



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE



**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN
COMPLEXIVO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE**

TEMA:

PARADIGMA ORGANIZACIONAL Y LA CONDUCTA ASERTIVA DE LAS
SECRETARÍAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DEL
CANTÓN PUEBLOVIEJO.

AUTORA:

LAURA CRISTINA GUZMÁN VALENCIA

TUTOR:

Lcdo. FAUSTO HIDALGO TROYA, Msc.

BABAHOYO - 2021

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
OBJETIVO GENERAL	3
JUSTIFICACIÓN.....	3
SUSTENTO TEÓRICO	4
TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	12
RESULTADOS OBTENIDOS	13
SITUACIONES DETECTADAS	13
SOLUCIONES PLANTEADAS.....	19
CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	23

RESUMEN

La presente investigación se la realizó a las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo, lugar que permitió conocer la problemática real de la institución. De modo que el paradigma organizacional hace referencia a un régimen accesible donde las organizaciones o instituciones se encuentran estructuradas a partir de modelos organizacionales clásicos donde hay orden, mando y control, todo esto encimándose en las secretarías puesto que ellas están prestas para acatar las normativas que se han venido dando para el buen funcionamiento de sus actividades.

En el transcurso de esta investigación se han expuesto pensamientos propios del autor para que las personas que se interesen por este tema como el paradigma organizacional y la conducta asertiva de las secretarías puedan encontrar información adecuada al tema de sus investigaciones. De esta manera que los estudiantes y profesionales cumplan con sus objetivos de investigación y por consiguiente ayudé a la alimentación de sus conocimientos. Igualmente cabe mencionar que dentro de la sociedad en la que nos desenvolvemos cada vez avanza un poco más la educación y ante posibles adelantos el ser humano debe estar preparado para afrontar las situaciones que se le presenten en la vida tanto en lo personal, académico y por supuesto en un campo laboral.

Palabras Claves: Paradigma Organizacional, Conducta, Asertividad, Organización.

ABSTRACT

The present investigation was carried out to the secretariats of the Parish Autonomous Decentralized Government of the Puebloviejo Canton, a place that allowed us to know the real problems of the institution. So the organizational paradigm refers to an accessible regime where organizations or institutions are structured based on classic organizational models where there is order, command and control, all this overlapping the secretaries since they are ready to comply with the regulations that they have been given for the proper functioning of their activities.

In the course of this research, the author's own thoughts have been exposed so that people who are interested in this topic, such as the organizational paradigm and the assertive behavior of secretaries, are interested and can find adequate information on the subject of their research in order to do so. That students and professionals meet their research objectives and therefore help to feed their knowledge.

Key Words: Organizational Paradigm, Behavior, Assertiveness, Organization.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación se enmarca sobre el Paradigma organizacional y la conducta asertiva de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo, institución perteneciente al sector público y que está enfocada a ofrecer buenos servicios a toda la población del cantón asegurando el bienestar social, económico y ambiental de los habitantes del mismo, con la participación directa y efectiva de todos lo que conforman al desarrollo de la institución.

La problemática se enfoca en como las secretarías se organizan ante los paradigmas organizacionales que mantiene la institución y que estas analicen su manera de actuar asertivamente ante las normativas que maneja la empresa, puesto que el éxito de toda institución depende de las comunicaciones asertivas que tengan con las personas, es de este modo que las secretarías al estar dispuesta en ofrecer un mejor servicio hará que la institución se diferencia de otras instituciones. Siendo así también los indicadores de información de gran ayuda para la eficiencia y eficacia de las secretarias ganando más confianza por parte de los compañeros y jefes.

Otro de los puntos que se encontraran en este estudio serán las líneas de investigación de la carrera que son la administración y procesos secretariales, y es por medio de estas líneas que el tema de estudio de investigación se da en el paradigma organizacional y la conducta asertiva puesto que se relaciona en como las secretarías deben llevar una organización de actividades, en su comportamiento, y la forma de llevar una comunicación asertiva dentro de una institución, regularizando el labor que se vincula a su profesión.

En este proyecto de investigación también se encontraran subtemas que fueron basados en los temas principales y donde se puede encontrar diferentes conceptualizaciones de varios autores argumentando lo que se expone en este documento. En efecto estos temas a la investigadora le parecieron importantes exponerlos porque cada uno de los temas presenta contextualizaciones

como lo son los conceptos de paradigma organizacional y que se conocen como culturas organizacionales, modelos, normativas etc., así mismo temas como lo son comportamientos asertivos, comunicación asertiva todos estos temas referenciado a conducta asertiva.

El método que se aplicó en esta investigación fue el deductivo puesto que este consiste extraer las conclusiones generales para llevarlo a premisas particulares, asumiendo que se usa la lógica para obtener resultados de informaciones que se da por cierto, también la técnica que se aplicó en este estudio de caso fue la encuesta que permitió la recolección de la información, que por intermedio de un cuestionario de preguntas dirigidas a las secretarías, se pudo llegar a los resultados obtenidos y así dar conclusiones y recomendaciones a la institución como a la secretaria.

DESARROLLO

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta investigación es analizar de qué manera el paradigma organizacional influye en la conducta asertiva de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo, puesto que la intención de este estudio de investigación es que las secretarías a través de los modelos organizacionales de la institución puedan esculpir sus comportamientos asertivos y así puedan llegar a tener mejores relaciones personales. De la misma manera que pueda brindar una mejor atención a los usuarios haciendo que tengan un concepto positivo de ellas como de la institución.

JUSTIFICACIÓN

El siguiente estudio de investigación se basa en la importancia que tiene el paradigma organizacional en las diferentes conductas asertivas que mantienen las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo. Puesto que esta investigación se enfoca exclusivamente en como las estructuras organizacionales que tiene la institución influye en las secretarías y en como ellas pueden reaccionar ante las ordenes y controles que ejecutan las autoridades de la institución. Cabe mencionar que es importante que las secretarías a través de esta investigación conozcan los contextos de los paradigmas organizacionales y de la conducta asertiva.

Por consiguiente el aporte que tendrá las colaboradoras del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo a través de este estudio de caso, será de descubrir que son capaces de manejar y encajar en los nuevos modelos organizacionales cuando la institución rompa el tipo de paradigma organizacional que maneja. Al fin de que las secretarías puedan notar el modo de actuar asertivo que posee ante situaciones desfavorables, y así evitar crear problemas sin perjudicar al resto de los integrantes de dicha institución.

Así mismo los lucros que dan origen a que esta investigación sea factible y también a que den resultados es gracias a los recursos humanos, económicos, materiales, tiempo y herramientas tecnológicas con las que se dispusieron para el desarrollo del mismo. De manera que al contar con el apoyo de todos estos factores y colaboradoras que permitieron tener la información necesaria , así mismo hizo posible que las secretarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo de la institución puedan tener un poco más de sapiencias en cuanto a paradigmas organizacionales y conducta asertiva.

En el presente estudio de caso las beneficiarias directas de esta investigación serán las secretarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo perteneciente a la Provincia de Los Ríos, ya que el modelo o patrones que mantienen o llevan la institución en el transcurso del funcionamiento de sus gestiones. Así mismo las secretarias desempeñaran sus oficios con una conducta asertiva, puesto que esta sabrá cómo comportarse con sus jefes, compañeros y usuarios que conforman dicha institución.

SUSTENTO TEÓRICO

Paradigma Organizacional.

Paradigma organizacional hace referencia a los esquemas o mapas que se crean por la sociedad y que las instituciones u organizaciones manejan durante el medio que se despliegan, en otras palabras son patrones que se han mantenido en el funcionamiento de actividades haciendo que esta forma la vayan desarrollando los individuos. Y que por consiguiente solo están puestos a recibir órdenes de otros ya que esa es la manera en la que se han ido desarrollando, donde existen quien manda y quien acata.

Un paradigma es un acumulado de creencias donde llevan una base modelo para aceptar órdenes y de este mismo modo resolver conflictos, para luego poder tener conocimientos más avanzados. El paradigma organizacional se enfoca en el modelo que estas manejan internamente y externamente en una institución, ya que este tipo de cultura organizacional es

difícil de cambiar, es más se debe seguir así con el mismo tipo de patrón y no hay excusa para no acatarlo (Munares y Arista, 2017, p. 81).

De igual manera se entiende como paradigma organizacional a los modelos organizacionales y que determinadas personas están ya acostumbradas a seguir o mantener este prototipo dentro de una organización, de igual manera ir estableciendo y acoplándose a los patrones para de este modo mantener el éxito de la empresa permitiendo de la misma forma mantener la calidad de vida que cada una de las personas tienen dentro de sus actividades.

Importancia de un Paradigma Organizacional.

La importancia de los paradigmas organizacionales se tratan de un régimen abierto y desde donde se empieza a estructurar por medio de los flujos continuos de materias y energía que los rodea, en el cual ya se establecen estas culturas clásicas en el medio que los rodea sobre todo constituyéndose por el orden, el mando y el control de las mismas. De este modo la importancia de mantener un paradigma no es solamente para seguir órdenes y reglamentos, si no que permite que las empresas se mantengan a flote.

El progreso que han venido teniendo los seres humanos ha avanzado para enfrentarse a una sociedad más compleja y además que ha venido necesitando integrar una variedad de nuevas organizaciones permitiéndoles el logro de establecerse, pese a las ambiguas organizaciones el rompimiento de los paradigmas organizacionales se ha convertido en una acción de suma importancia en estas últimas épocas (León, 2017, p. 14).

Además que el establecer los paradigmas no solo le da prestigio a la organización, sin embargo el hecho de que una cultura está establecida en una organización no quiere decir que estas estén prestas a resolver todos los conflictos que se presenten en el transcurso de sus actividades, puesto que es importante que mantengan sus estructurales mentales que fueron construyéndose con el pasar del tiempo en la empresa y así mismo en los trabajadores que están en ellas.

Elementos de una Cultura Organizacional.

La cultura organizacional hoy en día es utilizada y valorada por las instituciones, tanto así que tienen como objetivo principal elaborar estrategias para obtener lucros al final, sin embargo las elementos que integran a una cultura organizacional son los valores, retos, historias, mitos, tabúes, normas pero sobre todo la comunicación todo estos puntos son piezas fundamentales para una organización y que son apreciados dentro de una empresa.

Estos estos elementos forman parte de un sistema de control y que vigila cada acción de sus empleados o directivos que se da en las organizaciones. Por consiguiente también se integran estructuras de poder las cuales participan en las tomas de decisiones, así mismo los distintivos forman parte de la organización que sirven para identificarla, del mismo modo participan los ritos puesto que en toda empresa o grupo de negocios los realizan (Andrade, 2020, p. 17).

Todos estos elementos son partes de la cultura organizacional que ayudan a los individuos al desenvolvimiento de sus actividades y también guía su rumbo orientándola hacia donde debe conducirse. También direcciona la forma del trato que deben recibir cada uno de sus empleados, clientes, grupos y sociedad en general. Desde este marco relacionamos dos grandes ejes que son los que pertenecen internamente (directivos, clima laboral) y externamente que recluye a la comunidad en la que se implanta la organización.

Clima Organizacional.

Se conoce al clima organizacional como la expresión personal que tienen los individuos en una organización, este clima se puede expresar positivamente o negativamente dependiendo del problema que atreviese cada uno de ellos. En efecto si el ambiente organizacional es armonioso el

grupo de personas que se encuentra en una determinada área sentirá que todas las actividades se desarrollaran más dinámicamente y de forma más flexible construyendo un ambiente positivo.

Uno de los principales componentes dentro de una organización es el clima organizacional puesto que si en un conjunto de personas no existiera una armonización esto ocasionaría problemas. Por eso es significativo que las organizaciones en la actualidad tomen como una base primordial el equilibrio institucional, siendo así los personajes principales los líderes grupales que promuevan este clima aplicándolo de una forma despejada, precisa y de manera concisa, además que sembrará en los colaboradores la importancia de motivación de crecer internamente en la empresa (Mejía, 2016, p. 57).

Por lo tanto estos comportamientos armoniosos entre miembros de una empresa originaran resultados como reconocerse así mismo de las cualidades y virtudes que posee, también permitir conocer a los compañeros que colaboran con el desarrollo de una organización, por ende el clima organizacional se refiere también a la parte física, emocional y psicológica que demuestran cada integrante dentro de una empresa.

Conducta Asertiva.

La conducta asertiva involucra la forma de como manejamos una comunicación ante los demás, esta forma se la puede expresar con los pensamientos, sentimientos y necesidades que tiene el individuo para relacionarse con el resto siempre y cuando manteniendo el respeto y el derecho de las opiniones de los demás. Así mismo la conducta asertiva es la manera en la que se pueda expresar una idea, opinión o criterio sin necesidad de perjudicar, puesto que este sabrá pedir sin negarse.

La palabra asertividad no pertenece al repertorio de la Real Academia Española, sin embargo esta palabra se la conoce como un adjetivo asertivo, siendo un sinónimo de lo positivo. Asertividad o también llamada conducta asertiva hace relato de igual manera a un método comunicativo y este se interpone en la mitad de dos conductas opuestas que vienen

hacer la pasividad en otras palabras la forma pasiva de sobre llevar algo y la agresividad que es la reacción contraria (Napoleón, 2017, p. 21).

Por otra parte la conducta asertiva corresponde también al comportamiento asertivo que este demuestra de manera amable y franca al relacionarse con el resto de individuos. Al ver estas diferentes conceptualizaciones se puede entender de una mejor manera lo que significa conducta asertiva permitiendo emplear en nuestras vidas estos comportamientos simpáticos con el medio en que nos desenvolvemos, ya sea este de manera personal, académica o profesional.

Importancia de la Conducta Asertiva.

La conducta asertiva es importante porque permite que una persona mantenga o lleve mejores relaciones personales y también lleve una mejor comunicación convirtiéndolo en un participante activo de cada situación que tenga en su entorno. Además el con llevar un proceder asertivo facilita que los demás respeten sus derechos, de la misma forma respetando el del resto, así que:

La llave para formar una mejor convivencia dentro de la empresa o una vivienda es la asertividad y que tiene el ser humano volviéndole en un importante elemento, cuando los padres de familia logran llevar una excelente comunicación con sus hijos, estos reaccionan de una mejor forma. Así mismo es la relación de una empresa, cuando sus trabajadores tienen un mejor diálogo con el resto del grupo esto permite que el clima laboral se eleve, asegurando que el usuario y a los individuos que lo rodean tenga una satisfacción de comodidad (Núñez, 2018, p.38).

Por consiguiente una persona con conducta asertiva utilizará el debido tono, actitud, respeto y lenguaje apropiado con otros individuos y siendo capaz de expresar sus opiniones o ideas sin dañar de los que están a su alrededor. Conservar una actitud asertiva accedé a que las personas

cultiven mejores relaciones tanto en un ambiente laboral o académico, es decir a comprenderse y conocerse mejor.

Característica de las Personas con Conducta Asertiva.

Los seres humanos que son asertivos poseen características que los diferencia de las demás, entre las características de una persona asertiva se puede mencionar las siguientes; se basa en el respeto hacia ellos mismo y a los demás, están al tanto de sus derechos y defienden los mismos respetando el de los otros, se mantienen en un punto intermedio, es decir están en un punto pasivo y también en un punto agresivo.

El dialogo asertivo es el paso primordial del ser humano, el cambio de ideas, emociones y vivencias, el modo de la comunicación también le permite enunciar su manera de sentir, sus pensamientos de lo que este cree abriéndose a una mejor comunicación con los demás. Del mismo modo la mayoría de investigadores tiene coincidencia en su modo de relatar que los humanos expresan todo lo que sienten buscando una manera adecuada (Calderón, 2017, p. 36).

Ahora bien todas las características antes dicha permite reconocer cuando estamos en frente de una persona asertiva, evitando que el interlocutor se comunique de un modo agresivo y se centre en un problema, permitiéndole recordar que el individuo asertivo no se va a enfocar en el problema si no que al contrario este busca una manera de tener soluciones ante la problemática y resolviéndolo de una manera fructífera para ambas partes.

Tipologías de Comunicaciones asertivas.

Los tipos de comunicación asertiva se basan en la asertiva básica que es una comunicación en la que se enfoca expresarse de una forma más sencilla, clara y ordenada, la otra es asertiva escalada esta se da cuando la persona tiene empatía por la otra, la comunicación asertiva escalada

es cuando se busca expresar los deseos que uno tiene pero teniendo en cuenta que habrán otros que no lo permitirán que sea así; entonces es ahí donde actúa y trata de batallar de la forma más respetuosa y educada que pudiera existir.

En grandes niveles menciona tres categorías para hablar de asertividad en las cuales se da por el vocablo, por medio de la elaboración de oraciones y lingüísticos. De modo similar la no oral es la que se refiere con las fachadas que se dan alrededor del acto comunicativo, la para verbal es la que se enfoca en la formulación del proceso expresivo y finalmente la última que es la verbal que es la que utilizada en el asertividad puesto que ayuda a la comunicación entre dos personas (Tagle y Vélez, 2019, p. 24).

Las diferentes tipologías son sustanciales para ayudar a reconocer las comunicaciones que tienen cada una de las secretarías dentro de una institución y de esta manera poder llevar a un diálogo respetuoso para ambas partes. Pero sobre todo dar servicio a las necesidades que presentan los usuarios para alcanzar y cubrir las peticiones.

Comunicación Asertiva.

La comunicación asertiva es la habilidad social que cada persona posee también se vincula a la capacidad de expresar los pensamientos, ideas o emociones sin herir a nadie. Por ello se hace necesario mencionar que no todas las personas la desarrollan debido a que la comunicación asertiva se refiere al punto intermedio de dos polos que es agresividad y pasividad. En este sentido el dialogo asertivo trata de evitar los problemas, ataques a su persona que no le hacen más que otra cosa que dificultar relación personal.

Cuando en las organizaciones se producen las comunicaciones asertivas, el personal que integra la administración de la empresa no solo son personas que escuchan los mensajes que comparte los encargados de la institución, sino además que realizan el papel de

emisores y que producen mensajes de modo asertivo, es decir en pocas palabras pasan recibiendo y emitiendo mensajes y estos a su vez remitidos hacia otros miembros de la empresa (Izurieta, 2016, p.29).

Es por eso que muchas de las organizaciones al momento de integrar una persona nueva a ejercer algún tipo de actividad laboral primero pasan por entrevistas dónde ponen a prueba su inteligencia y capacidad emocional. Por otra parte las personas con comunicaciones asertivas se las reconoce por ser pasivas y por su manera de reaccionar ante un problema o una ofensa. Es importante saber que siempre trata de llegar a acuerdos y de estar en la postura del otro, de esta manera el interlocutor busca siempre soluciones.

Paradigma Organizacional Como Influencia En El Comportamiento Asertivo De Las Secretarias.

Las culturas organizacionales que están establecidas en las empresas y que los colaboradores persiguen estas actividades secuenciales es porque están acostumbrados al ritmo de vida, es decir a una vida rutinaria dentro del mundo laboral y muchas veces personal, así mismos influyen en su conducta positivamente puesto que al mantener una comunicación diaria y de modo respetuoso permite a la secretaria relacionarse armoniosamente con sus compañeras o con los demás. De la misma manera contribuye al fortalecimiento de su clima organizacional puesto que sus relaciones personales se irán construyendo bajo una actitud positiva.

El clima organizacional se lo complementa a la parte de los paradigmas puesto que ayuda a los trabajadores a desenvolverse en sus actividades laborales, también se piensa que los modelos organizacionales incurren en el comportamiento asertivo. Por lo tanto a la interacción que llevan diariamente y conjuntamente con las autoridades y colegas que integran la organización. Otra forma en la que contribuye es que las secretarias defenderán sus opiniones e ideales respetando a los demás (Mamani, 2019, p. 17).

Por último cabe resaltar también que el uso de la autoridad permite influir que las personas realicen sus actividades con normalidad y puntualidad, pero también cuando no existe el respeto a las normativas que tienen una organizaciones abordan los problemas entre compañeros y es ahí donde un individuo que posea una asertiva permite ayudar a los demás a entender que si en una empresa existen reglamentos de las culturas que mantiene la organización estos deben ser respetados y así mismo poder llegar a conseguir comunicaciones que permitan un clima organizacional efectivo.

TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

El tipo de investigación que se aplicará en este estudio de caso será la descriptiva porque permitira describir la problemática que se presenta en el escenario, puesto que el objetivo de este estudio es conocer el problema que tienen las Secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo. Por este motivo mediante este tipo de investigación se podra estar al tanto de como influyen los paradigmas organizacionales que presenta la intitucion en el comportamiento asertivo de las secretarías y de esta forma poder buscar medidas al problema que se presenta en las asistentes ejecutivas.

El método aplicado a este tipo de investigación será el deductivo puesto que se estudiaran los resultados que se obtuvieron mediante las encuestas que se le realizaron a la secretarías y de esta forma tener una información más extensa y así partir de lo general hasta llegar a una conclusión en particular, de esta manera mediante la investigación que se realizara en las secretarías poder discernir el problema que se presenta con los paradigmas organizacionales y su influencia en la conducta asertiva de las secretarías.

La técnica que se utilizará en este estudio de caso será las encuestas donde se aplicará a las Secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo, con el tema paradigmas organizacional y su influencia en la conducta asertiva de las secretarías, por medio de esta encuestas se desarrollaran preguntas planteadas correspondiendo a las dos variables

y de este modo poder alcanzar a conocer los diferentes resultados de las secretarías y así una vez terminada la encuesta obtener la información necesaria para continuar con el proceso.

El instrumento que se utilizara en esta investigación será mediante las hojas de encuesta donde el cuestionario está integrado por ocho preguntas con opciones de sí y no. Con la finalidad que los miembros de la institución puedan reflexionar mejor sus respuestas al momento de leer. Y de esta manera poder llegar a tener una excelente interpretación al realizar los análisis de las preguntas y llegar los resultados buscados.

RESULTADOS OBTENIDOS

En la presente investigación, que se procedió a realizar a las Secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo y por medio de la encuesta realizada se obtuvieron resultados desfavorables, evidenciándose ciertas falencias en cuatro preguntas, además siendo esto un problema para muchas de las secretarías que se encuentran ejerciendo sus labores administrativas en dicha institución.

Así mismo mediante los resultados que se obtuvieron en la encuesta se podrá plantear una solución para esta problemática que se presenta en muchas de las secretarías, y no obstante poder llegar a dar recomendaciones a la institución y sugerir que se deben reforzar o mejorar las conductas de cada una de las secretarías encuestadas y así permitir que alcance a lograr una mayor relación con sus compañeros y un mejor rendimiento en sus actividades.

SITUACIONES DETECTADAS

En cuanto a las situaciones que se procedieron a detectar en este estudio de caso realizados a las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo y mediante las diferentes técnicas aplicadas que se utilizaron para la recolección de la información se

pudo obtener los resultados del tema de investigación, para tal efecto las cinco secretarias fueron participantes para detectar estas situaciones que se presentaron durante el lapso de tiempo del mismo.

Luego de una serie de estudios en las preguntas se encontraron en las preguntas uno, cuatro, seis y ocho perteneciente a las dos variables aplicadas en este estudio y es que a muchas de las secretarias se les presenta ciertas complicaciones para acoplarse a los paradigmas de la organización y por lo consiguiente a desarrollar una conducta asertiva, es por eso que al no conocer las conceptualizaciones de las dos variables expuestas anteriormente presentaran tambien una deficiencia en el rendimiento de sus actividades y problemas al comunicarse con otra personas.

1. ¿Conoce usted el concepto de Paradigma Organizacional?

- Si
- No

TABLA N°.1 Concepto de Paradigma Organizacional

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°.1 Concepto de Paradigma Organizacional



ANÁLISIS N°.1

Los resultados de la pregunta uno lanzaron que el 40% de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo dijeron que si conocen su conceptualización, mientras que la mayoría de las secretarias con el 60% resulto que desconocen el concepto de Paradigma Organizacional.

INTERPRETACIÓN N°.1

Mediante la encuesta que se realizó de la pregunta uno se pudo obtener como interpretación de los resultados que el gran número de las secretarías encuestadas desconocen lo que es paradigma organizacional, puesto que el desconocer su concepto estas no podrán regirse a los paradigmas que manejan la institución dificultando su desenvolvimiento en las actividades.

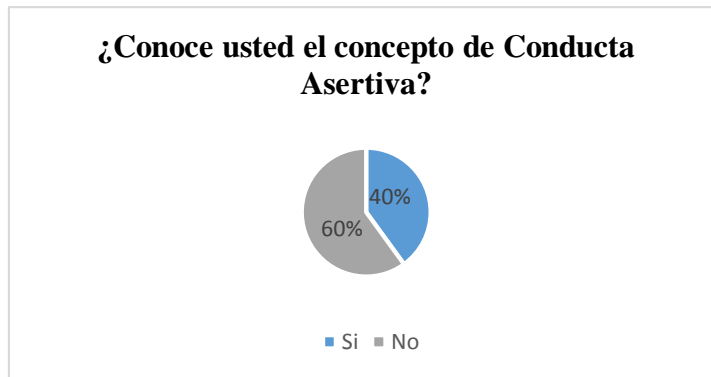
4. ¿Conoce usted el concepto de Conducta Asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 4 Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 4 Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°. 4

El análisis de la pregunta #4 dio los siguientes resultados: 2 de las secretarías dando como equivalente de 40% respondieron que si saben el concepto de conducta asertiva puesto que les ayuda a respetar las opiniones de los demás, mientras otras 3 secretarías con el 60% en su mayoría optaron que no tenían conocimientos de lo que es conducta asertiva .

INTERPRETACIÓN N°. 4

Mediante la observación de los resultados obtenidos durante el análisis de la pregunta cuatro se pudo llegar a la conclusión que la minoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo conocen el concepto de conducta de asertiva mientras la mayoría desconoce la conceptualización de la conducta asertiva por lo tanto ella no podrán formar relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

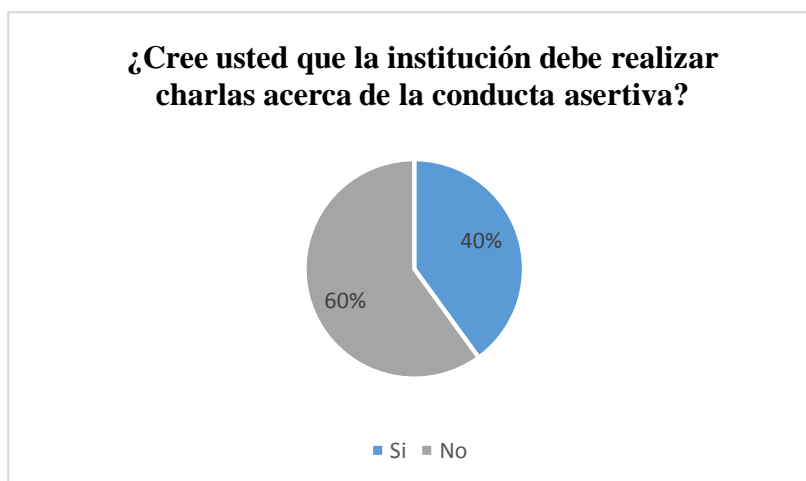
6. **¿Cree usted que la institución debe realizar charlas acerca de la conducta asertiva?**

- Si
- No

TABLA N°. 6 Charlas de Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°6 Charlas De Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°.6

El análisis de la pregunta seis dio como resultado que 2 de las secretarías con un 40% si desean recibir capacitaciones por parte de la institución, mientras que 3 de las mismas secretarías votando un resultado negativo con un porcentaje del 60% no desean recibir charlas para esclarecer sus incógnitas acerca de la conducta asertiva.

INTERPRETACIÓN N°.6

La interpretación de esta pregunta es que dos de las secretarías si quiere que la institución fortalezca sus conocimientos de la conducta asertiva. Por consiguiente la mayoría de las secretarías de la institución reflejaron su negatividad ante posibles charlas impartidas por el Gobierno

Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo ante la posible situación estas tendrán dificultades en la ejecución de sus labores.

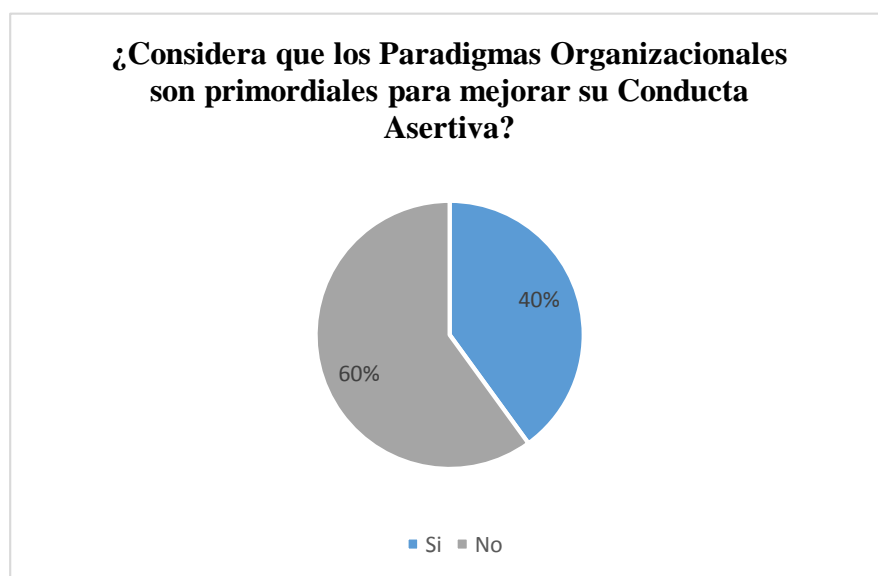
8. ¿Considera que los Paradigmas Organizacionales son primordiales para mejorar su Conducta Asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 8 Paradigmas Organizacional y Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 8 Paradigmas Organizacional y Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°.8

El análisis de la pregunta ocho dio como resultado que 2 de las secretarías con un 40% si consideran que al mantener un orden organizacional dentro de la institución les aportará en su manera de actuar con los demás. Mientras que 3 de las secretarías coincidieron que los mapas organizacionales no fluyen de ninguna manera por lo tanto expusieron que no son primordiales para mejorar su conducta.

INTERPRETACIÓN N°.8

La interpretación de esta pregunta es que dos de las secretarías si consideran primordial los paradigmas organizacionales puesto que estos llevan un orden en sus funciones y por lo consiguiente si mejoran su proceder. Así mismo la mayoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo reflejaron su negatividad ante esta pregunta consideraron que no tiene nada que ver el orden de cómo se organizan con la manera de desenvolverse ante sus compañeros.

SOLUCIONES PLANTEADAS

Para la recolección de la información se empleó varias técnicas que ayudaron a conseguir información fidedigna y previo a las situaciones detectadas que se da en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo, las secretarías indicaron a través de la pregunta uno que no tienen sapiencias claras acerca del concepto de paradigma organizacional , por lo que se debería de utilizar más las herramientas tecnológicas que posea para empaparse de información sobre culturas organizacionales.

De la misma manera en la situación detectada de la pregunta cuatro se encuentran inconvenientes iguales a la pregunta uno donde desconoce la conceptualización de conducta

asertiva, por lo que se plantea como solución que las personas encargadas de la institución deberían de enviar a sus secretarías a que tomen capacitaciones relacionados a los temas de asertividad. Y así puedan enfrentarse a algún tipo de situación bochornosa que se les presente en el transcurso de desarrollo de sus labores.

También se encontraron problemas en la pregunta seis donde las secretarías creen que la institución no debe impartir charlas, sin embargo la investigadora previo a las situaciones presentadas concluye que si deberían de presentar charlas virtuales cada cierto tiempo para que las mismas puedan brindar una mejor atención tanto a la población que busca información en el lugar como para también poder tener relaciones más fructíferas con sus subordinados.

Con respecto a la última situación que se detectó en la pregunta ocho y que las secretarías consideraron que los paradigmas organizacionales no son primordiales para influir en su conducta. Con efecto a esta situación se concluye que deberían de observar y meditar que los modelos organizacionales de una institución les permiten llevar un orden en sus tareas y por lo consiguiente mejora el desenvolvimiento de las diferentes comunicaciones que mantienen día a día en el área departamental que se desenvuelvan.

CONCLUSIONES

En el presente estudio de caso en donde se investigó a las secretarías Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo y que gracias al tiempo que dispusieron para la colaboración en la investigación del tema paradigma organizacional y la conducta asertiva de las secretarías, se pudo llegar a la conclusión de la pregunta uno que deben de incurrir más en conocer mejor los diferentes temas que abarca los paradigmas organizacionales.

Queda en manifiesto que las secretarías al manifestar una falta de desconocimiento en las conductas asertivas se pudo concluir que esta falta de saberes les puede perjudicar en sus relaciones tanto laborales como personales. Es así que al desconocer estos conceptos no les permitirá tener mejores oportunidades en relaciones tanto en lo personal y profesional, es por ello que la falta de sapiencia no les permitirá aportar en la institución y en la sociedad en las que se desenvuelven.

En la perspectiva que se da a esta pregunta y en donde se concluye que las secretarías si deben de recibir de algún modo o por algún medio charlas por parte de la institución acerca de las conductas asertivas, quiero con ello exponer en este párrafo que al recibir charlas por parte de la institución en donde se encuentran laborando les permitirá a ellas como piezas fundamentales conocer las diferentes características que poseen pero que no han podido darse cuenta por culpa del desconocimiento.

Finalmente en la última pregunta de situaciones detectadas y la última de la encuesta es que se considera que las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo deben de reconsiderar que la organización de una institución si son primordiales para mejorar su conducta asertiva tanto internamente como externamente. Puesto que evidentemente en el mundo que nos desenvolvemos los paradigmas organizacionales pueden cambiar es por eso mismo que debe incurrir a la mejora de sus conocimientos para que en un futuro no se vean perjudicadas.

En atención a la problemática expuesta, se recomienda tanto a las secretarías que son la base primordial en toda oficina para asistir a sus jefes es que tomen capacitaciones vía online o presencial sobre los paradigmas organizacionales y conductas asertiva, para que todos los conocimientos que adquieran los pongan en práctica y así puedan desempeñarse mejor en sus funciones.

Por eso también se recomienda a la institución que capaciten más a las profesionales para que de esta manera la población que se acerca en busca de alguna consulta de los tantos servicios que ofrece Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo ellos pueda llevarse la mejor imagen de la institución y de las secretarías que realizan sus labores.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade Diaz, A. (2020). *COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE LOS RÍOS EN EL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Calderón Matute, L. C. (2017). *Comunicación Asertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21331/1/proyecto%20de%20comunicacion%20asertiva%20tesis.pdf>
- Izurieta Fajardo, C. S. (2016). *COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DEL PERSONAL DE ESTADÍSTICAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CANTÓN BABAHOYO, PROVINCIA LOS RÍOS*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- León, F. A. (2017). *TRANSPOSICION DE SABERES DESDE EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LAS METÁFORAS DE MORGAN; HERRAMIENTA PARA ROMPER PARADIGMAS DE LA GERENCIA ACADEMICA UNIVERSITARIA EN VENEZUELA*. *KOINONIA*, 17.
- Mamani Maron , B. V. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PUNO 2018*. Puno: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Mejía Santillán, M. A. (2016). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” DEL CANTÓN QUEVEDO PROVINCIA DE LOS RÍOS DEL AÑO 2016*. Quevedo: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO .
- Munares Galvez , K. A., & Arista Miranda, R. A. (2017). *EL PARADIGMA ORGANIZACIONAL EN LA TOMA DE DECISIÓN DE EXPORTACIÓN DE HARINA DE MACA ORGÁNICA EN LAS MYPES AGROINDUSTRIALES DE LIMA-PERÚ*. LIMA: USIL. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2822/1/2017_Munarez_El-paradigma-organizacional.pdf
- Napoleón, C. B. (2017). *ASERTIVIDAD Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL*. Quetzaltenango: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Nuñez Almeida , C. D. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del Gad Municipal del Cantón Píllaro*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/836/1/EL%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20ASERTIVIDAD%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20C3%81REA%20ADMINISTR.pdf>
- Tagle Maquilòn, Y. A., & Vèlez Duque, C. V. (2019). *La comunicaciòn asertiva en la direcciòn administrativa . Guìa de estrategias para fortalecer el Liderazgo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS SECRETARÍAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO.

Nombre del Encuestador: Laura Guzmán Valencia

1. ¿Conoce usted el concepto de Paradigma Organizacional?

- Si
- No

TABLA N°.1 Concepto de Paradigma Organizacional

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°.1 Concepto de Paradigma Organizacional



ANÁLISIS N°.1

Los resultados de la pregunta uno lanzaron que el 40% de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo dijeron que si conocen su conceptualización, mientras que la mayoría de las secretarías con el 60% resulto que desconocen el concepto de Paradigma Organizacional.

INTERPRETACIÓN N°.1

Mediante la encuesta que se realizó de la pregunta uno se pudo obtener como interpretación de los resultados que el gran número de las secretarías encuestadas desconocen lo que es paradigma organizacional, puesto que el desconocer su concepto estas no podrán regirse a los paradigmas que manejan la institución dificultando su desenvolvimiento en las actividades.

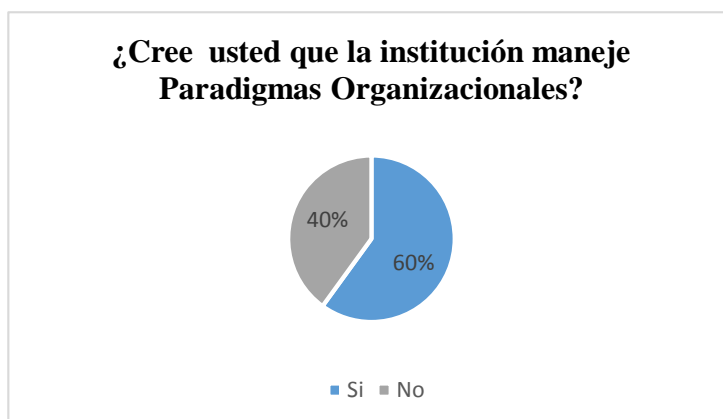
2. ¿Cree usted que la institución maneje Paradigmas Organizacionales?

- Si
- No

TABLA N°.2 Manejo de Paradigmas Organizacionales

INDICADOR	N°	%
Si	3	60%
No	2	40%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°.2 Manejo de Paradigmas Organizacionales



ANÁLISIS N°.2

El análisis de la pregunta dos mostro como resultado que el 60% de las secretarías si creen que la institución si maneja paradigmas organizacionales mientras tanto que el 40% de las mismas secretarias piensan que no se manejan culturas organizacionales ni internamente ni externamente.

INTERPRETACIÓN N°2

La siguiente interpretación de esta pregunta es que las secretarías de la institución si tienen conocimientos del diferente manejo de los paradigmas y por eso desarrollan mejores sus comportamientos, y la minoría al tener desconocimiento de las mismas pues no obtendrán resultados positivos al momento de desenvolverse en sus labores.

3. ¿Cumple usted con el modelo organizacional de la institución?

- Si
- No

TABLA N°.3 Modelo Organizacional

INDICADOR	N°	%
Si	3	60%
No	2	40%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°3 Modelo Organizacional



ANÁLISIS N°.3

El análisis de la pregunta tres dio como resultado que 3 de las secretarías con un 60% si cumplen con el modelo organizacional de la institución, mientras que 2 de las mismas secretarías con un porcentaje del 40% no cumplen con los modelos organizacionales.

INTERPRETACIÓN N°.3

La siguiente interpretación de esta pregunta es que las secretarías que cumplen con el modelo organizacional que tiene la institución son porque poseen conocimientos de los paradigmas, y la minoría al no efectuar el manejo de los mismos modelos tendrá dificultades para seguir las normativas del establecimiento.

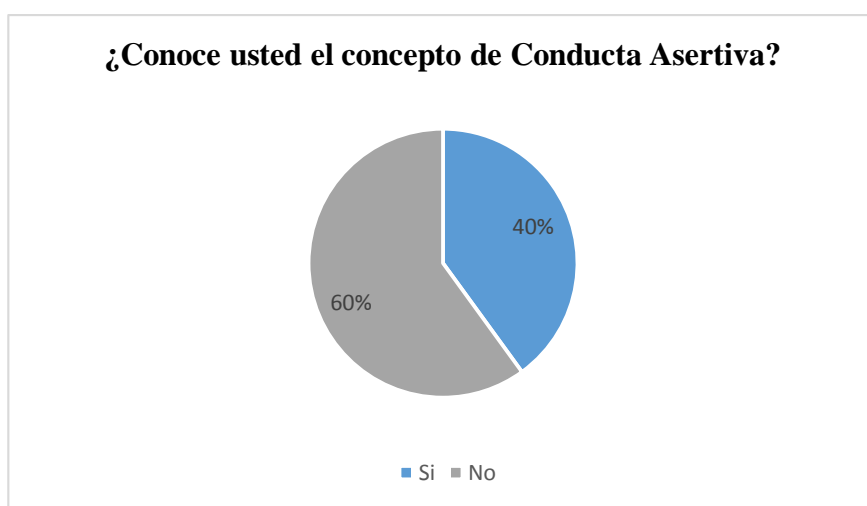
4. ¿Conoce usted el concepto de Conducta Asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 4 Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 4 Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°. 4

El análisis de la pregunta #4 dio los siguientes resultados: 2 de las secretarías dando como equivalente de 40% respondieron que si saben el concepto de conducta asertiva puesto que les ayuda a respetar las opiniones de los demás, mientras otras 3 secretarías con el 60% en su mayoría optaron que no tenían conocimientos de lo que es conducta asertiva .

INTERPRETACIÓN N°. 4

Mediante la observación de los resultados obtenidos durante el análisis de la pregunta cuatro se pudo llegar a la conclusión que la minoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo conocen el concepto de conducta de asertiva

mientras la mayoría desconoce la conceptualización de la conducta asertiva por lo tanto ella no podrán formar relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

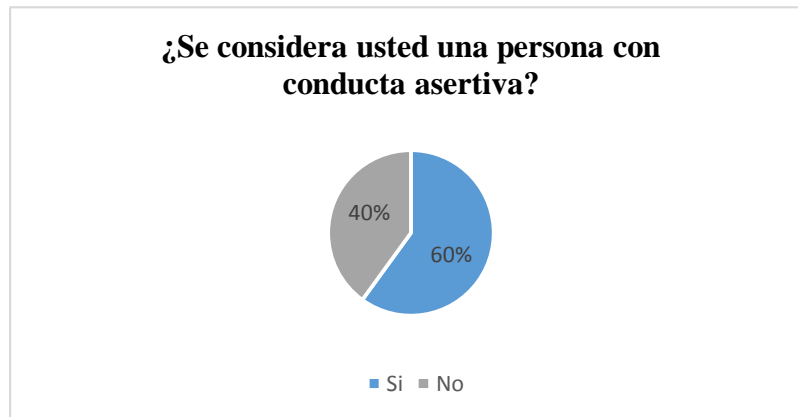
5. ¿Se considera usted una persona con conducta asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 5 Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	3	60%
No	2	40%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 5 Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°. 5

El análisis de la pregunta número cinco dio los siguientes resultados: 3 de las secretarías dando como equivalente de 60% respondieron que se reconocen como a una persona que si tiene conducta asertiva puesto que la relación que mantiene con sus compañeros de labores es armoniosa.

Por lo tanto otras 2 secretarías con el 40% en su mayoría optaron que no se consideran personas asertivas puesto que no han estudiado su manera de interactuar con los demás.

INTERPRETACIÓN N°. 5

Mediante la observación de los resultados obtenidos durante el análisis de la pregunta cinco resulto a que la mayoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo si son personas asertivas mientras la minoría de estas no se han puesto a meditar su manera de actuar cuando dialogan con otras.

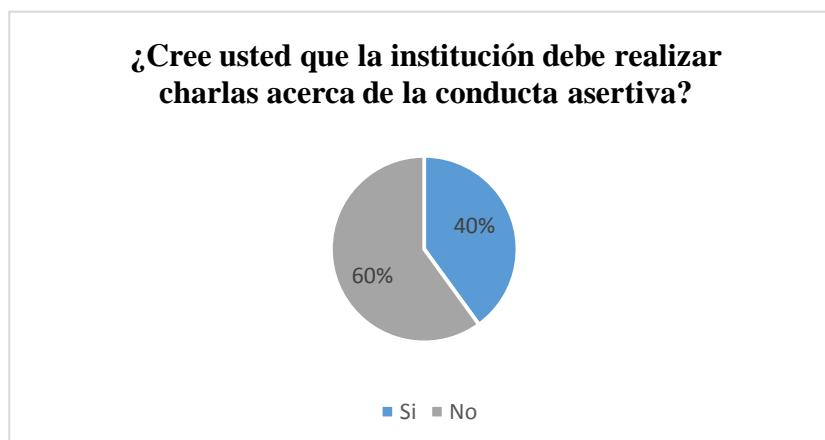
6. ¿Cree usted que la institución debe realizar charlas acerca de la conducta asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 6 Charlas de Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°6 Charlas De Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°.6

El análisis de la pregunta seis dio como resultado que 2 de las secretarías con un 40% si desean recibir capacitaciones por parte de la institución, mientras que 3 de las mismas secretarías votando un resultado negativo con un porcentaje del 60% no desean recibir charlas para esclarecer sus incógnitas acerca de la conducta asertiva.

INTERPRETACIÓN N°.6

La interpretación de esta pregunta es que dos de las secretarías si quiere que la institución fortalezca sus conocimientos de la conducta asertiva. Por consiguiente la mayoría de las secretarías de la institución reflejaron su negatividad ante posibles charlas impartidas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo ante la posible situación estas tendrán dificultades en la ejecución de sus labores.

7. ¿Piensa usted que mantener una conducta asertiva le ayudara a mantener una mejor relación laboral?

- Si
- No

TABLA N°. 7 La Conducta Asertiva Y Su Influencia En Relaciones Laborales

INDICADOR	N°	%
Si	3	60%
No	2	40%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 7 La Conducta Asertiva Y Su Influencia En Relaciones Laborales



ANÁLISIS N°. 7

El análisis de la pregunta número siete dio los siguientes resultados: 3 de las secretarías dando como equivalente de 60% respondieron que al mantener ellas una conducta prudente si les ayuda a mantener a contribuir en sus relaciones laborales. Por lo tanto otras 2 secretarías con el 40% en su minoría piensan que la conducta asertiva no tiene influencia en la interacciono n otras personas.

INTERPRETACIÓN N°. 7

Mediante la observación de los resultados obtenidos durante el análisis de la pregunta siete resulto a que la mayoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Puebloviejo si piensan que sus comportamientos influyen mucho en las relaciones laborales además que tendrán empatía por otra persona y sabrán llegar a soluciones cuando se presenta un problema, mientras la minoría de estas piensan todo lo contrario.

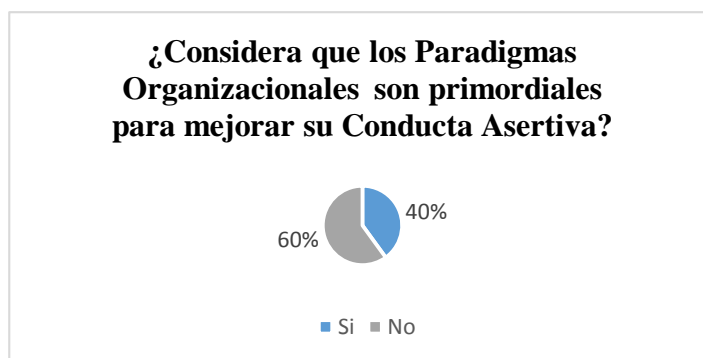
8. ¿Considera que los Paradigmas Organizacionales son primordiales para mejorar su Conducta Asertiva?

- Si
- No

TABLA N°. 8 Paradigmas Organizacional y Conducta Asertiva

INDICADOR	N°	%
Si	2	40%
No	3	60%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO N°. 8 Paradigmas Organizacional y Conducta Asertiva



ANÁLISIS N°.8

El análisis de la pregunta ocho dio como resultado que 2 de las secretarías con un 40% si consideran que al mantener un orden organizacional dentro de la institución les aporta en su manera de actuar con los demás. Mientras que 3 de las secretarías coincidieron que los mapas organizacionales no fluyen de ninguna manera por lo tanto expusieron que no son primordiales para mejorar su conducta.

INTERPRETACIÓN N°.8

La interpretación de esta pregunta es que dos de las secretarías si consideran primordial los paradigmas organizacionales puesto que estos llevan un orden en sus funciones y por lo consiguiente si mejoran su proceder. Así mismo la mayoría de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Pueblo Viejo reflejaron su negatividad ante esta pregunta consideraron que no tiene nada que ver el orden de cómo se organizan con la manera de desenvolverse ante sus compañeros.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL




CERTIFICACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **LAURA CRISTINA GUZMÁN VALENCIA**, portadora de la cédula de ciudadanía **120546654-1**, en calidad de autor (a) de la Dimensión Práctica del Examen Complexivo De Grado , previo a la Obtención del Título de Licenciado (o) en Secretariado Ejecutivo Bilingüe, declaro que soy autor (a) del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, auténtico y personal, con el problema:

PARADIGMA ORGANIZACIONAL Y LA CONDUCTA ASERTIVA DE LAS SECRETARÍAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO.

Por la presente autorizo a la Universidad Técnica de Babahoyo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen.


LAURA GUZMÁN VALENCIA
CI. 120546654-1



OFICIO ELECTRÓNICO N0-058-21-FCJSE

De: Msc. KERLY JAZMIN FEJOO ROJAS
COORDINADORA DE LA SUBCOMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA

Para: Laura Guzmán Valencia
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE S.E.B.

Asunto: Asignación de Docente Tutor

Fecha: Miércoles 24 de febrero de 2021

En su despacho,

Mediante Oficio de resolución por Consejo Directivo de la FCJSE 029-S/P-UIC-FCSJE-2021 del 11 de febrero del 2021, remito para su conocimiento la designación del Docente Tutor el MSc. FAUSTO VIDAL HIDALGO TROYA para el desarrollo del estudio de caso dimensión práctica: *PARADIGMA ORGANIZACIONAL Y LA CONDUCTA ASERTIVA DE LAS SECRETARÍAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO.*

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



Msc. KERLY JAZMIN FEJOO ROJAS
COORDINADORA DE LA COMISIÓN
DE TITULACIÓN DE LA CARRERA S.E.B

Recibido. / 27 / 02 / 2021



OFICIO- 025-21-C.S.E.B.-FCJSE
Babahoyo marzo 4, 2021

Señor
Marcos González Navarro
ALCALDE DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO
Presente. -

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de quien suscribe, la presente tiene finalidad de darle a conocer que la Srta. **LAURA CRISTINA GUZMÁN VALENCIA**, con C.I. **1205466541**, estudiante del octavo semestre de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, se encuentra en el proceso de **TITULACIÓN**, por tal motivo solicito a Usted de la manera más comedida se le permita a la mencionada estudiante realizar su trabajo de investigación en la Institución que Usted acertadamente dirige, además se le brinde información necesaria: razón social de la institución, misión, visión, actividad económica, valores institucionales, números de empleados que laboran y áreas departamentales de la institución y facilidad para realizar la respectiva encuesta para su proceso de investigación. La investigación se enfocará exclusivamente en **"PARADIGMA ORGANIZACIONAL Y LA CONDUCTA ASERTIVA"**.

Por la atención favorable que se sirva dar a la presente, reciban mis agradecimientos personales e institucionales.

De Usted, muy atentamente;



MARIA ELENA
SALAZAR
SANCHEZ

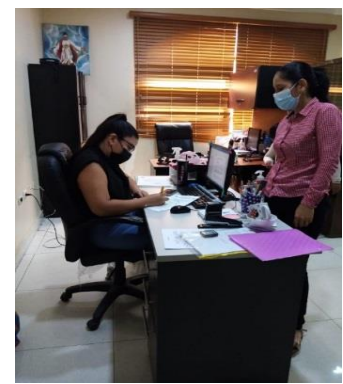
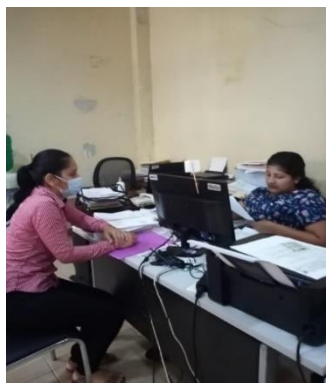
MARIA ELENA SALAZAR SANCHEZ
COORDINADORA DE LA CARRERA
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE

G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN
SAN FRANCISCO DE PUEBLOVIEJO
RECIBIDO
FECHA: 15/03/21
ORA: 11:33
Maria Elena
SECRETARIA GENERAL

**EXTERIORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO.**



**APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A LAS SECRETARÍAS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO.**



REUNIÓN CON EL DOCENTE TUTOR Msc. FAUSTO HIDALGO TROYA

