



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS  
Y TECNOLOGÍAS  
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA**

**Asertividad y trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera  
de Psicopedagogía de la UNACH**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado/a en  
Psicopedagogía**

**Autores:**

Calderón Guadalupe Andrés Ismael; Uzho Castro Cristina Isabel

**Tutora:**

MgSc. Fabiana María de León Nicaretta

**Riobamba, Ecuador. 2024**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Calderón Guadalupe Andrés Ismael** y **Uzho Castro Cristina Isabel**, con números de cedula **0605058684** y **1400878508**, autores del trabajo de investigación titulado: **ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 30 de abril de 2024.



Calderón Guadalupe Andrés Ismael

C.I: 0605058684



Uzho Castro Cristina Isabel

C.I: 1400878508

## DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Mgs. Fabiana María De León Nicaretta**, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**, bajo la autoría de **Andrés Ismael Calderón Guadalupe** y **Cristina Isabel Uzho Castro**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 30 del mes de abril de 2024.



Mgs. Fabiana María De León Nicaretta

C.C: 1760793644

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**, presentado por **Andrés Ismael Calderón Guadalupe**, con cédula de identidad número **0605058684**; **Cristina Isabel Uzho Castro**, con cédula de identidad número **1400878508**, bajo la tutoría de **Mgs. Fabiana María De León Nicaretta**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 30 días del mes de abril de 2024.

Luz Elisa Moreno Arrieta, Mgs.  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Vicente Ramón Ureña Torres, Dr.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Cristina Alexandra Pomboza Floril, Mgs.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**





Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

*en movimiento*



UNACH-RGF-01-04-08.17  
VERSIÓN 01: 06-09-2021

# CERTIFICACIÓN

Que, **CALDERON GUADALUPE ANDRES ISMAEL** con CC: **0605058684**, estudiante de la Carrera de **PSICOPEDAGOGÍA**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH"**, cumple con el **10%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN ORIGINALITY**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de abril de 2024

  
Mgs. Fabiana María de León Nicaretta  
**TUTOR(A)**



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.17  
VERSIÓN 01: 06-09-2021

# CERTIFICACIÓN

Que, **UZHO CASTRO CRISTINA ISABEL** con CC: **1400878508**, estudiante de la Carrera de **PSICOPEDAGOGÍA**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**", cumple con el **10%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN ORIGINALITY**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de abril de 2024

  
Mgs. Fabiana María de León Nicaretta  
**TUTOR(A)**

## DEDICATORIA

Primero quiero agradecer a Dios, la Virgen María y a mis ángeles allá arriba. A mi amada familia, no lo hubiera podido lograr sin su apoyo, amor y paciencia.

Mi tesis se la dedico principalmente a mi mamá Julia Guadalupe, quien, a través de sus enseñanzas, he aprendido el valor del esfuerzo, la persistencia y la compasión, por todo esto y más, quiero dedicarte este logro. Gracias por estar siempre en las buenas y en las malas, por ser mi guía, mi confidente y mi mayor apoyo.

A mi papá Luis Calderón, le dedico esta tesis, no solo como una expresión de gratitud por su apoyo, esfuerzo y aliento en mis estudios, sino también como un reconocimiento a la guía que me ha brindado a través de sus experiencias, guiándome en el camino del cumplimiento de mis sueños académicos. Gracias por enseñarme que, con esfuerzo y determinación, cualquier meta es alcanzable.

A mi hermana Alexandra Calderón, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por tu compañía y tus palabras de ánimo, espero que este logro pueda inspirarte a seguir tus propios sueños y metas, así como tú has sido para mí. Recuerda siempre que mi mayor deseo es ver lo mejor para ti, y que estaré aquí para apoyarte en cada paso que des en la vida.

A mi abuelito querido, Luis Calderón, cuya partida dejó un vacío en mi corazón, pero cuyo legado de amor, sabiduría y bondad sigue viviendo en mí. Este logro es también en su honor, porque cada paso que doy es guiado por los valores que me inculcaste. Siempre estaré agradecido por los momentos compartidos y por el legado que dejó en mi vida.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por ser mi familia, mi apoyo y mi inspiración. Este logro no sería posible sin su amor y apoyo constante.

Con amor y gratitud.

Andrés Ismael Calderón Guadalupe

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi madre, que ha sido fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para lo que la vida depare hacia un futuro mejor.

A mi padre, por el sacrificio y esfuerzo constante que hizo para que pudiera estudiar, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles, nunca me ha dejado de apoyar.

A mi hermana menor, quién con sus palabras de aliento, no me dejó decaer incluso en la más difícil circunstancia, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante en el cumplimiento de mis ideales.

A mis amigos, vecinos y familiares presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante esta trayectoria estuvieron a mi lado apoyándome y motivándome a que este sueño se haga realidad.

Cristina Isabel Uzho Castro



## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental de este importante capítulo de mi vida.

A mis padres, Julia Guadalupe y Luis Calderón, su amor incondicional, apoyo constante y sacrificio han sido la base sobre la cual construyó mis sueños. Su guía, paciencia han sido una inspiración constante para mí, sin su apoyo inquebrantable, este logro no sería posible.

A mi hermana, Alexandra Calderón, por brindarme su compañía al momento de aventuras y mi fuente de aliento. Tu apoyo emocional y tus palabras alentadoras me han dado la fuerza para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A la Mgs. Fabiana de León por su dedicación, sabiduría y paciencia durante este proceso de titulación, su orientación y apoyo incondicional han sido de importancia vital, impulsándome hacia adelante en cada paso del camino.

A mis amigos y amigas, sus risas, sus palabras de aliento y su apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza en los momentos de duda y desafío. Gracias por estar siempre a mi lado, por compartir mis alegrías y mis penas.

A todos ustedes, gracias por creer en mí, por animarme a perseguir mis sueños y por estar siempre presentes, tanto en los momentos de celebración como en los desafíos. Este logro no solo es mío, sino de cada uno de ustedes que han dejado una huella imborrable en mi vida.

Andrés Ismael Calderón Guadalupe

## **AGRADECIMIENTO**

El principal agradecimiento es a Dios, quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza suficiente en todo momento para seguir adelante ante las adversidades.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A todos mis amigos y personas que estuvieron conmigo en los momentos de estrés y alegría durante este largo camino. Su apoyo, confianza, soporte y cariño han sido invaluable, cada uno de ustedes ha contribuido a mi fortaleza y ánimo de una manera u otra.

A la Mgs. Fabiana de León, mi tutora de tesis, por su dedicación incansable, sabiduría académica y paciencia infinita. Sus consejos expertos, comentarios perspicaces y apoyo constante fueron fundamentales para dar forma a este trabajo y llevarlo a su culminación.

Al Dr. Vicente Ureña, cuya experiencia y visión han sido una inspiración para mí, además del apoyo emocional y motivación a superarme como persona.

Finalmente, quiero extender mi gratitud a todos los demás profesores y profesoras, cuya dedicación y pasión por la enseñanza han dejado una huella indeleble en mi formación académica.

Cristina Isabel Uzho Castro

# ÍNDICE GENERAL

**DECLARATORIA DE AUTORÍA**

**DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR**

**CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

CAPÍTULO I.....	18
INTRODUCCIÓN.....	18
1.1 Antecedentes.....	18
1.2 Problema.....	20
1.3 Justificación.....	21
1.4 OBJETIVOS.....	22
1.4.1 Objetivo General.....	22
1.4.2 Objetivos Específicos.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1 ASERTIVIDAD.....	23
2.1.1 Conceptualización.....	23
2.1.2 Características de la asertividad.....	23

2.1.3	Diferenciación conducta asertiva o socialmente habilidosa, agresiva y pasiva	24
2.1.4	Principios y derechos básicos de la asertividad.....	24
2.1.5	Técnicas asertivas .....	25
2.1.6	Importancia de la asertividad en el trabajo en grupo.....	25
2.1.7	Escala de Asertividad de Rathus .....	26
2.2	TRABAJO EN EQUIPO .....	27
2.2.1	Funciones de los grupos.....	27
2.2.2	Las 5 C del trabajo en equipo.....	27
2.2.3	Tipos de equipos de trabajo.....	28
2.2.4	Etapas en las que se desarrolla un equipo o grupo de trabajo .....	28
2.2.5	Ventajas y desventajas de trabajar en equipo .....	29
2.2.6	Factores que inhiben el trabajo en grupo .....	29
2.2.7	Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo .....	30
CAPÍTULO III.....		31
METODOLOGÍA.....		31
3.1	Enfoque de investigación.....	31
3.2	Diseño de la investigación .....	31
3.3	Tipos de investigación .....	31
3.3.1	Por el nivel o alcance .....	31
3.3.2	Por el objetivo .....	31
3.3.3	Por el tiempo .....	31
3.3.4	Por el lugar .....	32
3.4	Población y muestra .....	32
3.4.1	Población.....	32
3.4.2	Muestra .....	32
3.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	33

3.6 Procedimiento para la recolección de datos.....	33
CAPÍTULO IV .....	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	34
4.1 Resultados de los datos obtenidos de la Escala de Asertividad de Rathus .....	34
4.2 Resultados de los datos obtenidos del Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo de Sergio Vásquez Rosas.....	41
4.3 Resumen de los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Asertividad y el Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo, por semestres. ..	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	51
5.1 Conclusiones .....	51
5.2 Recomendaciones.....	51
BIBLIOGRAFÍA .....	52
ANEXOS.....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Muestra de estudio de los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía.....</i>	32
<b>Tabla 2</b> <i>Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....</i>	33
<b>Tabla 3</b> <i>Estadísticas de fiabilidad.....</i>	33
<b>Tabla 4</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (General).....</i>	34
<b>Tabla 5</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (Cuarto Semestre).....</i>	35
<b>Tabla 6</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (Quinto Semestre).....</i>	36
<b>Tabla 7</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (Sexto Semestre).....</i>	38
<b>Tabla 8</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (Séptimo Semestre).....</i>	39
<b>Tabla 9</b> <i>Escala de Asertividad de Rathus (Octavo Semestre).....</i>	40
<b>Tabla 10</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (General) ..</i>	41
<b>Tabla 11</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Cuarto Semestre).....</i>	42
<b>Tabla 12</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Quinto Semestre).....</i>	43
<b>Tabla 13</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Sexto Semestre).....</i>	44
<b>Tabla 14</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Séptimo Semestre).....</i>	45
<b>Tabla 15</b> <i>Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Octavo Semestre).....</i>	46
<b>Tabla 16</b> <i>Resultados de la escala de asertividad por semestres.....</i>	47
<b>Tabla 17</b> <i>Resultados del cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo por semestres.....</i>	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Categorías de asertividad.</i> .....	34
<b>Figura 2</b> <i>Categorías de asertividad (Cuarto Semestre).</i> .....	35
<b>Figura 3</b> <i>Categorías de asertividad (Quinto Semestre).</i> .....	37
<b>Figura 4</b> <i>Categorías de asertividad (Sexto Semestre).</i> .....	38
<b>Figura 5</b> <i>Categorías de asertividad (Séptimo Semestre).</i> .....	39
<b>Figura 6</b> <i>Categorías de asertividad (Octavo Semestre).</i> .....	40
<b>Figura 7</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (General)</i> .....	41
<b>Figura 8</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (Cuarto Semestre)</i> .....	43
<b>Figura 9</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (Quinto Semestre)</i> .....	44
<b>Figura 10</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (Sexto Semestre)</i> .....	45
<b>Figura 11</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (Séptimo Semestre)</i> .....	46
<b>Figura 12</b> <i>Eficacia del trabajo en equipo (Octavo Semestre)</i> .....	47
<b>Figura 13</b> <i>Resultados de la escala de asertividad por semestres</i> .....	48
<b>Figura 14</b> <i>Resultados del Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo por semestres.</i> .....	50

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar las categorías de asertividad y la eficacia de trabajo en equipo en los estudiantes de cuarto a octavo semestre de la carrera de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo, las variables de estudio comprenden: asertividad definida como una habilidad para expresarse adecuadamente en los procesos de comunicación, y por otro lado, el trabajo en equipo que es una capacidad muy valorada en el campo laboral. Para cumplir con el objetivo de estudio, metodológicamente se trató de un proyecto de investigación con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptiva, por el objetivo básica y por el lugar de campo, de tiempo transversal; la población estuvo conformada por los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía, en total 289 estudiantes, mientras que la muestra intencional no probabilística consolidada por 169 estudiantes, de cuarto a octavo semestre, de los cuales 131 fueron mujeres y 38 hombres. Para la variable Asertividad, se utilizó la Escala de Asertividad de Rathus que muestra los siguientes resultados; un 31% están dentro de la categoría “Asertivo Confrontativo” un 47% en la categoría “Inasertivo”, el 21% dentro de la categoría “Muy Inasertivo”, y solo el 1% en “Definitivamente Inasertivo”, del mismo modo, para la variable Trabajo en Equipo se utilizó un Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo, del cual se obtuvieron los siguientes resultados; El 27% de los estudiantes tiene una eficacia “Alta”, un 56% una eficacia “Media”, y un 17% una eficacia “Baja”.

**Palabras claves:** Asertividad, Trabajo en Equipo, Psicopedagogía, Categoría, Eficacia.



## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the categories of assertiveness and the effectiveness of teamwork in students from fourth to eighth semester of the Psychopedagogy career of the Faculty of Human Education Sciences and Technologies of the National University of Chimborazo, the study variables include: assertiveness defined as an ability to express oneself adequately in communication processes, and on the other hand, teamwork which is a highly valued ability in the labor field. In order to fulfill the objective of the study, methodologically it was a research project with a quantitative approach, of non-experimental design, of descriptive type, due to the basic objective and the place of field, of transversal time; the population was formed by the students of the Psychopedagogy career, in total 289 students, while the non-probabilistic intentional sample consolidated by 169 students, from fourth to eighth semester, of which 131 were women and 38 men. For the Assertiveness variable, the Rathus Assertiveness Scale was used, which shows the following results; 31% are in the "Assertive Confrontational" category, 47% in the "Inassertive" category, 21% in the "Very Inassertive" category, and only 1% in "Definitely Inassertive", likewise, for the Teamwork variable, a Questionnaire was used to analyze the effectiveness of working in a team, from which the following results were obtained; 27% of the students have a "High" efficacy, 56% have a "Medium" efficacy, and 17% have a "Low" efficacy.

**Key words:** Assertiveness, Teamwork, Psychopedagogy, Category, Effectiveness.



Reviewed by:

Lic. Sandra Abarca Mgs.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0601921505

# CAPÍTULO I.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación, es fundamental que los futuros profesionales adquieran habilidades que les permitan desenvolverse de manera efectiva permitiéndoles trabajar e interactuar con el mundo que los rodea. En particular, en la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo, es esencial que los estudiantes desarrollen competencias en dos áreas clave: la asertividad y el trabajo en equipo.

El psicopedagogo es un profesional que se encuentra en constante interacción con otros, debido a la naturaleza interdisciplinaria de esta ciencia, pues, al relacionarse con otros profesionales, se beneficia de los conocimientos específicos de cada uno combinando diferentes perspectivas que permitan atender de manera integral las necesidades de los estudiantes.

El propósito de este estudio surgió de la necesidad de investigar y analizar la asertividad y el trabajo en equipo en los estudiantes de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo, profundizando en la comprensión de cómo se están desarrollando estas habilidades en los estudiantes, considerando que la asertividad es la capacidad de expresar nuestros pensamientos y sentimientos de manera clara, respetuosa y es crucial para establecer relaciones saludables y resolver conflictos de manera constructiva.

Por otro lado, el trabajo en equipo es esencial en el ámbito de la psicopedagogía, ya que implica la colaboración y cooperación entre profesionales para lograr objetivos comunes. La capacidad de trabajar en equipo no solo fortalece la calidad de la atención y el servicio brindado a los estudiantes, sino que también fomenta el intercambio de ideas, la creatividad y la resolución de problemas de manera conjunta, herramientas fundamentales hacia el futuro profesional.

A través de la adquisición de información y análisis de resultados, se obtuvo información valiosa sobre el nivel de asertividad, y cómo esta logró mejorar el desempeño del trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera, esto permitió identificar fortalezas y debilidades, así como establecer pautas y recomendaciones para mejorar y desarrollar correctamente estas habilidades. También, esperamos contribuir al desarrollo integral de los futuros psicopedagogos, brindando información relevante y orientada a fortalecer su desarrollo y competencias profesionales. Los resultados obtenidos fueron utilizados por la Universidad como base para implementar estrategias de mejora en la formación de los estudiantes como futuros psicopedagogos, en relación con las habilidades de asertividad y el trabajo en equipo.

### 1.1 Antecedentes

La comunicación asertiva es fundamental en todas las instituciones educativas, ya que se utiliza como una herramienta en los procesos académicos y también para fortalecer la personalidad, actitudes y aptitudes necesarias para el desarrollo de una persona socialmente competente. En instituciones educativas superiores, la comunicación asertiva se utiliza para fomentar la integración y el funcionamiento eficaz de las funciones

sustantivas, ya que estas funciones coexisten para lograr los objetivos de la organización (Llacuna y Pujol, 2004).

A nivel mundial, un estudio realizado en Colombia por Delgado y Flórez (2019) titulado “Análisis Comparativo de asertividad para tres índices de zonas construidas aplicados a ciudades Colombianas”, del cual su objetivo principal fue describir la forma en que los docentes de la Institución Educativa Alfonso López Pumarejo se comunican verbalmente entre colegas y estudiantes dentro del clima laboral y clima de aula, concluyendo que los docentes tienen relaciones agresivas con sus compañeros por razón del trabajo o personales, existen barreras de comunicación y se ignoran las buenas relaciones entre pares (Delgado y Flórez, 2019).

Acerca del trabajo en equipo, un estudio realizado en Argentina titulado “Una investigación realizada en el sector de Marketing y Programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional”, ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de revelar el impacto que genera el Trabajo en Equipo (Díaz, et al., 2019).

Díaz et al. (2019) concluyen:

Siempre hay un líder aceptado por todos, quien dirige los esfuerzos de los integrantes del equipo hacia el cumplimiento de los objetivos. Busca el compromiso de los integrantes del equipo, da sentido de pertenencia al grupo y los motiva para alcanzar los objetivos compartidos. Esto es fundamental para que exista el trabajo en equipo, tener un líder que los guíe, coordine los esfuerzos de todos para el logro de los objetivos planteados y a su vez sea reconocido y aceptado por todos los integrantes hace a una organización más eficiente (p. 58).

En Perú, el estudio titulado “Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer año de educación secundaria de una institución educativa” direccionó su investigación a establecer la relación existente acerca de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo de los estudiantes de primer grado de la institución Santo Toribio (Vásquez, 2019).

Vásquez (2019) obtuvo los resultados:

La evaluación de la relación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo, es positiva alta, ya que la correlación de Pearson fue 0,753, se aceptó la hipótesis del investigador, donde se afirma que si existe una buena comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0,007 siendo menor al nivel de error permitido 0,05 se acepta la hipótesis planteada (p. 71).

A nivel nacional, en Ambato, la investigación titulada “La comunicación familiar y la asertividad de los adolescentes de noveno y décimo año de educación básica del Instituto Tecnológico Agropecuario Benjamín Araujo del Cantón Patate”, que tuvo por finalidad determinar la relación entre la comunicación familiar y la asertividad (Tustón y Gaibor, 2016).

Tustón y Gaibor (2016) concluyeron que:

La comunicación familiar si se relación con la asertividad de los adolescentes, lo cual, se puede comprobar en base a los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba del Chi-cuadrado donde se obtiene un margen de error de 0,032. Porcentualmente hablando el 38.9% de los estudiantes mantiene una comunicación abierta con sus padres, y el 21.1%

maneja un nivel asertivo lo que también les permite desarrollarse aceptablemente en el medio social en el que se desenvuelven (p. 59).

En Machala, el estudio titulado “El trabajo en equipo como recurso metodológico para la enseñanza de estudios sociales a niños de octavo grado” direcciona su investigación a determinar los mecanismos necesarios para el trabajo en equipo como método y crear reglas que todos los miembros del equipo deben seguir de la cual Marianela (2017) concluye que se puede producir muchos buenos resultados que satisfagan las tareas recomendadas, crear un ambiente armonioso entre los estudiantes y lograr resultados favorables.

En la ciudad de Riobamba, dentro de la Universidad Nacional de Chimborazo se realizó el estudio “Autoestima y Asertividad en estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo”, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre los niveles de autoestima y asertividad, dando como resultado una correlación positiva entre ambas variables (Guapi y Maldonado, 2022).

Otro de los antecedentes locales refiere al estudio de Vásquez (2022) en su tesis titulada “Trabajos grupales en modalidad virtual y las relaciones interpersonales en los estudiantes de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo” el objetivo de este estudio fue establecer la relación del trabajo grupal y las relaciones interpersonales en la modalidad virtual del campo profesional.

El estudio antes mencionado analizó dos variables, el trabajo grupal y las relaciones interpersonales, las cuales tienen una importancia vital dentro del proceso académico debido a que si las relaciones mutuas de los estudiantes no tienen la suficiente afinidad, su trabajo académico en el grupo se verá afectado, en otras palabras, los resultados de esta investigación permitieron demostrar que existe una proporción importante de estudiantes con un nivel moderado de desarrollo interpersonal, pero un trabajo grupal insignificante debido a un mal manejo interpersonal.

## **1.2 Problema**

En el contexto específico de la problemática identificada, en la carrera de Psicopedagogía de la UNACH es importante destacar el desarrollo de estas habilidades como son la asertividad y el trabajo en equipo, permiten que el estudiante se pueda desenvolver de manera óptima en el entorno que le rodea y cubre las exigencias que como futuro profesional debe afrontar.

La asertividad en el desarrollo del estudiante como futuro profesional psicopedagogo es fundamental; algunas investigaciones refieren que tanto la asertividad como el trabajo en equipo son competencias interpersonales de vital importancia en el proceso formativo de todo psicopedagogo, desde los primeros cursos hasta los superiores.

Desde esta perspectiva, que nos muestra la importancia de asertividad y trabajo en equipo, se quiere identificar si existe un óptimo desarrollo de estas habilidades en los estudiantes de 4to a 8vo semestre, tomando en consideración que esta generación atravesó un proceso de transición temporal en la formación educativa, siendo así, de modalidad presencial a modalidad virtual, a causa del COVID - 19, ocasionando problemas en el desarrollo de estas habilidades, pues, a partir de la experiencia de prácticas

preprofesionales, dentro las aulas de la carrera de Psicopedagogía se pudo observar un déficit en la comunicación de los estudiantes, dificultando la resolución de conflictos dentro de un grupo de trabajo. Cabe recalcar, que se también se ha tomado como punto de partida investigaciones como la de Guapi y Maldonado (2022) realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo, la cual nos señala la importancia de la asertividad en el desarrollo de las relaciones sociales, así como la falta de investigaciones sobre esta variable y la de trabajo en equipo dentro de universidad.

A partir del periodo post pandemia, se realizaron muchas investigaciones sobre las habilidades sociales de los estudiantes de las distintas instituciones. De los resultados que se dieron a conocer en todas estas investigaciones fueron contundentes; en la mayoría, el confinamiento por pandemia había dejado secuelas en el progreso de las habilidades sociales. Alarcón y Zamora (2022) en su investigación titulada “La pandemia del COVID – 19 y sus secuelas en las habilidades sociales del personal técnico de la fundación Intriago Palacios de Pedernales” mencionan “en cuanto a habilidades sociales se han visto deterioradas por que el tema de la pandemia trastoco y rebasó límites a tales extremos de provocar enfermedades psicológicas” (Alarcón y Zamora, 2022, p. 14).

### **1.3 Justificación**

Esta investigación consideró importante describir cuáles son las categorías de desarrollo de la asertividad y capacidad de llevar a cabo el trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la UNACH. Considerando que la asertividad y el trabajo en equipo son habilidades básicas muy valoradas en el campo laboral, y más aún en el rol que cumple el psicopedagogo en su quehacer diario; dado que, estos dos componentes, permiten crear un ambiente propicio para abordar los desafíos educativos de manera integral y efectiva.

La problemática de investigación surge a partir de la experiencia en prácticas preprofesionales dentro de la misma Universidad y de la propia experiencia del compartir con los compañeros/as en el día a día dentro de las aulas de clases, se conoce que proceden de distintos orígenes y formas de pensar, en esas circunstancias, se ha percibido que existen algunas deficiencias en la consecución de objetivos en el trabajo en equipo, también existe un déficit en el desarrollo de las habilidades asertivas en los estudiantes, esto pudo haberse debido al confinamiento por la pandemia del COVID-19 y la recurrencia a la formación estudiantil en modalidad virtual.

Estudios recalcan que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en la forma en que las personas interactúan y se relacionan entre sí, por lo que, algunas habilidades sociales pueden haber experimentado cambios o se han vuelto aún más relevantes en el período post pandémico.

Esta investigación expone un aporte significativo a la viabilidad de nuevos planteamientos que permitan una orientación clara de la asertividad en conjunto con la capacidad de trabajo en equipo, a la vez, puede ser tomado como referencia para futuras investigaciones con el fin de mejorar estos dos aspectos fundamentales en la vida profesional.

Esta propuesta se hizo con el fin de indagar sobre el desarrollo de estas habilidades y competencias básicas del estudiante en formación como psicopedagogo, pues, la asertividad y el trabajo en equipo pueden ir de la mano, así como con otras habilidades sociales, además puede considerarse de utilidad para futuras investigaciones en el que se puedan implementar soluciones, con el fin de promover el desarrollo óptimo e integral del futuro profesional en Psicopedagogía, por tal razón, los beneficiarios directos de esta investigación son los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNACH, quienes podrán implementar dentro del aula de clases, actividades que permitan fortalecer estas destrezas.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar las categorías asertividad y la eficacia de trabajo en equipo en los estudiantes de cuarto a octavo semestre de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las categorías de asertividad en los estudiantes de cuarto a octavo semestre de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo, mediante la aplicación de la Escala de Asertividad de Rathus.
- Establecer la eficacia del trabajo en equipo en los estudiantes de cuarto a octavo semestre de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo, mediante la aplicación de “Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo” de Sergio Vásquez Rosas.
- Analizar las diferencias de las categorías de asertividad y la eficacia del trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo por semestres.

## CAPÍTULO II.

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ASERTIVIDAD

La asertividad desempeña un papel importante en la efectividad de la ejecución de cualquier interacción comunicativa, ya sea en contextos familiares, sociales, laborales, educativos o culturales. En este sentido, se puede deducir que es una destreza integral de las personas que les permite transmitir sus mensajes de manera satisfactoria, otorgándole un significado fundamental en la constante transmisión de mensajes entre dos o más individuos (Lesmes et al., 2019).

La asertividad se comprende como la capacidad y destreza en la comunicación que permite la resolución efectiva de situaciones y conflictos. Implica expresar sentimientos, pensamientos y emociones de manera apropiada, sin infringir en los derechos de los demás. Además, requiere adoptar una postura de escucha activa para facilitar el intercambio de ideas y ser escuchado a su vez (Lesmes et al., 2019).

##### 2.1.1 Conceptualización

Existen muchos autores que definen la asertividad cada uno con algunas particularidades, a continuación, se tomó en cuenta la investigación de Rodas (2022), la cual cita a algunos autores que le han dado su propio concepto a lo largo del tiempo:

La asertividad es parte esencial de las habilidades sociales, la cual se ha definido de diversas formas en el transcurso del tiempo. Al principio se le consideraba un rasgo de personalidad que sólo poseían algunas personas, más tarde fue considerada como una forma de expresar sentimientos y pensamientos (Rodas, 2022).

##### 2.1.2 Características de la asertividad

La persona asertiva tiene ventajas como evitar ser manipulada, tener relaciones interpersonales más saludables, una autoestima elevada, control emocional y respeto hacia los demás; sin embargo, esto puede ser difícil debido a la influencia de la socialización pasiva, la presión del medio social y la educación profesional, que a menudo promueven la agresión. Por lo tanto, ser asertivo a veces implica actuar de manera opuesta a los comportamientos más comunes.

Naranjo (2008) hace referencia a las características que tienen las personas asertivas e inasertivas desde la perspectiva de Walter Riso:

- **Contacto visual:** Una característica de las personas asertivas es el mirar a los ojos, sosteniendo su mirada el tiempo suficiente para establecer contacto y cercanía con el remitente.
- **Modulación de voz:** El volumen de la voz es esencial, pues las personas inasertivas pueden hablar con un volumen de voz ya sea demasiado bajo o demasiado alto, demostrando inseguridad o agresividad respectivamente.
- **Fluidez verbal:** Las personas inasertivas pueden recurrir a las muletillas o los silencios demasiado largos entre frases durante la comunicación, todo lo contrario, a la persona asertiva la cual demostrará espontaneidad y expresividad.

- La postura y gestos: Una persona asertiva comunica mediante sus gestos o su postura lo que está hablando, es decir, existe una coordinación entre la parte verbal y no verbal.
- El contenido verbal del mensaje: Durante el intercambio de mensajes, las personas asertivas demuestran ser claras, directas, explícitas y muestran respeto.

### **2.1.3 Diferenciación conducta asertiva o socialmente habilidosa, agresiva y pasiva**

Es evidente las ventajas de la conducta asertiva ante cualquier comunicación, ya que nos permite expresarnos con libertad, de manera apropiada y sin la necesidad de violar los derechos propios o de las demás personas. Por otro lado, la conducta agresiva y pasiva crean inconvenientes y situaciones desfavorables (Llacuna y Pujol, 2004).

Así, cuando se manifiestan conductas agresivas suelen traer consecuencias negativas para ambas partes, generando humillaciones, resentimiento y arrepentimiento; mientras que, cuando una persona presenta una conducta pasiva, fácilmente llega a invalidar sus propios derechos de expresar libremente sus opiniones y sentimientos, de esa manera, esta persona puede llegar a sentirse incomprendida o manipulada (Llacuna y Pujol, 2004).

### **2.1.4 Principios y derechos básicos de la asertividad**

Se basa en una guía comienza internamente, fortaleciendo nuestra propia persona antes de expresar un comportamiento beneficioso para los demás. Esto implica empezar por respetarnos a nosotros mismos antes de poder respetar a los demás (Llacuna y Pujol, 2004).

Según menciona Llacuna y Pujol (2004) los principios generales son los siguientes:

- Respeto por uno mismo.
- Respetar a los demás.
- Ser directo.
- Ser honesto.
- Ser apropiado.
- Control emocional.
- Saber decir.
- Saber escuchar.
- Ser positivo.
- Lenguaje no verbal.

Los derechos asertivos se deben mantener y hacer válidos, en vista que nosotros somos nuestros propios infractores al no respetarnos y priorizar los derechos de los demás sobre los nuestros (Llacuna y Pujol, 2004).

Según menciona Llacuna y Pujol (2004) los derechos se sintetizan en:

- Considerar las propias necesidades.
- Cambiar de opinión.
- Expresar tu ideas y sentimientos.
- Decir no ante una petición, sin sentirse culpable.
- Ser tratado con respeto y dignidad.



- Cometer errores.
- Pedir y dar cuando así lo decidas.
- Hacer menos de lo que como humano puedes hacer.
- Establecer tus prioridades y tus propias decisiones.
- Sentirse bien.
- Tener éxito.
- La privacidad.
- La reciprocidad.
- Exigir la calidad pactada.
- Ser feliz.

### **2.1.5 Técnicas asertivas**

Es común enfrentar desafíos que a veces son difíciles de superar al comunicarnos con otros. En la mayoría de los casos, estas dificultades se presentan cuando la otra persona ignora nuestro mensaje y sigue con su comportamiento, o intenta criticarnos o descalificarnos de alguna manera. Para abordar estas situaciones, es importante tener a mano una serie de técnicas asertivas adicionales (Llacuna y Pujol, 2004).

De la investigación de Llacuna y Pujol (2004) algunas técnicas son:

- Disco rayado: Consiste en la repetición serena de palabras que expresan nuestros deseos una y otra vez, ante la inexistencia de otros por acceder a los suyos.
- Banco de niebla: Ayuda a aprender a responder a las críticas manipulativas de otras personas reconociendo su posibilidad o su parte de verdad.
- Interrogación: Uno mismo se pregunta lo que le preocupa buscando sus propias respuestas.
- Compromiso: Puede ser muy asertivo y práctico siempre que no esté en juego el respeto que nos debemos a nosotros mismos, ofrecer a la otra parte algún compromiso.

Cabe recalcar, lo propuesto por Llacuna y Pujol (2004):

La persona asertiva es aquella que no se comporta de manera agresiva con los demás, lleva a la práctica sus decisiones, no huye o cede ante los demás para evitar conflictos, es capaz de aceptar que comete errores sin sentirse culpable, no se siente obligada a dar excusas, razones o explicaciones de por qué quiere lo que quiere, distingue de lo que dicen los demás de ella misma o de sus puntos de vista, es capaz de solicitar información sobre su propia conducta negativa y está abierto siempre a tratar diferencias de intereses o conflictos con otras personas (Llacuna y Pujol, 2004, p.3).

### **2.1.6 Importancia de la asertividad en el trabajo en grupo**

Cuando nos enfrentamos a desacuerdos o peticiones injustificadas, es fundamental expresar nuestra opinión en todo momento y pedir una justificación para entender el motivo detrás de la solicitud. Abordar los problemas que nos incomodan de manera respetuosa con las personas involucradas es una forma efectiva de superar la timidez y el miedo en el entorno laboral. Esto implica vencer la baja autoestima, tener confianza en nuestras habilidades y enfrentar el temor a las posibles consecuencias de nuestras expresiones.

De esta manera “una conducta asertiva facilita un flujo de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas laborales que vayan surgiendo” (Llacuna y Pujol, 2004, p.4).

### **2.1.7 Escala de Asertividad de Rathus**

Para esta investigación se tomó en cuenta el Test de Asertividad de Rathus, esta escala fue creada por Rathus y años después adaptada al español, al igual que la original, consta de 30 afirmaciones 16 de ellas tienen una connotación contraproducente y 12 en sentido propicio (Madrigal y Vargas, 2009).

Esta diseñada con una escala de seis categorías, la cual va de -3 (muy poco característico de mí) a +3 (muy característico de mí). En 1982, fue llevada a estandarización y validación por Aguilar, poniéndola a prueba con otros instrumentos como 21 subfactores de la personalidad. Tras otras aplicaciones por investigadores de Costa Rica se realizaron análisis de confiabilidad descartando ítems que no eran consistentes con la finalidad de la escala. Finalmente, la versión final de R.A.S Escala de Asertividad de Rathus o Test de Asertividad de Rathus, fue adaptada y aplicada a 98 estudiantes de la carrera de Psicología de la UCR (Madrigal y Vargas, 2009).

La escala R.A.S adaptada ha mostrado adecuados niveles de confiabilidad los cuales aportan validez, es decir, esta escala mide el nivel de asertividad de una persona (Madrigal y Vargas, 2009).

Sobre los resultados que el test puede arrojar, al tener cantidades desde -3 hasta +3, hay 6 categorías en las cuales se puede ubicar la destreza asertiva de la persona de acuerdo al puntaje obtenido después de revisar las opciones que se han escogido de respuesta; va desde 61 a 90 de la puntuación total (definitivamente asertivo) hasta -61 a -90 de la puntuación total (definitivamente inasertivo).

## **2.2 TRABAJO EN EQUIPO**

Expresa actitudes laborales de un grupo de personas en función de tareas y objetivos e implica dependencia positiva de los miembros del grupo que participan por el bienestar del trabajo en equipo evalúa la interacción y cooperación de las personas que lo conforman, así como la apertura el diálogo para llegar a la resolución de conflictos (López, 2023).

Se caracteriza por una comunicación libre de problemas basadas en la construcción de relaciones de compañerismo y apoyo recíproco, su atención se dirige hacia objetivos establecidos en una atmósfera de respeto y confiabilidad para alcanzar metas trazadas. (López, 2023).

### **2.2.1 Funciones de los grupos**

El trabajo en equipo implica asociación de las personas que lo conforman y no únicamente de las tareas designadas a cada miembro de manera individual, requiere que cada uno tenga diferentes habilidades comunicativas, sepa escuchar y comprender los puntos de vista de sus compañeros (Bechallenge, 2022).

Los grupos también tienen funciones psicológicas, así como satisfacer las necesidades de pertenencia y aumentar la identidad, determinar y verificar el entorno social, resolver dificultades o efectuar tareas grupales etc. No obstante, resulta inconveniente conforme era un grupo de trabajo sin un ambiente adecuado y las personas que lo integran no reconocen la importancia de esta actividad (Bechallenge, 2022).

### **2.2.2 Las 5 C del trabajo en equipo**

#### **2.2.2.1 Comunicación**

La mejor manera de que un grupo realice su trabajo manera adecuada y efectiva es un buen ambiente, todos los miembros deben tener toda la información que necesitan para realizar su trabajo. Por eso hay que olvidarse de las ambigüedades en los equipos de trabajo.

#### **2.2.2.2 Coordinación**

Cada equipo de trabajo debe tener un líder. Esta persona coordina tareas y participantes, tiene un conocimiento profundo de cada trabajo y asigna el trabajo a quienes están más preparados en cada punto. Los líderes deben poder comunicarse con los miembros del equipo y ser flexibles para coordinar de manera positiva.

#### **2.2.2.3 Complementariedad**

Según menciona Távara (2021) El equipo debe estar formado por diferentes personas que cumplan distintos roles útiles y necesarios para lograr las metas propuestas al inicio del trabajo, los cuales deben elevar el nivel de perfección para que el equipo esté siempre equilibrado y no falte nada.

#### **2.2.2.4 Confianza**

Un clima de confianza aumenta el desempeño del equipo y fortalece la cohesión; además, es la base para desarrollar otras habilidades, la confianza tiene que venir de ti mismo, de

cada miembro y de conseguir un objetivo común por el bienestar del equipo (Távora, 2021).

#### **2.2.2.5 Compromiso**

Para que una organización prospere, lo más importante es el compromiso. Sin trabajo en equipo no puede fluir porque habrá piezas que no se entregarán, por lo que no habrá rendición de cuentas. El compromiso es la C que fortalece al equipo, el valor que hace que se acepten los objetivos, la motivación para adoptar una actitud trabajadora. Sus indicadores son iniciativa y responsabilidad (Távora, 2021).

#### **2.2.3 Tipos de equipos de trabajo**

Existen algunos tipos de equipos o grupos de trabajo, a continuación, se detallará unos de los más conocidos (López, 2023):

- Los grupos de trabajo formales son grupos de trabajo que ocurren cuando se les designa a ciertas personas para que trabajen juntas en el desarrollo de tareas específicas. Por tanto, en este tipo de grupo se fomentan conductas y actividades que sean beneficiosas para el trabajo específico y contribuyan al logro de los objetivos de la organización.
- Los grupos de trabajo informales son aquellos que surgen de forma natural a partir de las interacciones entre las personas que integran la organización. Este tipo de grupos se forman en base a intereses comunes y amistades en las relaciones laborales, pero suelen ser sociales. Los grupos de trabajo informales pueden ser:
  - Primarios: Suelen ser pequeños, interactúan directamente y tienen altos niveles de amistad, solidaridad y lealtad.
  - Sin interés: Están organizados para lograr un objetivo que se logra mejor colectivamente y tienen una estructura interna formal.
  - De amistad: Se forman a partir de relaciones que se establecen en el ámbito laboral, pero van más allá del nivel personal y evolucionan hacia la amistad. Los participantes suelen compartir características sociales y culturales que los unen.
  - Alianza: Si bien no cuentan con una estructura interna organizada, se caracterizan por la coordinación estratégica de las actividades individuales de sus miembros en el logro de objetivos comunes.

#### **2.2.4 Etapas en las que se desarrolla un equipo o grupo de trabajo**

Así mismo, López (2023) en su más reciente trabajo menciona lo que otros autores han definido sobre las etapas que atraviesan los equipos o grupos de trabajo:

**Formación:** Los miembros del grupo se conocen, definen sus objetivos y estructura. Es posible que comiencen a formarse grupos para buscar orientación y dirección en la toma de decisiones. Con el fin de obtener dirección y orientación para tomar decisiones, aunque los participantes evitan el conflicto por miedo a no ser aceptados, se crea suficiente espacio para la discusión sobre cualquier tema.

**Tormenta:** La organización de tareas y procesos estimula conflictos en torno al control, la toma de decisiones y el liderazgo del grupo. Además, puede producirse caos y

estancamiento. Para avanzar, intentamos resolver problemas; escuchar a los demás es el punto de partida para dar el siguiente paso.

**Estandarización:** Se crean reglas para la participación grupal, se forman vínculos más fuertes entre colegas y hay un cambio del liderazgo individual al liderazgo compartido. Se crea confianza, cohesión y pertenencia, además, se desarrollan procesos de toma de decisiones, intercambio de información y resolución de conflictos.

**Normalización:** Los miembros trabajan juntos para lograr los objetivos establecidos. Las funciones y tareas están claras y se reconocen las fortalezas y debilidades de los colegas, lo que genera una mayor empatía. Las personas tienden a sentirse satisfechas y entusiasmadas y, por tanto, más motivadas para completar las tareas.

**Cierre:** Cuando se completa un trabajo, se recomienda realizar una revisión de desempeño antes de desglosarlo. Las emociones de los participantes variaron desde tristeza y dolor después de la ruptura hasta alivio y alegría al final. El trabajo en equipo se ve recompensado cuando se cumplen los objetivos.

### 2.2.5 Ventajas y desventajas de trabajar en equipo

Si bien los grupos de trabajo son una buena solución, no siempre suelen ser la mejor opción para lograr con el cumplimiento de una tarea, por las mismas diferencias y oposiciones, o también, por el estilo de trabajo que prefieren algunas personas. En ese contexto, algunas de las ventajas del trabajo en equipo es que promueve la dinámica interpersonal y el apoyo entre los miembros del equipo, proporcionan una perspectiva más diversa y amplia, lo cual es especialmente importante en el proceso de resolución de problemas. También generan nuevas soluciones e ideas, aumentando el compromiso para alcanzar los objetivos fijados (López, 2023).

Mientras tanto, algunas de sus desventajas son que pueden ser menos rentables que los trabajos individuales, los miembros pueden verse tentados a seguir las ideas del grupo para evitar el rechazo, lo que puede limitar la creatividad y la eficacia, los conflictos entre miembros pueden llevar al colapso de la estructura organizacional (López, 2023).

### 2.2.6 Factores que inhiben el trabajo en grupo

El principal enemigo del trabajo en equipo es el comportamiento egocéntrico, además de no contribuir positivamente al grupo, este tipo de comportamiento individual es destructivo porque sólo sirve a las necesidades de una persona y se manifiesta en cinco actitudes (López, 2023):

- **Bloqueo:** Exhibir esta actitud obstaculiza el progreso del equipo al referirse a experiencias personales no relacionadas con el tema.
- **Agresión:** Muestra hostilidad hacia el equipo o uno de sus miembros y expresa desaprobación al intentar menospreciar a otro miembro.
- **Deseo de reconocimiento:** Intenta constantemente llamar la atención de los demás, utilizando un discurso exagerado y voces falsas, simplemente parafraseando lo que se dice y especulando constantemente.
- **Dominación:** Es una actitud que obsesiona con ejercer la autoridad, tomar malas decisiones, asumir un poder incompatible con el propio e impedir que los demás contribuyan.

### **2.2.7 Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo**

Para conocer la eficacia de los estudiantes en cuanto al trabajo en equipo, se utilizó un cuestionario con 20 ítems de Rosas (2016), el cual recopila información sobre la dinámica y el accionar del grupo de trabajo, de esta manera las opciones de respuesta de cada pregunta son cuatro, las cuales representarán un puntaje correspondiente:

Nunca = 1, Algunas veces = 2, Bastantes veces = 3, Siempre = 4.

Para obtener los resultados de este cuestionario, se realizará una sumatoria de los puntos obtenidos por cada pregunta para obtener un puntaje total, a partir de esta suma, la eficacia de trabajo en equipo puede ubicarse en 3 categorías: de 20 a 40 puntos (baja), de 41 a 60 puntos (media) y de 61 a 80 (alta). Cabe recalcar que, para poder implementar la utilización de este instrumento se analizó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, mismo que refiere Oviedo y Campo-Arias (2005) “es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (p.5).

## **CAPÍTULO III.**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque de investigación**

Este estudio fue cuantitativo, en vista que los instrumentos empleados para la recopilación de datos se basaron en el uso de una escala de medición de niveles de asertividad y un cuestionario para analizar la eficacia de trabajo en equipo, ambos instrumentos generaron información de naturaleza cuantitativa, brindando así una base numérica para el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. Este enfoque riguroso y orientado a datos cuantificables fortaleció la validez y la objetividad del estudio, proporcionando una estructura metodológica sólida para examinar las relaciones y patrones identificados a lo largo de la investigación.

#### **3.2 Diseño de la investigación**

Esta investigación tuvo un diseño no experimental, porque se llevó a cabo sin la manipulación de variables. Esto facilitó la exploración y comprensión profunda de los fenómenos estudiados, al capturar de manera auténtica la realidad en su estado original, por lo que, la elección del diseño no experimental subraya el compromiso con la imparcialidad y la representación de los eventos, contribuyendo así a la validez y la fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

#### **3.3 Tipos de investigación**

##### **3.3.1 Por el nivel o alcance**

###### **Descriptiva**

La investigación descriptiva define un fenómeno o situación, identificando y diferenciando sus rasgos distintivos (López y Benavente, 2018). En este contexto, se emplea este tipo de investigación para delinear y detallar los conceptos relacionados con la asertividad y el trabajo en equipo, proporcionando una comprensión exhaustiva y detallada de las características y comportamientos observados, permitiendo así una exploración más profunda de los aspectos específicos relacionados con las variables.

##### **3.3.2 Por el objetivo**

###### **Básica**

La investigación básica proporciona un marco esencial para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre las variables abordadas en la investigación, no solo se enfoca en la obtención de información, sino también en la difusión que contribuye a la construcción de una base sólida para el avance científico, además, su función se extiende a la generación de datos que pueden confirmar o refutar hipótesis, impulsando así el progreso del conocimiento y proporcionando una base fiable para futuras investigaciones en diversas disciplinas científicas.

##### **3.3.3 Por el tiempo**

###### **Transversal**

La naturaleza de esta investigación se caracterizó por ser un estudio transversal, ya que se implementaron instrumentos de medición psicométrica que se aplicaron una sola vez en un determinado período de tiempo. Este tipo de investigación proporciona una perspectiva temporal limitada pero valiosa, destacando la interacción y las asociaciones presentes en el momento de la medición, lo que contribuye a la comprensión de la dinámica de las variables.

### 3.3.4 Por el lugar

#### De campo

Esta investigación se realizó en la Universidad Nacional de Chimborazo, específicamente con los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía.

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 Población

La población estuvo conformada por los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo.

#### 3.4.2 Muestra

La muestra de esta investigación fueron 169 estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo que comprende desde el cuarto semestre hasta el octavo semestre, muestra que fue intencional y no probabilística debido a que fue a total criterio de los investigadores. A continuación, se detalla la muestra de esta investigación:

**Tabla 1**

*Muestra de estudio de los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía.*

Semestres	Número de estudiantes	Porcentaje por semestre	Sexo	Número de estudiantes	Porcentaje por sexo
<b>Cuarto</b>	35	21%	Hombres	6	4%
			Mujeres	29	17%
<b>Quinto</b>	31	18%	Hombres	8	5%
			Mujeres	23	14%
<b>Sexto</b>	39	23%	Hombres	8	5%
			Mujeres	31	18%
<b>Séptimo</b>	32	19%	Hombres	5	3%
			Mujeres	27	16%
<b>Octavo</b>	32	19%	Hombres	11	7%
			Mujeres	21	12%
<b>Total</b>	169	100%		169	100%

*Nota. Muestra de estudio clasificada por semestres y su respectivo porcentaje, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).*





## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados de los datos obtenidos de la Escala de Asertividad de Rathus

Tabla 4

*Escala de Asertividad de Rathus (General).*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Asertividad confrontativa	52	31%
Inasertivo	80	47%
Muy inasertivo	36	21%
Definitivamente inasertivo	1	1%
Total	169	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

Figura 1

*Categorías de asertividad.*



*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

#### **Análisis e interpretación:**

El análisis de los niveles de asertividad en la muestra estudiantil revela patrones interesantes de comportamiento comunicativo. En general, se observa una presencia significativa de comportamiento "Inasertivo", lo que sugiere que un segmento considerable de la población tiende a evitar la expresión directa de sus opiniones o necesidades sin vulnerar los derechos propios o los de los demás.

En contraste, otro grupo muestra una conducta denominada “Asertividad Confortativa”, caracterizada por una expresión respetuosa y considerada de las opiniones, pero con cierto nivel de dificultad o confrontación en determinados contextos dificultando parcialmente la comunicación e interacción con los demás. Y un tercer grupo se clasifica como "Muy Inasertivo", enfrentando desafíos más notables en la expresión clara de pensamientos y sentimientos. Finalmente, una fracción mínima se encuentra en la categoría "Definitivamente Inasertivo" lo que nos indica que pueden presentar dificultades para defender sus derechos y dar a conocer sus opiniones de manera adecuada, lo que puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y el bienestar general. Estos resultados brindan una visión integral de los niveles de asertividad en la población estudiantil, destacando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

**Tabla 5**

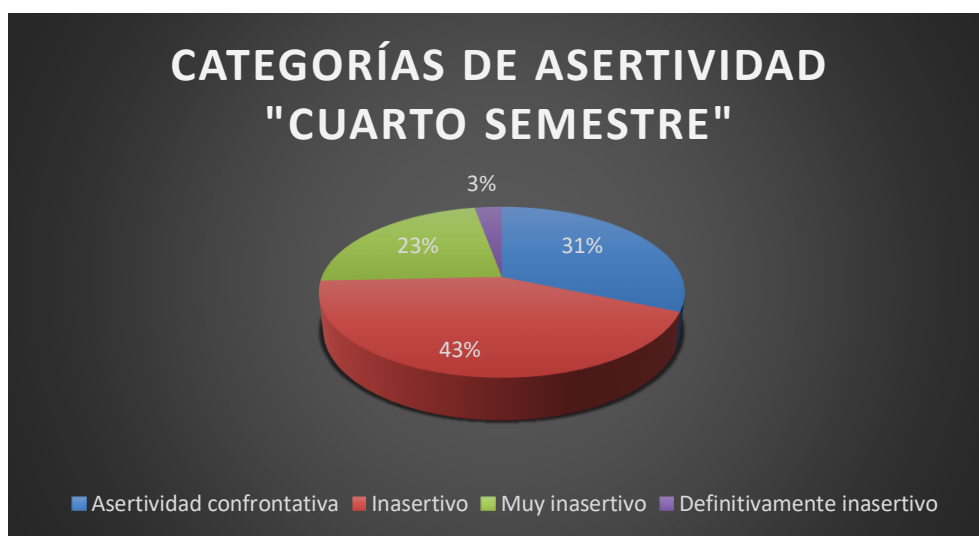
*Escala de Asertividad de Rathus (Cuarto Semestre).*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Asertividad confrontativa</b>	11	31%
<b>Inasertivo</b>	15	43%
<b>Muy inasertivo</b>	8	23%
<b>Definitivamente inasertivo</b>	1	3%
<b>Total</b>	35	100%

*Nota. Datos obtenidos de asertividad aplicada de cuarto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).*

**Figura 2**

*Categorías de asertividad (Cuarto Semestre).*



*Nota. Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada de cuarto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).*

### **Análisis e interpretación:**

En cuarto semestre se encuentran patrones de conducta bastante interesantes pues, a pesar de existir un estilo comunicativo “Inasertivo” predominante, el cual demuestra déficit en la expresión de opiniones, hay otro gran grupo que lo precede, siendo así, el estilo de comunicación de “Asertividad Confrontativa” que nos indica que los estudiantes pueden enfrentar situaciones difíciles o personas desafiantes de manera directa y firme, pero, en ciertas situaciones y dependiendo del contexto pueden tener dificultades para comunicarse o interactuar con los demás.

En contraste del segmento de estudiantes con mayor porcentaje perteneciente a la categoría “Inasertivo”, con una diferencia del 40%, existe una ínfima parte de la población estudiantil dentro de la categoría “Definitivamente Inasertivo” la cual nos sugiere que la persona puede llegar a tener dificultades para dar a conocer sus opiniones adecuadamente, pudiendo llegar a tener un estilo de comunicación pasivo, o también, existe la posibilidad de que sea una persona con tendencias agresivas mientras interactúa con los demás.

**Tabla 6**

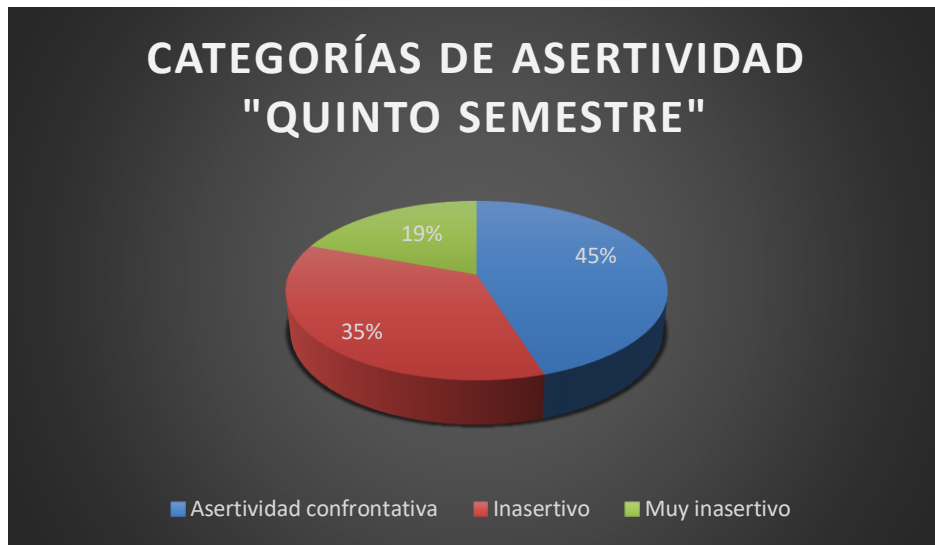
*Escala de Asertividad de Rathus (Quinto Semestre).*

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Asertividad confrontativa</b>	14	45%
<b>Inasertivo</b>	11	35%
<b>Muy inasertivo</b>	6	19%
<b>Total</b>	31	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la Escala de Asertividad de Rathus aplicada a estudiantes de quinto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### Figura 3

*Categorías de asertividad (Quinto Semestre).*



*Nota.* Datos obtenidos de la Escala de Asertividad de Rathus aplicada a estudiantes de quinto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

#### **Análisis e interpretación:**

En el quinto semestre se presentan dos segmentos de estudiantes con una diferencia de 10% entre la categoría de “Asertividad confrontativa” e “Inasertivo”, lo que nos indica que el primer grupo de estudiantes pueden enfrentar situaciones difíciles de manera directa y firme; sin embargo, en ciertas situaciones y dependiendo del contexto pueden tener dificultades para comunicarse o interactuar con los demás, mientras que el segundo grupo de estudiantes pueden evitar expresar sus opiniones o deseos por miedo al rechazo, la crítica o el enfrentamiento, esto puede provocar problemas de comunicación, problemas de relación y una sensación de no tener el control de su vida. Al contrario del primer grupo, existe un tercer segmento de estudiantes con un estilo comunicativo “Muy inasertivo” con un 26% de diferencia, lo que nos indica que son estudiantes que pueden encontrarse muy restringidos en la expresión de sus pensamientos y sentimientos, mostrando una mayor tendencia a la sumisión y evitando el conflicto a expensas de sus propias necesidades.

**Tabla 7**

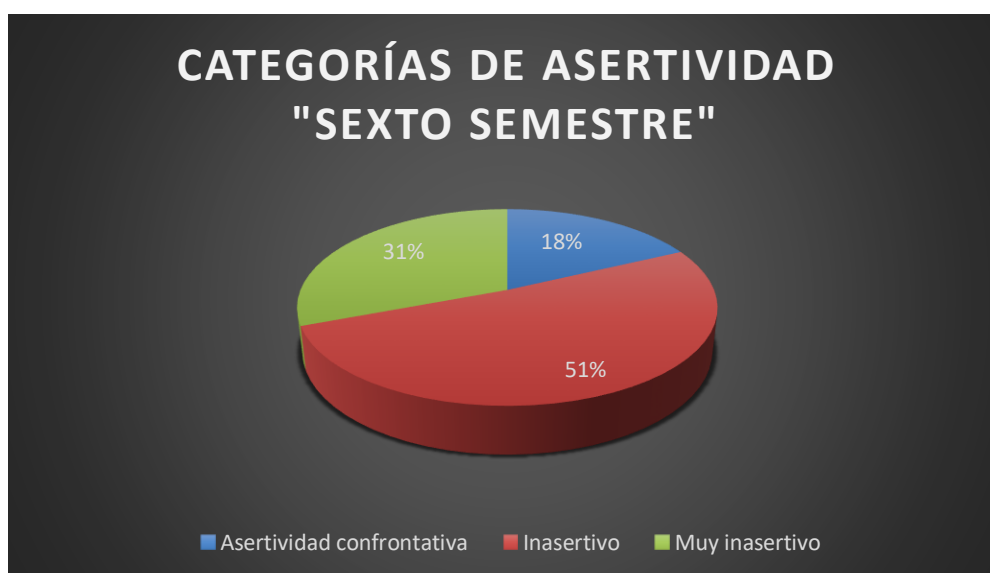
*Escala de Asertividad de Rathus (Sexto Semestre).*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Asertividad confrontativa</b>	7	18%
<b>Inasertivo</b>	20	51%
<b>Muy inasertivo</b>	12	31%
<b>Total</b>	39	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada a sexto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 4**

*Categorías de asertividad (Sexto Semestre).*



*Nota.* Datos obtenidos de la escala aplicada a sexto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Análisis e interpretación:**

El análisis de los niveles de asertividad en la muestra estudiantil de sexto semestre revela patrones interesantes de comportamiento comunicativo. En general, se observa una presencia significativa en la categoría “Inasertivo”, lo que sugiere que un segmento considerable de la población tiende a evitar expresar sus opiniones o deseos por miedo al rechazo, la crítica o el enfrentamiento, esto puede provocar problemas de comunicación, problemas de relación y una sensación de no tener el control de su vida. Los estudiantes pueden tener dificultades para comunicar sus pensamientos, emociones y necesidades, así como tener dificultades para establecer límites personales.

En contraste, otro grupo con una diferencia del 33% muestra un comportamiento denominado "Asertividad confrontativa", caracterizado por ser personas que pueden abordar los problemas de manera frontal, sin perder la asertividad, pero posiblemente mostrando una mayor disposición para confrontar situaciones o desafíos.

**Tabla 8**

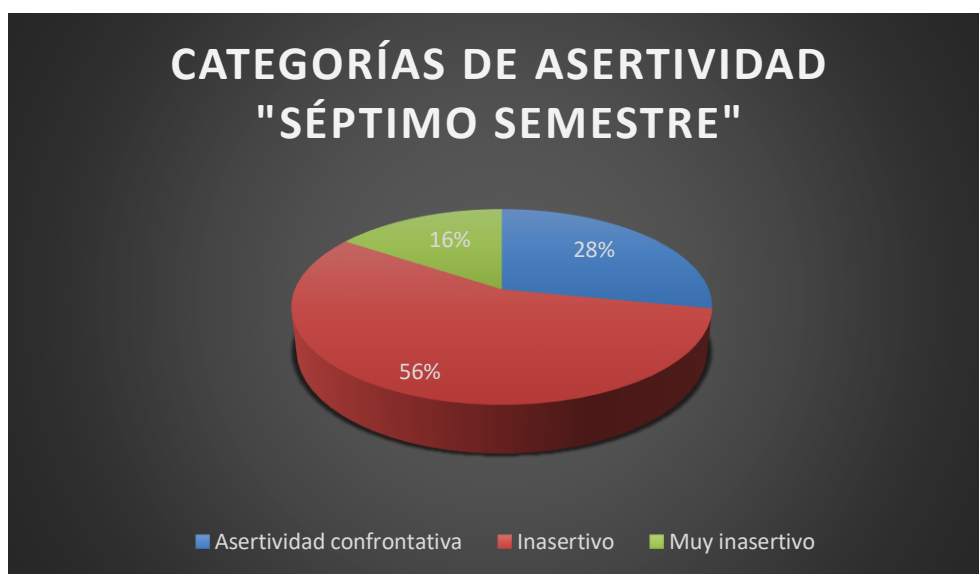
*Escala de Asertividad de Rathus (Séptimo Semestre).*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Asertividad confrontativa</b>	9	28%
<b>Inasertivo</b>	18	56%
<b>Muy inasertivo</b>	5	16%
<b>Total</b>	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada a séptimo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 5**

*Categorías de asertividad (Séptimo Semestre).*



*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada a séptimo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Análisis e interpretación:**

En el séptimo semestre existen patrones interesantes de comportamiento comunicativo. En general, se observa una presencia significativa en la categoría “Inasertivo”, lo que sugiere que un segmento considerable de la población tiende a evitar expresar sus opiniones o deseos por miedo al rechazo, la crítica o el enfrentamiento, esto puede provocar problemas de comunicación, problemas de relación y una sensación de no tener el control de su vida. Los estudiantes pueden tener dificultades para comunicar sus

pensamientos, emociones y necesidades, así como tener dificultades para establecer límites personales.

En contraste, otro grupo con una diferencia del 40% muestra un comportamiento denominado "Muy inasertivo", esto indica que es difícil para los estudiantes expresar de manera directa y honesta lo que piensan y sienten, lo que puede ocasionar problemas de la interacción entre pares, adicionalmente una sensación de falta de control.

**Tabla 9**

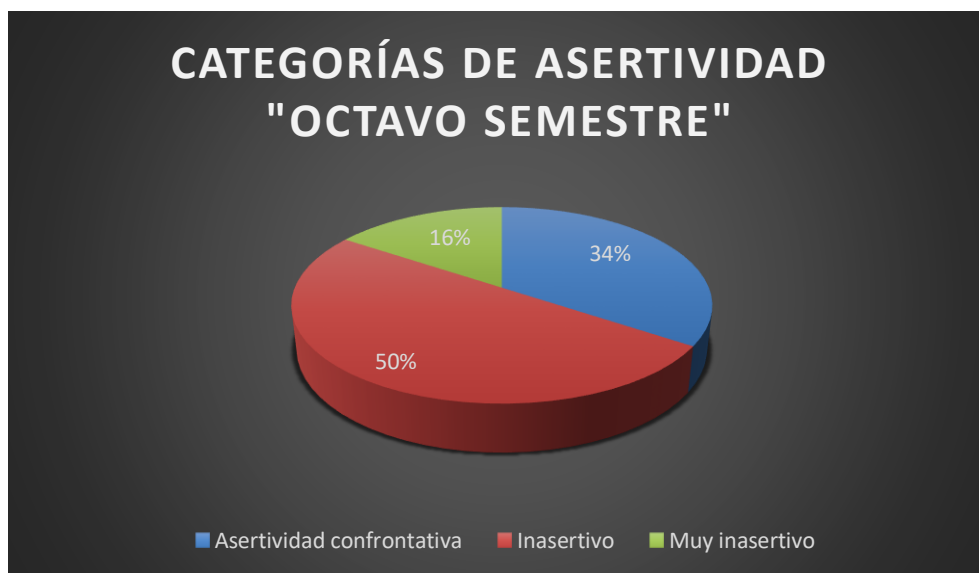
*Escala de Asertividad de Rathus (Octavo Semestre).*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Asertividad confrontativa</b>	11	34%
<b>Inasertivo</b>	16	50%
<b>Muy inasertivo</b>	5	16%
<b>Total</b>	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 6**

*Categorías de asertividad (Octavo Semestre).*



*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad aplicada a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

En el octavo semestre existen patrones interesantes de comportamiento comunicativo. En general, se observa una presencia significativa en la categoría "Inasertivo", lo que sugiere que un segmento considerable de la población cede fácilmente a las exigencias de los



demás, evitan los conflictos y les cuesta decir "no" cuando es necesario. La falta de asertividad puede afectar la autoestima y contribuir a situaciones de estrés y ansiedad. En contraste, otro grupo con una diferencia del 34% muestra un comportamiento denominado "Muy inasertivo", esto indica que es difícil para los estudiantes expresar de manera directa y honesta sus ideas y emociones, lo que puede ocasionar problemas de la interacción entre pares, adicionalmente una sensación de falta de control.

#### 4.2 Resultados de los datos obtenidos del Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo de Sergio Vásquez Rosas.

**Tabla 10**

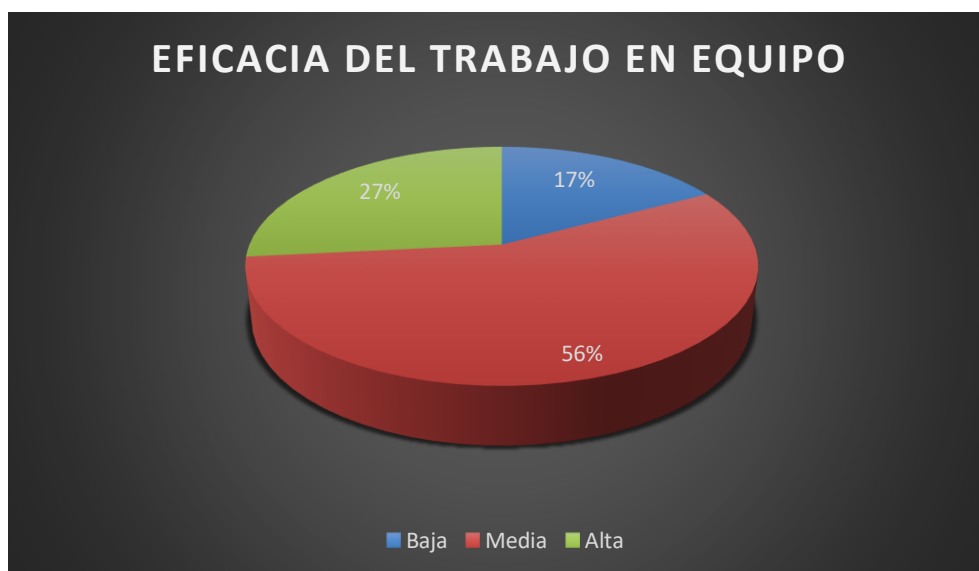
*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (General)*

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta</b>	45	27%
<b>Media</b>	95	56%
<b>Baja</b>	29	17%
<b>Total</b>	169	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 7**

*Eficacia del trabajo en equipo (General)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

El análisis de la eficacia del trabajo en equipo en la muestra estudiantil nos revela un hallazgo muy significativo, más del 50% de los estudiantes señalan que la eficacia del trabajo en un equipo es “Media”, lo cual no indica que los estudiantes pueden estar bastante satisfechos de la eficacia del trabajo colaborativo pero puede existir una fluctuación entre aspectos fundamentales como la toma de decisiones, desmotivación por parte de uno o más integrantes del equipo y ausencia de objetivos que deben ser pulidos para alcanzar la excepcionalidad durante la interacción y funcionalidad que se genera cuando formamos un equipo de trabajo.

En contraste, otro grupo muestra que la eficacia de trabajo en equipo es “Alta”, caracterizado por un funcionamiento de equipo excepcional, existiendo una comunicación abierta y clara, confianza mutua, colaboración efectiva, roles y responsabilidades bien definidos, objetivos compartidos, resolución constructiva de conflictos, adaptabilidad, motivación y compromiso, feedback constructivo y la celebración de logros.

Finalmente, una fracción mínima, que, en comparación a la segmentación de la eficacia “Media” tiene una diferencia del 39% de la muestra estudiantil, presentan una eficacia “Baja” lo cual sugiere que los estudiantes pueden enfrentar desafíos significativos en la colaboración dentro del equipo. Puede haber problemas de comunicación, falta de claridad en roles y responsabilidades, una baja confianza entre los miembros, y dificultades para trabajar de manera coordinada hacia objetivos comunes, mientras que los objetivos del equipo pueden no estar bien definidos.

**Tabla 11**

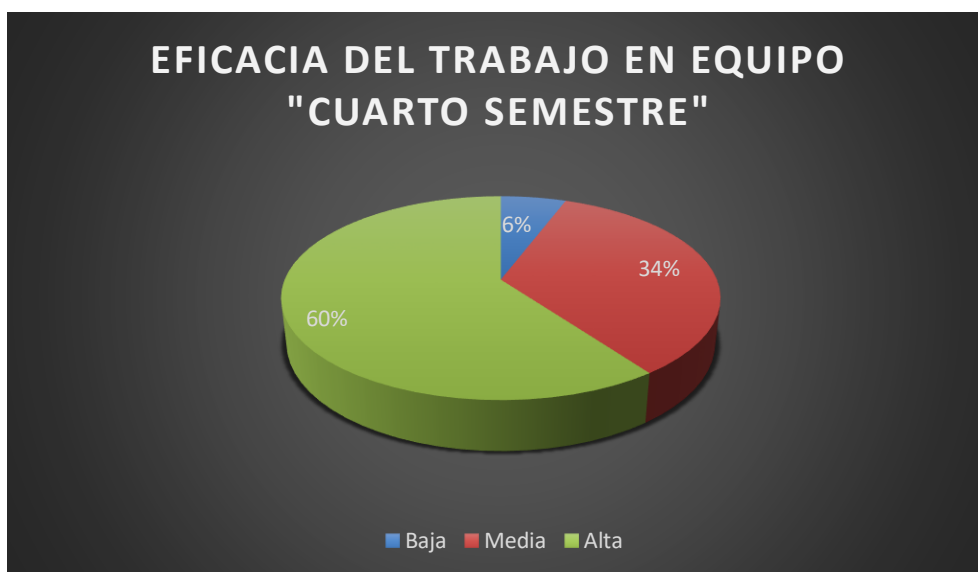
*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Cuarto Semestre)*

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta</b>	21	60%
<b>Media</b>	12	34%
<b>Baja</b>	2	6%
<b>Total</b>	35	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de cuarto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

## Figura 8

*Eficacia del trabajo en equipo (Cuarto Semestre)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de cuarto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

En el cuarto semestre el análisis de eficacia del trabajo en equipo señala dos polos entre la segmentación más alta y la más baja con un diferencia del 54%. Un porcentaje considerable de la muestra estudiantil señalan una eficacia “Alta”, lo que nos sugiere un funcionamiento excepcional del equipo, existiendo una comunicación abierta y clara, confianza mutua, colaboración efectiva, roles y responsabilidades bien definidos, objetivos compartidos, resolución constructiva de conflictos, adaptabilidad, motivación y compromiso, feedback constructivo y la celebración de logros. A diferencia del primer grupo de eficacia alta, un mínimo porcentaje de estudiantes señalan una eficacia “Baja” lo que indica que los estudiantes pueden enfrentar desafíos significativos en la colaboración dentro del equipo.

## Tabla 12

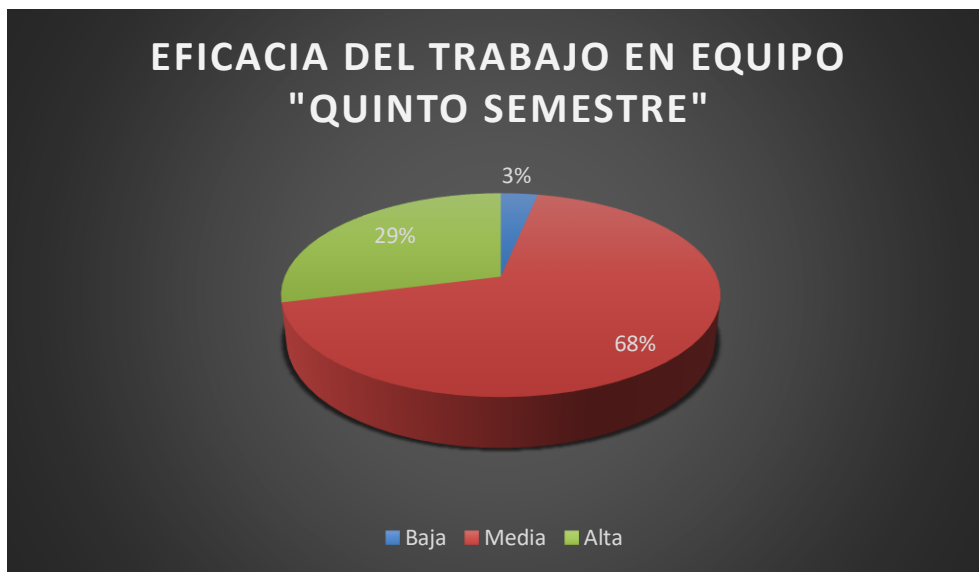
*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Quinto Semestre)*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Alta	1	3%
Media	21	68%
Baja	9	29%
Total	31	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de quinto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

## Figura 9

*Eficacia del trabajo en equipo (Quinto Semestre)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de quinto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

En el quinto semestre es evidente la diferencia entre segmentaciones de la muestra estudiantil existiendo una diferencia considerable del 65% entre el grupo con mayor porcentaje y el grupo de menor porcentaje. Los estudiantes de quinto semestre tienen una eficacia “Media”, esto nos sugiere que, al conformar un equipo de trabajo, los colaboradores pueden realizar tareas conjuntas, pero con ciertos desafíos o áreas de mejora. Puede haber una comunicación aceptable, pero posiblemente con espacio para mejorar la claridad y la apertura, la confianza entre los miembros puede ser moderada, y la colaboración puede ser eficaz en algunos aspectos, pero podría beneficiarse de una mayor sinergia, mientras que los roles, responsabilidades y objetivos pueden estar definidos, aunque posiblemente no de manera óptima.

## Tabla 13

*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Sexto Semestre)*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Alta	8	21%
Media	19	49%
Baja	12	31%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de sexto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

## Figura 10

*Eficacia del trabajo en equipo (Sexto Semestre)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de sexto semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

En el sexto semestre se puede acotar dos hallazgos interesantes. El grupo con mayor porcentaje de la muestra estudiantil tienen una eficacia de trabajo en equipo “Media” indicando que los estudiantes pueden estar satisfechos del trabajo colaborativo, pero hay margen para mejorar la dinámica y la eficiencia colaborativa al momento de interactuar con los miembros del equipo.

A partir de esa premisa, los polos de eficacia “Alta” y “Baja” tienen una diferencia del 10% entre sí, señalando que mientras un grupo de estudiantes pueden ver la dinámica del trabajo en equipo de manera eficiente, coordinada y respetuosa, el otro grupo puede tener dificultades y enfrentar desafíos significativos en la colaboración dentro del equipo por falta de comunicación, falta de claridad en roles y responsabilidades, una baja confianza entre los miembros, etc.

## Tabla 14

*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Séptimo Semestre)*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	9%
Media	24	75%
Baja	5	16%
Total	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de séptimo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

## Figura 11

*Eficacia del trabajo en equipo (Séptimo Semestre)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de séptimo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### **Análisis e interpretación:**

En séptimo semestre existe una amplia diferencia entre dos segmentos de la muestra estudiantil considerablemente relevantes, existiendo un porcentaje del 66% de contraste entre sí. El grupo con mayor incidencia nos señala una eficacia “Media”, indicándonos una tendencia de los colaboradores a realizar tareas conjuntas, pero con ciertos desafíos. Puede haber una comunicación aceptable, pero posiblemente con espacio para mejorar la claridad y la apertura, además, existe un margen para mejorar la dinámica y la eficiencia colaborativa dentro del equipo.

Mientras que el otro grupo apunta hacia una eficacia “Baja” lo cual sugiere que los estudiantes pueden enfrentar desafíos significativos como problemas de comunicación, falta de claridad en roles y responsabilidades, baja confianza entre los miembros del equipo, dificultades para trabajar de manera coordinada y objetivos mal definidos.

## Tabla 15

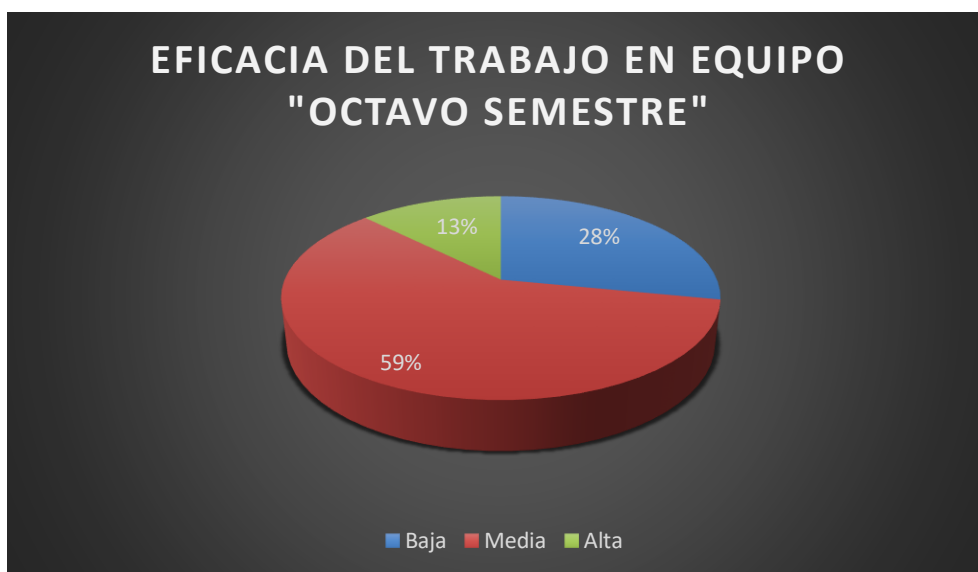
*Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo (Octavo Semestre)*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alta	4	13%
Media	19	59%
Baja	9	28%
Total	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 12**

*Eficacia del trabajo en equipo (Octavo Semestre)*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia aplicada a estudiantes de octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Análisis e interpretación:**

Lo más interesante en el octavo semestres es que más del 50% de los estudiantes señalan que la eficacia del trabajo en un equipo es “Media”, lo cual no indica pueden estar bastante satisfechos de la eficacia del trabajo colaborativo pero puede existir una fluctuación entre aspectos fundamentales como la toma de decisiones, desmotivación por parte de uno o más integrantes del equipo y ausencia de objetivos que deben ser pulidos para alcanzar la excepcionalidad durante la interacción y funcionalidad que se genera cuando formamos un equipo de trabajo.

**4.3 Resumen de los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Asertividad y el Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo, por semestres.**

**Tabla 16**

*Resultados de la escala de asertividad por semestres.*

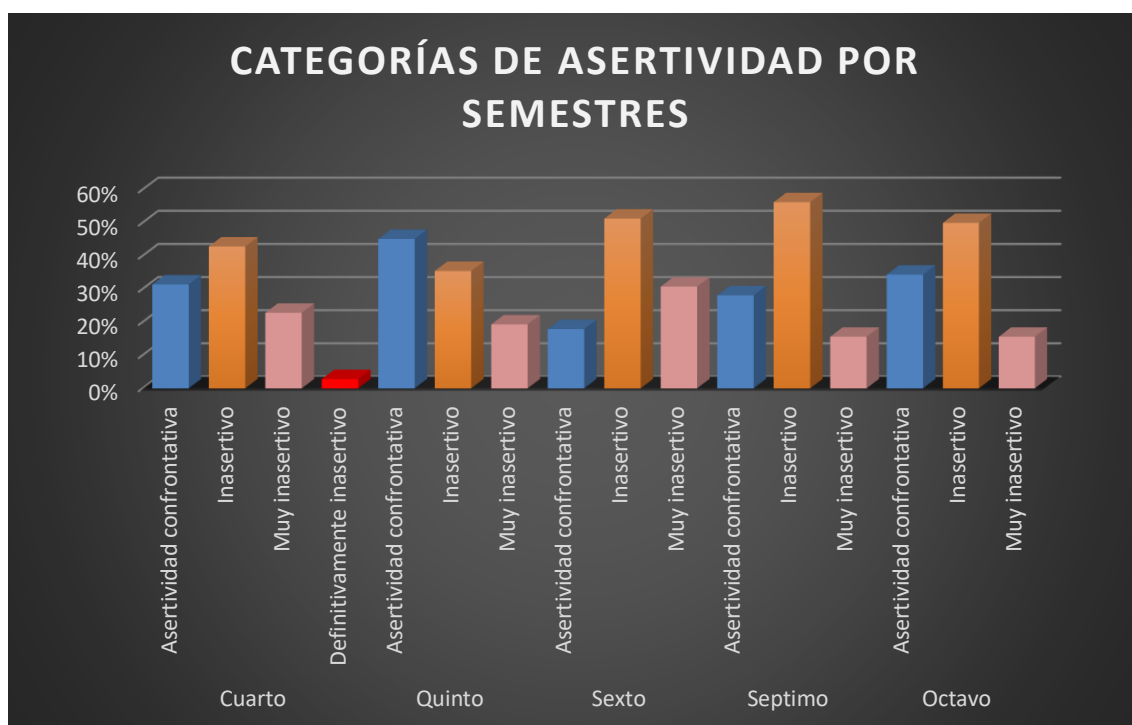
Semestre	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Cuarto	Asertividad confrontativa	11	31%
	Inasertivo	15	43%
	Muy inasertivo	8	23%
	Definitivamente inasertivo	1	3%
	Total	35	100%

<b>Quinto</b>	Asertividad confrontativa	14	45%
	Inasertivo	11	35%
	Muy inasertivo	6	19%
	Total	31	100%
<b>Sexto</b>	Asertividad confrontativa	7	18%
	Inasertivo	20	51%
	Muy inasertivo	12	31%
	Total	39	100%
<b>Séptimo</b>	Asertividad confrontativa	9	28%
	Inasertivo	18	56%
	Muy inasertivo	5	16%
	Total	32	100%
<b>Octavo</b>	Asertividad confrontativa	11	34%
	Inasertivo	16	50%
	Muy inasertivo	5	16%
	Total	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

**Figura 13**

*Resultados de la escala de asertividad por semestres*



*Nota.* Datos obtenidos de la escala de asertividad de cuarto a octavo semestre, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).



### **Análisis e interpretación:**

El análisis de los niveles de asertividad en la muestra estudiantil revela patrones interesantes de comportamiento comunicativo. Considerando que dentro de la adaptación de la escala de asertividad existen otras categorías las cuales no han sido mencionadas debido a que los resultados no han apuntado a ninguna de las otras, el dato más relevante es que únicamente en cuarto semestre existe una ínfima parte de los estudiantes que se encuentra dentro de la categoría “Definitivamente inasertivo”, situándose como la más baja de la escala, lo que nos indica que la persona puede tener extrema dificultad para expresarse, puede evitar cualquier tipo de confrontación y puede sentirse abrumada por las demandas de los demás, sacrificando sus propias necesidades de manera significativa. Evidentemente, se destaca el estilo de comunicación “Inasertivo” en todos los semestres, por lo que se señala que los estudiantes tienden a evitar expresar sus opiniones o deseos por miedo al rechazo, la crítica o el enfrentamiento, esto puede provocar problemas de comunicación y problemas de relación; no obstante, en el quinto semestre pese a la presencia del estilo “Inasertivo”, se denota predominancia en el estilo comunicativo “Asertivo confrontativo”.

Como se mencionó anteriormente, el estilo de comunicación que más destaca es el “Inasertivo”, pero en el séptimo semestre se muestra un porcentaje bastante alto a diferencia del resto de los semestres, por lo que podemos deducir que en este semestre los estudiantes muestran mayor dificultad en la comunicación a la hora de interactuar con los demás, pudiéndose considerar un factor negativo en la formación profesional.

**Tabla 17**

*Resultados del cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo por semestres.*

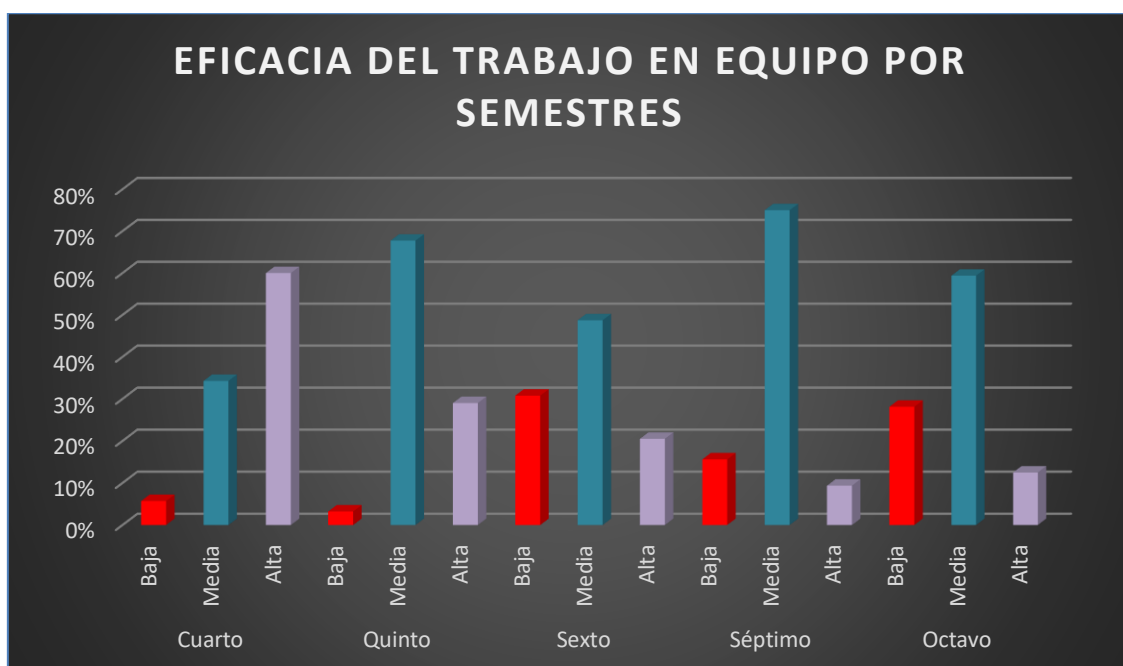
<b>Semestres</b>	<b>Percepción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Cuarto</b>	Alta	21	60%
	Media	12	34%
	Baja	2	6%
	Total	35	100%
<b>Quinto</b>	Alta	9	29%
	Media	21	68%
	Baja	1	3%
	Total	31	100%
<b>Sexto</b>	Alta	8	21%
	Media	19	49%
	Baja	12	31%
	Total	39	100%
<b>Séptimo</b>	Alta	3	9%
	Media	24	75%
	Baja	5	16%

	Total	32	100%
<b>Octavo</b>	Alta	4	13%
	Media	19	59%
	Baja	9	28%
	Total	32	100%

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia de estudiantes de cuarto a octavo, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### Figura 14

*Resultados del Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo en un equipo por semestres.*



*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario para analizar la eficacia de estudiantes de cuarto a octavo, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho (2023).

### Análisis e interpretación:

En el análisis de los resultados del cuestionario para trabajo en equipo, se revelan patrones notables en la percepción de eficacia de los estudiantes en cada uno de los semestres. En quinto, sexto, séptimo y octavo semestre, es evidente la predominancia de la eficacia “Media” lo que quiere decir que hay margen para mejorar la dinámica y la eficiencia colaborativa al momento de interactuar con los miembros del equipo, a diferencia del cuarto semestre, que es el único en el que predomina la eficacia de trabajo en equipo “Alta”, considerándose el semestre con más estudiantes que pueden llevar la dinámica del trabajo colaborativo de manera excepcional. Estos estudiantes se consideran líderes, pues, pueden comunicarse de manera abierta y clara, tienen bien definidas sus propias responsabilidades y las responsabilidades compartidas, entre otros del equipo.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

- Se identifica la existencia de diversidad significativa en las categorías de asertividad, con una notable predominancia en la categoría "Inasertivo", demostrando que la mayor parte de estudiantes tienen dificultades para expresar sus opiniones de manera clara y precisa; no obstante, existen fluctuaciones de patrones de conducta "Asertivo confrontativo" indicando la existencia de estudiantes con habilidades comunicativas asertivas, pero con ciertas tendencias de confrontación o desafío.
- Se establece que la eficacia del trabajo en equipo preponderante es "Media", esto nos indica que los estudiantes perciben y experimentan el trabajo colaborativo de manera eficaz.
- Se analiza que las categorías de asertividad tienen una variedad de patrones, en quinto semestre predomina la "Asertividad confrontativa" con fluctuaciones en la categoría Inasertivo, el resto de los semestres, individualmente, tienen una predominancia de un estilo comunicativo "Inasertivo". En relación con el trabajo en equipo, la eficacia varía en los diferentes semestres destacando "Media" y "Alta" en quinto, séptimo y octavo semestre, a diferencia del cuarto semestre que tiene una predominancia de eficacia "Alta". Sintetizando esta información decimos que los estudiantes presentan problemas de comunicación asertiva y hay un gran margen de mejora en el trabajo colaborativo.

### 5.2 Recomendaciones

- Se debe dar importancia al fortalecimiento de las categorías de asertividad, mediante la inclusión de actividades prácticas para que se expresen abiertamente sin ningún prejuicio, un ejemplo que se propone es la actividad "Buzón de sentimientos" en la cual los estudiantes pueden expresar sus pensamientos y sentimientos de manera clara y respetuosa.
- Frente a la variedad de eficacia en el trabajo en equipo, se recomienda diseñar intervenciones focalizadas en las que puedan implementarse actividades que fortalezcan la colaboración de los miembros de equipo y la apertura al diálogo. Esto contribuirá a elevar la eficacia de trabajo en equipo y preparar a los estudiantes para un desempeño más efectivo en entornos profesionales.
- Se debe considerar la implementación de talleres focalizados al desarrollo de la conciencia sobre la importancia que tiene la asertividad y el trabajo en equipo en el proceso de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes piensen más allá del cumplimiento de tareas sino en los beneficios que trae consigo para una vida profesional y su interacción con las personas que los rodean.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, B., & Zamora, J. (2022). *La pandemia del COVID – 19 y sus secuelas en las habilidades sociales del*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4619/11076>
- Arévalo, P., & Tanguila, Y. (2018). *Asertividad y manejo de conflictos en los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Daquilema, Riobamba*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4826/1/UNACH-FCEHT-TG-P.EDUC-2018-000020.pdf>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
- Bechallenge. (2022). *Trabajo en equipo: Qué es y cómo influye en la educación*. Obtenido de Bechallenge: <https://blog.bechallenge.io/trabajo-en-equipo-que-es-y-como-influye-en-la-educacion/>
- Brandan, T. (16 de Mayo de 2023). *Qué es la Asertividad: significado, ejemplos, técnicas y 7 tips*. Obtenido de Zety: <https://zety.es/blog/asertividad#2>
- Delgado, A., & Flórez, O. (2019). *Importancia de la comunicación asertiva en el quehacer pedagógico de los docentes de la institución educativa Alfonso López Pumarejo de Honda Tolima*. Obtenido de <https://repository.ut.edu.co/server/api/core/bitstreams/3b3de06f-9fe4-4bf1-a3a8-7dcf5ff1c48e/content>
- Díaz, I., & Hinojo, F. (2007). *Competencias Profesionales y Perfil Profesional: Retrato del Perfil del Psicopedagogo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2528489.pdf>
- Díaz, K., Lopez, J., & Esquivel, J. (2019). *Una investigación realizada en el sector de Marketing y Programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional,*

*ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de descubrir el impacto que genera el Trabajo en Equipo.* Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>

Flores, M. L. (Enero de 2015). *Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior.* Obtenido de Universidad Autónoma del estado de México : <https://core.ac.uk/download/pdf/55532038.pdf>

Galvanovskis, A., & González, L. (2009). *Asertividad un análisis teórico-empírico.* Obtenido de Enseñanza e Investigación en Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>

González, L., & Galvanovskis, A. (2009). *Asertividad: Un análisis teórico empírico.* Obtenido de Universidad de las Americas: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>

Guapi, P., & Maldonado, C. (27 de julio de 2022). *Autoestima y asertividad en estudiantes de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo.* Obtenido de Repositorio Digital UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9461>

José, M., Núñez, A., Ongallo, C., & Puchol, I. (2010). *El libro de las habilidades directivas.* Obtenido de Díaz de Santos: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789756.pdf>

Lesmes, A., Barrientos-Monsalve, E., & Cordero, M. (2019). *Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?* Obtenido de Aibi. Revista de investigación, administración e ingeniería: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657/1847>

- Llacuna, J., & Pujol, L. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_667.pdf/0c56eb86-4771-4545-adab-59bd972cce41](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_667.pdf/0c56eb86-4771-4545-adab-59bd972cce41)
- López, C. (2023). *Grupos de Trabajo. Qué son, características, tipos, formación, ventajas y desventajas*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/grupos-de-trabajo/>
- Madrigal, M. L., & Vargas, T. (2009). *Validación y estandarización de la Escala de Asertividad de Rathus (R.A.S.) en una muestra de adultos costarricenses*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748706001.pdf>
- Marianela, P. (2017). *El trabajo en equipo como recurso metodológico para la enseñanza de los estudios sociales en niños de octavo grado*. Obtenido de UTMACH: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11424>
- Naranjo Pereira, M. L. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44780111.pdf>
- Naranjo, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica*, 8, 3.
- Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Obtenido de Revista Colombiana de Psiquiatría: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Rodas, P. (2022). *Entrenamiento en asertividad en una paciente con un estilo de comunicación pasivo*. Obtenido de Universidad Europea: <https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/2354>
- Rosas, S. V. (2016). *Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo*. Obtenido de Academia.edu:

[https://www.academia.edu/28607001/Cuestionario\\_para\\_analizar\\_la\\_eficacia\\_d\\_el\\_trabajo\\_de\\_un\\_equipo](https://www.academia.edu/28607001/Cuestionario_para_analizar_la_eficacia_d_el_trabajo_de_un_equipo)

- Távora, R. (2021). *Estrategia 5C para mejorar la productividad en los colaboradores del Instituto Isa Chiclayo Eirl*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8578/Rodrigo%20T%C3%A1vara%20Merly%20Estefany%20Cristina.pdf?sequence=1>
- Treviño, N., & Abreu, J. L. (2017). *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia*. Obtenido de International Journal of Good Conscience: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Tustón, M. J. (2016). *La comunicación familiar y la asertividad de los adolescentes de noveno y décimo año de educación básica del Instituto Tecnológico Agropecuario Benjamín Araujo del Cantón Patate*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20698/2/COMUNICACION%20FAMILIAR%20Y%20ASERTIVIDAD%20-%20copia.pdf>
- Vásquez, E. (2019). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer año de educación secundaria de una institución educativa*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29702/Vasquez\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29702/Vasquez_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, Y. (2022). *Trabajos grupales en modalidad virtual y las relaciones interpersonales en los estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Nacional de Chimborazo*. Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10073/1/UNACH-EC-FCEHT-PSCE-0031-2022.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Aprobación del perfil del proyecto de investigación



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



#### ACTA DE APROBACIÓN PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 04 días del mes de julio de 2023 se reúnen los miembros de la Comisión de Carrera, quienes luego de haber revisado y analizado la petición presentada por el estudiante **ANDRÉS ISMAEL CALDERÓN GUADALUPE** con CC: 0605058684, de la carrera **PSICOPEDAGOGÍA** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, emiten el **ACTA DE APROBACIÓN** del **PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**", que corresponde al dominio científico "**DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA**" y alineado a la línea de investigación "**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL / NO PROFESIONAL**".

Mgs. Juan Carlos Marcillo  
DIRECTOR CARRERA



Mgs. Luz Elisa Moreno  
MIEMBRO COMISION DE CARRERA

Mgs. Israel García  
MIEMBRO COMISION DE CARRERA





## ACTA DE APROBACIÓN PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 04 días del mes de julio de 2023 se reúnen los miembros de la Comisión de Carrera, quienes luego de haber revisado y analizado la petición presentada por la estudiante **CRISTINA ISABEL UZHO CASTRO** con CC: 1400878508, de la carrera **PSICOPEDAGOGÍA** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, emiten el **ACTA DE APROBACIÓN** del **PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH**", que corresponde al dominio científico "**DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA**" y alineado a la línea de investigación "**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL / NO PROFESIONAL**".

Mgs. Juan Carlos Marcillo  
DIRECTOR CARRERA



Mgs. Luz Elisa Moreno  
MIEMBRO COMISION DE CARRERA

Mgs. Israel García  
MIEMBRO COMISION DE CARRERA

## Anexo 2. Resolución administrativa (aprobación de designación de tutor)



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

DECANATO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 0229- DFCEHT-UNACH-2023

**Dra. Amparo Cazorla Basantes**  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

#### **C O N S I D E R A N D O:**

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 144, literal a) expresa: "Decano, máxima autoridad académica de la Facultad, responsable de la gestión estratégica";

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 146, numeral 16, determina que es atribución del decano de la Facultad resolver las solicitudes de personal académico, administrativo y estudiantes que no sean competencia expresa de órganos de mayor jerarquía";

Que, el Reglamento de Titulación de la Universidad Nacional de Chimborazo, aprobado por el Consejo Universitario, en sesión de fecha 29 de junio del 2021, en su Art. 20, literal b), párrafos 3 y 4, determina: "La Dirección de Carrera remitirá al Decanato la propuesta de asignación de tutores para su aprobación, en un término de hasta dos días a partir de haber elaborado la propuesta de asignación de tutores."; **"Una vez aprobada la propuesta de designación de tutores, el Decanato notificará, a través de la correspondiente resolución, la designación de tutor al estudiante y al profesor tutor, en un término de hasta tres días a partir de haber recibido la propuesta de asignación de tutores."** **El formato de subrayado y negrita, me corresponde;**

Que, mediante Oficio 154-PSPFCEHT-UNACH-2023, el Mgs. Juan Carlos Marcillo Coello, Director de la Carrera de Psicopedagogía, en la parte pertinente de la comunicación expresa: "Para su conocimiento y fines pertinentes, me permito hacer la entrega de la TEMAS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y SUGERENCIA DE DOCENTES TUTORES de los estudiantes de séptimo semestre periodo 2023-1S para proyectos de investigación, para su respectiva revisión y aprobación, como se dispone en el CAPÍTULO III: DE LAS OPCIONES PARA LA TITULACIÓN EN LAS CARRERAS VIGENTES DE LA UNACH CONFORME AL REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO 2013 y 2019. Las reformas al presente Reglamento fueron estudiadas, analizadas y aprobadas por el H. Consejo Universitario, en sesión de fecha 10 de agosto de 2022, con RESOLUCIÓN No. 0248-CU-UNACH-SE-ORD-17-08-2022 Artículo 24.- Del procedimiento para la evaluación del informe final del trabajo de investigación";

Que, revisado el trámite correspondiente, el proceso cumple con las exigencias pertinentes;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la normativa legal correspondiente:

#### **R E S U E L V E:**

Aprobar la propuesta de designación de tutores de los Proyectos de Investigación, de los estudiantes de séptimo semestre período 2023-1S, de la carrera de Psicopedagogía, en base al



listado remitido por el señor Director de Carrera, mediante Oficio 154-PSPFCEHT-UNACH-2023, conforme el siguiente detalle:

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMAS	TUTOR /TUTORA
1	AGUAGUIÑA LLONGO JOHANA DANIELA	AGRESIVIDAD EN LOS ADOLESCENTES DE SEGUNDO DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA MILENIO, DEL CANTÓN PENIPE	DR. PATRICIO MARCELO GUZMÁN YUCTA
2	AGUIRRE SANCHEZ MARIA JOSE	MOTIVACIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE VINCULACIÓN A LA SOCIEDAD DE LAS CARRERAS DE PSICOPEDAGOGÍA Y EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNACH	MGS. FABIANA MARÍA DE LEÓN NICARETTA
3	ALVARO PANCHO DAVID OSWALDO -	LA MOTIVACIÓN POR EL APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. GABRIEL GARCÍA MORENO	MGS. SANDRA SOFIA CHAVES YEPEZ
4	AMORES GALLEGOS DANIELA MONSERRATH	FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DE LA LECTOESCRITURA EN NIÑOS Y NIÑAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL ÁNGEL LEÓN PONTÓN.	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
5	ANILEMA CURICHUMBI KURI SISA	DISLEXIA EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA CICALPA DEL CANTÓN COLTA	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
6	AVALOS SALAZAR DANIELA PAOLA	DESARROLLO DE FUNCIONES BÁSICAS PARA EL RENDIMIENTO ESCOLAR EN NIÑOS DE CUATRO A CINCO AÑOS.	MGS ARACELY CAROLINA RODRIGUEZ VINTIMILLA
7	BACULIMA ORDOÑEZ DIEGO MATEO	PSICOMOTRICIDAD EN ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERNACIONAL LICEO IBEROAMERICANO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA Y DE LA UNIDAD EDUCATIVA LEOPOLDO FREIRE DEL CANTÓN CHAMBO	MGS. PACO FERNANDO JANETA PATIÑO
8	BENALCAZAR NARANJO SIBONEY ALEJANDRA	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIALIZADA SORDOS DE CHIMBORAZO	MGS. TAPIA AREVALO MYRIAN ALICIA
9	BOLAÑOS DONOSO JESSICA VALERIA	HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
10	CALDERON GUADALUPE ANDRES ISMAEL		
11	UZHO CASTRO CRISTINA ISABEL	ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	MGS. FABIANA MARÍA DE LEÓN NICARETTA
12	CANO MIRANDA PRISCILA SALOME	TÉCNICAS PARA SUPERAR LA DISGRAFÍA EN NIÑOS DE PRIMER AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL ÁNGEL LEÓN PONTÓN	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
13	CHACHA ARTEAGA DAMARIS EVELYN	RAZONAMIENTO NUMÉRICO EN NIÑOS DE TERCERO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA	MGS. SANDRA SOFIA CHAVES YEPEZ



14	CHAVEZ PEREZ EMILIA CAROLINA	LA ATENCIÓN PASIVA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	DR. PATRICIO MARCELO GUZMÁN YUCTA
15	CHOTO CASTILLO JOSELYN NAYELY	Lenguaje oral en los procesos de lectoescritura en niños de segundo año de educación general básica de la unidad educativa "LA SALLE".	MGS. SANDRA SOFIA CHAVES YEPEZ
16	CISNEROS ESPIN MISHHELL ALEJANDRA	TRASTORNO DEL LENGUAJE ORAL Y ESCRITO EN LOS NIÑOS DE 7 A 8 AÑOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA MILENIO, DEL CANTÓN PENIPE	MGS. NAVAS FRANCO LOURDES ELIZABETH
17	DONOSO LARA ANDREA FERNANDA	LATERALIDAD EN EL DESARROLLO DE LA LECTOESCRITURA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL SAN VICENTE DE PAÚL	MGS. ARACELY CAROLINA RODRIGUEZ VINTIMILLA
18	ESCOBAR LOBATO ISMAEL FRANCISCO	LIDERAZGO Y HABILIDADES PARA LA VIDA EN ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	DR. JORGE WASHINGTON FERNANDEZ PINO
19	FREIRE ORTIZ DOMENICA NICOL	ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	MGS. GARCIA NEIRA ISRAEL ANTONIO
20	IZURIETA TISALEMA JOHANA ELIZABETH	MOTIVACIÓN POR EL APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE NIVELACIÓN DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	MGS. POMBOZA FLORIL CRISTINA ALEXANDRA
21	LLANGARI MARTINEZ DELIA ERNESTINA	MÉTODOS PARA LA PREVENCIÓN DE EMBARAZO NO DESEADO EN ADOLESCENTES	DR. CLAUDIO EDUARDO MALDONADO GAVILANEZ
22	LLIQUIN SAIGUA YESENIA ESTHEFANIA	EJERCICIOS DE ARTICULACIÓN DE FONEMAS Y PALABRAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISLALIA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL ÁNGEL LEÓN PONTÓN.	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
23	LOPEZ GUAMAN ALISSON DANIELA	LA RELACIÓN PARENTAL EN EL DESARROLLO EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MILENIO, PENIPE.	DR. CLAUDIO EDUARDO MALDONADO GAVILANEZ
24	LOPEZ BASANTES ANGELICA ESTEFANIA	APTITUDES PSICOMOTRICES EN LOS ESTUDIANTES DE PREESCOLAR DE LA UNIDAD EDUCATIVA CAPITÁN EDMUNDO CHIRIBOGA GONZÁLEZ	MGS. PACO FERNANDO JANETA PATIÑO
25	MINTA GUALLI JENNY MARISOL	MOTRICIDAD FINA Y DESARROLLO SENSORIAL EN ESTUDIANTES DE PREESCOLAR	MGS. PACO FERNANDO JANETA PATIÑO
26	NIAMA CASTILLO ANTONELLA KATYUSKA	SATISFACCIÓN VOCACIONAL EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
27	PIURI IDROVO CINTHYA GABRIELA	ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE ESTUDIANTES DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	MGS. ARACELY CAROLINA RODRIGUEZ VINTIMILLA
28	POMAGUALLI ROMO BRIGITHE ANAHI	ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	DR. JORGE WASHINGTON FERNANDEZ PINO



29	SIGCHO MIRANDA DANIELA ESTHEFANIA	MADUREZ ESCOLAR EN NIÑOS Y NIÑAS DE PREESCOLAR DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICTO	DR. VICENTE RAMON UREÑA TORRES
30	SINALUISA URQUIZO WILSON ANDRES	LA ATENCIÓN Y MEMORIA DE TRABAJO EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL ÁNGEL LEÓN PONTÓN	DR. PATRICIO MARCELO GUZMÁN YUCTA
31	URDIALES BERRONES SABRINA ARACELY	DESTREZAS MATEMÁTICAS BÁSICAS EN LOS INFANTES DE BÁSICA ELEMENTAL	MGS ARACELY CAROLINA RODRIGUEZ VINTIMILLA
32	VALLEJO GUIJARRO PAULINA GEOVANNA -	LA PROCASTINACIÓN ACADÉMICA Y LA AUTOESTIMA EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	MGS. LUZ ELISA MORENO ARRIETA
33	VARGAS GUASHCO MAICOL ISRAEL	HÁBITOS DE ESTUDIO EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNACH	MGS FABIANA MARÍA DE LEÓN NICARETTA
34	VELASTEGUI MOYA DAYRA NIKOL	ATENCIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LA LECTOESCRITURA EN NIÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SIMÓN RODRÍGUEZ	DRA. PATRICIA CECILIA BRAVO MANCERO
35	ZURITA CARRILLO JENNYFER GABRIELA	ORIENTACIÓN TEMPORO- ESPACIAL EN EL DESARROLLO DE LA LECTOESCRITURA EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA	MGS TAPIA AREVALO MYRIAN ALICIA
36	CAZCO BUSTAMANTE KATERIN MAYTE	COORDINACIÓN VISOMOTRIZ PARA EL APRENDIZAJE DE LA ESCRITURA EN NIÑOS DE PREPARATORIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ROMAN FREILE	MGS TAPIA AREVALO MYRIAN ALICIA

Dada en la ciudad de Riobamba, a los veintitrés días del mes de mayo de 2023



AMPARO LILIAN  
CAZORLA  
BASANTES

Dra. Amparo Cazorla Basantes, PhD.  
**DECANA**

c.c. Archivo

Revisado por: Dra. Amparo Cazorla.  
Elaborado por: Mgs. Zóla Jácome.

Funcionarios que reciben	Fecha de recepción	Firma
Director/a de carrera	23-05-2023	

### Anexo 3. Escala de Asertividad de Rathus

#### Escala de Asertividad de Rathus

**Instrucciones:** Indica, mediante el código siguiente, hasta qué punto te describen o caracterizan cada una de las frases siguientes.

- +3 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.
- +2 Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
- +1 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
- -1 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
- -2 Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
- -3 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.

**Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y coloca su puntuación sobre la casilla situada a la derecha.**

Nº	Ítem	Respuesta
1	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	
2	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	
3	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	
4	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	
5	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	
6	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	
7	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.	
8	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	
9	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.	
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.	
12	Rehúyo telefonar a instituciones y empresas.	
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	

15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.	
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, o la busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	
23	Con frecuencia paso un mal rato al decir "no".	
24	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena.	
25	En el restaurante o en cualquier sitio semejante, protesto por un mal servicio.	
26	Cuando me alaban con frecuencia, no sé qué responder.	
27	Si dos personas en el teatro o en una conferencia están hablando demasiado alto, les digo que se callen o que se vayan a hablar a otra parte.	
28	Si alguien se me cuela en una fila, le llamo abiertamente la atención.	
29	Expreso mis opiniones con facilidad.	
30	Hay ocasiones en que soy incapaz de decir nada.	





## Anexo 5. Fiabilidad de Alfa de Cronbach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Hay un líder que es aceptado por todos los miembros del grupo de trabajo.	51,11	220,112	,941	,996
Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos.	51,14	223,106	,980	,996
El coordinador o líder define claramente las reglas y tareas para todos.	51,06	221,627	,962	,996
Se definen acciones específicas para alcanzar los objetivos de trabajo.	51,05	223,164	,970	,996
Los integrantes del trabajo en equipo tienen definidas sus responsabilidades dentro del equipo.	51,02	222,375	,962	,996
Se han señalado parámetros para brindar información sobre el logro de los objetivos indicados dentro del trabajo de equipo.	51,12	223,534	,976	,996
El líder facilita la comunicación y la participación en el grupo.	51,00	223,702	,948	,996
La comunicación en el equipo es clara, fluida, precisa.	51,06	223,937	,969	,996

Se escuchan las opiniones de todos con respeto y son tomadas en cuenta.	51,04	223,165	,965	,996
Se ha acordado un método para tomar decisiones.	51,12	222,081	,975	,996
Las decisiones se toman por unanimidad.	51,15	222,881	,977	,996
Cuando no se toman decisiones por unanimidad, las aceptan todos.	51,17	224,631	,953	,996
Se propone opciones de solución hacia las dificultades que se presenten dentro del equipo.	51,07	224,061	,971	,996
Se medita el impacto negativo de cada decisión tomada dentro del equipo de trabajo.	51,21	224,249	,954	,996
Se determinan parámetros para valorar la eficacia de las decisiones tomadas.	51,17	224,691	,950	,996
Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	51,12	222,729	,981	,996
El líder propicia un clima de trabajo agradable y confortable, sin olvidar los objetivos del equipo.	51,07	223,709	,974	,996
Las personas del equipo aceptan las críticas hacia su trabajo de forma positiva.	51,15	223,881	,971	,996
Todos los miembros del equipo expresan los inconvenientes de forma abierta y respetuosa para llegar a un punto de equilibrio.	51,12	224,331	,970	,996

Los conflictos que se presentan giran en torno a la diferencia de ideas y los métodos y no sobre las personas.	51,24	225,122	,930	,996
--	-------	---------	------	------

## **Anexo 6. Fotografías del trabajo de campo**

**Fotografía 1.** Aplicación de la Escala y el Cuestionario a los estudiantes de cuarto semestre.



*Nota.* Toma de la escala y el cuestionario en las instalaciones de la UNACH, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho.

**Fotografía 2.** Aplicación de la Escala y el Cuestionario a los estudiantes de quinto semestre.



*Nota.* Toma de la escala y el cuestionario en las instalaciones de la UNACH, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho.

**Fotografía 3.** Aplicación de la Escala y el Cuestionario a los estudiantes de sexto semestre.



*Nota.* Toma de la escala y el cuestionario en las instalaciones de la UNACH, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho.

**Fotografía 4.** Aplicación de la Escala y el Cuestionario a los estudiantes de séptimo semestre.



*Nota.* Toma de la escala y el cuestionario en las instalaciones de la UNACH, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho.

**Fotografía 5.** Aplicación de la Escala y el Cuestionario a los estudiantes de octavo semestre.



*Nota.* Toma de la escala y el cuestionario en las instalaciones de la UNACH, elaborado por Andrés Calderón y Cristina Uzho.