



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos del décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mgtr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

(ORCID: 0000-0001-8309-3713)

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar

(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Andrés y Julia por su apoyo incondicional y a mi pareja ECG, por ser el motor de mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por su apoyo en mi crecimiento profesional y a mi familia de la Escuela Profesional de Administración por ser parte importante en mi vida.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo; Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa con DNI 09534164, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo, presento mi trabajo académico titulado "Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, san Juan de Lurigancho 2019", a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 enero 2020



Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa
DNI 09534164

Presentación

En cumplimiento a los requerimientos protocolares de la Universidad César Vallejo, muestro a consideración de la Escuela de Post grado la investigación titulada: “Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019”.

Encaminado a la obtención del Grado Académico de Doctor en Administración. Esta investigación no experimental, cuantitativa constituye la cumbre de los esfuerzos de los estudios de doctorado. Creo que los resultados descubiertos van a favorecer a tomar medidas correctoras que beneficien a la mejora de la institución. Esta investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se relata el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial, la tercera parte indica la hipótesis que nos dan el punto de partida a esta investigación, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta detalla los resultados, en la sexta sección mostramos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices. El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho 2019. Señores miembros del jurado deseo que esta investigación sea tomada en cuenta para su valoración y aprobación.

El autor

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | I |
| Dedicatoria | II |
| Agradecimiento | III |
| Página del jurado | IV |
| Declaratoria de autenticidad | V |
| Presentación | VI |
| Índice | VII |
| RESUMEN | XI |
| ABSTRACT | XII |
| Portugués | XIII |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 19 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 20 |
| 2.3. Población y muestra | 24 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 25 |
| 2.5 Procedimiento | 28 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos | 28 |
| 2.7. Aspectos éticos | 29 |
| III. RESULTADOS | 30 |
| IV. DISCUSIÓN | 53 |
| V. CONCLUSIONES | 56 |
| VI. RECOMENDACIONES | 57 |
| VII. PROPUESTA | 59 |
| REFERENCIAS | 62 |
| ANEXOS | 69 |

Anexos

| | Pág. |
|---|------|
| Anexo 1 Tabla de especificaciones | 70 |
| Anexo 2 Matriz de consistencia | 71 |
| Anexo 3 Validación de los instrumentos | 72 |
| Anexo 4 Tabulación de datos | 96 |
| Anexo 5 Validez de contenido V de AIKEM | 98 |
| Anexo 6 Artículo científico | 111 |
| Anexo 7 Acta de aprobación originalidad de la tesis | 136 |
| Anexo 8 Print del TURNITIN | 137 |
| Anexo 9 Autorización de la versión final del trabajo de investigación | 138 |
| Anexo 10 Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV | 139 |

Índice de tablas y figuras

| | Pág. | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable asertividad | 21 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable competencias gerenciales | 22 |
| Tabla 3 | Operacionalización de la variable toma de decisiones | 23 |
| Tabla 4 | Relación de validadores | 26 |
| Tabla 5 | Interpretación del coeficiente de confiabilidad | 26 |
| Tabla 6 | Fiabilidad de la variable Asertividad | 27 |
| Tabla 7 | Fiabilidad de la variable Competencias gerenciales | 27 |
| Tabla 8 | Fiabilidad de la variable Toma de decisiones | 27 |
| Tabla 9 | Tabla de frecuencia de la variable Asertividad | 30 |
| Tabla 10 | Tabla de frecuencia de la variable Competencias gerenciales | 30 |
| Tabla 11 | Tabla de frecuencia de la variable Toma de decisiones | 31 |
| Tabla 12 | Tabla de frecuencia de la dimensión Asertividad social | 32 |
| Tabla 13 | Tabla de frecuencia de la dimensión Defensa de los derechos | 33 |
| Tabla 14 | Tabla de frecuencia de la dimensión Independencia | 34 |
| Tabla 15 | Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo | 35 |
| Tabla 16 | Tabla cruzada de la Asertividad con Competencias gerenciales | 36 |
| Tabla 17 | Tabla cruzada de la Asertividad con Toma de decisiones | 37 |
| Tabla 18 | Tabla cruzada de Asertividad social con Competencias gerenciales | 37 |
| Tabla 19 | Tabla cruzada Defensa de los derechos con Competencias gerenciales | 38 |
| Tabla 20 | Tabla cruzada de Independencia con Competencias gerenciales | 38 |
| Tabla 21 | Tabla cruzada de Liderazgo con Competencias gerenciales | 39 |
| Tabla 22 | Tabla cruzada de Asertividad social con Toma de decisiones | 39 |
| Tabla 23 | Tabla cruzada Defensa de los derechos con Toma de decisiones | 40 |
| Tabla 24 | Tabla cruzada de Independencia con Toma de decisiones | 40 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 25 | Tabla cruzada de Liderazgo con Toma de decisiones | 41 |
| Tabla 26 | Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov | 41 |
| Tabla 27 | Niveles de correlación bilateral | 42 |
| Tabla 28 | Prueba de Hipótesis general | 43 |
| Tabla 29 | Prueba de Hipótesis específica 1 | 44 |
| Tabla 30 | Prueba de Hipótesis específica 2 | 45 |
| Tabla 31 | Prueba de Hipótesis específica 3 | 46 |
| Tabla 32 | Prueba de Hipótesis específica 4 | 47 |
| Tabla 33 | Prueba de Hipótesis específica 5 | 48 |
| Tabla 34 | Prueba de Hipótesis específica 6 | 49 |
| Tabla 35 | Prueba de Hipótesis específica 7 | 50 |
| Tabla 36 | Prueba de Hipótesis específica 8 | 51 |

Índice de figuras

| | Pág. | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Diagrama de distribución de frecuencia de la Asertividad | 30 |
| Figura 2 | Diagrama de distribución de frecuencia de Competencias gerenciales | 31 |
| Figura 3 | Diagrama de distribución de frecuencia de Toma de decisiones | 32 |
| Figura 4 | Diagrama de distribución de frecuencia de la Asertividad social | 33 |
| Figura 5 | Diagrama de distribución de frecuencia de Defensa de los derechos | 34 |
| Figura 6 | Diagrama de distribución de frecuencia de la Independencia | 35 |
| Figura 7 | Diagrama de distribución de frecuencia de Liderazgo | 36 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la asertividad en relación con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho 2019.

El tipo de estudio es aplicado, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se procedió a identificar y describir las características de cada una de las variables de la investigación para proponer mejoras en la realidad problemática. La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a los alumnos del décimo ciclo de la escuela de administración. La muestra fue censal de 127 alumnos con un muestreo no probabilístico.

El resultado de la investigación fue, que dado que el valor de $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho. El valor $R = 0.514$, muestra que la relación es directa.

Palabras clave: Asertividad, Competencias gerenciales y Toma de decisiones.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine assertiveness in relation to managerial competencies and decision making in students of the tenth cycle, of the Professional School of Administration, of a private university in San Juan de Lurigancho 2019.

The type of study is applied, correlational descriptive level, non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach. We proceeded to identify and describe the characteristics of each of the variables of the research to propose improvements in the problematic reality.

The data collection technique was the survey applied to the students of the tenth cycle of the administration school. The sample was census of 127 students with a non-probabilistic sampling.

The result of the investigation was that since the value of $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted indicating that there is a significant relationship of assertiveness with managerial competencies and decision making in students of the tenth cycle, of the Professional School of Administration, of a private university, in San Juan de Lurigancho. The value $R = 0.514$ shows that the relationship is direct.

Keywords: Assertiveness, Management competencies and Decision-making.

RESUMO

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi determinar a assertividade em relação às competências gerenciais e à tomada de decisão em estudantes do décimo ciclo, da Escola Profissional de Administração, de uma universidade privada em San Juan de Lurigancho 2019.

O tipo de estudo é aplicado, com nível correlacional descritivo, delineamento não experimental, corte transversal e abordagem quantitativa. Procedeu-se à identificação e descrição das características de cada uma das variáveis da pesquisa para propor melhorias na realidade problemática. A técnica de coleta de dados foi a pesquisa aplicada aos alunos do décimo ciclo da escola de administração. A amostra foi de recenseamento de 127 alunos com amostragem não probabilística.

O resultado da investigação foi que, desde o valor de $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, a hipótese nula foi rejeitada e a hipótese alternativa foi aceita, indicando que existe uma relação significativa de assertividade com competências gerenciais e tomada de decisão em alunos do décimo ciclo, da Escola Profissional de Administração, de uma universidade particular, em San Juan de Lurigancho. O valor $R = 0,514$ mostra que o relacionamento é direto.

Palavras-chave: Assertividade, competências gerenciais e tomada de decisão.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones requieren jóvenes profesionales con desarrollo en sus competencias blandas, que sean asertivos, que expresen sus sentimientos y pensamientos de manera honesta, respetando el sentir de los demás, lo cual pueda verse reflejado, en el desarrollo de sus competencias gerenciales que implican conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes, siendo proactivos en el proceso de realizar una o más elecciones entre diversas alternativas llamada toma de decisiones.

Los constantes cambios en las organizaciones implican un mayor dinamismo y competitividad, ya que el mercado laboral exige profesionales competentes que brinden soluciones creativas e innovadoras según el enfoque de su perfil profesional, es por eso, que las instituciones educativas universitarias enfrenten el desafío de brindar una educación con las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional que permita a sus futuros egresados enfrentar con éxito las exigencias de este mercado.

En el contexto internacional, un artículo publicado en la Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2014), referido a la toma de decisiones y la autoconfianza en adolescentes bachilleres en México, demostró que, de una población de 992 estudiantes, el 41% tuvo dudas respecto a las decisiones que tomar ante un determinado problema ya que experimento inseguridad por no saber utilizar sus habilidades en su capacidad de establecer una solución eficaz. Esto tiene relación con los resultados de la Prueba Planea 2016 aplicada a 200,000 estudiantes de bachillerato en el que se muestra que solo el 18% tiene una muy alta habilidad para tomar decisiones. En el CADE para la educación 2013, la funcionaria del BID Marina Bassi, indico que el 80% de las habilidades más valoradas por los empleadores en América Latina son las socioemocionales, seguidas por las de conocimiento y específicas. Esto nos hace ver la importancia de la asertividad como medio para identificarse, conocerse, saber manejar las emociones, establecer lazos afectivos y tomar decisiones responsables.

En el contexto nacional, un estudio realizado por Lee Harrinson – Dmb nos dice que no existe una concordancia entre empleadores y estudiantes sobre el ingreso al

mercado laboral en el Perú (2014) aplicado a más de 300 estudiantes universitarios y más de 200 empresas obtuvieron los siguientes resultados; desde la percepción de las empresas, el 51% de estudiantes tienen poco desarrolladas o nada desarrolladas sus habilidades interpersonales; el 50% su adaptación y flexibilidad; el 18% sus habilidades de aprendizaje, el 53% su habilidad comunicativa y orientación de logro, y el 42% su sentido ético. Podemos observar una carencia en la asertividad social ya que solo el 49% de los estudiantes tienen desarrolladas o muy desarrolladas sus habilidades interpersonales; y el 47% de orientación al logro como dimensión dentro de las competencias gerenciales. Estos indicadores pueden sustentar lo expuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017), que indico que el 57% de jóvenes profesionales laboran en ocupaciones distintas a su nivel de formación profesional.

La presente investigación se realizó en una universidad privada en el distrito de San Juan de Lurigancho. La problemática observada en los alumnos de decimo ciclo se centra en la poca interacción social e independencia para expresar sus opiniones; falta de una comunicación fluida, de construcción de ideas propias y de una capacidad de análisis para enfrentar situaciones problemáticas que exija iniciativa y responsabilidad al momento de tomar decisiones, sumado a la falta de un adecuado criterio para el uso de medios operativos y financieros.

El objetivo de este estudio es determinar como la asertividad se relaciona con las competencias gerenciales y con la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho.

Siempre han existido cuestionamientos que el ser humano se ha hecho, siendo este el punto de partida para el desarrollo del conocimiento expresado en una dualidad de lo racional y de la comprensión.

El ser humano ha ido construyendo conocimiento a lo largo del tiempo a partir de su propia realidad vivida en donde el “yo” es el principal actor que ha ido evolucionando hasta generar su propia personalidad que nos hace particulares comparándonos con los demás. Las relaciones interpersonales nos transportan al ámbito cognitivo y emocional, en donde los seres humanos ponen su propio sello a lo que realizan, este

sello es la asertividad conformada por actitudes, independencia en las decisiones que tomamos, la forma como defendemos nuestros derechos a partir de nuestro punto de vista y propios intereses y racionalidad y así como el desarrollo y ejercicio de nuestro liderazgo.

Las habilidades blandas se encuentran en constante evolución que aportan al desarrollo personal y profesional como competencias gerenciales que las empresas buscan constantemente en sus colaboradores. La formación profesional es multidisciplinaria y permite proporcionar a los futuros ejecutivos mejor conocimiento para la elección de decisiones según la naturaleza de la realidad.

Dicho esto, damos pase a los antecedentes respectivos de investigaciones ya realizadas para generar la discusión de los resultados.

Los trabajos previos que se mencionaran a continuación han sido realizados fuera y dentro del país.

En la investigación de Castro, Fossi, Guerrero y Vera (2013) sobre *competencias gerenciales y gestión de los proyectos educativos*. Buscaron establecer que existe un nexo entre las competencias gerenciales del personal directivo y la gestión de los proyectos educativos integrales del Municipio de Lagunillas-Venezuela. La población estuvo conformada por 172 individuos y se utilizó la encuesta para la recopilación de datos validado por expertos cuyo nivel de confiabilidad fue de 0.98, medido por el Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos muestran que si se da una relación significativa ($Rho=0.97$) de las competencias gerenciales con los proyectos educativos comunitarios tienen un grado de relación significativa resaltando el autocontrol, la confianza en uno mismo, los conocimientos, actitudes y valores que debe tener un gerente para alcanzar la eficacia en su gestión.

Los investigadores Mirabal, Sigala, y Zapata (2016) en su estudio sobre la toma *de decisiones y estilo de liderazgo en medianas empresas* de enfoque cuantitativo, consideraron estudiar cómo se vincula el estilo de liderazgo con el proceso de toma de decisiones. Su población estaba conformada por 411 empresas medianas de las que se tomó como muestra 61 empresas ubicadas en el Estado de Lara-Venezuela medianas a quienes se les aplicó un cuestionario. Se validaron los instrumentos por expertos y la confiabilidad del Alpha de Cronbach para la variable toma de decisiones

fue 0.87 y para estilo de liderazgo fue 0.77. Los resultados de este estudio mostraron que si existe una vinculo del estilo de liderazgo de la alta gerencia con el proceso de toma de decisiones, y que no necesariamente la presencia del líder genera que se den mejores decisiones.

Un estudio sobre *la asertividad en funcionarios de la administración pública del municipio Montería, Colombia*; presentado por Nobles, Ruíz y Ruíz (2015), buscaron vincular cuál es el estilo de asertividad en la comunicación que los funcionarios emplean sus interacciones sociales de atención al cliente para dar solución a situaciones cotidianas. La población fue de 15 funcionarios del área de recursos humanos y hacienda. El resultado obtenido muestra que la conducta de los funcionarios para con los clientes es manipuladora y agresiva con muchas deficiencias en la comunicación.

En nuestra investigación se han considerado estudios nacionales como el de Álvarez (2017) sobre *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas*. Este autor busca demostrar que las competencias gerenciales y la gestión administrativa se pueden enlazar. La población estaba constituida por 112 docentes. El coeficiente de Pearson fue de 0,657 y $p= 0,000$. Demostró que si existe relación significativa de las competencias gerenciales con la gestión administrativa.

Para Fonseca y Rojas (2017) en su investigación *Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco*, los investigadores buscaban demostrar el nexo entre las competencias gerenciales con el nivel de ejecución del programa de inversiones. La muestra fue censal de 88 colaboradores a quienes se les aplico la encuesta para recolectar información. La investigación dio como resultado que si existe una correlación significativa de las competencias gerenciales con la ejecución del programa de inversiones (valor de $Rho = 0,390$ y $p = 0,001$); también se identificó un nexo significativo entre el liderazgo, la planificación, el trabajo en equipo, y la globalización con el comportamiento en la ejecución del programa de inversiones.

Fuentes, Pizarro y Talavera (2015) en su Estudio *de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la empresa El Pacífico Vida Tacna, Moquegua 2015*, los autores buscaron demostrar

cómo se vinculan las competencias y habilidades gerenciales con la satisfacción de los empleados. Se recopiló información por medio de encuesta, entrevista y ficha de datos. La población fue de 25 empleados. El resultado muestra que la satisfacción laboral se vincula con las competencias y con las habilidades gerenciales, concluyendo que el nivel de satisfacción del empleado es alto en comparación a las competencias y las habilidades gerenciales.

En la investigación de Gonzales (2015) sobre la *Relación de la conducta asertiva con autoestima en estudiantes adolescentes de una Institución Educativa, Iquitos, 2015*, el propósito era determinar la vinculación entre la conducta asertiva y la autoestima en estudiantes adolescentes. La población fue de 142. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta. Los estadísticos empleados fueron Rho de Spearman y Chi cuadrado. El resultado obtenido indicó una vinculación directa de la conducta asertividad con la autoestima ($r = 0.002$; $p = 0.000$), esto indica que una mejor conducta asertiva mejorará el nivel de autoestima.

En el trabajo sobre *Competencias gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización de Ministerio de la Producción de 2016*, de Gonzales (2017), se buscó determinar el nexo existente de las habilidades gerenciales con la toma de decisiones. La población fue de 125 personas a las que se les aplicó el instrumento (la encuesta). El resultado muestra un $Rho = 0,741$ y $p = 0,000$ que indica que las competencias gerenciales tienen un nexo positivo moderado con la toma de decisiones.

En la investigación de Sánchez (2017) sobre *Asertividad y compromiso organizacional del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Magdalena-Lima*, se buscó comprobar si existe un vínculo entre la asertividad y el compromiso organizacional. La muestra fue censal, conformada por 85 personas. Se aplicó la encuesta para recolectar información. Los resultados mostraron un $Rho = 0,993$ y un $p = 0.000$ lo que indica que existe una vinculación directa alta de la asertividad con el compromiso organizacional.

Por último Santiago (2017) en su investigación sobre *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho*, buscó comprobar si la gestión institucional tiene un nexo

con la toma de decisiones. La muestra fue censal y la encuesta se aplicó a 60 docentes para la obtención de datos. El resultado muestra que existe un nexo significativo de la gestión institucional con toma de decisiones.

Luego de presentar los antecedentes utilizados para la presente investigación, se procedió a desarrollar el Marco teórico que da sustento científico a las variables obtenidas del análisis de la realidad problemática.

La primera variable de la investigación es la asertividad, para lo cual se han tomado varios autores, así tenemos a Lazarus y Wolpe (1973) quienes fueron los primeros en dar un alcance sobre el tratamiento de la conducta, incorporando aspectos cognitivos, concluyendo que una persona puede comportarse asertivamente o no asertivamente en función de las situaciones que les toca vivir. En el año de 1976 varios educadores y psicólogos definieron la asertividad como un cúmulo de conductas personales en un ámbito interpersonal que denota sentimientos, actitudes y opiniones de la persona. Esta conducta puede tener diversas emociones como la ira, el temor, la alegría, el reconocimiento, la esperanza, la desesperación, la indignación, la perturbación sin llegar a la agresividad (Alberti et al. 1977).

Alberti y Emmons (1978) precisan que la asertividad es una conducta que ejerce una persona en función de sus propios intereses expresando libremente sus sentimientos y ejerciendo sus derechos respetando los derechos de los demás. Es por eso que cuando una persona modifica su modo de actuar, también modifica sus actitudes y sus sentimientos.

Para muchos la asertividad es una forma específica del comportamiento, sin embargo, podemos definirla como una habilidad social que se encuentra al interior de la persona y que en la actualidad se conoce como “habilidades sociales” (Matson et al. 1980). Lorr et al. (1981) confirmaron en sus estudios que existe una multidimensionalidad de la conducta asertiva, es decir; que el actuar de las personas se encuentra en función del entorno, de la protección de sus derechos, el sentido de autonomía y su forma de dirigir.

Güell y Muñoz (2000) definieron a la asertividad como una manifestación de las emociones en la interacción social humana, que no necesariamente genera en la persona ansiedad o agresividad. Cada persona va adquiriendo la asertividad en

función de su propia naturaleza. Las personas enfrentan sus dificultades y conflictos de tres formas distintas; (1) la huida que es escapar del problema, no enfrentarlo o evadirlo, que trae como consecuencia una sensación de frustración personal; (2) la lucha que implica el uso de la violencia sea esta física o verbal que provoca sentimientos de rencor y resentimiento en la persona, y (3) el razonar, que implica el uso de la comunicación, el discernimiento y la capacidad de plantear acuerdos orientados a resolver conflictos que aseguren el bienestar personal.

García y Magaz (2011) manifiestan que ser asertivo es una habilidad relacionada al modo de actuar orientada al respeto hacia los demás y hacia uno mismo.

Características del asertividad

Galassi (1978) señala que al momento de evaluar la conducta asertiva se deben tener en cuenta siempre tres aspectos en la persona; (1) aspecto conductual; que es lo que ejecuta la persona como lo es el de la defensa de sus derechos, hacer y recibir cumplidos, aceptar o rechazar pedidos, mantener y concluir conversaciones, manifestar amor y afecto, dar sus opiniones y expresar ira o enfado de manera justificada, (2) aspecto personal; son las personas a las cuales están dirigidas esas conductas, pueden ser amigos, conocidos, familiares, autoridades, extraños, y (3) aspecto situacional; es la situación o el lugar en donde se expresan estas conductas, ya sea de manera pública o privada.

Las personas asertivas muestran confianza en sí mismos (miran su interior), refleja espontaneidad y seguridad. Muchas veces son capaces de influir y guiar a otras personas. Son personas espontáneas en sus sentimientos y emociones. Es una conducta mediante la cual las personas tienen derechos, opiniones y reclamaciones que pueden afectar las interrelaciones personales, es por eso que Güell y Muñoz (2000) indican que los seres humanos asertivos están lejos de aceptar alguna manipulación ya que poseen la autoestima muy alta y además controlan sus emociones. Sin embargo, estos autores también señalan que estas características de conducta asertiva muchas veces se encuentran limitadas por cierto grado de pasividad y conductas agresivas que puede generar el entorno. Comportarse asertivamente implica guiarse de manera distinta a los cánones de conductas sociales habituales.

Riso (2002) menciona que el respeto nos hace fuertes, porque refuerza nuestra imagen, mejora la autoestima y nos permite ser más autoeficaces; pero sobre todo genera autorespeto y ética personal. Roca (2003) menciona que adoptar una conducta asertiva implica consecuencias, tales como; (1) facilitar la comunicación minimizando una mala interpretación del mensaje; (2) tenemos más posibilidad de conseguir lo que deseamos; (3) mejora la satisfacción de las interrelaciones personales, (4) genera emociones positivas en el entorno, y (5) una comunicación es clara que expresa respeto y no manipulación.

Estas conductas asertivas son la base para la comprensión de los derechos asertivos en el ámbito personal y profesional, cuya aplicación puede reportar grandes beneficios para uno mismo. Smith (2003) establece un decálogo de derechos asertivos que la persona decide establecer en las que resalta el “yo”. Mencionaremos los puntos resaltantes de este decálogo como son: decido juzgarme; decido tener responsabilidad sobre otras personas; decido si deseo dar explicaciones sobre mis actos; decido tomar decisiones coherentes o que carezcan de lógica; decido no ser empático, entre otros aspectos.

De igual forma Aguilar (2007) menciona los derechos que tiene el ser humano, entre los que señalamos; ser feliz; tener un trato igualitario; poder equivocarme; expresar mis ideas con libertad; a decidir mis actos; a sentirme bien, a mi privacidad, entre otros.

Dimensiones del asertividad.

En los años 70s las dimensiones del asertividad tuvieron un origen clínico basado en capacidades. Lazarus (1973) y Wolpe (1977) señalan que estas son: (1) saber decir que No; (2) saber pedir ayuda; (3) expresar los sentimientos e (4) interactuar socialmente a través de la comunicación.

Wolpe indica dos dimensiones de la conducta asertiva que son (1) la compensatoria (una conducta sin temor) y (2) la hostil (que busca constantemente enfrentamientos).

Lorr y More (1980) propone 4 dimensiones para la asertividad y cada una de ellas da respuesta a la forma de comportarse en ciertas situaciones del entorno; (1) asertividad social; es la disposición que tiene una persona para iniciar, mantener o terminar una interacción social de manera fácil y cómoda con amigos, conocidos, extraños o autoridades; (2) defensa de los derechos; es la capacidad que tiene una persona para

defender sus derechos y rechazar todo aquello que considere irracional, (3) independencia; es la disposición que tiene la persona para resistir la presión de grupo y expresar con libertad sus opiniones y creencias, y (4) liderazgo; es la disposición que tiene la persona para influenciar en acción, iniciativa y responsabilidad, en otros seres humanos.

Rodríguez (2001) indica que la asertividad engloba aspectos propios del ser humano, como son (1) la autoestima; (2) la autoconfianza; (3) la educación y (4) la inteligencia.

La segunda variable corresponde a las competencias gerenciales.

Podemos definir las competencias como un conjunto de factores que se encuentran asociados al desempeño de los colaboradores en función de sus conocimientos, habilidades y características personales. Weber (1971) fue el primero en utilizar el término competencia dentro de la administración, indicaba que el cuadro administrativo se compone de funcionarios con competencias muy rigurosas según su calificación profesional. McClellan (1973) mencionaba que las competencias suponen los conocimientos y la habilidad que tiene una persona para realizar una determinada labor, la cual se puede definir como competencia laboral, para Boyatzis (1982) la competencia es una característica asociada a la persona según su desempeño en su puesto de trabajo.

Martin y Staines (1994) indican 3 aspectos básicos de las competencias gerenciales las cuales mencionaremos a continuación: atribuirse el empleo de las competencias en cualquier situación, las cualidades que posee una persona debe estar orientada a lo que realiza y estar en constante cambio para hallar en sí mismo otras competencias.

De acuerdo a la teoría expuesta, podemos señalar que las competencias son capacidades que posee una persona para solucionar algunos dilemas y producir nuevos conocimientos, engranado tres elementos, la persona, la especialidad y el contexto, así lo indica Gardner (1995). Es decir, relaciona la inteligencia con la aptitud para enfrentar nuevas realidades, librando las situaciones que en ellas se presenten a través de una adecuada capacidad para solucionar problemas.

Las competencias se encuentran constituidas por tres aspectos que son los conocimientos, habilidades y actitudes las cuales se relacionan con los saberes (saber, hacer y ser). El saber, evalúa los conocimientos teóricos prácticos; el saber cómo, indica la aplicación de

los conocimientos; el demostrar cómo, valora el uso de las habilidades y la aplicación de las competencias, y el hacer, determina la práctica laboral.

Bédard (2003) desde un punto de vista filosófico de la administración define las competencias gerenciales como los criterios, valores, preceptos y creencias que debe tener un gerente. Lamentablemente, muchas veces las organizaciones tienen en los puestos de gerencia a personas poco preparadas para ejercer el cargo, tal como lo manifiestan Castro y Marchant (2005) quienes indican que muchas veces las organizaciones se encuentran lideradas por personas que no cuentan con las competencias adecuadas para dirigir. Alles (2006) menciona que las competencias gerenciales deben estar unidas a la efectividad de la persona que toman decisiones.

Alles clasifica las competencias en competencias cardinales; son méritos y peculiaridades que diferencian a una organización de otra (p.27) y competencias específicas; que son aplicables a colectivos, para quienes tienen personas a su cargo y cuyas competencias a desarrollar sean específicas para el desarrollo de las tareas en un área en particular (p.28).

Las competencias que debe poseer un gerente deben estar en relación con su efectividad y su rendimiento. Es por eso por lo que se hace necesario un análisis de las competencias que debe tener una persona y que son necesarias en su puesto de trabajo para obtener un buen desempeño laboral como lo indica Prieto (2007).

Blanchard (2008), define la competencia como un cúmulo de habilidades, conocimientos y experiencias vividas por un ser humano que lo traslada en el desarrollo de una tarea específica. Puchol (2010) complementa esta definición indicando que estas experiencias vividas mejoran la gestión y el desarrollo de las habilidades directivas a través del enfoque del saber hacer. Gutiérrez (2011) nos brinda un enfoque más amplio sobre la clasificación de las competencias exponiendo que cada autor clasifica de acuerdo a cómo las describe en función a su propio criterio así tenemos competencias en el hacer laboral, en el desarrollo de la carrera profesional, en el ámbito de la investigación, y que todas están teniendo un crecimiento constante apoyando el desarrollo humano.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2011) vinculan las competencias con la administración de donde salen las competencias gerenciales y las precisan como aquel grupo de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que son necesarios que posea un colaborador para mostrar eficacia en sus tareas. Indican también que a las personas no

sólo se les juzga por su inteligencia, sino por las competencias que poseen las cuales deben completar su inteligencia. Las habilidades directivas relacionan la estrategia y la gestión administrativa; también los instrumentos y técnicas, así como las características de la personalidad, todo esto aplicado en la obtención de resultados eficaces en la organización. Todo directivo debe poseer las siguientes herramientas de dirección; manejo de conflictos; motivación de los empleados; comunicación oral y escrita; poder e influencia; formación de equipos eficaces; manejo del estrés; dirección hacia el cambio positivo; desarrollo de autoconocimiento, facultamiento y delegación y solución analítica y creativa de problemas

Por otro lado, Robbins y Coulter (2013) indican que las decisiones que toman los pueden estar contextualizadas dentro de 3 condiciones; la certidumbre, condición ideal para tomar decisiones, ya que el directivo conoce cuál es exactamente el resultado de cada alternativa, y la decisión que toma es acertada; otra condición es el riesgo, en donde el gerente no tiene la certeza de saber si es la decisión a tomar es adecuada y las consecuencias de las mismas, entonces utiliza información histórica (datos); la última condición se da cuando el gerente no cuenta con datos históricos, ni con información completa que permita orientar su decisión adecuadamente, dándose la incertidumbre, tomando la decisión por su instinto y experiencia.

Dimensiones de las competencias gerenciales

Bédard (2003) propone 4 dimensiones filosóficas de las competencias gerenciales; (1) praxeología; implica las competencias del saber hacer, actuar, comportarse, producir, fabricar, las habilidades, los resultados, lo bonito, lo bueno, lo útil; (2) epistemología; implica las competencias del saber; criticar, validar, el proceso de pensamiento, lo verdadero, (3) axiología; implica la ética, creer, legitimar, valorar, conducirse, bienestar, y (4) ontología, implica la competencia del ser, los principios, las teorías, la razón de ser, el sentido.

Prieto (2007) establece tres enfoques o dimensiones; (1) conductista; en el que indica que las competencias se encuentran determinadas por motivos, rasgos de personalidad, habilidades, actitudes, valores y conocimientos; (2) funcionalista; permite identificar todas aquellas características propias del trabajador que han contribuido a la obtención de los resultados en la organización a través del uso de sus competencias, y (3)

Constructivista; identifica y describe las competencias de la persona dentro de su entorno socio laboral. Implica un análisis de las competencias después de su formación técnica y/o profesional.

Alles (2010) identifico 3 dimensiones; (1) comunicación; Capacidad de escuchar, y comunicar por escrito, expresarse, formar ideas propias, saber cuándo y a quien preguntar para realizar un propósito; (2) toma de decisiones; capacidad de examinar alternativas, considera las circunstancias, los recursos disponibles y el impacto de la negociación, para luego seleccionar la mejor alternativa que nos lleve al mejor resultado, y (3) liderazgo; capacidad para conducir a las personas, lograr un buen clima laboral generando compromiso y el respaldo de sus superiores para enfrentar desafíos y retos dentro de las organizaciones.

La tercera variable de la investigación es toma de decisiones.

Todos los aspectos de la vida diaria nos enfrentan a alternativas diversas y a tomar múltiples decisiones hacia la solución de problemas de diferentes contextos y magnitudes.

Hoch y Kunreuther (2001) indica que las personas no poseen muchas destrezas para predecir el futuro y poder resolver problemas complejos y equivocan su actitud cuando en ocasiones la intuición da buen resultado y confían en que esta buena decisión resolverá indefinidamente el mismo problema.

Muchas veces las soluciones que se buscan son por reacción al entorno y a las circunstancias, no pensando en cómo prevenir el problema que se puede dar en la vida personal o en las organizaciones. Lant y Hewlin (2002) indican que la toma de decisiones esto conlleva a pensar como los gerentes las toman en función de sus estrategias. Por otro lado, Zayas et al (2002) menciona que la toma de decisiones es la manifestación de lo que se debe realizar en determinada situación, luego de analizar varias alternativas de solución. Esta decisión tiene varias características, tales como; (1) es un juicio; (2) no se le puede calificar como correcta e incorrecta; (3) implican un compromiso, (4) deben realizarse oportunamente y al menor costo posible y (5) pueden ser reactivas o proactivas.

Munch (2005) indica que tomar decisiones es un proceso metódico y lógico mediante de óptima elección de alternativas.

Para Olson (2010) son varios los estudios que han definido la toma de decisiones como una actividad esencial y central en las organizaciones.

La evolución tecnológica genera nuevas realidades y procesos de toma de decisiones con mayor complejidad para alcanzar altos niveles de desempeño, productividad, competitividad, innovación y posicionamiento de la organización.

Robbins (2013) menciona que tomar decisiones conlleva a seleccionar la alternativa o propuesta deseable para aplicarla en un problema que esté generando un conflicto, y que el instinto es un acto de decidir partiendo de experiencia, el sentir y el propio criterio (p 126). Es decir; que un colaborador que tiene experiencia puede actuar más rápidamente ante situaciones similares por las que ha pasado.

La toma de decisiones puede conceptualizarse como un conjunto de acciones cuyo impacto debe medirse en función de la influencia del medio ambiente tal como lo indica Hung et al. (2011).

Etapas de la toma de decisiones

Munch (2005) expone que existen etapas en la manera de adoptar decisiones; (1) identificar el problema; es la diferencia entre los resultados obtenidos y los planificados, los cuales inciden en la productividad y en el rendimiento; (2) elaboración de un modelo; representa la realidad en un diagrama que permite poseer una amplia visión de los elementos que participan en un dilema; (3) los parámetros; situarse entre el hoy y el mañana tomando ciertas variables en consideración como los costos y los objetivos a alcanzar, con la finalidad de plantear un procedimiento y determinar la mejor alternativa de solución; (4) aplicación de un método; en función de la aplicación de los recursos disponibles y a las técnicas o herramientas que se poseen para formular la alternativa de solución, (5) especificación y evaluación de alternativas; reconocer varias opciones y seleccionar la mejor en base a criterios de selección según el costo y beneficio de cada alternativa y (6) implantación; una vez seleccionada la alternativa óptima se organizan las actividades para asegurar la solución.

Dimensiones de la toma de decisiones

Hoch y Kunreuther (2001) propone 4 dimensiones en la toma de decisiones; (1) individual; que relaciona las decisiones con las emociones y la intuición; (2) gerencial;

en función de la complejidad de las decisiones; (3) negociación; decisiones en base a la interacción de los participantes, y (4) social; decisiones sobre temas de protección ambiental y cuidado de la salud.

Zayas et al, (2002) indica 3 dimensiones; (1) humana; relacionada con las necesidades, expectativas, percepciones y el mercado, (2) ambiental, relacionada con los competidores y el gobierno que asumen un compromiso social con el medio ambiente y (3) operativas; relacionada con las medidas operativas, medidas financieras y la calidad.

Munch (2005) indica 8 dimensiones; (1) individuales; autonomía para solucionar problemas sencillos; (2) gerenciales o estratégicas; son de trascendencia y buscan dirigir, orientar, asesorar y evaluar cada paso del proceso; (3) programables; se toman en función de algún procedimiento y se aplican a problemas del quehacer diario; (4) certidumbre; se tiene la seguridad y la certeza de lo que sucederá porque se cuenta con información, clara, precisa y pertinente; (5) incertidumbre; se tienen escasa información, se desconoce el resultado final de la decisión a tomar; (6) riesgo; la información puede ser incompleta pero objetiva y confiable, (7) rutinarias; son decisiones que se toman diariamente y de naturaleza repetitiva y (8) operativas; se encuentra en la política de la organización ya que son procesos.

Luego de haber definido el marco teórico, se ha formulado el problema:

Problema general

¿De qué manera la asertividad se relaciona con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

Problemas específicos

¿De qué manera la asertividad social se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera la defensa de los derechos se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera la independencia se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera la asertividad social se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera la defensa de los derechos se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera la independencia se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019?

La justificación del estudio del estudio de la presente tesis se desarrolla en:

Justificación teórico científico

La investigación se justifica porque explica y pretende dar solución mediante la teoría científica a la problemática encontrada en los alumnos de decimo ciclo centrada en la carencia de la capacidad que debe tener para expresar sus opiniones, enfrentar situaciones problemáticas que exigen iniciativa y responsabilidad al momento de tomar decisiones, al igual que la falta de identificación de metas dentro de la orientación al logro.

En tal sentido, el sustento teórico de la asertividad muestra “una disposición relativamente duradera para comportarse de maneras específicas en ciertas situaciones de estímulos comunes” (Lorr et al., 1981, p. 153), lo cual es evidente en los alumnos que muestran pasividad con su entorno al no poder expresar sus opiniones, lo que hace necesario que

se desarrolle en mayor medida ciertos niveles de competencias gerenciales orientadas a la mejora de sus habilidades y destrezas como la iniciativa. Las competencias gerenciales son parte de la persona y está ligada a su efectividad (Alles M. 2006). Esto a su vez les permitirá asumir mayor responsabilidad e identificación de metas orientadas al logro al momento de tomar decisiones que “es la emisión de un juicio de lo que se puede hacer en función de la elección de la mejor alternativa propuesta de solución “(Zayas et al. 2002 p.10). El resultado de la presente investigación y las conclusiones que saquemos del contraste entre lo observado y lo teórico nos permitirá dar solución a la problemática encontrada.

Justificación metodológica

Esta investigación procura determinar la relación existente de las variables asertividad, competencias gerenciales y toma de decisiones en los alumnos de decimo ciclo, con lo cual se busca obtener resultados confiables mediante la realización y uso de instrumentos para recoger datos, que posibiliten resultados y el disentimiento de los mismos, a fin de emitir las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Justificación práctica

Su importancia radica en que se hace necesario que la asertividad, medida en los alumnos de decimo ciclo determinen su relación con las competencias gerenciales y la toma de decisiones para proporcionar más datos para las investigaciones nacionales que permitan mejorar el capital intelectual y la forma de desarrollar las habilidades blandas y duras en los futuros jóvenes profesionales. Del mismo modo, el producto esperado del presente estudio permitirá dar respuesta a la problemática encontrada.

Las Hipótesis que se desea probar son:

Hipótesis general

Existe relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.”

Hipótesis específicas

Existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Existe relación significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Los objetivos que de desean determinar son:

Objetivo general

Determinar la relación de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Determinar la relación del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

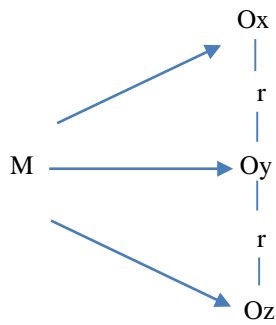
El tipo de estudio es aplicado. Hernández et al. (2010) refiere que un tipo de estudio aplicado es aquella que usa las teorías formuladas y probadas para abordar un problema específico.

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional porque busca explicar un fenómeno acontecido en una realidad concreta. Hernández et al. (2014) manifiesta que la investigación descriptiva solo tiene por finalidad recoger información de las variables materia de estudio. Según Hernández et al. (2006) el nivel correlacional es utilizado cuando el propósito de la investigación es saber si hay relación entre dos o más variables dentro de un marco de referencia específico y único. Esto permite predecir, explicar y cuantificar las relaciones existentes entre las variables.

El diseño de investigación empleado es No experimental. Hernández et al. (2003), manifiesta que “la investigación no experimental se subdivide en diseños transversales y longitudinales. Los diseños experimentales son propios de la investigación cuantitativa y los diseños no experimentales se aplican a ambos enfoques” (p. 187). Así mismo Díaz (2009) quien cita a Kerlinger indica que la investigación no experimental no maneja las variables ni las condiciones de la realidad observable. Esto es reforzado por Carrasco (2007) que menciona que los fenómenos se estudian luego de haberse realizado.

Es de corte transversal, ya que observa, en los alumnos de decimo ciclo, situaciones cotidianas dentro del aula (ambiente natural en donde se desarrolla sus clases) el cual no ha sido modificado de manera intencional y fue realizada en un tiempo único.

De enfoque cuantitativo, para el cual se utiliza la recolección de datos que a través del análisis estadístico podrá comprobarse las hipótesis.



Denotación:

| | | |
|----|---|------------------------------------|
| M | = | Muestra de Investigación |
| Ox | = | Variable: Asertividad |
| Oy | = | Variable: Competencias gerenciales |
| Oz | = | Variable. Toma de decisiones |
| r | = | Relación entre variables |

2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Asertividad

La asertividad se puede definir como “una disposición relativamente duradera para comportarse de maneras específicas en ciertas situaciones de estímulos comunes” (Lorr et al., 1981, p. 153).

Variable 2: Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales son “una característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada con estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (Alles M. 2006 p. 59).

Variable 3: Toma de decisiones

La toma de decisiones “es la emisión de un juicio referido a lo que se debe hacer en determinada situación después de haber analizado varias alternativas de solución “(Zayas et al. 2002 p.10).

Tabla 1

Operacionalización de variable: Asertividad

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | |
|--------------------|---|--|--------------------|---|---|---------------------------|-----------------|
| Asertividad | La asertividad se puede definir como “una disposición relativamente duradera para comportarse de maneras específicas en ciertas situaciones de estímulos comunes” (Lorr et al., 1981, p. 153) | Existe una jerarquía que proporciona un orden en la que la persona va adquiriendo grados de asertividad. Se elaborará y aplicará un cuestionario a los alumnos para medir su asertividad utilizando la escala de Likert. | Asertividad Social | Inicio de la interacción social Mantener la interacción social Terminar la interacción social | 1 – 2 -3 – 4 5 – 6 – 7 – 8 9 – 10 – 11 – 12 | | |
| | | | | Capacidad de defensa Rechazo a lo irracional | 13 – 14 15 – 16 | 1) Nunca 2) Casi Nunca | |
| | | | | Presión de grupo | 17 – 18 | 3) A veces | |
| | | | | Defensa de los derechos | Libertad de expresión | 19 – 20 | 4) Casi Siempre |
| | | | | Independencia | | | 5) Siempre |
| | | | | | Influencia | 21 – 22 | |
| | | | | | Dirección | 23 – 24 | |
| | | | | | Acción | 25 – 26 | |
| | | | | | Iniciativa | 27 – 28 -29 | |
| | | | | | Responsabilidad | 30 – 31 - 32 | |

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Tabla 2

Operacionalización de variable: Competencias gerenciales

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición |
|---------------------------------|---|--|--------------------|------------------------------------|--------------|--|
| Competencias gerenciales | Las competencias gerenciales son “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (Alles M. 2006 p. 59); | La comunicación, la toma de decisiones y el liderazgo como características principales de las competencias gerenciales, estas se medirán con la creación y aplicación de un cuestionario utilizando la escala de Likert. | Comunicación | Capacidad de escucha | 1 – 2 – 3 | 1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre |
| | | | | Capacidad de comunicar por escrito | 4 – 5 – 6 | |
| | | | | Formar ideas propias | 7 – 8 – 9 | |
| | | | | Realizar un propósito | 10 – 11 – 12 | |
| | | | Toma de decisiones | Capacidad de análisis | 13 – 14 – 15 | |
| | | | | Uso de recursos disponibles | 16 – 17 – 18 | |
| | | | | Negociación | 19 – 20 – 21 | |
| | | | | Resultados | 22 – 23 – 24 | |
| | | | Liderazgo | Capacidad de conducción | 25 - 26 | |
| | | | | Clima laboral | 27 – 28 | |
| | Compromiso | 29 – 30 | | | | |
| | Desafío y retos | 31 - 32 | | | | |

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Tabla 3

Operacionalización de variable: Toma de decisiones

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición |
|---------------------------|---|--|-------------|-------------------|-----------------------------|--|
| Toma de decisiones | La toma de decisiones “es la emisión de un juicio referido a lo que se debe hacer en determinada situación después de haber analizado varias alternativas de solución” (Zayas et al. 2002 p.10) | La vida diaria nos enfrenta a diversas alternativas y a la toma de decisiones en ámbitos distintos como la naturaleza humana, el medio ambiente y la operatividad. La toma de decisiones de los alumnos será medida utilizando la escala de Likert. | Humana | Necesidades | 1 – 2 – 3 | 1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre |
| | | | | Expectativas | 4 – 5 – 6 | |
| | | | | Percepciones | 7 – 8 – 9 | |
| | | | Ambiental | Empresas | 10 – 11 – 12 – 13 – 14 | |
| | | | | Gobierno | 15 – 16 – 17 – 18 | |
| | | | Operativas | Medios operativos | 19 – 20 – 21 – 22 – 23 – 24 | |
| Medios financieros | 25 – 26 – 27 – 28 – 29 – 30 | | | | | |

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Para Kerlinger y Lee (2002) la población es un total de individuos objeto de estudio que posteriormente dará origen a los datos de la investigación, complementado por Hernández (2001) que manifiesta que esta información puede darse en datos porcentuales.

La investigación se aplicó a alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración.

La población se constituyó por 149 alumnos de ambos sexos, con matrícula vigente.

Criterios de inclusión

Todos los alumnos que cursen el décimo ciclo con matrícula vigente.

Criterios de exclusión

Aquellos alumnos que cursando el décimo ciclo por motivos personales o trabajo no se encontraban en el momento de la aplicación del instrumento.

Muestra

Para Hernández et al. (2014), es una parte de la población de donde se extraen los datos para la investigación. La muestra es censal (luego de aplicar el criterio de exclusión) fueron 127 alumnos.

Muestreo

El muestreo es el procedimiento a través del cual se ha seleccionado la muestra. En la investigación es no probabilístico intencional. Hernández et al. (2014) menciona que esta no se elige de manera mecánica, ni es dependiente de probabilidad, que solo dependerá de la decisión del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e instrumento

La técnica empleada es la encuesta y el cuestionario su instrumento con el que se recogió la información para la investigación. Según Carrasco (2007) indica que la encuesta es una técnica de recopilación de datos más útil; versátil, sencilla y objetiva. Refiere también que el cuestionario es el más utilizado para un gran número de individuos ya que permite obtener repuestas directas a través de una adecuada formulación de preguntas.

Se utilizaron tres encuestas para recoger la información sobre: “Asertividad”, “Competencias gerenciales” y “Toma de decisiones”.

La encuesta N° 01, de Asertividad, contiene 32 ítems divididos en cuatro dimensiones: asertividad social; defensa de los derechos, independencia y liderazgo. Fue medido con la escala de Likert, y se consideró cinco categorías: nunca; casi nunca; a veces, casi siempre y siempre.

La encuesta N° 02, de Competencias gerenciales, contiene 32 ítems divididos en tres dimensiones: comunicación, toma de decisiones y liderazgo. Fue medido con la escala de Likert, y se consideró cinco categorías: nunca; casi nunca; a veces, casi siempre y siempre.

La encuesta N° 03, de Toma de decisiones, contiene 30 ítems divididos en tres dimensiones: humana, ambiental y operativa. Fue medido con la escala de Likert, y se consideró cinco categorías: nunca; casi nunca; a veces, casi siempre y siempre.

Validez

Por juicio de expertos se validó el instrumento y por la aplicación del estadístico V-AIKEN.

Hernández, et al. (2014), "Señala que la validez de expertos es el grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema". (p. 204).

Tabla 4

Relación de Validadores

| Validador | Grado Acadèmico | Resultado |
|---------------------------|------------------------|------------------|
| Carrasco Pintado; Pablo | Doctor | Aplicable |
| Illa Sihuincha, Godofredo | Doctor | Aplicable |
| Narvaez Aranibar, Teresa | Doctora | Aplicable |

Nota: Ver Anexo 3.

Fuente: Elaboración propia.

Charter (2003) manifiesta que un V de Aiken mayor o igual a 0.70 es adecuado para validar cada ítem. Por lo tanto, los 94 ítems que conforman los 3 instrumentos son válidos (Anexo 5).

Confiabilidad

Para Hernández et al (2014) la confiabilidad está referida al grado de aplicación reputadamente del instrumento sobre un mismo individuo u objeto dando como respuesta resultados iguales.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

| Rango | | | Interpretación |
|--------------|---|------|------------------------|
| -1 | a | 0 | No es confiable |
| 0.001 | a | 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.5 | a | 0.75 | Moderada confiabilidad |
| 0.76 | a | 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.9 | a | 1 | Alta confiabilidad |

Fuente: Base de datos

Para los datos obtenidos de empleo el programa SPSS v. 24.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Asertividad

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,855 | 32 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.855, encontrándose dentro del rango 0.76 a 0.89, interpretándose que el instrumento se encuentra con una fuerte confiabilidad.

Tabla 7

Fiabilidad de la variable Competencias gerenciales

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,923 | 32 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.923 encontrándose dentro del rango 0.9 a 1, interpretándose que el instrumento se encuentra con una alta confiabilidad

Tabla 8

Fiabilidad de la variable Toma de decisiones

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |

| | |
|------|----|
| ,891 | 30 |
|------|----|

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.891 encontrándose dentro del rango 0.76 a 0.89, interpretándose que el instrumento se encuentra con una fuerte confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para esta investigación se elaborarán un instrumento para cada variable que se aplicaron a los alumnos del décimo ciclo. La ventaja de esta técnica es que puede ser aplicada colectivamente sin necesidad de contar con personas especializadas La escala psicométrica R. Likert se conformó de 5 categorías para cada pregunta. Esta va de “nunca” a “siempre”.

Hernández et al. (2010) el autor indica que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p.245).

La técnica denominada encuesta permitirá acopiar información de las variables objeto de estudio, las preguntas son cerradas y de nivel ordinal, estas se cuantificarán y se presentarán en una escala numérica.

Validación del instrumento

El juicio de expertos validó los instrumentos.

2.6. Métodos de análisis de datos

La aplicación de la encuesta se orientó a la muestra seleccionada de 127 alumnos del décimo ciclo (luego de aplicar los criterios de exclusión).

Las tres encuestas fueron tomadas en aula con una duración aproximada de 45 minutos.

Los datos obtenidos se tabularon en Excel, y luego se analizó en el SPSS v. 24 cuyos resultados se muestran en tablas y figuras con su interpretación.

Se constructo la hipótesis principal utilizando la regresión logística ordinal. Luego se realizó la correlación de las dimensiones de la variable Asertividad con las otras dos variables objeto de estudio. Por ser variables cualitativas se aplicó pruebas no paramétricas para el análisis estadístico usando Rho de Spearman

2.7. Aspectos éticos

Nuestra investigación considerara los aspectos éticos profesionales al momento de utilizar el instrumento para recolectar los datos, procediéndose a solicitar la autorización correspondiente a los encuestados cuyos datos serán guardados en el anonimato. Estos datos permitirán identificar las fortalezas y las debilidades de la relación entre las variables de estudio para proponer las recomendaciones pertinentes.

Para la presente investigación se han establecido tres criterios éticos:

Primero: Durante las etapas previas y en el mismo proceso de investigación se descarta la obtención de algún provecho económico, modificación de resultados, conclusiones, o incluso ocultar información obtenida relevante.

Segundo: No utilizar el plagio de investigaciones realizadas por colegas, así como emplear partes o citas de autores sin mencionarlos.

Tercero: No emplear información falsa con la intención de comprobar los supuestos.

Aparte de esto, la presente investigación fue pasada por la prueba de similitud denominada Turnitin.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo:

Tabla 9

Tabla de frecuencia de la variable Asertividad

Distribución de frecuencia de Asertividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 44 | 34,6 | 34,6 | 34,6 |
| | Regular | 42 | 33,1 | 33,1 | 67,7 |
| | Bueno | 41 | 32,3 | 32,3 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

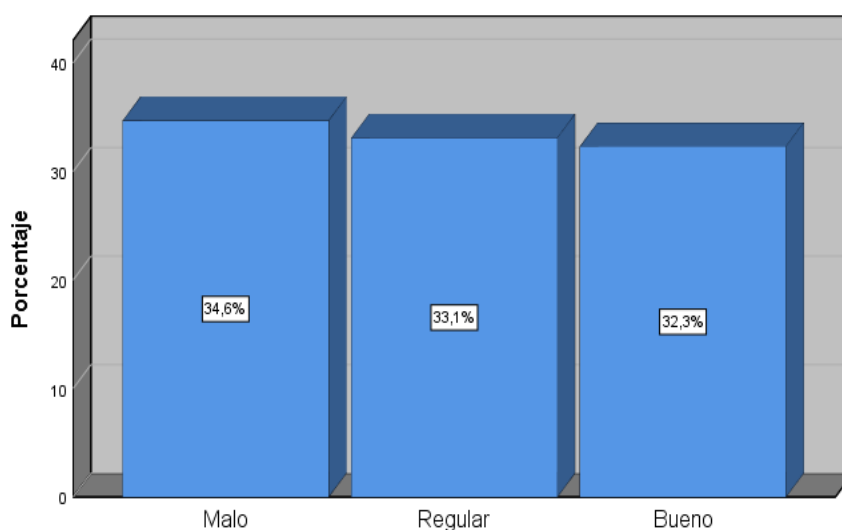


Figura 1.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Asertividad.

Para 100% de los encuestados, el 34.6% (44) su nivel de asertividad es malo, así mismo el 32.3% (41) su nivel de asertividad es bueno y para el 33.1% (42) su nivel de asertividad es regular.

Tabla 10

Tabla de frecuencia de la variable Competencias gerenciales

Distribución de frecuencia de Competencias gerenciales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 43 | 33,9 | 33,9 | 33,9 |
| | Regular | 44 | 34,6 | 34,6 | 68,5 |
| | Bueno | 40 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v24.

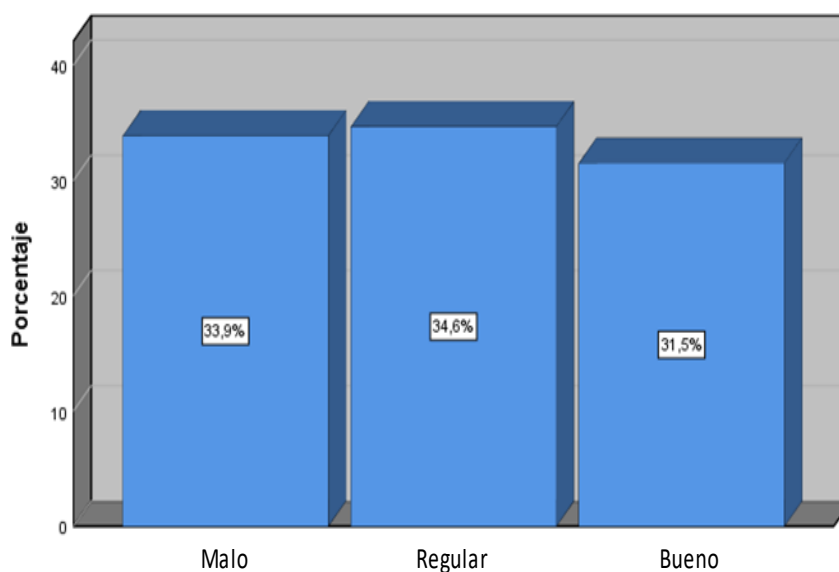


Figura 2.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Competencia gerencial.

Del 100% de los encuestados, el 34.6% (44) su nivel de competencia gerencial es medio, así mismo el 33.9% (43) es bajo su nivel de competencia gerencial, para el 31.5% (40) es alto su nivel de competencia gerencial.

Tabla 11

Tabla de frecuencia de la variable Toma de decisiones

Distribución de frecuencia de Toma de decisiones

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 47 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Regular | 39 | 30,7 | 30,7 | 67,7 |
| | Bueno | 41 | 32,3 | 32,3 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

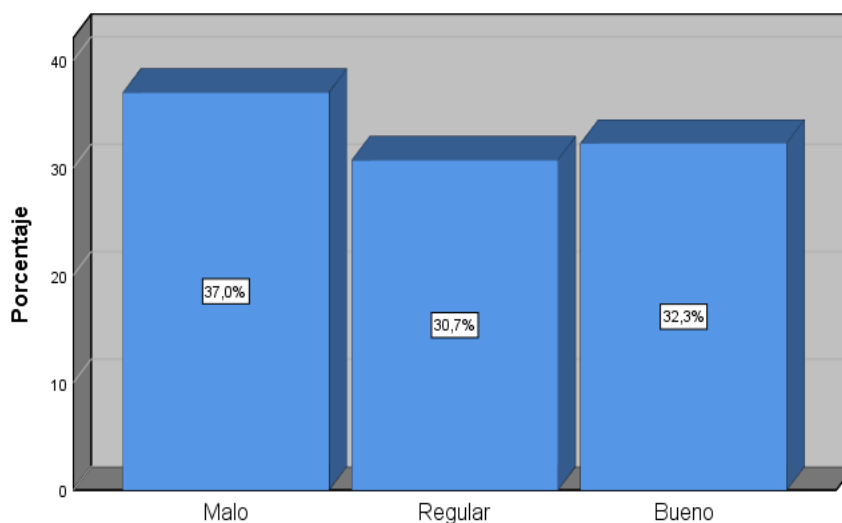


Figura 3.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Toma de decisiones.

Del 100% de los encuestados, el 37% (47) su nivel para la toma de decisión es malo, así mismo el 32.3% (41) su nivel para la toma de decisión es bueno y para el 30.7% (39) su nivel para la toma de decisión es regular.

Tabla 12

Tabla de frecuencia de la dimensión Asertividad Social

Distribución de frecuencia de la dimensión Asertividad Social

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 43 | 33,9 | 33,9 | 33,9 |
| | Regular | 47 | 37,0 | 37,0 | 70,9 |
| | Bueno | 37 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v24.

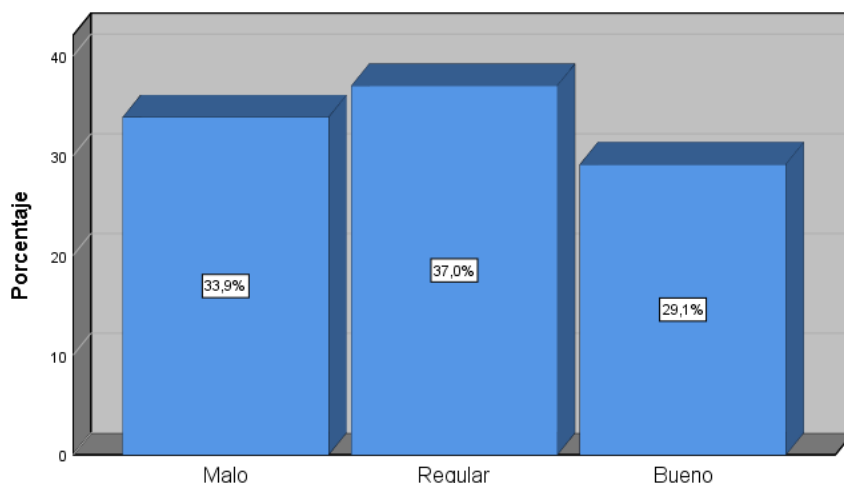


Figura 4.- Diagrama de distribución de frecuencias de la dimensión Asertividad social.

Para 100% de los encuestados, el 37% (47) es regular su nivel de asertividad social, así mismo para el 33.9% (43) es malo su nivel de asertividad social, para el 29.1% (37) es bueno su nivel de asertividad social.

Tabla 13

Tabla de frecuencia de la dimensión Defensa de los derechos

Distribución de frecuencia de la dimensión Defensa de los derechos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 45 | 35,4 | 35,4 | 35,4 |
| | Regular | 54 | 42,5 | 42,5 | 78,0 |
| | Bueno | 28 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| Total | | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v24.

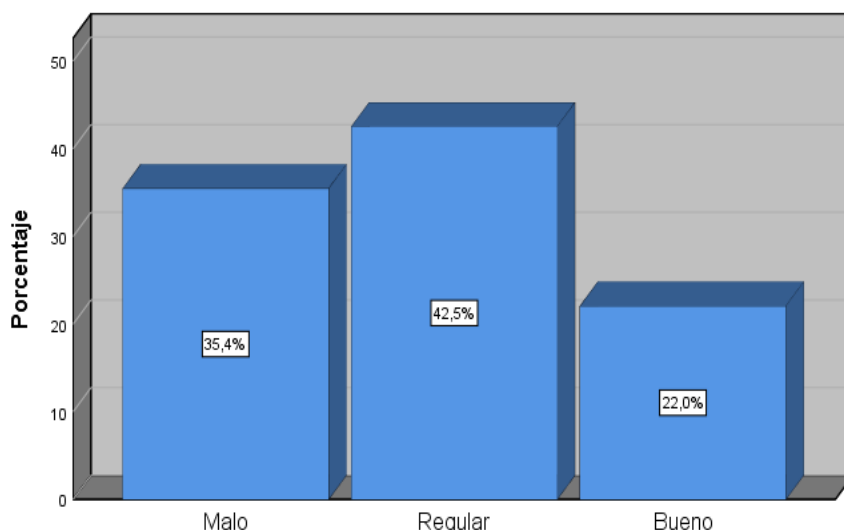


Figura 5.- Diagrama de distribución de frecuencias de la dimensión Defensa de los derechos.

Del 100% de los encuestados, el 42.5% (54) su nivel de defensa de los derechos es regular, así mismo el 35.4% (45) su nivel de defensa de los derechos es malo y para el 22% (28) su nivel de defensa de los derechos es bueno.

Tabla 14

Tabla de frecuencia de la dimensión Independencia

Distribución de frecuencia de la dimensión Independencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Malo | 46 | 36,2 | 36,2 | 36,2 |
| | Regular | 41 | 32,3 | 32,3 | 68,5 |
| | Bueno | 40 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

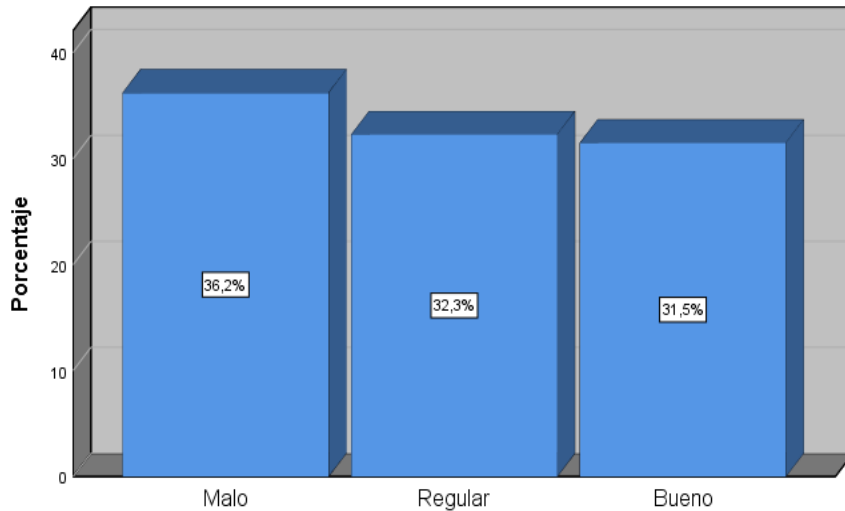


Figura 6.- Diagrama de distribución de frecuencias de la dimensión Independencia.

Del 100% de los encuestados, el 36.2% (46) su nivel de independencia es malo, así mismo el 32.5% (41) es regular su nivel de independencia, para el 31.5% (40) es bueno su nivel de independencia.

Tabla 15

Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo

Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Malo | 45 | 35,4 | 35,4 | 35,4 |
| | Regular | 42 | 33,1 | 33,1 | 68,5 |
| | Bueno | 40 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

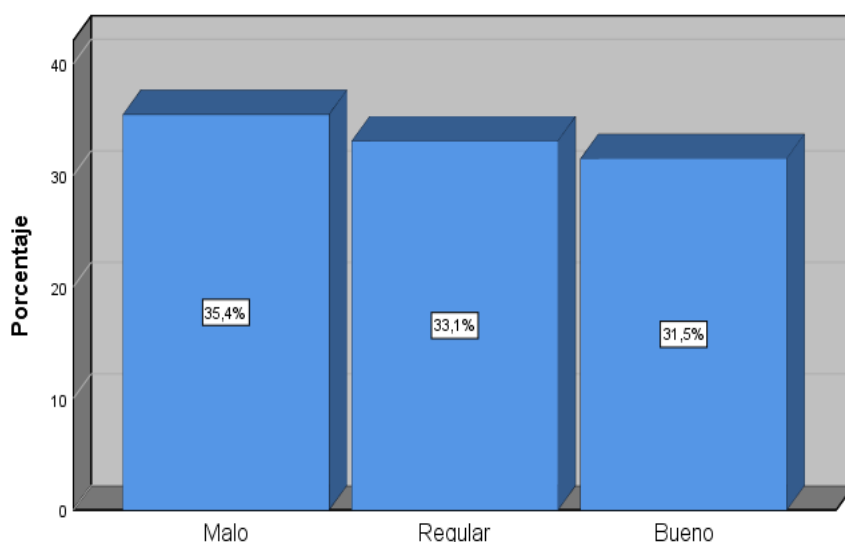


Figura 7.- Diagrama de distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo.

Del 100% de los encuestados, el 35.4% (45) su nivel de liderazgo es malo, así mismo el 33.1% (42) es regular su nivel de liderazgo, para el 31.5% (40) es bueno su nivel de liderazgo.

Tabla 16

Tabla cruzada de las variables Asertividad y Competencias gerenciales

| | | CG (Agrupada) | | | | |
|---------------------|---------|---------------|-------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 27 | 13 | 4 | 44 |
| | | % del total | 21,3% | 10,2% | 3,1% | 34,6% |
| | Regular | Recuento | 15 | 19 | 8 | 42 |
| | | % del total | 11,8% | 15,0% | 6,3% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 1 | 12 | 28 | 41 |
| | | % del total | 0,8% | 9,4% | 22,0% | 32,30% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 22% de los encuestados su nivel de asertividad es bueno cuando las competencias gerenciales son buenas, así mismo para el 21.3% su nivel de asertividad es malo cuando las competencias gerenciales también lo son, mientras que para el 15% su nivel de asertividad es regular cuando las competencias gerenciales también lo son.

Tabla 17

Tabla cruzada de las variables Asertividad y Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|---------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 30 | 9 | 5 | 44 |
| | | % del total | 23,6% | 7,1% | 3,9% | 34,6% |
| | Regular | Recuento | 10 | 17 | 15 | 42 |
| | | % del total | 7,9% | 13,4% | 11,8% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 7 | 13 | 21 | 41 |
| | | % del total | 5,5% | 10,2% | 16,5% | 32,30% |
| Total | | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 |
| | | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 23.6% de los encuestados su nivel de asertividad es malo cuando la toma de decisión es mala, así mismo para el 13,4% su nivel de asertividad es regular cuando la toma de decisión es regular, mientras que para el 16,5% su nivel de asertividad es bueno cuando la toma de decisiones también lo es.

Tabla 18

Tabla cruzada de la dimensión Asertividad social y la variable Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|-----------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D1ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 20 | 19 | 4 | 43 |
| | | % del total | 15,7% | 15,0% | 3,1% | 33,9% |
| | Regular | Recuento | 20 | 15 | 12 | 47 |
| | | % del total | 15,7% | 11,8% | 9,4% | 37,0% |
| | Bueno | Recuento | 3 | 10 | 24 | 37 |
| | | % del total | 2,4% | 7,9% | 18,9% | 29,10% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 15.7% de los encuestados su nivel de asertividad social es malo cuando las competencias gerenciales son malas, así mismo para el 11.8% su nivel de asertividad social es regular cuando las competencias gerenciales son de mismo nivel, mientras que

para el 18.9% su nivel de asertividad social es bueno cuando las competencias gerenciales también lo son.

Tabla 19

Tabla cruzada de la dimensión Defensa de los derechos y la variable Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|-----------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D2ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 22 | 14 | 9 | 45 |
| | | % del total | 17,3% | 11,0% | 7,1% | 35,4% |
| | Regular | Recuento | 19 | 20 | 15 | 54 |
| | | % del total | 15,0% | 15,7% | 11,8% | 42,5% |
| | Bueno | Recuento | 2 | 10 | 16 | 28 |
| | | % del total | 1,6% | 7,9% | 12,6% | 22,00% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 17.3% de los encuestados su nivel de defensa de los derechos es malo cuando las competencias gerenciales son malas, así mismo para el 15.7% su nivel de defensa de los derechos es regular cuando las competencias gerenciales también lo son, mientras que para el 12.6% su nivel de defensa de los derechos es bueno cuando las competencias gerenciales tienen un nivel bueno.

Tabla 20

Tabla cruzada de la dimensión Independencia y la variable Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|-----------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D3ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 18 | 13 | 15 | 46 |
| | | % del total | 14,2% | 10,2% | 11,8% | 36,2% |
| | Regular | Recuento | 13 | 19 | 9 | 41 |
| | | % del total | 10,2% | 15,0% | 7,1% | 32,3% |
| | Bueno | Recuento | 12 | 12 | 16 | 40 |
| | | % del total | 9,4% | 9,4% | 12,6% | 31,5% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 14.2% de los encuestados su nivel de independencia es malo cuando las competencias gerenciales son malas, así mismo para el 15% su nivel de independencia es regular cuando las competencias gerenciales son regulares, mientras que para el 12.6% su nivel de independencia es bueno cuando las competencias gerenciales son buenas.

Tabla 21

Tabla cruzada de la dimensión Liderazgo y la variable Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|---------------|---------|--------|-------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D4ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 32 | 11 | 2 | 45 |
| | | % del total | 25,2% | 8,7% | 1,6% | 35,4% |
| | Regular | Recuento | 9 | 23 | 10 | 42 |
| | | % del total | 7,1% | 18,1% | 7,9% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 2 | 10 | 28 | 40 |
| | | % del total | 1,6% | 7,9% | 22,0% | 31,5% |
| Total | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 | |
| | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 25.2% de los encuestados su nivel de liderazgo es malo cuando las competencias gerenciales lo son, así mismo para el 18.1% su nivel de liderazgo es regular cuando las competencias gerenciales son regulares, mientras que para el 22% su nivel de liderazgo es bueno cuando las competencias gerenciales son buenas.

Tabla 22

Tabla cruzada de la dimensión Asertividad social y la variable Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|---------------|---------|--------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D1ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 24 | 10 | 9 | 43 |
| | | % del total | 18,9% | 7,9% | 7,1% | 33,9% |
| | Regular | Recuento | 17 | 18 | 12 | 47 |
| | | % del total | 13,4% | 14,2% | 9,4% | 37,0% |
| | Bueno | Recuento | 6 | 11 | 20 | 37 |
| | | % del total | 4,7% | 8,7% | 15,7% | 29,10% |
| Total | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 | |
| | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 18.9% de los encuestados su nivel de asertividad social es malo cuando la toma de decisión es malo, así mismo para el 14.2% su nivel de asertividad social es regular cuando la toma de decisiones es regular, mientras que para el 15,7% su nivel de asertividad social es bueno cuando la toma de decisiones también lo es.

Tabla 23

Tabla cruzada de la dimensión Defensa de los derechos y la variable Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|---------------|---------|--------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D2ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 24 | 9 | 12 | 45 |
| | | % del total | 18,9% | 7,1% | 9,4% | 35,4% |
| | Regular | Recuento | 17 | 20 | 17 | 54 |
| | | % del total | 13,4% | 15,7% | 13,4% | 42,5% |
| | Bueno | Recuento | 6 | 10 | 12 | 28 |
| | | % del total | 4,7% | 7,9% | 9,4% | 22,00% |
| Total | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 | |
| | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 18.9% de los encuestados su nivel de defensa de los derechos de defensa es malo cuando la toma de decisiones es malo, así mismo para el 15.7% la defensa de los derechos es regular cuando la toma de decisión es regular, mientras que para el 9.4% de defensa de los derechos es bueno cuando la toma de decisiones es buena.

Tabla 24

Tabla cruzada de la dimensión Independencia y la variable Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|---------------|---------|--------|-------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D3ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 16 | 13 | 17 | 46 |
| | | % del total | 12,6% | 10,2% | 13,4% | 36,2% |
| | Regular | Recuento | 21 | 15 | 5 | 41 |
| | | % del total | 16,5% | 11,8% | 3,9% | 32,3% |
| | Bueno | Recuento | 10 | 11 | 19 | 40 |
| | | % del total | 7,9% | 8,7% | 15,0% | 31,5% |
| Total | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 | |
| | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 12.6% de los encuestados su nivel de independencia malo cuando la toma de decisión es malo, así mismo para el 11.8% su nivel de independencia es regular cuando la toma de decisión es regular, mientras que para el 15% su nivel de independencia es bueno cuando la toma de decisión es buena.

Tabla 25

Tabla cruzada de la dimensión Liderazgo y la variable Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|-----------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| D4ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 27 | 10 | 8 | 45 |
| | | % del total | 21,3% | 7,9% | 6,3% | 35,4% |
| | Regular | Recuento | 14 | 16 | 12 | 42 |
| | | % del total | 11,0% | 12,6% | 9,4% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 6 | 13 | 21 | 40 |
| | | % del total | 4,7% | 10,2% | 16,5% | 31,5% |
| Total | | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 |
| | | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 21.3% de los encuestados su nivel de liderazgo es malo cuando la toma de decisión es malo, así mismo para el 12.6% su nivel de liderazgo es regular cuando la toma de decisión es regular, mientras que para el 16.5% su nivel de liderazgo es bueno cuando la toma de decisión es buena.

3.2. Análisis Inferencial:

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 26

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| D1ASERT (Agrupada) | 0,223 | 127 | ,000 |
| D2ASERT (Agrupada) | 0,231 | 127 | ,000 |
| D3ASERT (Agrupada) | 0,238 | 127 | ,000 |
| D4ASERT (Agrupada) | 0,234 | 127 | ,000 |
| ASERT (Agrupada) | 0,229 | 127 | ,000 |
| CG (Agrupada) | 0,224 | 127 | ,000 |
| TD (Agrupada) | 0,243 | 127 | ,000 |

Fuente: SPSS v24.

Observamos que los valores de sig = 0.00 < 0.05, por lo tanto, existe evidencia estadística para rechazar a la hipótesis nula, se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Dado que los datos no provienen de una distribución normal para probar las hipótesis planteadas se usó el modelo de regresión logística ordinal (prueba de hipótesis general) y la técnica estadística no paramétrica Rho de Spearman (prueba de hipótesis específicas).

Tabla 27

Niveles de correlación bilateral

| Rango | Relación |
|---------------|------------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta. |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte. |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable. |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media. |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil. |
| 0.00 | No existe correlación. |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil. |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media. |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable. |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte. |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Prueba de Hipótesis General 1:

H₀: No existe relación significativa entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.”

H_{G1}: Existe relación significativa entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.”.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 28

Prueba de Hipótesis general

Información de ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | -2 97,602 | | | |
| Final | 50,691 | 46,912 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,514 ^a | ,264 | ,252 | ,721 |

a. Predictores: (Constante), CG (Agrupada), ASERT (Agrupada), TD (Agrupada)

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019. Además, el valor R = 0.514, cual nos indica que la relación es directa.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 29

Prueba de Hipótesis específica 1

Correlaciones

| | | | CG (Agrupada) | D1ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,448* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D1ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,448* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relaciòn significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs el valor de Rho = 0,448, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva media directa entre la asertividad social y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipòtesis Específica 2

H₀: No existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 30

Prueba de Hipòtesis específica 2

Correlaciones

| | | | CG (Agrupada) | D2ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,340* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D2ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,340* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs el valor de Rho = 0,340, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva media directa entre la defensa de los derechos y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipòtesis Específica 3

H₀: No existe relaciòn significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 31

Prueba de Hipòtesis específica 3

Correlaciones

| | | | CG (Agrupada) | D3ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,080* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,370 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D3ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,080* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,370 | - |
| | | N | 127 | 127 |

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.370 > 0.05, se acepta la H₀, es decir se acepta que No existe relaciòn significativa de la independecia con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Prueba de Hipòtesis Específica 4

H₀: No existe relaciòn significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 32

Prueba de Hipòtesis específica 4

Correlaciones

| | | | CG (Agrupada) | D4ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,667* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D4ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,667* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relaciòn significativa entre del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs, el valor de Rho = 0,667, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva considerable directa entre el liderazgo y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipòtesis Específica 5

H₀: No Existe relaciòn significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 33

Prueba de Hipòtesis específica 5

Correlaciones

| | | | TD (Agrupada) | D1ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sberman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,343* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D1ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,343* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relaciòn significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs, el valor de Rho = 0,343, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva media directa entre la asertividad social y la toma de decisiones

Prueba de Hipòtesis Específica 6

H₀: No Existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 34

Prueba de Hipòtesis específica 6

Correlaciones

| | | | TD (Agrupada) | D2ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,222* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,012 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D2ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,222* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,012 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.012 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relaciòn significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs, el valor de Rho = 0,222, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva media directa entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones.

Prueba de Hipòtesis Específica 7

H₀: No Existe relaciòn significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 35

Prueba de Hipòtesis específica 7

Correlaciones

| | | | TD (Agrupada) | D3ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sperman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,083* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,354 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D3ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,083* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,354 | - |
| | | N | 127 | 127 |

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.354 > 0.05, se acepta H₀, se acepta que No existe relaciòn significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Prueba de Hipòtesis Específica 8

H₀: No Existe relaciòn significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relaciòn significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 36

Prueba de Hipòtesis específica 8

Correlaciones

| | | | TD (Agrupada) | D4ASERT (Agrupada) |
|-------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Rho Sberman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | 1,000 | ,393* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D4ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlaciòn | ,393* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlaciòn es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboraciòn propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, se acepta que Existe relaciòn significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del dècimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administraciòn, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, ademàs, el valor de Rho = 0,393, el cual nos indica que existe correlaciòn positiva media directa entre el liderazgo y la toma de decisiones.

IV. DISCUSIÓN

Analizando los resultados correspondientes a la hipótesis general muestran una relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones, con un valor $R = 0.514$. Esto tiene relación con el antecedente de González (2017) sobre las competencias gerenciales y la toma de decisiones cuyo resultado señala que tienen un nivel de correlación moderada, con un valor $r = 0,741$. La teoría expuesta por Blanchard (2008), define la competencia como un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias vividas por una persona, esta última parte tiene relación con el concepto de asertividad expuesta por Lazarus y Wolpe (1973) en el que menciona que una persona puede comportarse asertivamente o no de acuerdo a las situaciones que le ha tocado vivir y Robbins (2013) señala que la toma de decisiones que realiza un individuo lo hace a partir de la experiencia obtenida de esas situaciones por las cuales la persona ha pasado. A continuación, se detalla los resultados obtenidos para las hipótesis específicas.

El valor de $Rho = 0,448$ indica que existe una correlación positiva media de la asertividad social con las competencias gerenciales. Esto podemos relacionarlo con el antecedente de Nobles, Ruíz y Ruíz (2015) que muestran que la conducta y la comunicación de los colaboradores de la administración pública es directa, pero de manera deficiente ya que se comportan de manera manipuladora y agresiva / pasiva. Sustentándose teóricamente en Güell y Muñoz (2000) quienes indican que en la conducta asertiva podemos encontrar cierta pasividad y agresividad como resultado del entorno, de igual modo Galassi (1978) indica que, en el aspecto conductual de la asertividad la persona puede mantener o terminar una interacción, lo que es reforzado por Lorr et al. (1981) quien manifiesta que, la asertividad social, es la disposición que tiene una persona para iniciar, mantener o terminar una interacción social.

El valor de $Rho = 0,340$ indica que existe una correlación positiva media entre la defensa de los derechos con las competencias gerenciales. Esto tiene una relación directa con el antecedente de Castro, Fossi y Vera (2013) que muestra un valor $Rho = 0.97$ entre las competencias gerenciales y los proyectos educativos que infiere en la defensa de los derechos enmarcados en confianza en sí mismo, actitudes y valores, que se traducen en una gestión efectiva. Teóricamente podemos sustentarlo con lo expuesto por Galassi (1978) quien señala que, al evaluar la conducta asertiva de una persona, se evalúa la forma de

comportarse, y la defensa de sus derechos, aunado a lo que manifiesta Bédard (2003) sobre las competencias gerenciales desde un punto de vista filosófico de la administración, un gerente debe tener su propio criterio; sus valores, y creencias para defender sus puntos de vista ante los demás.

El valor de $\text{sig} = 0.370 > 0.05$, indica que es aceptada la hipótesis nula, no existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales. Esto nos dice que, la disposición que tiene la persona para resistirse a la presión de grupo y expresar sus ideas con libertad no tiene ninguna relación con las competencias gerenciales. Al no existir un antecedente para poder discutir el resultado recurrimos a nuestro marco teórico. Güell y Muñoz (2000) exponen que la asertividad es una manifestación de las emociones en las relaciones humanas en función de su propia naturaleza. Alles (2006) manifiesta que las competencias gerenciales están muy ligadas a la efectividad y Castro y Marchad (2005) exponen que en muchas organizaciones el liderazgo lo ejercen personas que no cuentan con las competencias adecuadas para dirigir pero que sin embargo son seleccionados para ejercer este cargo.

El valor de $\text{Rho} = 0,667$, indica una correlación considerable directa entre el liderazgo y las competencias gerenciales. Este resultado tiene relación con el antecedente de Fonseca y Rojas (2017) que en su estudio sobre Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones identificaron una relación significativa del liderazgo con la ejecución del programa de inversiones. Teóricamente Ríso (2002) menciona que el respeto hace fuerte a las personas porque refuerza su imagen, mejora su autoestima, genera autoeficacia, autorespeto y ética, cualidades de la asertividad que se le puede atribuir al liderazgo y a las competencias gerenciales.

El valor de $\text{Rho} = 0,343$, indica una correlación positiva media de la asertividad social con la toma de decisiones. Al no existir un antecedente que relacione esta dimensión con la variable, recurrimos a lo expuesto por García y Magaz (2011) que indican como una cualidad a la asertividad, y la relacionan con la interacción social orientada a una acción de respeto a los demás y a uno mismo, esto se sustenta por lo expuesto por Zayas (2002) quien manifiesta que se puede emitir un juicio sobre una situación después de analizar varias posibles soluciones en función al entorno que determina el comportamiento social.

El valor de $Rho = 0,222$, indica una correlación positiva media entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones; Al no existir un antecedente con el cual discutir los resultados citaremos a Galassi (1978) quien indica que, al evaluar la conducta asertiva de una persona, no solo se evalúa la forma de comportarse, sino también la forma de defensa de sus derechos. Esta teoría tiene relación con lo expuesto por Hung et al (2011) quien manifiesta que el medio ambiente influye en la toma de decisiones, y por tanto, puede influir en la defensa de los derechos.

El valor de $sig = 0.354 > 0.05$, indica que se acepta la hipótesis nula, no existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones. Lo que indica que la disposición que tiene la persona para resistirse a la presión de grupo y expresar sus ideas con libertad no tiene ninguna relación con la toma de decisiones. Al no tener un antecedente para la discusión de resultados se ha tomado la teoría de nuestro autor principal Lorr et al. (1981) quien expone a la asertividad como una disposición del comportamiento de la persona ante ciertas situaciones de común estímulo y a la que la teoría de Hoch y Kunreuther (2001) complementan indicando, que muchas veces las personas no poseen las destrezas necesarias para tomar decisiones y resolver problemas complejos y utilizan la intuición, pero el problema radica cuando confían en que la intuición siempre resolverá sus problemas.

El valor de $Rho = 0,393$, indica que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y la toma de decisiones. Este resultado tiene relación directa por lo expuesto por Mirabal, Sigala, y Zapata (2016), quienes muestran como resultado de su investigación una relación significativa del estilo de liderazgo de la alta gerencia con la toma de decisiones estratégicas y operativas. Podemos reforzar este resultado teóricamente por lo manifestado por Munch (2005) quien expone que la toma de decisiones es un proceso metódico y lógico de selección de alternativas óptimas.

V. CONCLUSIONES

Los resultados han demostrado que las variables asertividad, competencias gerenciales y toma de decisiones se encuentran correlacionadas significativamente, concluyéndose que, la asertividad de los alumnos del décimo ciclo se relaciona con sus competencias gerenciales y con su toma de decisiones.

Existe relación de la asertividad social con las competencias gerenciales, concluyendo que, cuanto mayor sea la asertividad social mayor será el nivel de competencias gerenciales alcanzado por los alumnos.

La defensa de los derechos y las competencias gerenciales, se relacionan, concluyendo que, cuanto mayor sea el nivel de defensa de los derechos mayor serán las competencias gerenciales alcanzada por los alumnos.

La independencia y las competencias gerenciales no tienen una relación, concluyendo que, la dimensión independencia de la variable asertividad no se correlaciona con las competencias gerenciales.

Existe relación del liderazgo con las competencias gerenciales, concluyendo que, cuanto mayor sea el nivel de liderazgo mayor serán las competencias gerenciales alcanzada por los alumnos.

Se relaciona la asertividad social con la toma de decisiones, concluyendo que, cuanto mayor sea el nivel de asertividad social mejor será la toma de decisiones realizada por los alumnos.

Se relaciona la defensa de los derechos con la toma de decisiones, concluyendo que, cuanto mayor sea la defensa de los derechos mejor será toma de decisiones realizada por los alumnos.

No existe relación entre la independencia y la toma de decisiones, concluyendo que, la dimensión independencia de la variable asertividad no se correlaciona con la toma de decisiones.

Existe relación del liderazgo con la toma de decisiones, concluyendo que, cuanto mayor sea el nivel de liderazgo mejor será toma de decisiones realizada por los alumnos.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer la asertividad en los alumnos que cursen posteriormente el décimo ciclo mediante talleres de habilidades blandas enfocadas en interacción social y la comunicación para que de esta manera puedan desarrollar sus competencias gerenciales a través del enfoque del “saber hacer” que incida en el análisis de alternativas para la toma de decisiones y así mejorar el 22% del nivel bueno obtenido en el cruce de variables de asertividad con competencias gerenciales, al igual el 23,6% del nivel malo obtenido del cruce de asertividad con toma de decisiones.

Se recomienda implementar talleres de entrenamiento en interacción y habilidades sociales en la que los alumnos puedan mejorar su expresión verbal, su lado emocional y el miedo de hablar en público. Esto les permitirá desarrollar sus competencias gerenciales para liderar y dirigir empresas a futuro, lo que mejorará el 18,9% del nivel bueno obtenido en el cruce de la dimensión asertividad social con respecto a las competencias gerenciales.

Se recomienda preparar a los docentes en el uso constante del pensamiento crítico en sus cátedras para generar en los alumnos la defensa de sus derechos y una posición sólida ante determinadas situaciones, sin temor al rechazo, con lo cual, desarrollarán sus competencias (fortalecer sus valores, preceptos y creencias). Esto permitirá reducir 17,3% del nivel malo obtenido en el cruce de la dimensión defensa de los derechos con las competencias gerenciales.

Se recomienda implementar talleres de autoestima para resistir la presión de grupo y expresar con libertad sus ideas, esto desarrollará en los alumnos actitudes y atributos personales que son parte importante de las competencias. Esto va a permitir mejorar el 15% del nivel regular obtenido en el cruce de dimensión independencia con las competencias gerenciales.

Se recomienda incentivar en clase el liderazgo de manera rotativa en los trabajos grupales para mejorar la iniciativa y responsabilidad de los alumnos como parte de su preparación de desempeño laboral. Esto permitirá reducir el 25,2% del nivel malo obtenido en el cruce de liderazgo con las competencias gerenciales.

Se recomienda que en la implementación de los talleres de habilidades sociales se pongan problemas que causen conflictos cognitivos para que los alumnos propongan alternativas

de solución en la toma de decisiones. Esto permitirá reducir el 18,9% del nivel malo obtenido en el cruce de la dimensión asertividad social con la toma de decisiones.

Se recomienda que en el fortalecimiento de la defensa de los derechos de los alumnos a través del pensamiento crítico se pueda desarrollar la actitud en la toma de decisiones a través de la búsqueda de alternativas de solución. Esto permitirá disminuir el 18,9% del nivel malo obtenido en el cruce de la dimensión defensa de los derechos con la toma de decisiones.

Se recomienda fortalecer la independencia del alumno en su toma de decisiones a través de los talleres de autoestima. Esto permitirá disminuir el 16,5% del nivel malo obtenido en el cruce de la dimensión con la toma de decisiones.

Se recomienda detectar los líderes del grupo para que en conjunto se pueda trabajar de manera sistemática y racional en alternativas de solución de casuística implementada en clase. Esto permitirá reducir el 21,3% del nivel malo obtenido en el cruce de liderazgo con la toma de decisiones.

VII. PROPUESTA

En función de los resultados obtenidos de la investigación y las recomendaciones realizadas, se plantea la siguiente propuesta:

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre de la propuesta: “Mejoramiento de las habilidades blandas y la autoestima”
- 1.2. Responsable de la actividad: Dirección de la Escuela de Administración
- 1.3. Colaboradores: Docentes de la Escuela de Administración y de la Escuela de Psicología.
- 1.4. Fecha de ejecución: Por definir
- 1.5. Población beneficiada: alumnos del IX y X ciclo de la E.A.P de Administración

II. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

1. Objetivos:

1.1. Objetivo general:

- Brindar a los alumnos del IX al X ciclo las herramientas necesarias para mejorar sus habilidades blandas y autoestima de manera tal que mejore su asertividad, sus competencias gerenciales y la toma de decisiones orientadas a su desarrollo personal y profesional.

1.2. Objetivos específicos

- Mejorar en el alumno sus actitudes, interacción social, comunicación y liderazgo.
- Mejorar su personalidad, a través del conocimiento de sí mismo para manejar la presión de grupo y expresarse con libertad.

2. Descripción de la propuesta

Deberán realizarse los talleres por separado, el primero de habilidades blandas y el segundo de autoestima. Las habilidades blandas son aquellas capacidades que les permitirá a los alumnos desenvolverse en el ámbito personal y profesional de manera mucho más eficiente. Este taller debe encontrarse orientado al desarrollo emocional e interpersonal en el entorno universitario y en el entorno laboral. Debemos recordar que el desarrollo de estas habilidades no sólo reporta beneficios personales y de equipo, si no también empresariales. El taller de autoestima debe orientarse al autoconocimiento (cualidades y debilidades), aprecio y consideración para sí mismo, reforzar la interacción social, resistir la presión de grupo y expresarse con libertad. Ambos talleres deberán estar orientados a los alumnos del noveno y décimo ciclo de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales.

TALLER DE HABILIDADES BLANDAS

Contenido:

- Orientación de la actitud
- Mejora de la interacción social
- Mejora de la comunicación
 - Expresión verbal y corporal
 - Seguridad para hablar en publico
- Orientación al liderazgo

TALLER DE AUTOESTIMA

Contenido:

- Aprecio y autoconocimiento
- Resistir a la presión de grupo
- Expresión con libertad

3. Metas de la actividad

- Propiciar en el alumno estrategias a través de objetivos relacionados entre sí, para el logro de sus metas respaldados por un conjunto de iniciativas o proyectos.

4. Requerimientos humanos, materiales y presupuestos

Para el desarrollo del debate se deberá contar con los siguientes requerimientos materiales y humanos:

Materiales:

- Auditorio: el ambiente será requerido para el desarrollo del taller programado para los fines de semana.

Humanos:

- Docentes a cargo de la Escuela de Administración, y docentes invitados de la Escuela de Psicología.
- Alumnos del Gestores del Emprendimiento Juvenil (grupo de estudio de la escuela de administración) quien se encargaran de la motivación y las dinámicas.

Presupuesto

- Sin costo para la UCV, ya que se utilizarán los ambientes de la universidad y docentes tiempo completo propuesto e invitados.

Evaluación

La eficacia de los talleres puede ser medidos a través de un pre test y un pos test colocado en las pruebas de nivel de competencia que se toman de entrada y de salida.

Referencias

- Aguilar, E. (2007). *Asertividad: cómo ser tú mismo sin culpas*. Pax.
- Ahsan, K., Ho, M., & Khan, S. (2013). Recruiting project managers: A comparative analysis of competencies and recruitment signals from job advertisements. *Project Management Journal*, 44(5), 36–54.
- Alberti R., Emmons M., Fodor I., Galassi, J., Bowski, P. & Wolfe, J. (1977). *A statement of Principles for ethical practice of assertive behavior training*. San Luis Obispo, California: Impact.
- Alberti R., Emmons M., Fodor I., Galassi, J., Bowski, P. & Wolfe, J. (1978). *Your Perfect Right: A Guide to Assertive Behaviour*. (3rd. ed.) San Luis Obispo, California: Impact.
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. (6.ª ed.). Ediciones Garnica S.A.
- Alles, M. A. (2010). *Diccionario de preguntas. La trilogía*. Ediciones Garnica S.A.
- Álvarez, J. (2017). *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8226>
- Bassi M. (2013, 8 de mayo). Habilidades, educación y empleo en América Latina [conferencia]. *CADE por la Educación*, Lima, Perú.
<https://es.slideshare.net/CADEPERU/transicin-de-la-escuela-al-trabajo-marina-assi-bid>
- Blanchard, M. (2008). *Adaptación curricular; escuela transformadora y escuela/fracaso Escolar. Glosario Educación Intercultural*. Secretaría Políticas Sociales FETE-UGT y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Bédard, R. (2003). The foundations of administrative thinking and practices. *AD-*

MINISTER, (3), 68–88.

Bertoncelj, A. (2010). Managers' competencies framework: A study of conative component. *Ekonomski istraživanja*, 23(4), 91–101.

Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica* (2.ª ed.). San Marcos.

Castro L., Fossi L., Guerrero W. y Vera L. (2013). Competencias gerenciales y gestión de los proyectos educativos. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 9(25), 91-108. <http://www.redalyc.org/pdf/709/70928419006.pdf>

Castro, F., y Marchant, L. (2005). Primer Seminario. *Actualizaciones para el desarrollo de Organizaciones en Viña del Mar*, 62 - 67.

Díaz. H. (2009). *Metodología de la investigación*. Editorial Paidós

Fonseca A. y Rojas J. (2017). *Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2015-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de Tesis Universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1434>

Fuentes S., Pizarro G. y Talavera J. (2015). *Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la empresa El Pacifico Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. de la agencia descentralizada Sur Tacna, Moquegua 2015*. [Tesis de maestría, Business School, escuela de Postgrado]. Neumann.

<http://repositorio.neumann.edu.pe/handle/NEUMANN/19>

Galassi M. & Galassi J. (1978). Assertion: A critical Review. *Psychotherapy: Theory*

Research and Practice. *American Psychological Association* 15, 16-29.

<https://psycnet.apa.org/record/1979-26647-001>

García, E.M. y Magaz, A. (2013). *Adaptación y Agresividad Social. Manual de referencia del Master en Psicología Título Propio de la UIMP, Especialidad en Psicología Clínica.* Bilbao: *COHS Consultores en Ciencias Humanas.*

Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica.* Editorial Paidós.

Gonzales D. (2015). *Relación de la conducta asertiva con autoestima en estudiantes Adolescentes de una Institución Educativa Particular Adventista Amazonas, Iquitos, 2015.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/156>

Gonzales J. (2017). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización de Ministerio de la Producción, 2016.* [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Archivo digital.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6230/>

Gutiérrez, E. (2011). *Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes.* ECOE ediciones.

Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional.* Paidós.

Hellriegel, D., Jackson S. y Slocum J. (2011). *Administración un enfoque basado en competencias.* Editorial CENGAGE Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación.* (3.^a ed.). McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* (4.^a

- ed.). McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^a ed.). McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). McGraw Hill.
- Hoch, S. & Kunreuther. H. (2001). *Wharton on Making Decisions*. Amazon
- Hung, Y., Huang, H. & Gosling, M. (2011). Deviation and escalation: Decision-making pitfalls illustrated. *Journal of Organizational Change Management*, 24(5).
- Kerlinger, F y Lee, H (2002). *Investigación del comportamiento* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- Lant, T. & Hewlin P. (2002). Information Cues and Decision making the effects of Learning, Momentum, and Social Comparison in Competing Teams. *Group and Organization Management*, 27(3), 374-407.
- La Madriz J. y Parra J. (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Negotium*, 11(33), 69-98.
- Lazarus A. & Wolpe J. (1973). On assertive behavior. A brief note. *Behaviour Research Therapy*, 4, 469 – 699.
- Lorr, M. y More W. (1980). Cuatro dimensiones de asertividad, investigación conductual Multivariante. *Taylor y Francis Online*, 15: 2, 127-138.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1502_1
- Lorr M., More W. & Mansueto, C. (1981). The structure of assertiveness. A confirmatory study. *Behavior Research and Therapy*, 19, 153-156.
- Majcen, M. (2009). *Management kompetenc*. GV založba
- Martin, G. & Staines, H. (1994). Managerial competences in small firms. *Journal of*

- Management Development*, 13(7), 23–34.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Maluenda J, Navarro G. y Varas M. (2016). Asertividad: diferencias de sexo en estudiantes universitarios chilenos medidas a través del Inventario de Gambrill y Richey. *Revista de Estudios y experiencia en Educación*, 16(31), 55 – 68.
<http://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008004.pdf>
- Matson, J., Kazdin A., & Esveldt. K. (1980). Training interpersonal skills among mentally Retarde and socially dysfunctional children. *Behaviour Research and Therapy*. 18, 419-427.
- Mirabal A.; Sigala L. y Zapata G. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>
- Munch, L. (2005). *Fundamentos de Administración*. (6.^a ed.). Trillas.
- Nobles D.; Ruíz, C. y Ruíz V. (2015). La asertividad en funcionarios de la administración pública del municipio Montería, Colombia. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*, 13 (2), 13-24.
<http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v13n2/v13n2a01.pdf>
- Olson, N. (2010). *Taken for Granted: The Construction of order in the process of Library Management System Decision Making*. Unpublished tesis Doctoral. University of Boras. <https://www.academia.edu/1150993/>
- Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC.
- Puchol, L. &. (2010). *El libro de las habilidades directivas*. Díaz de Santos.

Redacción Gestión (2014, 14 de noviembre). Habilidades blandas es la mayor debilidad de los jóvenes para inserción laboral. *Gestión*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/habilidades-blandas-mayor-debilidad-jovenes-insercion-laboral-151397-noticia/>

Riso, W. (2002). *Entrenamiento Asertivo. Aspectos conceptuales, evaluativos y de intervención*. Rayuela,

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (10ma. ed.). Pearson.

Roca, E. (2003). *Cómo mejorar tus habilidades sociales: programa de asertividad, autoestima e inteligencia social*. ACDE Ediciones.

Rodríguez, E., Pedraja, L., y Araneda, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336.

<http://dx.doi.org/10.4067/SO718-33052013000300003>

Rodríguez, E. (2001). Asertividad: el arte de decir no y algo más.

<http://www.areas.com/software>.

Roldán, N. (2017, 9 de febrero). Poco perseverantes y con mal manejo de estrés, así son los alumnos de bachillerato. *Animal Político*.

<https://www.animalpolitico.com/2017/02/alumnos-bachillerato-mexico/>

Sánchez C. (2017). *Asertividad y compromiso organizacional del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Magdalena-Lima, 2017*. [Tesis de maestría Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14451>

Santiago M. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa*

- Nº 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.
[Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9954>
- Sitota, G. (2018). Assertiveness and Academia Achievement Motivation of Adolescent Students in Selected Secondary Schools of Harari Peoples Regional State, Ethiopia. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 6(4), 40–46.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Assertiveness-and-Academic-Achievement-Motivation-Sitota/aae21f6e80d5b48e2e062bc7088bf9ad1651b244>
- Smith, M.J. (2003). Sí, puedo decir no. Enseñe a sus hijos a ser asertivos. De Bolsillo.
- Tripathy, M. (2018). Assertiveness - A Win - Win Approach to Business Communication. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(2), 48–56. Retrieved from:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3273251
- Valda J. (18 de agosto del 2010). Cuatro dimensiones en el proceso de toma de decisiones. Grandes Pymes. Obtenido de:
<https://www.grandespymes.com.ar/2010/08/10/cuatro-dimensiones-del-proceso-de-toma-de-decisiones/>
- Weber, M. (1971). *Economía y sociedad*. Plon.
- Zayas, J., Crowe, T. y Álvarez, H. (2002, del 18 al 22 de mayo) Cambio organizacional: un caso para más Modelización sistemática y dinámica actas de la edición anual de 2002 [conferencia]. Instituto de Ingenieros Industriales, Orlando, Florida.
<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/id-tecnologico/article/>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de especificaciones

| TABLA DE ESPECIFICACIONES | | | | | TOTAL |
|---------------------------|-------------------------|------|--------------------------------|-------------------|-------|
| VARIABLES | DIMENSIONES | PESO | INDICADORES | CANTIDAD DE ÍTEMS | |
| ASERTIVIDAD | ASERTIVIDAD SOCIAL | 40% | Inicio de interacción social | 12 | 100 |
| | | | Mantener la interacción social | | |
| | | | Terminar la interacción social | | |
| | DEFENSA DE LOS DERECHOS | 10% | Capacidad de defensa | 4 | |
| | | | Rechazo a lo irracional | | |
| | INDEPENDENCIA | 10% | Presión de grupo | 4 | |
| | | | Libertad de expresión | | |
| | LIDERAZGO | 40% | Influencia | 12 | |
| | | | Dirección | | |
| | | | Acción | | |
| Iniciativa | | | | | |
| Responsabilidad | | | | | |
| COMPETENCIAS GERENCIALES | COMUNICACIÓN | 40% | Capacidad de escucha | 12 | 100 |
| | | | Capacidad de comunicar | | |
| | | | Formar ideas propias | | |
| | | | Realizar un propósito | | |
| | TOMA DE DECISIONES | 40% | Capacidad de análisis | 12 | |
| | | | Uso de recursos disponibles | | |
| | | | Negociación | | |
| | LIDERAZGO | 20% | Resultados | 8 | |
| | | | Capacidad de conducción | | |
| | | | Clima laboral | | |
| Compromiso | | | | | |
| TOMA DE DECISIONES | HUMANA | 30% | Desafío y retos | 9 | 100 |
| | | | Necesidades | | |
| | | | Expectativas | | |
| | AMBIENTAL | 30% | Percepciones | 9 | |
| | | | Empresa | | |
| | OPERATIVA | 40% | Gobierno | 12 | |
| | | | Medios operativos | | |
| | | | Medios financieros | | |

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Asertividad en relación a las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones en alumnos del décimo ciclo, Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | ITEMS |
|--|---|---|--------------------------|---|---|
| Problema General: | Objetivo general | Hipótesis general | | | |
| ¿De qué manera la asertividad se relaciona con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho 2019.” | Existe relación significativa entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.” | Variable 1: | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Asertividad | - Asertividad social - Defensa de los derechos - Independencia - Liderazgo | 32 preguntas para asertividad y competencias gerenciales, y 30 preguntas para toma de decisiones. |
| ¿De qué manera la asertividad social se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la asertividad social y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la asertividad social y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | | | |
| ¿De qué manera la defensa de los derechos se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la defensa de los derechos y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la defensa de los derechos y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | | | |
| ¿De qué manera la independencia se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la independencia y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la independencia y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Variable 2 | | |
| ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre el liderazgo y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre el liderazgo y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Competencias gerenciales | - Comunicación - Toma de decisiones - Liderazgo | Escala de medición: Escala de Likert |
| ¿De qué manera la asertividad social se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la asertividad social y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la asertividad social y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Variable 3 | | |
| ¿De qué manera la defensa de los derechos se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Toma de decisiones | - Humana - Ambiental - Operativa | |
| ¿De qué manera la independencia se relaciona con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la independencia y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre la independencia y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | | | |
| ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre el liderazgo y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación significativa entre el liderazgo y las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019. | | | |

Activar Windows
Ve a Configuración para

Anexo 3

Validación de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Pablo Carrasco Pintado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2017-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Doctor en Administración.

El título de la tesis es: "Asertividad en relación a las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

D.N.I.: 09534164



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la asertividad

| Nº | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia ¹ | | | | | Referencia ² | | | | | Claridad ³ | | | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|
| | | M | D | A | A | S | M | R | A | A | S | M | D | A | A | S | |
| 1 | Puede interactuar de manera rápida socialmente. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 2 | Es fácil de ser influenciado(a) por los demás. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 3 | Sus decisiones pueden predominar sobre otras personas. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 4 | Se siente motivado para interactuar con los demás. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Suele mantener sus relaciones sociales. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 6 | Considera usted que puede influir sobre las decisiones de los demás. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 7 | Cuando toma una decisión, no la cambia. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 8 | Mantener una actitud motivadora siempre. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 9 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de acciones concretas. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 10 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de una acción expresiva. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 11 | Luego de interactuar socialmente se siente motivado. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 12 | Luego de interactuar socialmente siente que su actitud ha cambiado. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSION 2: DEFENSA DE LOS DERECHOS | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Siente temor cuando defiende sus derechos. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 14 | Muestra seguridad al momento de manifestar sus opiniones. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 15 | Le resulta incómodo observar cuando las personas muestran una actitud transaccional ante una determinada situación. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSION 3: INDEPENDENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Usa argumentos lógicos al exponer sus ideas. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 17 | La presión de grupo hace que cambie sus ideas. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 18 | La presión de grupo logra en usted que cambie su actitud hacia los demás. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 19 | Siente que puede expresarse libremente. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 20 | Sus ideas son tomadas en cuenta por los demás. | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 21 | Considera que sus decisiones pueden influir en los demás. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Se siente capaz de llevar un liderazgo y ser influyente. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Un líder debe dirigir siempre a su grupo. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Una adecuada dirección puede influir sobre el comportamiento del grupo. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Considera útil que su manera de actuar influya sobre los demás. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Actúa de manera positiva ante cada circunstancia que se le presente en la vida. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | Muestra iniciativa al buscar la solución de un problema. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | Considera que la iniciativa debe estar ligada al liderazgo. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | Su iniciativa no puede desarrollarse como profesional ni como ser humano. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | Asume la responsabilidad de sus actos. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | Cada actividad que realiza la resume con responsabilidad. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | La responsabilidad debe estar ligada al liderazgo. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Observaciones: Es Aplicabile

Opinión de aplicabilidad: Aplicabile No aplicabile

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. CARRASCO PIRAMBA PARA PARIAN DNI: 95793372

Especialidad del validador: Dr. Administración

30 de 11 del 2019.

Partinencia: El ítem corresponde al concepto lectivo formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo.
Nota: Satisfacción, se dice su licencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Lic. Administración
 C.A.P. 06656



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias gerenciales

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | | | | Relevancia ² | | | | | Claridad ³ | | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|
| | | N | O | S | A | N | O | S | A | N | O | S | A | N | O | S | |
| DIMENSION 1: COMUNICACION | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la capacidad de escuchar es un elemento clave para la comunicación eficaz. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | La capacidad de escuchar genera en usted ideas y/o presentaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Está atento a escuchar lo que le dice. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Se considera un buen comunicador. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera que expresa sus ideas de forma clara y precisa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Considera que comenzar es simplemente hablar. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Cuando da a conocer sus ideas manifiesta confianza en sí mismo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | El silencio mejora la construcción de sus ideas. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Cambia constantemente de idea por la influencia de su entorno. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Considera que el propósito de la comunicación es informar. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | La comunicación puede ser una fuente de entretenimiento. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | La comunicación puede modificar la conducta o la forma de pensar de los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSION 2: TOMA DE DECISIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | El análisis de una situación le permite conocer la realidad a la cual se enfrenta. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | La capacidad de análisis le permite considerar nuevos conocimientos a partir de los que ya posee. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Analiza las situaciones que constantemente se le presenta. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Racionaliza adecuadamente los recursos de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | El manejo de los recursos satisface las expectativas de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Optimiza el uso de los recursos disponibles asignados a su labor. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Se considera un negociador. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Considera que una buena negociación es la clave del éxito profesional y empresarial. | | | | | | | | | | | | | | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la toma de decisiones

| Nº | DIMENSIONES / Items DIMENSION 1: HUAMANA | Pertinencia ^a | | | | | Relevancia ^b | | | | | Claridad ^c | | | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|
| | | V | S | A | N | D | V | S | A | N | D | V | S | A | N | D | |
| 1 | Toma sus propias decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Considera viable que la toma de decisiones es un proceso reflexivo que requiere tiempo para valorar distintas opciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Al tomar una o más decisiones evalúa las consecuencias de las mismas. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Piensa en su futuro laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera que las decisiones que toma hoy pueden influir en su futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Sus decisiones se encuentran en función de sus planes a futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Evalúa los resultados de sus decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sus decisiones se encuentran influenciadas por lo que perciben de su entorno. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Considera importante incorporar la realidad antes de tomar una decisión. DIMENSION 2: AMBIENTAL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | La toma de decisiones en una organización depende de la actitud de quien la toma. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | La toma de decisiones ambientales involucra compromisos y negociaciones organizacionales. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Las organizaciones deben adaptarse al medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | La actuación empresarial en el cuidado del medio ambiente mejora la imagen de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Debe existir en la empresa un compromiso medio ambiental entre las organizaciones y el gobierno. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Considera que una adecuada utilización de recursos son los que se encuentran destinados por el gobierno a la protección del medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 16 | Considera que cada problema relacionado con el medio ambiente requiere de diferentes modos de decisión por parte del gobierno. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 17 | La toma de decisiones ambientales es un proceso continuo y compuesto de muchas sub-decisiones tomadas por el gobierno en diferentes momentos. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 18 | Existe un conflicto entre las decisiones sociales y las decisiones económicas por parte del gobierno para ejecutar políticas ambientales. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| DIMENSIÓN 3: OPERATIVA | | | | | | | | | | |
| 19 | La rutina y los procedimientos automatizados mejoran la toma de decisiones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20 | Considero que el conocer la operatividad diaria de la organización es un síntoma de un liderazgo directivo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 21 | Considera que el conocer la operatividad diaria de la organización genera confianza en el colaborador. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 22 | La inversión puede potencializar y optimizar las decisiones tomadas por la organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 23 | Tomar una decisión operativa puede comprometer el futuro de la organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 24 | Las decisiones operativas en conjunto generan un impacto importante en la organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 25 | Las decisiones financieras permiten alcanzar los objetivos de la organización y minimizar los riesgos de la inversión. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 26 | La toma de decisiones financieras definen las opciones más ventajosas de generar mayores recursos en términos de plazo y de tasas de interés. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 27 | La toma de decisiones financieras debe ser tomada de manera racional y no emocional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 28 | La toma de decisiones financieras no debe ser tomada de manera intuitiva. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 29 | Las decisiones financieras deben tener objetivos definidos por la toma de decisiones y estar enmarcados dentro de las posibilidades financieras de la organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 30 | Las decisiones financieras deben tener en cuenta los objetivos de la organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Es Aplicables

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. CÉSAR PUMPA PASCALINO DNI: 2524242

Especialidad del validador: Dr. Sr. ADMINISTRACIÓN

30 de 11 del 2012

Referencia: El llen corresponde al concepto técnico formulado.
Referencia: El llen es apropiado para registrar al componente o dimensión específica del constructo.
Observación: Si el contenido sin dificultad alguna el enunciado del llen, es correcto, exacto y claro.
Nota: Salvo lo que se indica, se debe diligenciar cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Especialidad
Lic. ADMINISTRACIÓN
CLAZ. 06056



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Godofredo Ila Sihuicho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2017-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Doctor en Administración.

El título de la tesis es: "Asertividad en relación a las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

D.N.I.: 09534164



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la asertividad

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ^a | | | | | Relevancia ^b | | | | | Claridad ^c | | | | | Sugerencias | |
|----|--|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|--|
| | | N | S | A | M | D | N | S | A | M | D | N | S | A | M | D | | |
| | DIMENSION 1: ASERTIVIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Puede interactuar de manera fluida socialmente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Es fácil de ser influenciado(a) por los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Sus decisiones pueden predominar sobre otras personas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Se siente motivado para interactuar con los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Siente mantener sus relaciones sociales. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Considera usted que puede influir sobre las decisiones de los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Cuando toma una decisión, no la cambia. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Mantener una actitud motivadora siempre. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de acciones concretas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de una acción expresiva. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Luego de interactuar socialmente se siente motivado. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Luego de interactuar socialmente siente que su actitud ha cambiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSION 2: DEFENSA DE LOS DERECHOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Siente temor cuando defiende sus derechos. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Muestra seguridad al momento de manifestar sus opiniones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Le resulta incómodo observar cuando las personas manifiestan una actitud transaccional ante una determinada situación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Usa argumentos lógicos al exponer sus ideas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSION 3: INDEPENDENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | La presión de grupo hace que cambie sus ideas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | La presión de grupo logra en usted que estable su actitud hacia los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Siente que puede expresarse libremente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Sus ideas son tomadas en cuenta por los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias gerenciales

| N° | DIMENSIONES / Ítem | Pertinencia ^a | | | | | Relevancia ^a | | | | | Claridad ^a | | | | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|
| | | B | I | A | N | A | U | R | R | A | A | B | N | S | A | N | |
| DIMENSION 1: COMUNICACION | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la capacidad de escuchar es un elemento clave para la comunicación eficaz. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 2 | La capacidad de escuchar genera en usted ideas y/o pensamientos. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 3 | Está atento a escuchar lo que le dicen. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 4 | Se considera un buen comunicador. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 5 | Considera que expresa sus ideas de forma clara y precisa. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 6 | Considera que comunicar es simplemente hablar. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 7 | Cuando da a conocer sus ideas manifiesta confianza en sí mismo. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 8 | El conocimiento mejoran la construcción de sus ideas. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 9 | Cambia constantemente de ideas por la influencia de su entorno. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 10 | Considera que el propósito de la comunicación es informar. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 11 | La comunicación puede ser una fuente de enriquecimiento. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 12 | La comunicación puede modificar la conducta o la forma de pensar de los demás. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| DIMENSION 2: TOMA DE DECISIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | El análisis de una situación le permite conocer la realidad a la cual se enfrenta. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 14 | La capacidad de análisis le permite conocer nuevos conocimientos a partir de los que ya posee. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 15 | Analiza las situaciones que constantemente se le presentan. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 16 | Racionaliza adecuadamente los recursos de la organización. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 17 | El manejo de los recursos satisface las expectativas de la organización. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 18 | Optimiza el uso de los recursos disponibles asignados a su labor. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 19 | Se considera un negociador. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |
| 20 | Considera que una buena negociación es la clave del éxito profesional y empresarial. | | | | / | | | | / | | | | | / | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la toma de decisiones

| N° | DIMENSIONES / Items DIMENSION 1: HUAYANA | Pertinencia ^a | | | | | Relevancia ^b | | | | | Claridad ^c | | | | | Sugerencias | |
|----|---|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|--|
| | | M | D | A | N | S | M | C | A | N | S | M | D | A | N | S | | |
| 1 | Toma sus propias decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Considera viable que la toma de decisiones es un proceso reflexivo que requiere tiempo para valorar distintas opciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Al tomar una o más decisiones evalúa las consecuencias de las mismas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Piensa en su futuro laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera que las decisiones que toma hoy pueden influir en su futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Sus decisiones se encuentran en función de sus planes a futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Evalúa los resultados de sus decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sus decisiones se encuentran influenciadas por lo que perciben de su entorno. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Considera importantes interpretar la realidad antes de tomar una decisión. DIMENSION 2: AMBIENTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | La toma de decisiones en una organización depende de la actitud de quien la toma. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | La toma de decisiones ambientales involucra compromisos y negociaciones organizacionales. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Las organizaciones deben adaptarse al medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | La actuación empresarial en el cuidado del medio ambiente mejora la imagen de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Debe existir en la empresa un compromiso medio ambiental entre las organizaciones y el gobierno. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Considera que una adecuada utilización de recursos son los que se encuentran destinados por el gobierno a la protección del medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Godofredo Zito Silván* DNI: *10596869*

Especialidad del validador: *Administrador*
.....
.....

18 de *12* del 201*9*.

.....
[Firma]
.....
Firma del Ex-epfo Informante.
Especialidad

Participación: El ítem corresponde al concepto técnico formalista.
Observación: El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión específica del constructo
-Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son
suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Teresa Narvaez Arribas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2017-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Doctor en Administración.

El título de la tesis es: "Asertividad en relación a las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

D.N.I: 09534164



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la asertividad

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|---|-------------|
| | | M | A | M | A | M | A | |
| | DIMENSION 1: ASERTIVIDAD SOCIAL | | | | | | | |
| 1 | Puede interactuar de manera rápida socialmente. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Es fácil de ser influenciado(a) por los demás. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | Sus decisiones pueden predominar sobre otras personas. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Se siente motivado para interactuar con los demás. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Suele mantener sus relaciones sociales. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Considera usted que puede influir sobre las decisiones de los demás. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 7 | Cuando toma una decisión, no la cambia. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 8 | Mantiene una actitud motivada siempre. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 9 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de acciones concretas. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 10 | Luego de su interacción social sus decisiones son seguidas de una acción expresiva. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 11 | Luego de interactuar socialmente se siente motivado. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | Luego de interactuar socialmente siente que su actitud ha cambiado. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSION 2: DEFENSA DE LOS DERECHOS | | | | | | | |
| 13 | Siente temor cuando defiende sus derechos. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Muestra seguridad al momento de manifestar sus opiniones. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Lo resulta incómodo observar cuando las personas muestran una actitud irracional ante una determinada situación. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Usa argumentos lógicos al exponer sus ideas. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSION 3: INDEPENDENCIA | | | | | | | |
| 17 | La presión de grupo hace que cambie sus ideas. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | La presión de grupo logra en usted que cambie su actitud hacia los demás. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Siente que puede expresarse libremente. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Sus ideas son tomadas en cuenta por los demás. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias gerenciales

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | | | | Relevancia ² | | | | | Claridad ³ | | | | | Sugerecias |
|--|--|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|------------|
| | | D | O | A | N | A | D | U | O | A | R | A | D | M | R | A | |
| DIMENSION 1: COMUNICACION | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la capacidad de escuchar es un elemento clave para la comunicación eficaz. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | La capacidad de escuchar genera en usted ideas y/o pensamientos. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Esta atento a escuchar lo que le dice. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Se consideran un buen comunicador. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera que expresa sus ideas de forma clara y precisa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Considera que comunicar es simplemente hablar. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Cuando da a conocer sus ideas inicialmente conlanza en sí mismo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | El conocimiento mejora la construcción de sus ideas. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Cambia constantemente de ideas por la influencia de su entorno. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Conoce que el propósito de la comunicación es informar. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | La comunicación puede ser una fuente de enriquecimiento. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | La comunicación puede modificar la conducta o la forma de pensar de los demás. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSION 2: TOMA DE DECISIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | El análisis de una situación le permite conocer la realidad a la cual se enfrenta. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | La capacidad de análisis le permite construir nuevos conocimientos a partir de los que ya posee. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Analiza las situaciones que constantemente se le presenta. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Racionaliza adecuadamente los recursos de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | El manejo de los recursos satisface las expectativas de la organización | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Optimiza el uso de los recursos disponibles asignados a su labor. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Se considera un supervisor. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Considera que una buena negociación es la clave del éxito profesional y empresarial. | | | | | | | | | | | | | | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la toma de decisiones

| N° | DIMENSIONES / Items DIMENSIÓN 1: HUAMANA | Pertinencia ¹ | | | | | Relevancia ² | | | | | Claridad ³ | | | | | Sugerencias | |
|----|---|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-------------|--|
| | | U | S | A | N | D | U | S | A | N | D | U | S | A | N | D | | |
| 1 | Toma sus propias decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Considera usted que la toma de decisiones es un proceso reflexivo que requiere tiempo para valorar distintas opciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Al tomar una o más decisiones evalúa las consecuencias de las mismas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Presta en su futuro laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera que las decisiones que toma hoy pueden influir en su futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Si sus decisiones se encuentran en función de sus planes a futuro. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Evalúa los resultados de sus decisiones. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sus decisiones se encuentran influenciadas por lo que percibe de su entorno. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Considera importante interpretar la realidad antes de tomar una decisión. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: AMBIENTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | La suma de decisiones en una organización depende de la actitud de quien la toma. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | La suma de decisiones ambientales involucra compromisos y negociaciones organizacionales. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Las organizaciones deben adaptarse al medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | La actuación empresarial en el cuidado del medio ambiente mejora la imagen de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Debe existir en la empresa un compromiso medio ambiental entre las organizaciones y el gobierno. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Considera que una adecuada utilización de recursos son los que se encuentran destinados por el gobierno a la protección del medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Navarro Arribas, Tomas* DNI: *10132038*

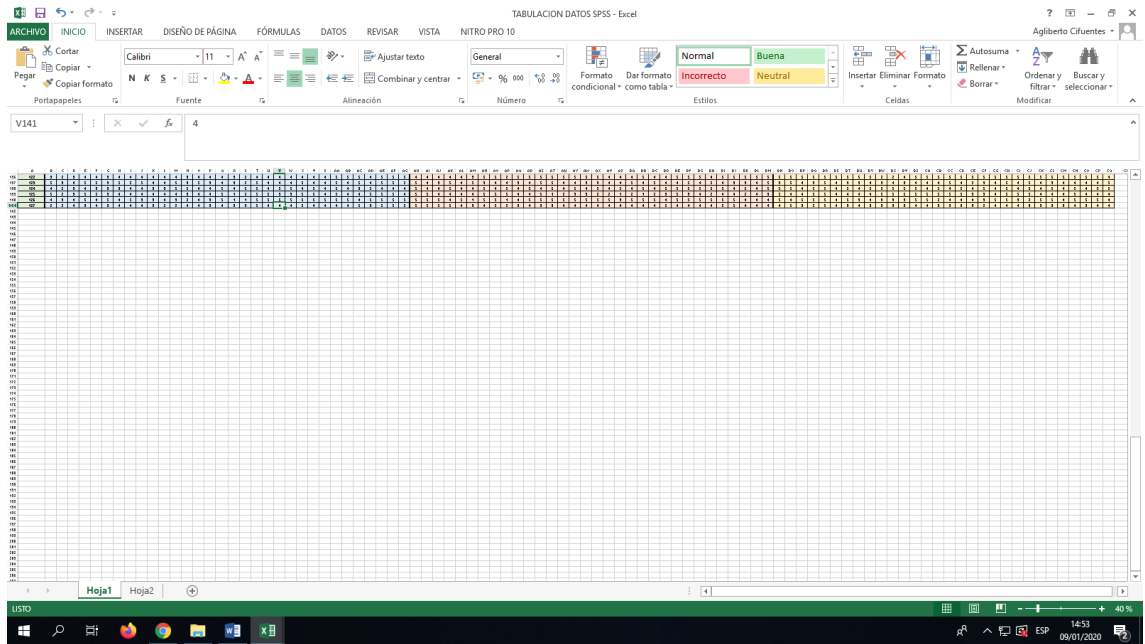
Especialidad del validador: *Docente metodoloso*

30 de *11* del 201*9*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
3 Claridad: Su enunciado sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Su suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Anexo 5

Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken

| Nº Ítems | | □ | DE | V Aiken |
|----------|-------------|-----------|------|---------|
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 1 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 2 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 3 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 4 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 5 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 6 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 7 | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 8 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| Ítem 9 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 10 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 11 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 12 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 13 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 14 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 15 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 16 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 17 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 18 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 19 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 20 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 21 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 22 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 23 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 24 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 25 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 26 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 27 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 28 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 29 | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 30 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 31 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 32 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 33 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 34 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 35 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 36 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| Ítem 37 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 38 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 39 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 40 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 41 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 42 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 43 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 44 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 45 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 46 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 47 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 48 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 49 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 50 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 51 | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 52 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| Ítem 53 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 54 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 55 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 56 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 57 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 58 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 59 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 60 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 61 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 62 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 63 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 64 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 65 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 66 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 67 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 68 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 69 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 70 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 71 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 72 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 73 | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 74 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 75 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 76 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 77 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 78 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 79 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 80 | Pertinencia | 3.3333333 | 0.58 | 0.78 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 81 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 82 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 83 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 84 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 85 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 86 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 87 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |

| | | | | |
|---------|-------------|-----------|------|------|
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 88 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| Ítem 89 | Pertinencia | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 90 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 91 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 92 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 93 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 3.6666667 | 0.58 | 0.89 |
| | Relevancia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 94 | Pertinencia | 4 | 0.00 | 1.00 |
| | Claridad | 4 | 0.00 | 1.00 |

Anexo 6

Artículo Científico

Asertividad en relación con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos de decimo ciclo de la Escuela de Administración en una universidad privada de Lima Metropolitana, 2019

(Assertiveness in relation to management competencies and decision making in tenth cycle students of the School of Administration in a private university in Metropolitan Lima, 2019)

César Cifuentes¹

¹*Universidad Cesar Vallejo*

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la asertividad en relación con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho 2019.

El tipo de estudio es aplicado, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se procedió a identificar y describir las características de cada una de las variables de la investigación para proponer mejoras en la realidad problemática. La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a los alumnos del décimo ciclo de la escuela de administración. La muestra fue censal de 127 alumnos con un muestreo no probabilístico.

El resultado de la investigación fue, que dado que el valor de $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho. El valor $R = 0.514$, muestra que la relación es directa.

Palabras clave: Asertividad, Competencias gerenciales y Toma de decisiones.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine assertiveness in relation to managerial competencies and decision making in students of the tenth cycle, of the Professional School of Administration, of a private university in San Juan de Lurigancho 2019.

The type of study is applied, correlational descriptive level, non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach. We proceeded to identify and describe the characteristics of each of the variables of the research to propose improvements in the problematic reality.

The data collection technique was the survey applied to the students of the tenth cycle of the administration school. The sample was census of 127 students with a non-probabilistic sampling.

The result of the investigation was that since the value of $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted indicating that there is a significant relationship of assertiveness with managerial competencies and decision making in students of the tenth cycle, of the Professional School of Administration, of a private university, in San Juan de Lurigancho. The value $R = 0.514$ shows that the relationship is direct.

Keywords: Assertiveness, Management competencies and Decision-making.

1. Introducción

Hoy en día las organizaciones requieren jóvenes profesionales con desarrollo en sus competencias blandas, que sean asertivos, que expresen sus sentimientos y pensamientos de manera honesta, respetando el sentir de los demás, lo cual pueda verse reflejado, en el desarrollo de sus competencias gerenciales que implican conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes, siendo proactivos en el proceso de realizar una o más elecciones entre diversas alternativas llamada toma de decisiones.

Los constantes cambios en las organizaciones implican un mayor dinamismo y competitividad, ya que el mercado laboral exige profesionales competentes que brinden soluciones creativas e innovadoras según el enfoque de su perfil profesional, es por eso, que las instituciones educativas universitarias enfrenten el desafío de brindar una educación con las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional que permita a sus futuros egresados enfrentar con éxito las exigencias de este mercado.

En el contexto internacional, un artículo publicado en la Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2014), referido a la toma de decisiones y la autoconfianza en adolescentes bachilleres en México, demostró que, de una población de 992 estudiantes, el 41% tuvo dudas respecto a las decisiones que tomar ante un determinado problema ya que experimento inseguridad por no saber utilizar sus habilidades en su capacidad de establecer una solución eficaz. Esto tiene relación con los resultados de la Prueba Planea 2016 aplicada a 200,000 estudiantes de bachillerato en el que se muestra que solo el 18% tiene una muy alta habilidad para tomar decisiones. En el CADE para la educación 2013, la funcionaria del BID Marina Bassi, indico que el 80% de las habilidades más valoradas por los empleadores en América Latina son las socioemocionales, seguidas por las de conocimiento y específicas. Esto nos hace ver la

importancia de la asertividad como medio para identificarse, conocerse, saber manejar las emociones, establecer lazos afectivos y tomar decisiones responsables.

La presente investigación se realizó en una universidad privada en el distrito de San Juan de Lurigancho. La problemática observada en los alumnos de decimo ciclo se centra en la poca interacción social e independencia para expresar sus opiniones; falta de una comunicación fluida, de construcción de ideas propias y de una capacidad de análisis para enfrentar situaciones problemáticas que exija iniciativa y responsabilidad al momento de tomar decisiones, sumado a la falta de un adecuado criterio para el uso de medios operativos y financieros.

El objetivo de este estudio es determinar como la asertividad se relaciona con las competencias gerenciales y con la toma de decisiones en los alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada en San Juan de Lurigancho.

Investigaciones previas

En la investigación de Castro, Fossi, Guerrero y Vera (2013) sobre *competencias gerenciales y gestión de los proyectos educativos*. Buscaron establecer que existe un nexo entre las competencias gerenciales del personal directivo y la gestión de los proyectos educativos integrales del Municipio de Lagunillas-Venezuela. La población estuvo conformada por 172 individuos y su utilizo la encuesta para la recopilación de datos validado por expertos cuyo nivel de confiabilidad fue de 0.98, medido por el Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos muestran que si se da una relación significativa ($Rho=0.97$) de las competencias gerenciales con los proyectos educativos comunitarios tienen un grado de relación significativa resaltando el autocontrol, la confianza en uno mismo, los conocimientos, actitudes y valores que debe tener un gerente para alcanzar la eficacia en su gestión.

Los investigadores Mirabal, Sigala, y Zapata (2016) en su estudio sobre la toma de *decisiones y estilo de liderazgo en medianas empresas* de enfoque cuantitativo, consideraron estudiar cómo se vincula el estilo de liderazgo con el proceso de toma de decisiones. Su población estaba conformada por 411 empresas medianas de las que se tomó como muestra 61 empresas ubicadas en el Estado de Lara-Venezuela medianas a quienes se les aplico un cuestionario. Se validaron los instrumentos por expertos y la confiabilidad del Alpha de Cronbach para la variable toma de decisiones fue 0.87 y para estilo de liderazgo fue 0.77. Los resultados de este estudio mostraron que si existe una vinculo del estilo de liderazgo de la alta gerencia con el proceso de toma de decisiones, y que no necesariamente la presencia del líder genera que se den mejores decisiones.

Un estudio sobre *la asertividad en funcionarios de la administración pública del municipio Montería, Colombia*; presentado por Nobles, Ruíz y Ruíz (2015), buscaron vincular cuál es el estilo de asertividad en la comunicación que los funcionarios emplean sus interacciones sociales de atención al cliente para dar solución a situaciones cotidianas. La población fue de 15 funcionarios del área de recursos humanos y hacienda. El resultado obtenido muestra que la conducta de los funcionarios para con los clientes es manipuladora y agresiva con muchas deficiencias en la comunicación.

Para Fonseca y Rojas (2017) en su investigación *Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco*, los investigadores buscaban demostrar el nexo entre las competencias gerenciales con el nivel de ejecución del programa de inversiones. La muestra fue censal de 88 colaboradores a quienes se les aplico la encuesta para recolectar información. La investigación dio como resultado que si existe una correlación significativa de las

competencias gerenciales con la ejecución del programa de inversiones (valor de $Rho = 0,390$ y $p = 0,001$); también se identificó un nexo significativo entre el liderazgo, la planificación, el trabajo en equipo, y la globalización con el comportamiento en la ejecución del programa de inversiones.

En el trabajo sobre *Competencias gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización de Ministerio de la Producción de 2016*, de Gonzales (2017), se buscó determinar el nexo existente de las habilidades gerenciales con la toma de decisiones. La población fue de 125 personas a las que se les aplicó el instrumento (la encuesta). El resultado muestra un $Rho=0,741$ y $p=0,000$ que indica que las competencias gerenciales tienen un nexo positivo moderado con la toma de decisiones.

Fundamentos teóricos de la investigación.

La primera variable de la investigación es la asertividad, para lo cual se han tomado varios autores, así tenemos a Lazarus y Wolpe (1973) quienes fueron los primeros en dar un alcance sobre el tratamiento de la conducta, incorporando aspectos cognitivos, concluyendo que una persona puede comportarse asertivamente o no asertivamente en función de las situaciones que les toca vivir. En el año de 1976 varios educadores y psicólogos definieron la asertividad como un cúmulo de conductas personales en un ámbito interpersonal que denota sentimientos, actitudes y opiniones de la persona. Esta conducta puede tener diversas emociones como la ira, el temor, la alegría, el reconocimiento, la esperanza, la desesperación, la indignación, la perturbación sin llegar a la agresividad (Alberti et al. 1977).

Lorr et al. (1981) confirmaron en sus estudios que existe una multidimensionalidad de la conducta asertiva, es decir; que el actuar de las personas se encuentra en función del entorno, de la protección de sus derechos, el sentido de autonomía y su forma de dirigir. Güell y Muñoz (2000) definieron a la asertividad como una manifestación de las emociones en la interacción social humana, que no necesariamente genera en la persona ansiedad o agresividad. Cada persona va adquiriendo la asertividad en función de su propia naturaleza. Para García y Magaz (2011) ser asertivo es una habilidad relacionada al modo de actuar orientada al respeto hacia los demás y hacia uno mismo.

Características del asertividad

Galassi (1978) señala que al momento de evaluar la conducta asertiva se deben tener en cuenta siempre tres aspectos en la persona; (1) aspecto conductual; que es lo que ejecuta la persona como lo es el de la defensa de sus derechos, hacer y recibir cumplidos, aceptar o rechazar pedidos, mantener y concluir conversaciones, manifestar amor y afecto, dar sus opiniones y expresar ira o enfado de manera justificada, (2) aspecto personal; son las personas a las cuales están dirigidas esas conductas, pueden ser amigos, conocidos, familiares, autoridades, extraños, y (3) aspecto situacional; es la situación o el lugar en donde se expresan esas conductas, ya sea de manera pública o privada.

Las personas asertivas muestran confianza en sí mismos (miran su interior), refleja espontaneidad y seguridad. Muchas veces son capaces de influir y guiar a otras personas. Son personas espontáneas en sus sentimientos y emociones. Es una conducta mediante la cual las personas tienen derechos, opiniones y reclamaciones que pueden afectar las interrelaciones personales, es por eso que Güell y Muñoz (2000) indican que los seres humanos asertivos están lejos de aceptar alguna manipulación ya que poseen la autoestima muy alta y además controlan sus emociones. Sin embargo, estos autores también señalan que estas características de conducta asertiva muchas veces se encuentran limitadas por cierto grado de pasividad y conductas agresivas que puede generar el

entorno. Comportarse asertivamente implica guiarse de manera distinta a los cánones de conductas sociales habituales.

Riso (2002) menciona que el respeto nos hace fuertes, porque refuerza nuestra imagen, mejora la autoestima y nos permite ser más autoeficaces; pero sobre todo genera autorespeto y ética personal.

Lorr y More (1980) propone 4 dimensiones para la asertividad y cada una de ellas da respuesta a la forma de comportarse en ciertas situaciones del entorno; (1) asertividad social; es la disposición que tiene una persona para iniciar, mantener o terminar una interacción social de manera fácil y cómoda con amigos, conocidos, extraños o autoridades; (2) defensa de los derechos; es la capacidad que tiene una persona para defender sus derechos y rechazar todo aquello que considere irracional, (3) independencia; es la disposición que tiene la persona para resistir la presión de grupo y expresar con libertad sus opiniones y creencias, y (4) liderazgo; es la disposición que tiene la persona para influenciar en acción, iniciativa y responsabilidad, en otros seres humanos.

La segunda variable corresponde a las competencias gerenciales.

Podemos definirlas como un conjunto de factores que se encuentran asociados al desempeño de los colaboradores en función de sus conocimientos, habilidades y características personales. Weber (1971) fue el primero en utilizar el término competencia dentro de la administración, indicaba que el cuadro administrativo se compone de funcionarios con competencias muy rigurosas según su calificación profesional. McClellan (1973) mencionaba que las competencias suponen los conocimientos y la habilidad que tiene una persona para realizar una determinada labor, la cual se puede definir como competencia laboral, para Boyatzis (1982) la competencia es una característica asociada a la persona según su desempeño en su puesto de trabajo.

Bédard (2003) desde un punto de vista filosófico de la administración define las competencias gerenciales como los criterios, valores, preceptos y creencias que debe tener un gerente. Lamentablemente, muchas veces las organizaciones tienen en los puestos de gerencia a personas poco preparadas para ejercer el cargo, tal como lo manifiestan Castro y Marchant (2005) quienes indican que muchas veces las organizaciones se encuentran lideradas por personas que no cuentan con las competencias adecuadas para dirigir. Alles (2006) menciona que las competencias gerenciales deben estar unidas a la efectividad de la persona que toman decisiones.

Las competencias que debe poseer un gerente deben estar en relación con su efectividad y su rendimiento. Es por eso por lo que se hace necesario un análisis de las competencias que debe tener una persona y que son necesarias en su puesto de trabajo para obtener un buen desempeño laboral como lo indica Prieto (2007).

Blanchard (2008), define la competencia como un cúmulo de habilidades, conocimientos y experiencias vividas por un ser humano que lo traslada en el desarrollo de una tarea específica. Gutiérrez (2011) nos brinda un enfoque más amplio sobre la clasificación de las competencias exponiendo que cada autor clasifica de acuerdo las describe en función a su propio criterio así tenemos competencias en el que hacer laboral, en el desarrollo de la carrera profesional, en el ámbito de la investigación, y que todas están tiene un crecimiento constante apoyando el desarrollo humano.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2011) vinculan las competencias con la administración de donde salen las competencias gerenciales y las precisan como aquel grupo de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que son necesarios que posea un colaborador para mostrar eficacia en sus tareas. Indican también que a las personas no sólo se les juzga por su inteligencia, sino por las competencias que poseen las cuales

deben completar su inteligencia. Por otro lado, Robbins y Coulter (2013) indican que las decisiones que toman los gerentes pueden estar contextualizadas dentro de 3 condiciones; la certidumbre, condición ideal para tomar decisiones, ya que el directivo conoce cuál es exactamente el resultado de cada alternativa, y la decisión que toma es acertada; otra condición es el riesgo, en donde el gerente no tiene la certeza de saber si es la decisión a tomar es adecuada y las consecuencias de las mismas, entonces utiliza información histórica (datos); la última condición se da cuando el gerente no cuenta con datos históricos, ni con información completa que permita orientar su decisión adecuadamente, dándose la incertidumbre, tomando la decisión por su instinto y experiencia.

Alles (2010) identificó 3 dimensiones; (1) comunicación; Capacidad de escuchar, y comunicar por escrito, expresarse, formar ideas propias, saber cuándo y a quien preguntar para realizar un propósito; (2) toma de decisiones; capacidad de examinar alternativas, considera las circunstancias, los recursos disponibles y el impacto de la negociación, para luego seleccionar la mejor alternativa que nos lleve al mejor resultado, y (3) liderazgo; capacidad para conducir a las personas, lograr un buen clima laboral generando compromiso y el respaldo de sus superiores para enfrentar desafíos y retos dentro de las organizaciones.

La tercera variable de la investigación es toma de decisiones.

Hoch y Kunreuther (2001) indica que las personas no poseen muchas destrezas para predecir el futuro y poder resolver problemas complejos y equivocan su actitud cuando en ocasiones la intuición da buen resultado y confían en que esta buena decisión resolverá indefinidamente el mismo problema.

Por otro lado, Zayas et al (2002) menciona que la toma de decisiones es la manifestación de lo que se debe realizar en determinada situación, luego de analizar varias alternativas de solución. Esta decisión tiene varias características, tales como; (1) es un juicio; (2) no se le puede calificar como correcta e incorrecta; (3) implican un compromiso, (4) deben realizarse oportunamente y al menor costo posible y (5) pueden ser reactivas o proactivas. Munch (2005) indica que tomar decisiones es un proceso metódico y lógico mediante de óptima elección de alternativas.

Para Olson (2010) son varios los estudios que han definido la toma de decisiones como una actividad esencial y central en las organizaciones.

La evolución tecnológica genera nuevas realidades y procesos de toma de decisiones con mayor complejidad para alcanzar altos niveles de desempeño, productividad, competitividad, innovación y posicionamiento de la organización.

Robbins (2013) menciona que tomar decisiones conlleva a seleccionar la alternativa o propuesta deseable para aplicarla en un problema que esté generando un conflicto, y que el instinto es un acto de decidir partiendo de experiencia, el sentir y el propio criterio (p 126). Es decir; que un colaborador que tiene experiencia puede actuar más rápidamente ante situaciones similares a las que ha pasado.

La toma de decisiones puede conceptualizarse como un conjunto de acciones cuyo impacto debe medirse en función de la influencia del medio ambiente tal como lo indica Hung et al. (2011).

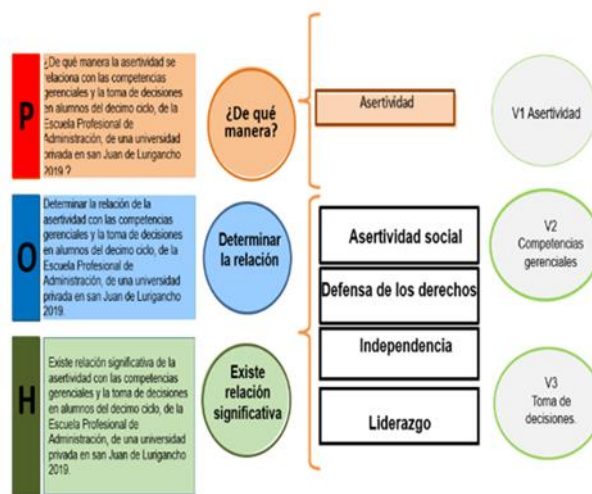
Munch (2005) expone que existen etapas en la manera de adoptar decisiones; (1) identificar el problema; es la diferencia entre los resultados obtenidos y los planificados, los cuales inciden en la productividad y en el rendimiento; (2) elaboración de un modelo; representa la realidad en un diagrama que permite poseer una amplia visión de los elementos que participan en un dilema; (3) los parámetros; situarse entre el hoy y el mañana tomando ciertas variables en consideración como los costos y los objetivos a alcanzar, con la finalidad de plantear un procedimiento y determinar la mejor alternativa

de solución; (4) aplicación de un método; en función de la aplicación de los recursos disponibles y a las técnicas o herramientas que se poseen para formular la alternativa de solución, (5) especificación y evaluación de alternativas; reconocer varias opciones y seleccionar la mejor en base a criterios de selección según el costo y beneficio de cada alternativa y (6) implantación; una vez seleccionada la alternativa óptima se organizan las actividades para asegurar la solución.

Dimensiones de la toma de decisiones

Zayas et al, (2002) indica 3 dimensiones; (1) humana; relacionada con las necesidades, expectativas, percepciones y el mercado, (2) ambiental, relacionada con los competidores y el gobierno que asumen un compromiso social con el medio ambiente y (3) operativas; relacionada con las medidas operativas, medidas financieras y la calidad.

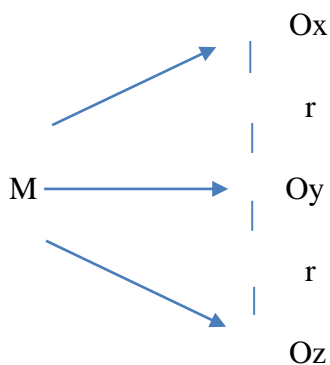
Formulación del problema



2. Experimento

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de estudio es aplicado. El nivel de la investigación es descriptivo correlacional. El diseño de investigación empleado es No experimental. Es de corte transversal. De enfoque cuantitativo, para el cual se utiliza la recolección de datos que a través del análisis estadístico podrá comprobarse las hipótesis.



Denotación:

| | | |
|----|---|------------------------------------|
| M | = | Muestra de Investigación |
| Ox | = | Variable: Asertividad |
| Oy | = | Variable: Competencias gerenciales |
| Oz | = | Variable. Toma de decisiones |
| r | = | Relación entre variables |

Población, muestra y muestreo.

Población

La investigación se aplicó a alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración.

La población se constituyó por 149 alumnos de ambos sexos, con matrícula vigente.

Criterios de inclusión

Todos los alumnos que cursen el décimo ciclo con matrícula vigente.

Criterios de exclusión

Aquellos alumnos que cursando el décimo ciclo por motivos personales o trabajo no se encontraban en el momento de la aplicación del instrumento.

Muestra

La muestra es censal (luego de aplicar el criterio de exclusión) fueron 127 alumnos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada es la encuesta y el cuestionario su instrumento con el que se recogió la información para la investigación. Se utilizaron tres encuestas para recoger la información sobre: "Asertividad", "Competencias gerenciales" y "Toma de decisiones". Fue medido con la escala de Likert, y se consideró cinco categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Al igual que estas fueron elaboradas las otras dos con la misma escala de Likert.

La encuesta N° 02, de Competencias gerenciales, posee 32 ítems divididos en tres dimensiones: comunicación, toma de decisiones y liderazgo.

La encuesta N° 03, de Toma de decisiones, con un total de 30 ítems en base a tres dimensiones: humana, ambiental y operativa.

Validez

Por juicio de expertos se validó el instrumento.

Confiabilidad

Tabla 1

Fiabilidad de la variable Asertividad

| <u>Estadísticas de fiabilidad</u> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa | de |
| Cronbach | N de elementos |
| ,855 | 32 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.855, encontrándose dentro del rango 0.76 a 0.89, interpretándose que el instrumento se encuentra con una fuerte confiabilidad.

Tabla 2
Fiabilidad de la variable Competencias gerenciales

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,923 | 32 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.923 encontrándose dentro del rango 0.9 a 1, interpretándose que el instrumento se encuentra con una alta confiabilidad

Tabla 3
Fiabilidad de la variable Toma de decisiones

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,891 | 30 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El Alfa de Cronbach fue de 0.891 encontrándose dentro del rango 0.76 a 0.89, interpretándose que el instrumento se encuentra con una fuerte confiabilidad.

Validación del instrumento

El juicio de expertos valido los instrumentos.

Métodos de análisis de datos

La aplicación de la encuesta se orientó a la muestra seleccionada de 127 alumnos del décimo ciclo (luego de aplicar los criterios de exclusión).

Las tres encuestas fueron tomadas en aula con una duración aproximada de 45 minutos.

Los datos obtenidos se tabularon en Excel, y luego se analizó en el SPSS v. 24 cuyos resultados se muestran en tablas y figuras con su interpretación.

3. Resultados

Análisis descriptivo:

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la variable Asertividad

Distribución de frecuencia de Asertividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 44 | 34,6 | 34,6 | 34,6 |
| | Regular | 42 | 33,1 | 33,1 | 67,7 |
| | Bueno | 41 | 32,3 | 32,3 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

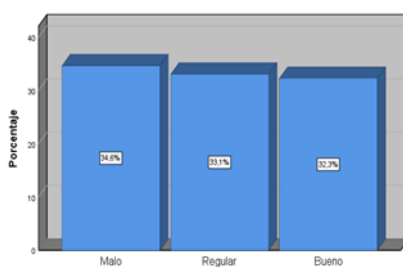


Figura 1.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Asertividad.

Para 100% de los encuestados, el 34.6% (44) su nivel de asertividad es malo, así mismo el 32.3% (41) su nivel de asertividad es bueno y para el 33.1% (42) su nivel de asertividad es regular.

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la variable Competencias gerenciales

Distribución de frecuencia de Competencias gerenciales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 43 | 33,9 | 33,9 | 33,9 |
| | Regular | 44 | 34,6 | 34,6 | 68,5 |
| | Bueno | 40 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| Total | | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v24.

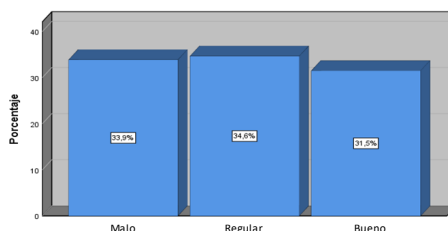


Figura 2.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Competencia gerencial.

Del 100% de los encuestados, el 34.6% (44) su nivel de competencia gerencial es medio, así mismo el 33.9% (43) es bajo su nivel de competencia gerencial, para el 31.5% (40) es alto su nivel de competencia gerencial.

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la variable Toma de decisiones

Distribución de frecuencia de Toma de decisiones

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo | 47 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Regular | 39 | 30,7 | 30,7 | 67,7 |
| | Bueno | 41 | 32,3 | 32,3 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

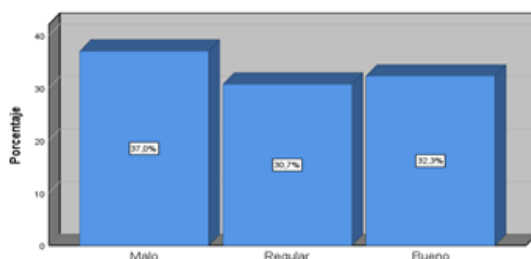


Figura 3.- Diagrama de distribución de frecuencias de la variable Toma de decisiones.

Del 100% de los encuestados, el 37% (47) su nivel para la toma de decisión es malo, así mismo el 32.3% (41) su nivel para la toma de decisión es bueno y para el 30.7% (39) su nivel para la toma de decisión es regular.

Tabla 7

Tabla cruzada de las variables Asertividad y Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|---------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 27 | 13 | 4 | 44 |
| | | % del total | 21,3% | 10,2% | 3,1% | 34,6% |
| | Regular | Recuento | 15 | 19 | 8 | 42 |
| | | % del total | 11,8% | 15,0% | 6,3% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 1 | 12 | 28 | 41 |
| | | % del total | 0,8% | 9,4% | 22,0% | 32,30% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 22% de los encuestados su nivel de asertividad es bueno cuando las competencias gerenciales son buenas, así mismo para el 21.3% su nivel de asertividad es malo cuando las competencias gerenciales también lo son, mientras que para el 15% su nivel de asertividad es regular cuando las competencias gerenciales también lo son.

Tabla 8

Tabla cruzada de las variables Asertividad y Toma de decisiones

| | | | TD (Agrupada) | | | |
|---------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| ASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 30 | 9 | 5 | 44 |
| | | % del total | 23,6% | 7,1% | 3,9% | 34,6% |
| | Regular | Recuento | 10 | 17 | 15 | 42 |
| | | % del total | 7,9% | 13,4% | 11,8% | 33,1% |
| | Bueno | Recuento | 7 | 13 | 21 | 41 |
| | | % del total | 5,5% | 10,2% | 16,5% | 32,30% |
| Total | | Recuento | 47 | 39 | 41 | 127 |
| | | % del total | 37,0% | 30,7% | 32,3% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

El 23.6% de los encuestados su nivel de asertividad es malo cuando la toma de decisión es mala, así mismo para el 13,4% su nivel de asertividad es regular cuando la toma de decisión es regular, mientras que para el 16,5% su nivel de asertividad es bueno cuando la toma de decisiones también lo es.

Tabla 9

Tabla cruzada de la dimensión Asertividad social y la variable Competencias gerenciales

| | | | CG (Agrupada) | | | |
|-----------------------|---------|-------------|---------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| DIASERT (Agrupada) | Malo | Recuento | 20 | 19 | 4 | 43 |
| | | % del total | 15,7% | 15,0% | 3,1% | 33,9% |
| | Regular | Recuento | 20 | 15 | 12 | 47 |
| | | % del total | 15,7% | 11,8% | 9,4% | 37,0% |
| | Bueno | Recuento | 3 | 10 | 24 | 37 |
| | | % del total | 2,4% | 7,9% | 18,9% | 29,10% |
| Total | | Recuento | 43 | 44 | 40 | 127 |
| | | % del total | 33,9% | 34,6% | 31,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Análisis Inferencial:

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

Pruebas de normalidad

| |
|---------------------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov^a |
|---------------------------------------|

| | <i>Estadístico</i> | <i>gl</i> | <i>Sig.</i> |
|---------------------------|--------------------|-----------|-------------|
| <i>DIASERT (Agrupada)</i> | 0,223 | 127 | ,000 |
| <i>D2ASERT (Agrupada)</i> | 0,231 | 127 | ,000 |
| <i>D3ASERT (Agrupada)</i> | 0,238 | 127 | ,000 |
| <i>D4ASERT (Agrupada)</i> | 0,234 | 127 | ,000 |
| <i>ASERT (Agrupada)</i> | 0,229 | 127 | ,000 |
| <i>CG (Agrupada)</i> | 0,224 | 127 | ,000 |
| <i>TD (Agrupada)</i> | 0,243 | 127 | ,000 |

Fuente: SPSS v24.

Observamos que los valores de $\text{sig} = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, existe evidencia estadística para rechazar a la hipótesis nula, se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Dado que los datos no provienen de una distribución normal para probar las hipótesis planteadas se usó el modelo de regresión logística ordinal (prueba de hipótesis general) y la técnica estadística no paramétrica Rho de Spearman (prueba de hipótesis específicas).

Prueba de Hipótesis General 1:

H_0 : No existe relación significativa entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.”

H_{G1} : Existe relación significativa entre la asertividad, las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019.”.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 11

Prueba de Hipótesis general

Información de ajuste de los modelos

| <i>Modelo</i> | <i>Logaritmo de la verosimilitud -2Chi-cuadrado</i> | | | <i>gl</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------------------|---|--------|---|-----------|-------------|
| <i>Sólo intersección</i> | | | | | |
| <i>Final</i> | 50,691 | 46,912 | 4 | | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,514 ^a | ,264 | ,252 | ,721 |

a. Predictores: (Constante), CG (Agrupada), ASERT (Agrupada), TD (Agrupada)

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, se acepta que Existe relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, en San Juan de Lurigancho 2019. Además, el valor R = 0.514, cual nos indica que la relación es directa.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 12

Prueba de Hipótesis específica 1

| | | CG (Agrupada) | D1ASERT (Agrupada) |
|--------------------|-----------------------------|---------------|--------------------|
| Rho Spermán | CG (Agrupada) | 1,000 | ,448* |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | N | 127 | 127 |
| D1ASERT (agrupada) | D1ASERT (agrupada) | ,448* | 1,000 |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | N | 127 | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, se acepta que Existe relación significativa de la asertividad social con las competencias gerenciales en

alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además el valor de $Rho = 0,448$, el cual nos indica que existe correlación positiva media directa entre la asertividad social y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe relación significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1} : Existe relación significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 13

Prueba de Hipótesis específica 2

| Correlaciones | | | | |
|---------------|--------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | CG (Agrupada) | D2ASERT (Agrupada) |
| Rho Spearman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,340* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | D2ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,340* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de $sig = 0.000 < 0.05$, se rechaza la H_0 , se acepta que Existe relación significativa de la defensa de los derechos con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además el valor de $Rho = 0,340$, el cual nos indica que existe correlación positiva media directa entre la defensa de los derechos y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_0 : No existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1} : Existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 14

Prueba de Hipótesis específica 3

| Correlaciones | | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | CG (Agrupada) | D3ASERT (Agrupada) |
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,080* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,370 |
| | | N | 127 | 127 |
| D3ASERT (agrupada) | D3ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,080* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,370 | - |
| | | N | 127 | 127 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.370 > 0.05, se acepta la H0, es decir se acepta que No existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 15

Prueba de Hipótesis específica 4

| Correlaciones | | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | CG (Agrupada) | D4ASERT (Agrupada) |
| Rho Sperman | CG (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,667* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| D4ASERT (agrupada) | D4ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,667* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, se rechaza la H_0 , se acepta que Existe relación significativa entre del liderazgo con las competencias gerenciales en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además, el valor de $\text{Rho} = 0,667$, el cual nos indica que existe correlación positiva considerable directa entre el liderazgo y las competencias gerenciales.

Prueba de Hipótesis Específica 5

H_0 : No Existe relación significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1} : Existe relación significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 16

Prueba de Hipótesis específica 5

| Correlaciones | | | | |
|---------------|--------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | TD (Agrupada) | DIASERT (Agrupada) |
| Rho Sperman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,343* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| | DIASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,343* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, se rechaza la H_0 , se acepta que Existe relación significativa de la asertividad social con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además, el valor de $\text{Rho} = 0,343$, el cual nos indica que existe correlación positiva media directa entre la asertividad social y la toma de decisiones

Prueba de Hipótesis Específica 6

H_0 : No Existe relación significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 17

Prueba de Hipótesis específica 6

| | | Correlaciones | |
|------------|--------------------|----------------------------|------------|
| | | TD | D2ASERT |
| | | (Agrupada) | (Agrupada) |
| Rho Serman | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,222* |
| | | N | - |
| | | | ,012 |
| | | | 127 |
| | D2ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,222* |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | - |
| | | | ,012 |
| | | | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia, SPSS v 24.*

Considerando el valor de sig = 0.012 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relación significativa de la defensa de los derechos con la toma de decisiones en lo alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además, el valor de Rho = 0,222, el cual nos indica que existe correlación positiva media directa entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones.

Prueba de Hipótesis Específica 7

H₀: No Existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 18

Prueba de Hipótesis específica 7

| Correlaciones | | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | TD (Agrupada) | D3ASERT (Agrupada) |
| Rho Spermán | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,083* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,354 |
| | | N | 127 | 127 |
| D3ASERT (agrupada) | D3ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,083* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,354 | - |
| | | N | 127 | 127 |

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.354 > 0.05, se acepta H₀, se acepta que No existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 8

H₀: No Existe relación significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

H_{E1}: Existe relación significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 19

Prueba de Hipótesis específica 8

| Correlaciones | | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|
| | | | TD (Agrupada) | D4ASERT (Agrupada) |
| Rho Spermán | TD (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,393* |
| | | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | | N | 127 | 127 |
| D4ASERT (agrupada) | D4ASERT (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,393* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | | N | 127 | 127 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS v 24.

Considerando el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H₀, se acepta que Existe relación significativa del liderazgo con la toma de decisiones en alumnos del décimo ciclo, de la Escuela Profesional de Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019, además, el valor de Rho = 0,393, el cual nos indica que existe correlación positiva media directa entre el liderazgo y la toma de decisiones.

Discusión

Analizando los resultados correspondientes a la hipótesis general muestran una relación significativa de la asertividad con las competencias gerenciales y la toma de decisiones, con un valor $R = 0.514$. Esto tiene relación con el antecedente de Gonzáles (2017) sobre las competencias gerenciales y la toma de decisiones cuyo resultado señala que tienen un nivel de correlación moderada, con un valor $r = 0,741$. La teoría expuesta por Blanchard (2008), define la competencia como un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias vividas por una persona, esta última parte tiene relación con el concepto de asertividad expuesta por Lazarus y Wolpe (1973) en el que menciona que una persona puede comportarse asertivamente o no de acuerdo a las situaciones que le ha tocado vivir y Robbins (2013) señala que la toma de decisiones que realiza un individuo lo hace a partir de la experiencia obtenida de esas situaciones por las cuales la persona ha pasado. A continuación, se detalla los resultados obtenidos para las hipótesis específicas.

El valor de $Rho = 0,448$ indica que existe una correlación positiva media de la asertividad social con las competencias gerenciales. Esto podemos relacionarlo con el antecedente de Nobles, Ruíz y Ruíz (2015) que muestran que la conducta y la comunicación de los colaboradores de la administración pública es directa, pero de manera deficiente ya que se comportan de manera manipuladora y agresiva / pasiva. Sustentándose teóricamente en Güell y Muñoz (2000) quienes indican que en la conducta asertiva podemos encontrar cierta pasividad y agresividad como resultado del entorno, de igual modo Galassi (1978) nos dice que en el aspecto conductual de la asertividad la persona puede mantener o terminar una interacción, lo que refuerza Lorr et al (1981) quien dice que la asertividad social es la disposición que tiene una persona para iniciar, mantener o terminar una interacción social.

El valor de $Rho = 0,340$ indica que existe una correlación positiva media entre la defensa de los derechos con las competencias gerenciales. Esto tiene una relación directa con el antecedente de Castro, Fossi y Vera (2013) que muestra un valor $Rho = 0.97$ entre las competencias gerenciales y los proyectos educativos que infiere en la defensa de los derechos enmarcados en confianza en sí mismo, actitudes y valores, que se traducen en una gestión efectiva. Teóricamente podemos sustentarlo con lo expuesto por Galassi (1978) quien señala que, al evaluar la conducta asertiva de una persona, se evalúa la forma de comportarse, y la defensa de sus derechos, aunado a lo que manifiesta Bédard (2003) sobre las competencias gerenciales desde un punto de vista filosófico de la administración, un gerente debe tener su propio criterio; sus valores, y creencias para defender sus puntos de vista ante los demás.

El valor de $sig = 0.370 > 0.05$, indica que es aceptada la hipótesis nula, no existe relación significativa de la independencia con las competencias gerenciales. Esto nos dice, que la disposición que tiene la persona para resistirse a la presión de grupo y expresar sus ideas con libertad no tiene ninguna relación con las competencias gerenciales. Al no existir un antecedente para poder discutir el resultado recurrimos a nuestro marco teórico. Güell y Muñoz (2000) exponen que la asertividad es una manifestación de las emociones en las relaciones humanas en función de su propia naturaleza. Alles (2006) manifiesta que las

competencias gerenciales están muy ligadas a la efectividad y Castro y Marchad (2005) exponen que en muchas organizaciones el liderazgo lo ejercen personas que no cuentan con las competencias adecuadas para dirigir pero que sin embargo son seleccionados para ejercer este cargo.

El valor de $Rho = 0,667$, indica una correlación considerable directa entre el liderazgo y las competencias gerenciales. Este resultado tiene relación con el antecedente de Fonseca y Rojas (2017) que en su estudio sobre Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones identificaron una relación significativa del liderazgo con la ejecución del programa de inversiones. Teóricamente Ríso (2002) menciona que el respeto hace fuerte a las personas porque refuerza su imagen, mejora su autoestima, genera autoeficacia, autorespeto y ética, cualidades de la asertividad que se le puede atribuir al liderazgo y a las competencias gerenciales.

El valor de $Rho = 0,343$, indica una correlación positiva media de la asertividad social con la toma de decisiones. Al no existir un antecedente que relacione esta dimensión con la variable recurrimos a lo expuesto por García y Magaz (2011) que indican como cualidad a la asertividad y la relacionan con la interacción social orientada a una acción de respeto a los demás y a uno mismo lo que de acuerdo a lo expuesto por Zayas (2002) se puede emitir un juicio respecto a una situación después de analizar varias posibles soluciones en función al entorno que determina el comportamiento social.

El valor de $Rho = 0,222$, indica una correlación positiva media entre la defensa de los derechos y la toma de decisiones; Al no existir un antecedente con el cual discutir los resultados citaremos a Galassi (1978) quien manifiesta que, al evaluar la conducta asertiva de una persona, no solo se evalúa la forma de comportarse, sino también la forma como defender de sus derechos. Esta teoría tiene relación con lo expuesto por Hung et al (2011) quien indica que el medio ambiente influye en la toma de decisiones, y por tanto, puede influir en la defensa de los derechos.

El valor de $sig = 0.354 > 0.05$, indica que se acepta la hipótesis nula, no existe relación significativa de la independencia con la toma de decisiones. Lo que indica que la disposición que tiene la persona para resistirse a la presión de grupo y expresar sus ideas con libertad no tiene ninguna relación con la toma de decisiones. Al no tener existir antecedente para la discusión de resultados se ha tomado la teoría de nuestro autor principal Lorr et al (1981) quien expone a la asertividad como una disposición del comportamiento de la persona ante ciertas situaciones de común estímulo y a la que la teoría de Hoch y Kunreuther (2001) complementan que las personas no poseen muchas destrezas para poder tomar decisiones para resolver problemas complejos y utilizan la intuición, pero el problema radica cuando confían en que la intuición siempre resolverá sus problemas.

El valor de $Rho = 0,393$, indica que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y la toma de decisiones. Este resultado tiene relación directa por lo expuesto por Mirabal, Sigala, y Zapata (2016) muestran como resultado de su investigación una relación

significativa del estilo de liderazgo de la alta gerencia con la toma de decisiones estratégicas y operativas. Podemos reforzar este resultado teóricamente por lo manifestado por Munch (2005) quien expone que la toma de decisiones es un proceso metódico y lógico de selección de óptimas alternativas.

Conclusiones

Los resultados han demostrado que las variables asertividad, competencias gerenciales y toma de decisiones se encuentran correlacionadas significativamente, concluyéndose que la asertividad de los alumnos del décimo ciclo se relaciona con sus competencias gerenciales y con su toma de decisiones.

Existe relación de la asertividad social con las competencias gerenciales, concluyendo que cuanto mayor sea la asertividad social mayor será el nivel de competencias gerenciales alcanzado por los alumnos.

La defensa de los derechos y las competencias gerenciales, se relacionan, concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de defensa de los derechos mayor serán las competencias gerenciales alcanzada por los alumnos.

La independencia y las competencias gerenciales no tienen una relación, concluyendo que la dimensión independencia de la variable asertividad no se correlaciona con las competencias gerenciales.

Existe relación del liderazgo con las competencias gerenciales, concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo mayor será las competencias gerenciales alcanzada por los alumnos.

Se relaciona la asertividad social con la toma de decisiones, concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de asertividad social mejor será toma de decisiones realizada por los alumnos.

Se relaciona la defensa de los derechos con la toma de decisiones, concluyendo que cuanto mayor sea la defensa de los derechos mejor será toma de decisiones realizada por los alumnos.

No existe relación entre la independencia y la toma de decisiones, concluyendo que la dimensión independencia de la variable asertividad no se correlaciona con la toma de decisiones.

Existe relación del liderazgo con la toma de decisiones, concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo mejor será toma de decisiones realizada por los alumnos.

Referencias

- Alberti R., Emmons M., Fodor I., Galassi, J., Bowski, P. & Wolfe, J. (1977). *A statement of Principles for ethical practice of assertive behavior training*. San Luis Obispo, California: Impact.
- Alberti R., Emmons M., Fodor I., Galassi, J., Bowski, P. & Wolfe, J. (1978). *Your Perfect Right: A Guide to Assertive Behaviour*. (3rd. ed.) San Luis Obispo, California: Impact.
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. (6.^a ed.). Ediciones Garnica S.A.
- Alles, M. A. (2010). *Diccionario de preguntas. La trilogía*. Ediciones Garnica S.A.
- Blanchard, M. (2008). *Adaptación curricular; escuela transformadora y escuela/fracaso Escolar. Glosario Educación Intercultural*. Secretaría Políticas Sociales FETE-UGT y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Bédard, R. (2003). The foundations of administrative thinking and practices. *ADMINISTER*, (3), 68–88.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica* (2.^a ed.). San Marcos.
- Castro L., Fossi L., Guerrero W. y Vera L. (2013). Competencias gerenciales y gestión de los proyectos educativos. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 9(25), 91-108. <http://www.redalyc.org/pdf/709/70928419006.pdf>
- Castro, F., y Marchant, L. (2005). Primer Seminario. *Actualizaciones para el desarrollo de Organizaciones en Viña del Mar*, 62 - 67.
- Fonseca A. y Rojas J. (2017). *Competencias Gerenciales y ejecución del Programa de Inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2015-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de Tesis Universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1434>
- Galassi M. & Galassi J. (1978). Assertion: A critical Review. *Psychotherapy: Theory*

Research and Practice. *American Psychological Association* 15, 16-29.

<https://psycnet.apa.org/record/1979-26647-001>

García, E.M. y Magaz, A. (2013). Adaptación y Agresividad Social. Manual de referencia del Master en Psicología Título Propio de la UIMP, Especialidad en Psicología Clínica. Bilbao: *COHS Consultores en Ciencias Humanas*.

Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Editorial Paidós.

Gonzales J. (2017). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización de Ministerio de la Producción, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Archivo digital. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6230/>

Gutiérrez, E. (2011). *Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes*. ECOE ediciones.

Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Paidós.

Hellriegel, D., Jackson S. y Slocum J. (2011). *Administración un enfoque basado en competencias*. Editorial CENGAGE Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). McGraw Hill.

Hoch, S. & Kunreuther. H. (2001). *Wharton on Making Decisions*. Amazon

Hung, Y., Huang, H. & Gosling, M. (2011). Deviation and escalation: Decision-making pitfalls illustrated. *Journal of Organizational Change Management*, 24(5).

Lazarus A. & Wolpe J. (1973). On assertive behavior. A brief note. *Behaviour Research Therapy*, 4, 469 – 699.

Lorr, M. y More W. (1980). Cuatro dimensiones de asertividad, investigación conductual Multivariante. *Taylor y Francis Online*, 15: 2, 127-138.

https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1502_1

Lorr M., More W. & Mansueto, C. (1981). The structure of assertiveness. A confirmatory study. *Behavior Research and Therapy*, 19, 153-156.

Majcen, M. (2009). *Management kompetenc*. GV založba

- Martin, G. & Staines, H. (1994). Managerial competences in small firms. *Journal of Management Development*, 13(7), 23–34.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mirabal A.; Sigala L. y Zapata G. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>
- Munch, L. (2005). *Fundamentos de Administración*. (6.^a ed.). Trillas.
- Nobles D.; Ruíz, C. y Ruíz V. (2015). La asertividad en funcionarios de la administración pública del municipio Montería, Colombia. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*, 13 (2), 13-24.
<http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v13n2/v13n2a01.pdf>
- Olson, N. (2010). *Taken for Granted: The Construction of order in the process of Library Management System Decision Making*. Unpublished tesis Doctoral. University of Boras. <https://www.academia.edu/1150993/>
- Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC.
- Puchol, L. &. (2010). *El libro de las habilidades directivas*. Díaz de Santos.
- Riso, W. (2002). *Entrenamiento Asertivo. Aspectos conceptuales, evaluativos y de intervención*. Rayuela,
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (10ma. ed.). Pearson.
- Weber, M. (1971). *Economía y sociedad*. Plon.
- Zayas, J., Crowe, T. y Álvarez, H. (2002, del 18 al 22 de mayo) Cambio organizacional: un caso para más Modelización sistemática y dinámica actas de la edición anual de 2002 [conferencia]. Instituto de Ingenieros Industriales, Orlando, Florida.
<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/id-tecnologico/article/>