: usos, costumbres, valoraciones, reglas, estilos, ocio y otros; y además los relacionan con la forma de comportarse que se espera de la reunión. Con lo que se resuelve que las normas son las que rigen la forma de comportarse de los individuos reunidos. Estos principios separan a unos pocos individuos de una reunión dada de otra; d) Responsabilidad con la tarea, según Flores (2020) sostuvo que es la satisfacción de los compromisos asignados a los niños por el instructor en el salón de clases. Estos aspectos destacados ayudan a convertirse en personas conscientes y serias que se mantienen fieles a sus obligaciones, mantienen sus responsabilidades a tiempo y prevalecen en sus puestos; y finalmente está la e) Cohesión y clima de cooperación, que para Bany y Johnson (1980) indicó que la disposición de cooperaciones que ocurre en la sala de estudio por parte de los niños a través de objetivos compartidos y el nivel de reconocimiento de parentesco dentro de la reunión, donde todos se reconocen y se respetan independientemente de si tienen vínculos sólidos entre sí; es decir, a través del

trabajo intervenido por todos, como si fueran un ser solitario hablar de unión es hablar de conexión por correspondencia y objetivos compartidos, ideas que desde no hace mucho venimos presentando. Sin embargo, para que ocurra la unión, demasiados factores impactan para tener la unión y el clima de cooperación.

Las hipótesis consideradas son:

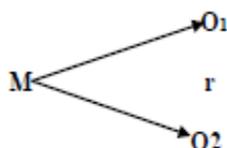
H₁: Existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de preescolares de la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de preescolares de la Institución Educativa 285, Bagua, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, pues lo importante es verificar la relación en las variables en estudio para dar conclusiones fijas que pueden ayudar a optimizar la comunicación y el trabajo en la entidad (Hernández et al., 2014), de esta forma su esquema es:



Donde:

M: Muestra

O1: Evaluación de la Comunicación asertiva.

O2: Evaluación del trabajo en equipo.

r : Correlación entre variables.

Población muestral

La población muestral estuvo conformada por 22 estudiantes de educación inicial, del aula de cinco años, de los cuales 8 son varones y 14 mujeres, de la IE 285 de la localidad de San Martín de Porres, seleccionados mediante el método no probabilístico o intencional.

Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Al ser esta investigación cuantitativa y de diseño correlacional, se considera el método hipotético deductivo (Hernández et al., 2014), donde los datos obtenidos a partir de utilización de las técnicas se procede a recolectar los datos que sirvieron de base para comprobar las hipótesis, luego de ello se puede obtener las conclusiones generales para

los esclarecimientos de la investigación, justificando con eficacia los procedimientos específicos que se realizaron.

Técnicas

Observación. Sirvió para obtener la información respecto a la importancia que nos brinda la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la instancia educativa, así se puede verificar el propósito de la investigación (Pardinas, 1991).

Instrumentos

Ficha de observación. Se utilizó para recoger la información y procesar estadísticamente las preguntas propuestas y contestadas por cada una de las variables (Hernández et al., 2014, pág. 82), de esta manera se verificará si existe o no la relación entre las variables de publicación.

El análisis de datos se desarrolló mediante la estadística descriptiva, cuyos datos obtenidos fueron procesados utilizando los programas de Excel y SPSS v23, para la construcción de tablas y figuras; en seguida se desarrolló la prueba de hipótesis, mediante la Chi-cuadrado.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

Conducta asertiva		Trabajo en equipo		Total
		Alto	Medio	
Eficiente	Recuento	2	1	3
	% del total	9,1%	4,5%	13,6%
Regular	Recuento	0	18	18
	% del total	0,0%	81,8%	81,8%
Deficiente	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0%	4,5%	4,5%
Total	Recuento	2	20	22
	% del total	9,1%	90,9%	100,0%

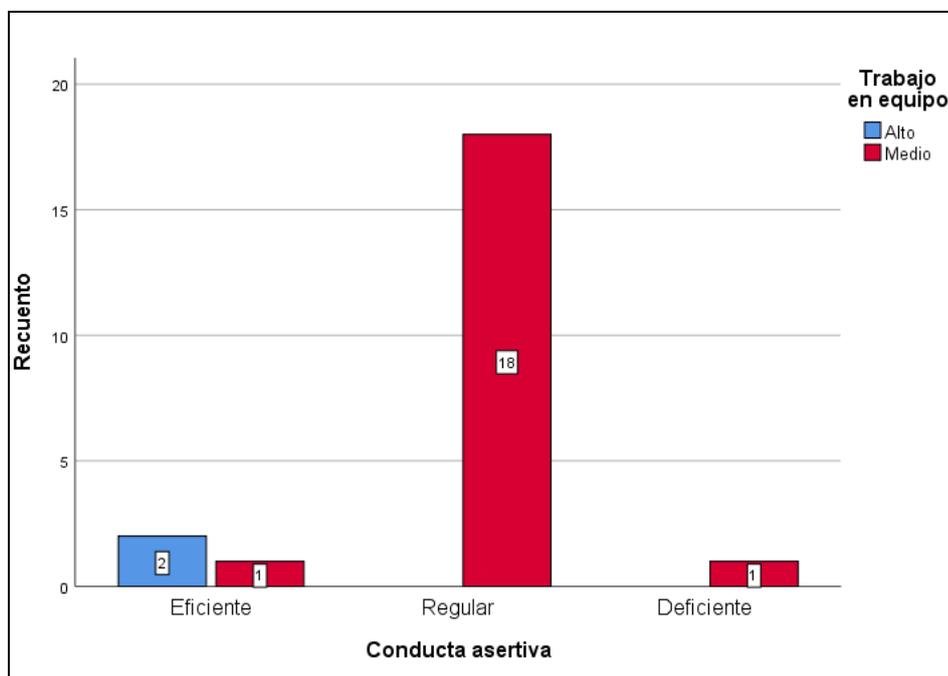


Figura 1

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

De acuerdo a la tabla y figura 1, el 13,6% de los preescolares son eficientes en conducta asertiva, el 81,8% tienen nivel regular, y el 4,5% tienen deficiente nivel. El 9,1% de los preescolares tienen alto nivel de trabajo en equipo, y el 90,9% tienen nivel medio de trabajo en equipo. El 9,1% de los preescolares tienen nivel eficiente en conducta asertiva y nivel alto en trabajo en equipo; el 4,5% tienen nivel eficiente en conducta asertiva y nivel medio en trabajo en equipo. El 81,8% de preescolares tienen nivel regular en conducta asertiva y nivel medio en trabajo en equipo. El 4,5%, tienen nivel deficiente en conducta asertiva y nivel medio en trabajo en equipo.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS versión 26, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2 = 13.933$ con una probabilidad “p” igual a 0,001 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la comunicación asertiva con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,933 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	9,585	2	,008
Asociación lineal por lineal	10,000	1	,002
N de casos válidos	22		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Tabla 2

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión relacionarse y comunicarse, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

Relacionarse y comunicarse		Trabajo en equipo		Total
		Alto	Medio	
Eficiente	Recuento	1	5	6
	% del total	4,5%	22,7%	27,3%
Regular	Recuento	1	14	15
	% del total	4,5%	63,6%	68,2%
Deficiente	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0%	4,5%	4,5%
Total	Recuento	2	20	22
	% del total	9,1%	90,9%	100,0%

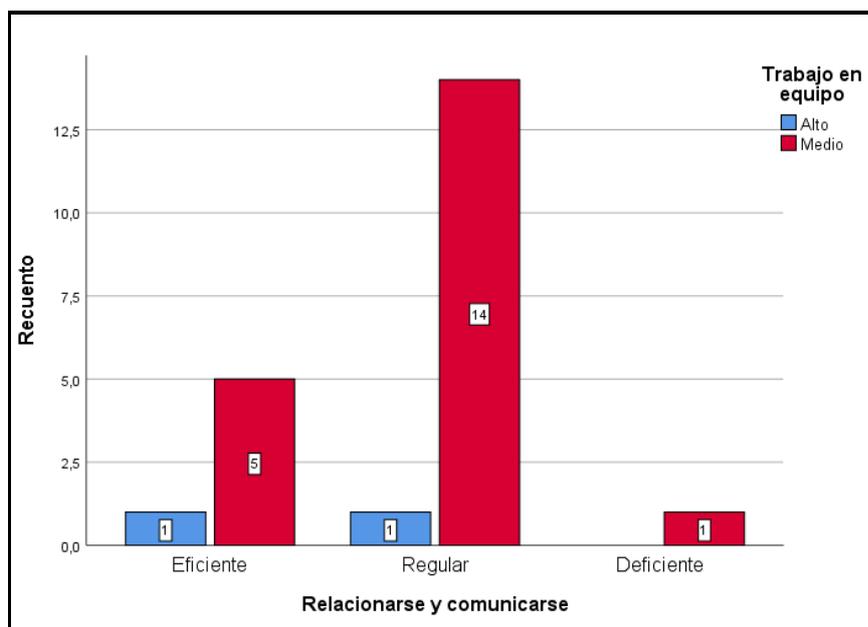


Figura 2

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión relacionarse y comunicarse, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

De acuerdo a la tabla y figura 2, el 27,3% de los preescolares son eficientes en relacionarse y comunicarse, el 68,2% tienen nivel regular, y el 4,5% tienen deficiente nivel para relacionarse y comunicarse. El 9,1% de los preescolares tienen alto nivel de trabajo en equipo, y el 90,9% tienen nivel medio de trabajo en equipo. El 4,5% de los preescolares tienen nivel eficiente para relacionarse y comunicarse, y nivel alto en trabajo en equipo; el 22,7% tienen nivel eficiente para relacionarse y nivel medio en trabajo en equipo. El 4,5% de preescolares tienen nivel regular para relacionarse y nivel alto en trabajo en equipo, el 63,6% tienen nivel regular para relacionarse y nivel medio en trabajo en equipo. El 4,5% de los preescolares tienen nivel deficiente para relacionarse y nivel medio en trabajo en equipo.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS versión 26, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_c = 0.623$ con una probabilidad “p” igual a 0,732 que es mayor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión relacionarse y comunicarse de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo están relacionados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,623 ^a	2	,732
Razón de verosimilitud	,649	2	,723
Asociación lineal por lineal	,586	1	,444
N de casos válidos	22		

a. 5 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Tabla 3

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión resolver conflictos, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

Resolver conflictos	Trabajo en equipo		Total
	Alto	Medio	
Eficiente	Recuento	2	2
	% del total	9,1%	9,1%
Regular	Recuento	0	18
	% del total	0,0%	81,8%
Deficiente	Recuento	0	2
	% del total	0,0%	9,1%
Total	Recuento	2	22
	% del total	9,1%	100,0%

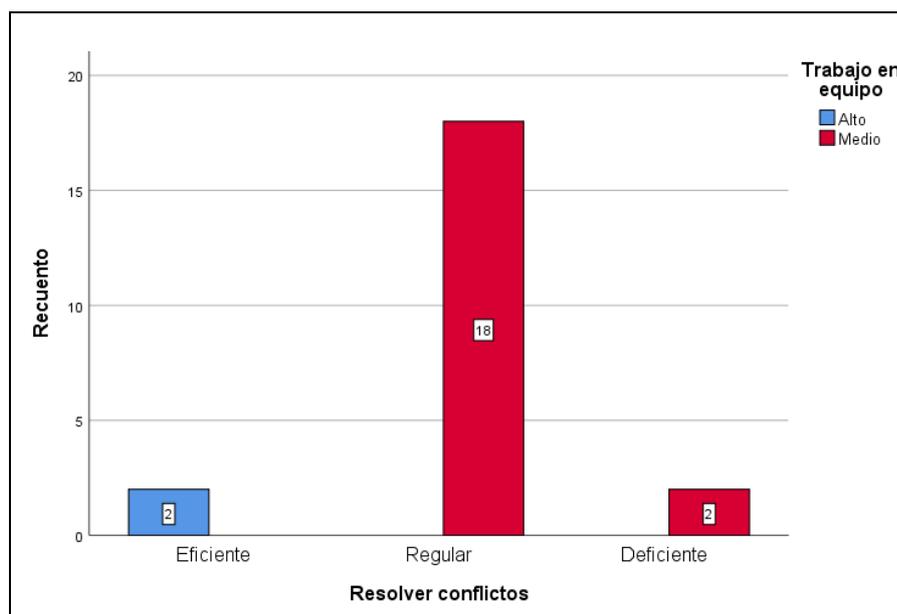


Figura 3

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva en la dimensión resolver conflictos, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

En la tabla 3 y figura 3, se observa que el 9,1% de los preescolares son eficientes en resolver problemas, el 81,8% tienen nivel regular, y el 9,1% tienen deficiente nivel para resolver conflictos. El 9,1% de los preescolares tienen alto nivel de trabajo en equipo, y el 90,9% tienen nivel medio de trabajo en equipo. El 9,1% de los preescolares tienen nivel eficiente para resolver conflictos y nivel alto en trabajo en equipo. El 81,8% tienen nivel regular para resolver conflictos y nivel medio en trabajo en equipo. El 9,1% tienen nivel deficiente para resolver conflictos y nivel medio en trabajo en equipo.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS versión 26, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_C = 22.000$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión resolver conflictos de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,000 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	13,404	2	,001
Asociación lineal por lineal	11,550	1	,001
N de casos válidos	22		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Tabla 4

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva de la dimensión manejo de emociones, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

Manejar emociones		Trabajo en equipo		Total
		Alto	Medio	
Eficiente	Recuento	2	0	2
	% del total	9,1%	0,0%	9,1%
Regular	Recuento	0	16	16
	% del total	0,0%	72,7%	72,7%
Deficiente	Recuento	0	4	4
	% del total	0,0%	18,2%	18,2%
Total	Recuento	2	20	22
	% del total	9,1%	90,9%	100,0%

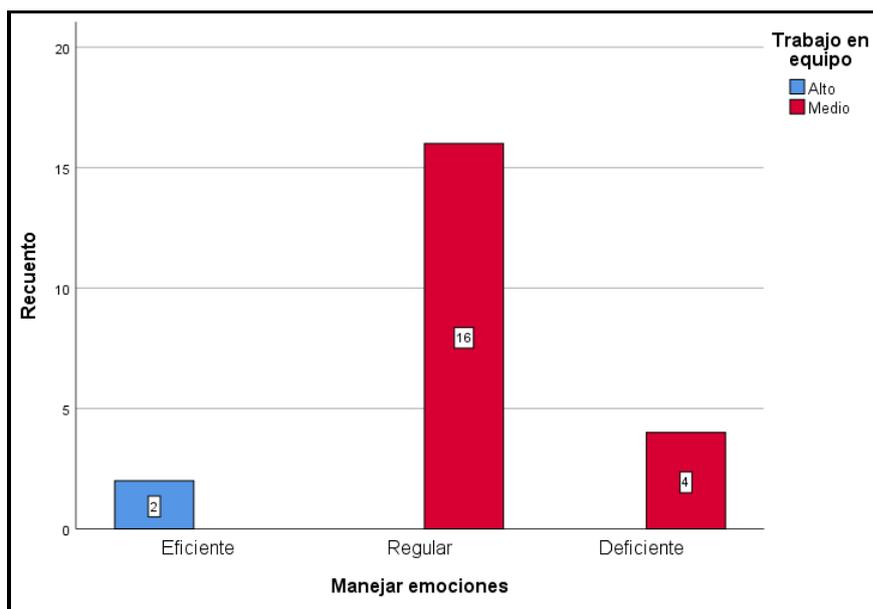


Figura 4

Distribución de preescolares de 5 años por trabajo en equipo según su conducta asertiva de la dimensión manejo de emociones, en la Institución Educativa 285, Bagua, 2022

En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 9,1% de los preescolares son eficientes en manejar emociones, el 72,7% tienen nivel regular, y el 18,2% tienen deficiente nivel para manejar sus emociones. El 9,1% de los preescolares tienen alto nivel de trabajo en equipo, y el 90,9% tienen nivel medio de trabajo en equipo. El 9,1% de los preescolares tienen nivel eficiente para manejar emociones y nivel alto en trabajo en equipo. El 72,7% de preescolares tienen nivel regular para manejar emociones y nivel medio en trabajo en equipo. El 18,2% de los preescolares tienen nivel deficiente para manejar emociones y nivel medio en trabajo en equipo.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS versión 26, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $\chi^2_c = 22.000$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide no rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión manejar emociones de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,000 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	13,404	2	,001
Asociación lineal por lineal	9,450	1	,002
N de casos válidos	22		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

IV. DISCUSIÓN

En seguida pasamos a discutir los resultados obtenidos, sobre la relación que existe entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo de los preescolares del aula de cinco años de la Institución Educativa 285, Bagua, 2022; donde se aprecia que 13,6% tiene una conducta asertiva eficiente, y del 81,8% su conducta asertiva es regular; en cuanto al trabajo en equipo, el 90,9% alcanza el nivel medio y el 9,1% logra el nivel alto; en cuanto a la correlación de variables, el 4,5% tiene un nivel eficiente en conducta asertiva y está en nivel medio en trabajo en equipo; el 81,8% tiene un nivel regular en conducta asertiva y nivel medio de trabajo en equipo. De acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 13.933$ con una probabilidad “p” igual a 0,001 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la comunicación asertiva con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados. Encontrando similitudes con el estudio de Paricahua et al. (2018), quienes en su trabajo de conducta asertiva y trabajo en equipo, concluye que existe una relación positiva muy alta entre las dos variables de estudio.

En cuanto a la relación entre la conducta asertiva en la dimensión de relacionarse y comunicarse, y el trabajo en equipo, en los preescolares que participaron en el estudio, se tiene que, el 68,2% está en el nivel regular y el 27,3%, en el nivel eficiente; y en cuanto a la segunda variable, el 90,9% está en el nivel medio, y el 9,1% alcanza el nivel alto en trabajo en equipo; al comparar o relacionar variables, en la dimensión de relacionarse y comunicarse, el 63,6% está en el nivel regular, y se ubica en el nivel medio en el trabajo en equipo; de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado, con un nivel de significancia de 0.05, se decide aceptar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión relacionarse y comunicarse de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo están relacionados; encontrando diferencias con el estudio de Alvarado, Chávez y Saldívar (2019), cuando concluye que, existe una

relación significativa alta entre conducta asertiva y trabajo en equipo en los preescolares participantes del estudio.

Al comparar la variable de estudio de conducta asertiva en la dimensión de resolución de conflictos, el 81,8% alcanza el nivel regular; y en los niveles de deficiente y eficiente, hay un empate estadístico con el 9,1% respectivamente; y en cuanto al trabajo en equipo, en obtienen el 90,9% y el 9,1% en los niveles medio y alto; resultado que se replica en la dimensión de manejo de emociones. Al correlacionar las variables, en la dimensión de resolución de conflictos, el 81,8% está en el nivel regular y en el trabajo en equipo alcanza el nivel medio; y en la dimensión de manejo de emociones, el 72,7% alcanza el nivel regular, y en el trabajo en equipo, logra llegar al nivel medio; y el 18,2% se ubica en el nivel deficiente, y en trabajo en equipo, está en el nivel medio; de acuerdo a los resultados de la prueba de Chi-cuadrado, en las dimensiones de resolución de conflictos y manejo de emociones, con el 95% de confianza, se concluye que, están relacionados directamente, con la variable de trabajo en equipo. Comparativamente con el estudio de Ugarte y Sánchez (2019), se encuentran similitudes, dado que también encuentra una relación directa entre la conducta asertiva y el trabajo en equipo.

V. CONCLUSIONES

- Según los resultados obtenidos, particularmente en la relación entre conducta asertiva y trabajo en equipo en preescolares de cinco años de la Institución Educativa 285, Bagua, se observa que el 81,8% tiene una conducta asertiva regular, del 13,6% la conducta asertiva es eficiente; y en cuanto a la variable trabajo en equipo, del 90,9% es medio y el 9,1% alcanza un nivel alto de trabajo en equipo; y al relacionar las variables, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 13.933$ con una probabilidad “p” igual a 0,001 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la comunicación asertiva con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.
- La conducta asertiva en la dimensión de relacionarse y comunicarse, el 68,2% está en el nivel regular, el 27,3% está en el nivel eficiente; y en cuanto al trabajo en equipo, el 9,1% alcanza un nivel alto, y el 90,9% muestra tener un nivel medio de trabajo en equipo; correlacionando variables, según la prueba Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 0.623$ con una probabilidad “p” igual a 0,732 que es mayor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión relacionarse y comunicarse de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo están relacionados.
- La conducta asertiva en la dimensión de resolver conflictos, el 9,1% está en el nivel deficiente, y el mismo porcentaje, alcanza el nivel eficiente, mientras que el 81,8% alcanza el nivel regular; en cuanto a la variable de trabajo en equipo, existe un empate estadístico con la dimensión de relacionarse y comunicarse, en los niveles medio y alto; de acuerdo a la prueba de Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 22.000$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión resolver conflictos de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

- La conducta asertiva, en la dimensión de manejo de emociones, el 18% se encuentra en el nivel deficiente, el 72,7% obtiene un nivel regular y el 9,1% está en el nivel eficiente; y en lo que respecta al manejo de emociones, también existe un empate estadístico; de acuerdo a la prueba de Chi-Cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_c = 22.000$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión manejar emociones de la comunicación asertiva, con el nivel de trabajo en equipo si están relacionados.

VI. RECOMENDACIONES

- A los órganos intermedios del Ministerio de Educación
Que promuevan eventos y jornadas con contenidos sobre el manejo de habilidades sociales que incluyan el trabajo en equipo, a fin de fortalecer las capacidades de los docentes para atender mejor a sus alumnos en una formación integral.

- A los docentes de las instituciones educativas
Brindar una formación integral a sus alumnos, combinando aspectos académicos, sin descuidar la parte social y afectiva, para el efecto, se sugiere involucrar a los padres de familia para que apoyen en la educación de sus hijos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alzar, M. y Bouzas, A. (1998) *Las aportaciones mexicanas a la Psicología*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Alvarado, Y., Chávez, N. y Saldívar, A. (2019). *La conducta asertiva y su relación en el trabajo en equipo en los niños y niñas de cinco años de la Institución Educativa Inicial 32264 – Jesús*. [Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional Emilio Valdez].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5864/2/ED.EI088A48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bany, M. y Johnson, L. (1980). *La dinámica de los grupos en Educación*. Herder.
- Calderón, L. (2018). *Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Marta Bucaram de Roldós*. [Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21331/1/proyecto%20de%20comunicacion%20asertiva%20tesis.pdf>
- De Quijano, S., Cornejo, J. y Díaz, F. (2004). *Asertividad y conflicto en la organización*.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_667.pdf/0c56eb86-4771-4545-adab-59bd972cce41
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6°. ed.). McGRAW-HILL
- Estrella, M. (2011). *Desarrollo de la asertividad en niños preescolares. Programa para disminuir las conductas agresivas de la escuela*. [Tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional].
<http://200.23.113.51/pdf/27937.pdf>
- Elizondo, M. (1997). *Asertividad y escucha activa en el ámbito educativo*. Trillas.

- Fernando, R., Manrique, C., Estrada, E., Misare, M. Grajeda, A. y Pomahuacre, J. (2020). *Propiedades psicométricas: Escala de asertividad en escolares peruanos*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/18099/15152/63100>
- Flores, M. A. (2020). Empatía y respeto entre otros valores: análisis de experiencias docentes de colaboración con organizaciones sociales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000100006&script=sci_arttext
- Galarza, C. B. (2012). *Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E. Fe y Alegría 11, Comas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/988/Galarza_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gismero E. (2000). *EHS Escala de Conductas asertivas. Manual*. TEA Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Llanos, C.C. (2006). *Efectos de un programa de enseñanza en habilidades sociales*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada].
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/858/15885574.pdf;jsessionid=256384051B77C8BEDA098D7AF5DB3B61?sequence=1>
- López, M. P. (2008). *Efectos del aprendizaje cooperativo en las habilidades sociales, la educación intercultural y la violencia escolar: un estudio bibliométrico de 1997 a 2007*. [Tesis doctoral, Universidad de Alicante].
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11068/1/tesis_lopez.pdf
- Morales, L. A. (2013). *Habilidad social que se relacionan con las conductas de riesgo en adolescentes de la institución educativa Fortunato Zora Carbajal, Tacna-2012*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/422/TG0192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paricahua, C. L., Godoy, J. J., y López, I. R. (2018). *Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la I.E.P. Cuna de Bendición Horacio Zeballos, Ate, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1258/TESIS%20conducta%20asertiva.pdf?sequence=1>

Pardinas, F. (1991). *Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. (32°. ed.). S. XXI.

Piaget, J. (1973). *Seis estudios de psicología*. Barral Editores

Romero, N., Peña, Y. y Álvarez, A. (2011). Las relaciones interpersonales en la formación inicial del profesorado de la educación. *Cuadernos de educación y desarrollo*. 3(25), 1-6.

<https://www.eumed.net/rev/ced/25/arg.htm>

Ruiz, J. (2010). *Entrenamiento de habilidades sociales. En niños de edad escolar de una escuela urbano-marginal*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Aconcagua].

http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/111/tesis-1009-entrenamiento.pdf

Tiquilihuanca, G. (2019). *Conductas asertivas y pree liderazgo en niños de 5 años de una institución educativa inicial, Ventanilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43272/Tiquilihuanca_VG.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Torres, S. A. (2011). *La comunicación en el aula de clase: estudio de caso, colegio INEM de Bucaramanga*. [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana].

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1195/digital_20810.pdf?sequence=1

Ugarte, S., y Sánchez, M. (2019). *Conductas asertivas y trabajo en equipo en niños de 5 años de la institución educativa inicial Huerto Infantil de Puerto Maldonado*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].

<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/526/004-1-5-014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vygotski, L. S. (1980). Aprendizaje y desarrollo intelectual en la edad preescolar. *Infancia y Aprendizaje*, 27(28), 105-116.

Villajuan, M. (2021). *Conductas asertivas y aprendizajes colaborativos en niños de educación inicial de la institución educativa inicial 427, Huaytuna*. [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5076/MELISA%20VILLAJUAN%20OLIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

West, M. (2003). *El trabajo eficaz en equipo*. PAIDÓS PLURAL.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de equivalencia	Instrumento
Variable 1 Conducta asertiva	Es expresar de manera coherente sentimientos tratando de no herir a los demás (Gismero, 2000).	Habilidad para expresar deseos de una manera amable, abierta y sobre todo honesta; está relacionado con mantener una buena comunicación de tal modo que se pueda resolver problemas y manejar conflictos.	Habilidad para relacionarse y comunicarse	Posee habilidades para relacionarse y comunicarse.	1-8	Deficiente (1 punto) Regular (2 punto) Eficiente (3 punto)	Ficha de observación para medir la conducta asertiva
			Habilidad para resolver problemas	Posee habilidades para resolver problemas.	9-14		
			Habilidad para manejar conflictos	Posee habilidades para manejar conflictos.	15-20		
Variable 2 Trabajo en equipo	Constituye un modelo de aprendizaje para realizar trabajos en conjunto con la finalidad de alcanzar metas, objetivos que ayuden a fortalecer la parte cognitivo y social de los	Se entiende como una estrategia donde se privilegia la comunicación interpersonal en base a reglas o acuerdos, donde haya respeto a normas preestablecidas.	Comunicación	Se Comunica con sus pares.	1-4	Bajo (1 punto) Medio (2 punto) Alto (3 punto)	Ficha de observación para medir el trabajo en equipo
			Respeto y empatía	Mantiene el respeto y empatía con los demás.	5-8		
			Responsabilidad en la tarea	Es responsable en la tarea que se le asigna	9-12		
			Normas y	Colabora con las	13-16		

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de equivalencia	Instrumento
	integrantes (West, 2003).		objetivo común	normas establecidas.			
			Cohesión y clima de cooperación	Coopera con sus pares para lograr los objetivos trazados.	17-20		

Anexo 2

Carta solicitando autorización para trabajo de campo



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
FECICO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Carta administrativa Mult N°01-2022-UNTRM/EPG/PAMV

Chachapoyas, 15 de agosto de 2022

SEÑOR (A)

Prof: Edita Valdera Cajusol.

Directora de la Institución Educativa Inicial N°285 - San Martín de Porres.

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para realizar trabajo de campo de investigación.

REFERENCIA:

Es grato dirigirnos a su despacho para expresarle un saludo y deseos de éxitos en su gestión, además para hacer de su conocimiento que en nuestra condición de egresadas de la segunda especialidad en educación inicial y estimulación temprana en la UNTRM, hemos seleccionado la Institución Educativa que usted dirige para desarrollar el trabajo de campo de investigación titulada "**CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 285- SAN MARTIN DE PORRES, BAGUA GRANDE, 2022**" por lo que conocedoras de su vocación de servicio en favor de la investigación científica recurrimos a usted para que nos brinde la AUTORIZACION que permita concretar el trabajo de campo, dado que corresponde a uno de los procesos de investigación para tal efecto adjunto una copia de resolución de la escuela profesional de educación primaria.

Mucho le agradeceremos que la autorización lo realice por escrito y dirigida a nuestra persona en condición de tesisistas.

Aprovechamos la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y le reiteramos las muestras de consideración estima.

Atentamente:

Lic. Noemí Esther Isla Pérez.
DNI: 43013111.
TESISTA

Lic. Heidi Magdalena Hernández Becerra.
DNI: 43166503
TESISTA



Recibido
15-08/22
Hora: 7:30 am

Anexo 3

Constancia de aceptación de la directora

Constancia de aceptación del director

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°285 - San Martin de Porres.
JURISDICCION DEL DISTRITO DE BAGUA GRANDE, PROVINCIA DE UTCUBAMBA,
REGION AMAZONAS QUE AL FINAL SUSCRIBE, EXPIDE LA SIGUIENTE:**

AUTORIZACION

A las: Lic. Noemí Esther Isla Pérez.

Lic. Heidi Magdalena Hernández Becerra.

Egresadas de la segunda especialidad en educación Inicial y estimulación temprana de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas de la facultad de Educación Educación y Ciencias de la Comunicación para que realicen su trabajo de investigación titulado **“CONDUCTA ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN PREESCOLARES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 285- SAN MARTIN DE PORRES, BAGUA GRANDE, 2022”** en el aula 5 años de la Institución educativa que dirijo.

Se le expide, a petición de las interesadas.

Chachapoyas 16 de agosto del 2022.



The image shows the official seal of the institution on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. Below the signature, the name and title of the director are printed: "Lic. Heidi Magdalena Hernández Becerra" and "DNI: 41000000" followed by "DIRECTORA".

Anexo 4
Instrumentos aplicados

1  **UNTRM**

Ficha de observación para medir la conducta asertiva

El presente instrumento pretende recoger datos sobre la conducta asertiva de los
preescolares de la institución educativa inicial 285 de Bagua.

Niño/a: Marcos Jhosef Palomino Delgado Sexo: M (x) F ()

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Habilidades para relacionarse y comunicarse		18	2	1
1	Asume la responsabilidad de sus debilidades y fortalezas	✓		
2	Trata con respeto a sus compañeros sin discriminarlos.	✓		
3	Propone alternativas de solución antes de tomar una decisión.	✓		
4	Se expresa libremente haciendo respetar sus derechos.		✓	
5	Se muestra sereno confiando en sí mismo al expresar sus opiniones.	✓		
6	Se adapta con facilidad el jardín y se integra fácilmente con los niños del aula.	✓		
7	Participa en los juegos con otros niños			✓
8	Interactúa en forma verbal y no verbal con otros niños mediante sonrisas, saludos y afirmaciones adecuadas.	✓		
Dimensión: habilidades para resolver conflictos		12	4	-
9	Se comporta con serenidad en situaciones de tensión.	✓		
10	Cumple las normas de convivencia para vivir en armonía		✓	
11	Aporta ideas en las actividades grupales en el cual participa	✓		
12	Actúa como líder en situaciones de grupo o clase.	✓		
13	Sabe pedir favores a los demás.	✓		
14	Sabe pedir disculpas y disculpar a los que le ofenden		✓	

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: habilidades para manejar emociones		9	6	-
15	Es capaz de tolerar el ridículo		✓	
16	Demuestra sentido del humor		✓	
17	Se comporta adecuadamente con los niños del aula	✓		
18	Se siente feliz cuando otros niños están bien	✓		
19	Es tolerante hacia las actitudes de sus compañeros	✓		
20	Reconoce su equivocación o error		✓	
Total		39	10	1
		50		

Evelyn

[Signature]



Ficha de observación para medir la conducta asertiva

El presente instrumento pretende recoger datos sobre la conducta asertiva de los preescolares de la institución educativa inicial 285 de Bagua.

Niño/a: Jhon Jhames, Morales Cabrera. Sexo: M (x) F ()

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Habilidades para relacionarse y comunicarse		21	4	-
1	Asume la responsabilidad de sus debilidades y fortalezas	✓		
2	Trata con respeto a sus compañeros sin discriminarlos.	✓		
3	Propone alternativas de solución antes de tomar una decisión.		✓	
4	Se expresa libremente haciendo respetar sus derechos.	✓		
5	Se muestra sereno confiando en sí mismo al expresar sus opiniones.	✓		
6	Se adapta con facilidad el jardín y se integra fácilmente con los niños del aula.	✓		
7	Participa en los juegos con otros niños		✓	
8	Interactúa en forma verbal y no verbal con otros niños mediante sonrisas, saludos y afirmaciones adecuadas.	✓		
Dimensión: habilidades para resolver conflictos		12	2	
9	Se comporta con serenidad en situaciones de tensión.	✓		
10	Cumple las normas de convivencia para vivir en armonía		✓	
11	Aporta ideas en las actividades grupales en el cual participa	✓		
12	Actúa como líder en situaciones de grupo o clase.	✓		
13	Sabe pedir favores a los demás.			✓
14	Sabe pedir disculpas y disculpar a los que le ofenden	✓		

4



UNTRM

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: habilidades para manejar emociones				
15	Es capaz de tolerar el ridículo	12 ✓	2	1
16	Demuestra sentido del humor	✓		
17	Se comporta adecuadamente con los niños del aula			✓
18	Se siente feliz cuando otros niños están bien	✓		
19	Es tolerante hacia las actitudes de sus compañeros	✓		
20	Reconoce su equivocación o error		✓	
Total		45	8	2
		55		

Eup

4/10

Ficha de observación para medir la conducta asertiva

El presente instrumento pretende recoger datos sobre la conducta asertiva de los preescolares de la institución educativa inicial 285 de Bagua.

Niño/a: Estaysi Yarli, Perez Cabrera. Sexo: M () F (x)

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Habilidades para relacionarse y comunicarse		15	4	1
1	Asume la responsabilidad de sus debilidades y fortalezas	✓		
2	Trata con respeto a sus compañeros sin discriminarlos.	✓		
3	Propone alternativas de solución antes de tomar una decisión.		✓	
4	Se expresa libremente haciendo respetar sus derechos.	✓		
5	Se muestra sereno confiando en si mismo al expresar sus opiniones.	✓		
6	Se adapta con facilidad el jardín y se integra fácilmente con los niños del aula.	✓		
7	Participa en los juegos con otros niños			✓
8	Interactúa en forma verbal y no verbal con otros niños mediante sonrisas, saludos y afirmaciones adecuadas.		✓	
Dimensión: habilidades para resolver conflictos		9	4	1
9	Se comporta con serenidad en situaciones de tensión.	✓		
10	Cumple las normas de convivencia para vivir en armonía		✓	
11	Aporta ideas en las actividades grupales en el cual participa	✓		
12	Actúa como líder en situaciones de grupo o clase.	✓		
13	Sabe pedir favores a los demás.			✓
14	Sabe pedir disculpas y disculpar a los que le ofenden		✓	✓

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: habilidades para manejar emociones		9 ✓	4	1
15	Es capaz de tolerar el ridículo	✓		
16	Demuestra sentido del humor		✓	
17	Se comporta adecuadamente con los niños del aula	✓		
18	Se siente feliz cuando otros niños están bien	✓		
19	Es tolerante hacia las actitudes de sus compañeros			✓
20	Reconoce su equivocación o error		✓	
Total		33	12	3
		48		

Euf

MA

Ficha de observación para medir el trabajo en equipo

El presente instrumento pretende recoger datos sobre el trabajo en equipo de los preescolares de la institución educativa 285 de Bagua.

Niño/a: Marcos Josep, Palomino Delgado, Sexo: M (✓) F ()

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Comunicación		6	4	-
1	El niño (a) busca establecer una comunicación permanente con los integrantes de su grupo de trabajo.		✓	
2	Sabe escuchar sin interrumpir hasta que los demás terminen de hablar, para luego dar su aporte al grupo.	✓		
3	Dialoga sin gritos e insultos, dando a conocer sus ideas con un tono y volumen de voz adecuado.	✓		
4	Si no comprende lo que sus compañeros de grupo están diciendo, realiza las preguntas necesarias hasta entenderlas.		✓	
Dimensión: Cohesión y clima de cooperación		9	2	
5	Acepta a sus compañeros del grupo tal como son, mostrándose transparente y sincero con la amistad establecida.	✓		
6	Genera un ambiente agradable y de confianza en sus compañeros del grupo de trabajo, pues muestra una actitud abierta y amable.		✓	
7	Muestra comodidad en la clase con sus compañeros, lo cuales le permite actuar de manera segura y libre.	✓		
8	Confía en sus compañeros, lo cual le permite desarrollar un buen trabajo en equipo.	✓		



Dimensión: Respeto y empatía		9	2	-
9	Valorar y considera las opiniones dadas por sus compañeros de su equipo de trabajo.	✓		
10	Es consiente que dentro del grupo de trabajo se debe respetar a los compañeros, evitando provocar, ridiculizar o insultar.	✓		
11	Obedece y respeta el trabajo establecido por el docente y se adecúa fácilmente a su forma de trabajo.	✓		
12	Sabe entender muchos de los comportamientos de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellos.		✓	
Dimensión: Normas y objetivo común		9	2	-
13	Respeto las normas de convivencia establecidas en el aula para el trabajo en equipo.	✓		
14	Sigue responsablemente las pautas del trabajo grupal establecidas por el docente.	✓		
15	Muestra compromiso de trabajo en el grupo, sabiendo que su esfuerzo beneficiará a todos.	✓		
16	Participa activamente en el logro de objetivos que se establecen en el grupo de trabajo.		✓	
Dimensión: Responsabilidad en la tarea		12	-	-
17	Es consiente que el trabajo en equipo mejora los resultados de sus tareas.	✓		
18	El niño tiene claro sus responsabilidades individuales dentro del grupo de trabajo y trata de cumplirlos.	✓		
19	Muestra esmero y ahínco en sus tareas individuales y grupales.	✓		
20	Se da cuenta que las experiencias del trabajo en grupo son siempre dinámicas y positivas; por lo que busca integrarse plenamente en ella.	✓		
Total		45	10	-

Euf

df

Ficha de observación para medir el trabajo en equipo

El presente instrumento pretende recoger datos sobre el trabajo en equipo de los preescolares de la institución educativa 285 de Bagua.

Niño/a: Kathia, Davila diaz. Sexo: M () F (x)

Nº	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Comunicación		9	2	-
1	El niño (a) busca establecer una comunicación permanente con los integrantes de su grupo de trabajo.		✓	
2	Sabe escuchar sin interrumpir hasta que los demás terminen de hablar, para luego dar su aporte al grupo.	✓		
3	Dialoga sin gritos e insultos, dando a conocer sus ideas con un tono y volumen de voz adecuado.	✓		
4	Si no comprende lo que sus compañeros de grupo están diciendo, realiza las preguntas necesarias hasta entenderlas.	✓		
Dimensión: Cohesión y clima de cooperación		6	4	-
5	Acepta a sus compañeros del grupo tal como son, mostrándose transparente y sincero con la amistad establecida.		✓	
6	Genera un ambiente agradable y de confianza en sus compañeros del grupo de trabajo, pues muestra una actitud abierta y amable.	✓		
7	Muestra comodidad en la clase con sus compañeros, lo cuales le permite actuar de manera segura y libre.	✓		
8	Confía en sus compañeros, lo cual le permite desarrollar un buen trabajo en equipo.		✓	

Dimensión: Respeto y empatía		9	2	—
9	Valorar y considera las opiniones dadas por sus compañeros de su equipo de trabajo.	✓		
10	Es consiente que dentro del grupo de trabajo se debe respetar a los compañeros, evitando provocar, ridiculizar o insultar.	✓		
11	Obedece y respeta el trabajo establecido por el docente y se adecúa fácilmente a su forma de trabajo.	✓	✓	
12	Sabe entender muchos de los comportamientos de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellos.	✓		
Dimensión: Normas y objetivo común		6	4	—
13	Respeto las normas de convivencia establecidas en el aula para el trabajo en equipo.	✓		
14	Sigue responsablemente las pautas del trabajo grupal establecidas por el docente.		✓	
15	Muestra compromiso de trabajo en el grupo, sabiendo que su esfuerzo beneficiará a todos.	✓		
16	Participa activamente en el logro de objetivos que se establecen en el grupo de trabajo.		✓	
Dimensión: Responsabilidad en la tarea		12	—	—
17	Es consiente que el trabajo en equipo mejora los resultados de sus tareas.	✓		
18	El niño tiene claro sus responsabilidades individuales dentro del grupo de trabajo y trata de cumplirlos.	✓		
19	Muestra esmero y ahinco en sus tareas individuales y grupales.	✓		
20	Se da cuenta que las experiencias del trabajo en grupo son siempre dinámicas y positivas; por lo que busca integrarse plenamente en ella.	✓		
Total		42	12	—
			54.	

Evel *mpd*

Anexo5

Evidencias iconográficas







