XIV.- ANEXOS

Anexo 1

Test de asertividad

TEST DE ASERTIVIDAD

1.-. Se descompone el teléfono de su casa, y usted.....:_

A) Habla y se queja de lo caro y malo del servicio que esta recibiendo.
B) Se molesta y piensa que no puede hacer nada en contra de un sistema que ofrece un pésimo servicio..
C) Habla y reporta su número.

2.- Usted acostumbra leer las tiras cómicas del periódico en primer término los domingos, en una reunión con sus compañeros de trabajo empiezan a bromear acerca de los que tienen esa costumbre; usted:

A) Se ríe y trata de que no se percaten que usted hace lo mismo..
B) Se ríe y dice que usted tiene esa costumbre y que le parece divertido..
C) Se ríe y trata de que no se percaten que usted hace lo mismo y dice sarcásticamente que es igual de infantil que bromear sobre quién lo hace.

3.- Usted acude a comprar una oferta muy atractiva en una tienda de departamentos, al llegar se entera que se terminó el producto, la dependienta le ofrece otro similar a mayor precio:

A) Acepta y se lo lleva, al fin ya había ido hasta la tienda a comprar..
B) Dice que todas las ofertas son "ganchos", que lo único que quieren en esa tienda es que uno acuda a comprar
C) .Agradece a la empleada pero no lo compra, ya que no es lo que usted quería.

4.- *Usted entra a estudiar un diplomado y se percata de que uno de sus compañeros se lleva sus apuntes, usted:*

A) Decide quedarse callado y esperar a que él se de cuenta y se los entregue.
B) Le dice: Creo que se lleva mis apuntes, ¿puede buscar en sus papeles.? .
C) Le dice: ¡ Para eso me gustaba ! , se lleva mis apuntes, no me agrada quedarme sin ellos.

5.- En las votaciones presidenciales *pierde su candidato, y usted:*

A) Piensa que lo mismo vale el voto de una persona preparada y culta que de un ignorante "matraquero" y lo acepta..
B) Piensa que la democracia no necesariamente refleja la mayoría total, pero si una mayoría votante y lo acepta..
C) Piensa que la democracia es para los poderosos y no para el pueblo y lo acepta.

6.- Está en la hora del café en la oficina y un compañero le dice con sarcasmo: "se ve que te gusta esa ropa que traes, la usas demasiado seguido", usted:

A) Se molesta, pero finge no haberse percatado del comentario.
B) Se molesta y le contesta con sarcasmo, que no sabía que era experto en modas.
C) Se molesta y le dice, que no le agrada la forma en que se esta refiriendo a usted.

7.- Tiene usted a uno de sus padres en estado crítico en un hospital privado, el médico encargado le dice que requiere de dos litros de sangre de tipo B, Rh negativo, qué es muy difícil de conseguir y que en el hospital no cuentan con ella, usted:

A) Le pide al médico que le sugiera formas para conseguirla..
B) Se molesta y dice qué es obligación del hospital conseguirla..
C) Piensa que es su culpa, pues usted podía haber previsto esto, ya que conocía el problema del tipo de sangre..

8.- Esta usted con un compañero de trabajo realizando un proyecto al final cuando se despiden se da cuenta que el tiene su bolígrafo, usted:

A) Bromea y dice: Así se me han perdido muchas, dame mi pluma.
B) Dice : Buenas noches y no comenta nada para no apenarlo.
C) Dice: Disculpa pero tienes mi pluma ¿ me la puedes entregar ?.

9.- Organiza una fiesta en su casa para un grupo de amigos, uno en especial tiene la costumbre llegar cerca de una hora tarde a las citas, en esta ocasión se presenta puntual, usted:

A) Agradece la atención de haber llegado puntualmente.
B) Lo recibe como si nada y piensa que ahora usted no podrá ser inpuntual con él.
C) Lo recibe con una broma pesada acerca de su inusual puntualidad.

10.- Está en un desayuno de negocios en la sección de fumar, la persona con quien usted está padece de un acceso de tos, usted:

A) Sigue platicando sin dar mayor importancia para que la persona no se abochorne.
B) Se preocupa y pregunta si le puede ayudar.
C) Se preocupa y le recuerda lo nocivo qué es ser fumador, y lo mucho qué perjudica a los que no fuman.

11.- Esta con su pareja y sin ningún motivo aparente cambia su actitud y deja de hablar ; usted piensa:

A) Va a comenzar con la "ley del hielo", me voy a molestar y forzar a qué hable conmigo.
B) Si bromeo probablemente consiga que cambie su actitud.
C) Le explicaré cuánto me molesta el silencio entre nosotros ya que me confunde acerca de lo que está sucediendo.

12.- Su jefe se presenta en la oficina francamente molesto, pues usted le entregó un reporte que no cubre las expectativas de lo que se necesita para una junta importante, que se realizará en 45 minutos, usted:

A)Realmente se apena y le pide que lo disculpe y le asegura que no volverá a suceder.
B) Se apena y le dice lo molesto que está, pues la secretaria le dió la información equivocada y que no permitirá por ningún motivo que ésto vuelva a repetirse.
C) Le dice: Tiene razón concretamente qué puedo hacer en los próximos 30 minutos para mejorar el reporte.

13.- Su pareja criticó su vestuario frente a unos amigos, usted dice:

A) Me sentí realmente mal con el comentario si hay algo que decir dímelo antes de que salgamos.
B) Como pudiste decirme eso, es la última ocasión que lo permito o terminamos.
C) Desde que me criticaste frente a mis amigos me siento realmente mal.

14.- Un compañero de trabajo cumple años y la secretaria le pide cooperación para comprar un pastel, usted no trae nada de efectivo, y le dice:

A) No puedo cooperar, tengo, mucho trabajo.
B) Realmente estoy apenado, no tengo dinero.
C) Me agradaría cooperar, pero no traigo dinero.

15.- Le dice a su pareja que no esta de acuerdo en tener relaciones sexuales antes del matrimonio; cuando su pareja se muestra molesta por ser un anticuado, usted piensa:

A) Decirle a su pareja que no puede seguir saliendo con alguien sin moral.
B) Exponer sus sentimientos y seguir con su idea.
C) Cambiar su forma de pensar, pues no le agrada la idea de ser anticuado.

16.- Un subordinado le confía que no sabe como decírselo pero se encontró a su secretaria en forma comprometedora en su despacho con otro empleado, pero que por favor no comente nada, usted le dice:

A) Por supuesto, no mencionaré nada y le suplico me tenga al tanto si esto vuelve a repetirse.
B) Me desagradan los chismes, le suplico que no vuelva con más.
C) *Es muy grave lo que usted dice, debo confrontar con mi secretaria y con usted esta información.*

17.- Si fuera a tener una relación con su pareja y ambos fueran solteros y usted le sugiriéra la necesidad de usar preservativo (condón), y ésta le cuestiona: " ¿Quién crees que soy?, no he estado con gente que tenga SIDA o cosas parecidas": Usted dice:

A) Lo siento pero no tenemos forma de saberlo, me sentiría mejor si lo usáramos.
B) No es cuestión de confianza, no entiendes lo que digo.
C) *Perdón, confío en tí, dejemos afuera las sospechas,* no quiero discutir contigo.

18.- Usted tiene mucho trabajo pendiente, llega en eso su jefe con un nuevo empleado que es sobrino del director general y le pide que si no tiene trabajo le explique a grandes rasgos el departamento, usted:

A) Acepta.
B) Acepta aunque considera una verdadera intransigencia lo que se le pide.
C) Le dice: Me agradaría poder hacerlo, pero tengo mucho trabajo pendiente.

19.- Llega a su casa y se sienta a ver en la televisión un programa muy anunciado; de pronto entra uno de los pequeños de la casa y empieza a jugar haciendo mucho ruido, usted le dice:
A) Permíteme acabar de ver este programa, *juega mientras en la otra habitación.*
B) Déjame en paz, vete a jugar a otro lado.

C) Así son los niños, realmente no es tan importante este programa.

20.- Su jefe critica su trabajo frente a sus subordinados, usted piensa:

A) Sí esto vuelve a repetirse le entrego mi renuncia.
B) Realmente el jefe sabe como hacer sentir mal a la gente.
C) Hablaré con él para que no vuelva a criticarme en público.

21.- Usted acude a una tienda de ropa y separa una prenda, llega otra persona y la toma; su reacción es:

A) Quedarse callado.
B) Habla con la persona y le dice que esa prenda la tenía separada.
C) Le dice a la persona que esa prenda es suya, que se la devuelva.

22.- Usted recibió un ascenso en su trabajo hace seis meses pero no ha recibido el aumento de sueldo que implica su nuevo puesto. Acude al departamento de recursos humanos y le informan que ellos no han sido notificados de ningún movimiento en el salario por el momento, usted:

A) Les dice que deben corregir el departamento, cómo es posible que seis meses no hayan sido tiempo suficiente para que puedan resolver su problema.
B) Habla con su jefe inmediato para que interceda por usted ante las instancias adecuadas.
C) Les dice que tan pronto sean notificados se lo hagan saber por favor, pues usted esta muy preocupado.

23.- Usted va en su automóvil y otro automovilista le da un alcance a su carro, usted le dice:

A) ¿Por qué no se fija cómo conduce?.
B) ¿Porqué siempre me sucede ésto a mí?.
C) Llamémos a tránsito y a la compañía de seguros.

24.- Usted se queja con su jefe que un estudiante que hace el servicio social en la empresa le habla de "tú" y no se refiere por su título profesional, su jefe le hace ver que la conducta que usted tiene con los estudiantes provoca este tipo de situaciones y que usted debe hacerse respetar, pues el respeto se gana no se adquiere por sí sólo, usted:

A) Acepta aunque cree que realmente el regaño debería ser para el estudiante pues si no las cosas no cambiarán.
B) Acepta, y piensa que debe hablar usted con el estudiante, y qué en lo sucesivo debe cambiar si desea otro tipo de trato.
C) Insiste ante su jefe que está pidiendo una sanción para el estudiante, pues en la actualidad se ha perdido el respeto hacia los superiores.

25.- Usted va a comprar un aparato electrónico a una tienda, de momento no trae el dinero suficiente para completar el total de la compra; habla con el dependiente y él le pide que de un anticipo y que al día siguiente le lleve el resto; cuando usted va al siguiente día, el dependiente le dice que ya lo vendió; su reacción es:

A) Recoger su dinero y buscar otra tienda.
B) Decirle que usted cumplió con su parte del trato y exige que él cumpla con el suyo.

C) Molestarse y decirle que se puede quedar con su aparato.

26.- Usted se siente inconforme, pues su jefe con frecuencia lo recibe después de la hora fijada para discutir proyectos que requieren solución inmediata, usted piensa:

A) ¿Quién se ha creído qué es? Debo hablar de mi inconformidad pues no puedo tolerar que nadie irrumpa mis derechos.
B) Si hablo con mi jefe de esta inconformidad pensará que no estoy dispuesto a cooperar y pueda molestarse conmigo.
C) Debo hablar claramente con mi jefe sobre este asunto para ponerle solución.

27.- Usted se encuentra en una fiesta con su pareja y un amigo le avisa que su pareja esta siendo demasiado atenta con personas del sexo opuesto que usted no conoce; usted piensa:

A) ¿Como se atreve a hacerme eso? voy a hacerle lo mismo para que sepa lo que se siente.
B) No me agrada esta situación, deseo mas de su atención voy a decírselo.
C) No debo darle importancia después de todo se irá conmigo.

28.- Usted tomó una decisión para su departamento, sin embargo recibe nueva información que altera esta decisión y lo pone en la encrucijada de mantenerse firme o cambiar radicalmente el acuerdo que ya había tomado, usted piensa:

A) Siempre es lo mismo, otros no hacen bien su trabajo y yo tengo que hacer los cambios, realmente es injusto.
B) Por qué me sucede siempre a mí, realmente no sé como avisar del cambio, debo pedir ayuda.
C) Debo pedir ayuda a mi departamento para poder realizar los cambios.

29.- Durante la última semana su pareja ha descuidado su relación, usted:

A) Espera a que su pareja decida hablarle al respecto.
B) Decide confrontarlo en la próxima cita haciendo salir su enojo.
C) Decide hablar con su pareja sugiriéndo que intenten externar las cosas que les molestan.

30.- Un compañero de trabajo le hace ver que usted ha estado cometiendo una serie de errores que entorpece su próxima promoción, sin embargo piensa que aún puede concursar por ella; usted le dice:

A) Cuando requiero consejos los pido, estoy consciente de mis errores.
B) Agradezco tus consejos, concrétamente que consideras que puedo hacer para solucionarlo.
C) Tus consejos me hacen sentir como un verdadero torpe, me siento confundido qué piensas que puedo hacer para solucionarlo.

31.- *Desea preguntarle a su pareja si se ha hecho el examen para detectar el SIDA:*

A) Realmente me agradas mucho, pero con todo lo que dicen sobre el SIDA me gustaría tener cuidado, a mi me hicieron la prueba del SIDA ¿y a tí?.
B) Necesito saber si te has hecho la prueba del SIDA.
C) Bueno, esto es muy embarazoso, pero me agradaría saber si te has hecho la prueba del SIDA, por supuesto no contestes si no lo deseas.

32.- Un compañero de trabajo al que usted le ha hecho muchos favores se niega a apoyarlo cuando usted le solicita su ayuda, usted piensa:

A) La amistad es dar sin esperar nada a cambio.
B) Yo lo apoyé muchas veces en la primera oportunidad le voy a hacer sentir lo mismo.
C) Fué mi decisión ayudarlo en el pasado, es bueno conocer con quién cuento en lo sucesivo.

33.- Va a rentar una película para el fin de semana, cuando llega a su casa se da cuenta que está rota y no la puede ver, regresa a la tienda y el dependiente le dice que la revisó y estaba bien que debe pagarla, usted:

A) Se molesta y dice que en ningún momento pagará por la incompetencia de otro, que le hagan como quieran.
B) *Se molesta, paga y piensa que es la última vez que es cliente de ese negocio.*
C) Se molesta y pide hablar con el gerente ya que usted no piensa asumir un error que no cometió.

34.- Su jefe le solicita que el departamento del cual usted es el encargado realice un trabajo en forma permanente que corresponde a otra instancia , usted le contesta:

A) No nos corresponde pero podemos apoyar al departamento que lo debe realizar mientras pueden hacerlo por sí mismos.
B) No estoy de acuerdo siempre quieren que nosotros hagamos todo el trabajo.
C) No nos corresponde, pero si no hay mas remedio lo haremos.

35.- Una amiga muy estimada está interesada en un conocido suyo, él le confía que ella es de su agrado, pero que no le gusta que este demasiado sobrepasada en peso. Usted decide:

A) Hablar con ella y sugerirle que bajar de peso, le ayudaría en la relación que pretende.
B) No decirle nada ya que se puede molestar con usted.
C) Hablar directamente y decirle que está demasiado gorda y que su amigo no la acepta así.

36.- Un colega suyo le pide que colabore con él en un proyecto, usted tiene exceso de trabajo y le dice:

A) Realmente siempre me pides ayuda cuando sabes de antemano que no puedo hacerlo.
B) Tengo mucho trabajo, no quiero presionarme con más compromisos.
C) La verdad tengo mucho trabajo, pero sí lo deseas puedo ayudarte.

37.- Lee usted un artículo que lo invita a hacer un alto en el camino y evaluar su vida hasta el momento , decide hacerlo y llega a la siguiente conclusión:

A) Realmente la vida no me ha proporcionado todo lo que merezco, hubiera sido más fácil si me hubieran tocado otras circunstancias.
B) Yo he hecho mucho a pesar de todas las envidias y trabas que la gente se ha dedicado a ponerme.
C) He cometido errores y aciertos en términos generales considero que he hecho un buen papel.

38.- Una secretaria que tiene la costumbre de vender *boletos para todo tipo de rifas*, le dice: "Qué bueno que lo encuentro, ahora si no puede negarse a comprarme un boleto pues acaba de cobrar."; usted le contesta:

A) Algún día tenía que caer.
B) No gracias no quiero boletos.
C) No trabajo para comprar boletos de rifas, además nunca me saco nada.

39.- Se siente realmente enfermo y acude a sus servicios médicos, ahí le notifican que no pueden consultarlo pues no trae la credencial; usted:

A) Dice que no está pidiendo favores que paga por ello y que exige que lo atiendan.
B) Pide ser atendido y que después traerá su credencial pues se siente enfermo.
C) Se regresa por su credencial.

40.- Un colega de otro departamento lo cita fuera del trabajo para hablar de negocios, usted llega a la hora acordada y él no se presenta. Usted:

A) Piensa que hubo un error y espera a que él le hable
B) Le habla y le reclama su falta de cortesía pues su tiempo es muy valioso.
C) Le habla y le dice que se siente realmente incómodo, que tenían una cita a la que usted acudió y qué desea saber cuál fué el problema.

41.- Esta haciendo fila para comprar boletos para el cine y una persona que llega después que usted se introduce en la fila. Usted:

A) Le dice que la fila sigue después de usted, que tome su lugar.
B) Se queda callado, al fin no tiene prisa
C) Dice en voz alta que es incorrecto no respetar a los demás.

42.- Usted comparte secretaria con otro colega, y en varias ocasiones le ha omitido recados que son importantes para usted, decide hablar con ella y le dice:

A) Al no darme oportunamente los recados me está trayendo problemas, ¿Cómo cree usted que se pueda resolver este problema?.
B) Se que tiene dos personas que atender, pero mi trabajo es más importante que el suyo, corrija por favor esa actitud desordenada.
C) No pretendo abrumarla, se que tiene mucho trabajo, pero me trae problemas que se le olviden mis recados, ¿me los puede anotar para que yo los pueda recibir?.

43.- Usted está formado en el supermercado para comprar carnes frías, la dependiente no lo toma en cuenta y le pregunta a la siguiente persona que es lo que desea, usted:

A) Espera que otra dependiente lo atienda.
B) Le dice a la dependiente que usted llegó primero y que debe atenderlo.
C) Le dice a la dependiente que no esta "pintado" que exige que lo atiendan primero.

44.- A usted lo incorporan a trabajar en un proyecto que va bastante avanzado y lo presionan para que dé información que teóricamente debería tener. Usted dice:

A) Me presionan demasiado y la verdad yo no pedí verme inmiscuido en esto, deben tenerme más consideración, pues no es mi culpa lo que sucede.
B) Me siento bien porque me hayan considerado en este proyecto, sin embargo me crea mucha presión que soliciten información que aún no me es posible dar.
C) Estoy realmente presionado y me hace sentirme incompetente su actitud hacia mí.

45.- Lee en el periódico que habrá una serie de reformas en ciertos artículos de la ley, usted:

A) Se siente bien porque su país está cambiando.
B) Teme que las cosas no sean necesariamente para mejorar.
C) Piensa que si una ley se mantuvo intacta tanto tiempo, es por algo y no debe modificarse.

46.- Al hablar con su jefe sobre una serie de necesidades reales que tienen en el trabajo, él evade solucionarlas alegando que el mejor departamento no es el de ustedes. Realmente se molesta pues sabe que lo que dice su jefe no es totalmente cierto, usted:

A) Se queda callado, pero piensa que tienen la culpa los del otro departamento de lo que pasa.
B) Le dice a su jefe que lo que sucede es que no administra adecuadamente y por eso no salen bien las cosas.
C) Lo confronta con datos y hace ver que ustedes no obtienen resultados pues necesitan más recursos.

47.- En una reunión comentan que su pareja actual carece de atractivo físico, usted dice:

A) Puede ser cierto pero realmente me agrada.
B) No permito que nadie se meta en lo que no le importa.
C) Bueno es cierto no tiene mucho atractivo físico.

48.- Su jefe decide evaluar resultados de un proyecto, usted se siente tranquilo y seguro sobre lo que ha hecho; sin embargo su jefe le dice que su participación en el proyecto no fué todo lo que él esperaba, usted le dice:

A) Últimamente usted esta en mi contra y no ve lo que me esfuerzo.
B) Yo creía haber cumplido, pero si usted no lo cree así, trataré de mejorar.
C) Perdóneme al principio del proyecto se fijaron objetivos y estoy seguro de haberlos cumplido.

49.- Un compañero de trabajo que tiene fama de no ser muy cumplido, le solicita dinero prestado, usted:

A) Le da evasivas y no le presta el dinero.
B) Le dice que no puede prestarle dinero.
C) Le dice que ya le debe mucho dinero a otros, y que no está dispuesto a caer en los problemas de tener que estarle cobrando.

50.- Al ir a fin de mes a cobrar en su organización se percata de que le están deduciendo $20 pesos y usted no sabe por qué, su reacción es:

A) Pide explicaciones al cajero de por qué le están rebajando dinero.
B) No darle importancia pues es una cantidad mínima y realmente no vale la pena molestarse.
C) Le dice al cajero que de $20 pesos en $20 pesos se esta embolsando una buena cantidad de dinero, que le diga de que se trata.

MONTERREY, N.L. 1995.

LIC. AURORA MOYANO GONZALEZ.

Anexo 2

Manual del test de asertividad.

Manual del Test de asertividad

LIC. AURORA MOYANO GONZALEZ

INDICE

I Objetivo del Test

II Teoría de Asertividad

III Características Estructurales
1.- Test no proyectivo
2.- Test verbal
3.- Test individual y colectivo
4.- Análisis Factorial
a) Preparación
b) Factorización
c) Rotación
5.- Matriz de Correlación
6.- Desglose de preguntas del Test
7.- Desglose de preguntas del Cuestionario

IV.- El Test

V.- Formas de Revisión

VI.- Universo de Estudio

VII.- Procedimiento como se obtuvo la muestra

VIII.- Diseño Estadístico

IX.- Resultados

TEST DE ASERTIVIDAD

por. Lic. AURORA MOYANO GONZALEZ

OBJETIVO DEL TEST:

El presente manual corresponde al Test de Asertividad, y tiene como objetivo ser un test confiable, válido y tipificado, que mida comportamiento asertivo, y comportamiento permisivo y/o agresivo, en personas adultas, con estudios superiores al bachillerato.

CONTENIDO TEORICO

Asertivo viene del latín asertus, del que aserva o afirma, este vocablo se origina en el siglo XVI.

En nuestra época en la década entre los 60s y los 70s se desarrollan verdaderos movimientos en busca del logro de los derechos humanos y es en este momento en el cual el comportamiento asertivo tiene por fin su estudio formal. Los doctores Alberti y Emmons en su libro "Your Perfect Right" -que es considerado como lo mejor que existe sobre la asertividad- definen la conducta asertiva como:

"El comportamiento asertivo es equidad en las relaciones humanas, permitiéndonos actuar por nuestros propios y mejores intereses, a luchar por nosotros sin ansiedad indebida, a expresar sentimientos honestos confortablemente, a practicar los derechos personales sin perjudicar el derecho de los demás".

La persona que aprende a ejercitar sus perfectos derechos, sin infringir en los derechos de los demás, puede estar seguro que tiene como meta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948, y vive en una propuesta excelente para las relaciones humanas.

Sin embargo es importante recalcar que sin importar los grandes logros, la recompensa de la sociedad hacia el comportamiento asertivo todavía es limitada. La asertividad de cada individuo, el derecho de experiencia sin miedo a sentirse culpable, el derecho de opinar de otra manera y la contribución única que cada persona puede aportar, requiere de mayor reconocimiento. También es recomendable hacer notar que la asertividad depende de la cultura, por ejemplo en la asiática, la membresía a un grupo y el cómo es visto uno por los demás, son altamente valorados, más que la percepción propia que pueda tener el individuo. La asertividad en el sentido occidental de autoexpresión directa, generalmente no es considerada adecuada por aquellas sociedades que valoran la tradición. En las culturas occidentales el comportamiento asertivo es característico, así como también en ellas, es una necesidad del ser humano, el deseo de expresarse. Debemos creer firmemente en que la expresión propia debe ser modulada por su contexto y debe considerar las consecuencias, el derecho perfecto que alguien tiene para decir "no", existe junto al derecho de la otra persona a decir "si" y el deseo de conseguir las metas propias a través de la autoasertividad debe contraponerse a los intereses de una sociedad más grande.

Es necesario explicar que una persona no permanece en un 100% de su tiempo siendo asertivo, ya que también tiene el derecho a no serlo, lo que es básico es que no importa lo que uno dice, sino la forma como lo dice, el lograr ser más asertivo es un proceso de aprendizaje. El pensar correctamente respecto a la asertividad es crucial. Los pensamientos, creencias, actitudes y los sentimientos son la puerta de entrada al comportamiento, podemos incluir aquí la frase "Usted es los que piensa ", después de todo usted se debe a usted mismo. Una persona puede controlar su propio proceso de crecimiento y guiar su desarrollo en una dirección positiva y asertiva. De esta manera el comportamiento asertivo es una autoafirmación positiva que también valora a las demás personas en su vida, conlleva tanto a la autosatisfacción como a la calidad de las relaciones interpersonales. Cada persona tiene el

derecho de ser y de expresarse, si al hacerlo no lastima a los otros en el proceso y esto debe lograrlo sin sentimientos de culpabilidad o impotencia.

Una vez analizado lo anterior, podemos definir la asertividad como: ***El ejercicio del derecho propio sin infringir en el derecho de los otros, dentro de un contexto social.*** Esta definición nos lleva a no pensar que las personas son o no asertivas, sino que es el tipo de comportamiento del cual se puede hablar como asertivo o no. La principal ventaja del comportamiento asertivo es que al ponerlo en práctica apoya el tener una actitud existencial positiva ante la vida y protege y engrandece la relación con los otros, lleva así a un estilo de vida donde los valores básicos de la humanidad contrastan con el punto de vista individual y aislado de una persona, pues exige que se analice bajo un punto objetivo y real la propia conducta.

Profundizando aún mas en el comportamiento asertivo se enlistarán las características básicas de la persona con este estilo:

1) Es un manejador del respeto mutuo.- La persona asertiva está consciente y clara que no solo su opinión cuenta, sin embargo ella también tiene algo que aportar.
2) Capacidad para decir no sin sentirse culpable.- La persona con comportamiento asertivo reconoce la importancia de decir "no", le es claro que el decir no, no debe inculparlo ni culpar a otros.
3) Opiniones propias y diferentes al resto sin sentimientos de culpa por no acceder a peticiones.- Sabe que puede estar en desacuerdo con los otros, que sus ideas deben ser respetadas, más no debe imponerlas, qué de las diferencias de opinión se genera el verdadero desarrollo.
4) Expresa lo que desea y quiere y pone los medios para conseguirlo.- Sabe que no basta desear algo pues eso equivaldría a pensar que mágicamente se le debe de conceder, tiene claro que debe trabajar y poner los medios a su alcance, para conseguir sus metas.
5) Reclamo ante el derecho legítimo, obtiene justo por lo que paga.- Si bien no debe permitir abusos, tampoco se debe abusar para lograr lo que se desea, la clave es ser equitativo, hacer valer sus derechos respetando el derecho de los otros.
6) Espontaneidad.- La naturalidad y la actuación clara de pensamientos, deseos e ideas en su expresión, es la clave para ser uno mismo.
7) Confronta, toma de decisiones propias.- Busca la objetividad, describe hechos, analiza y toma decisiones.
8) Jerarquiza deseos y necesidades.- Le es claro lo que quiere en que orden, sin pretender forzar a que los otros estén de acuerdo y no se deja llevar por los deseos de otros.
9) Positivo, seguro de sí, objetivo.- Flexible, seguro, ve las cosas en forma clara, no teme al rechazo.
10) Acepta y busca el cambio para mejorar.- Reconoce que existe el cambio evolutivo y el revolucionario, pero sabe que lo mejor es planear el cambio, lo acepta y lo provoca.
11) Control emocional.- Busca la sintonía personal de sus emociones, sin someterse o caer en exageraciones.
12) Discrimina, busca opciones.- Opiniones propias a través de alternativas para lograr su juicio, no vive en el pasado, ni genera profecías caóticas sobre el devenir.
13) Actitud existencial positiva ante sí y ante la sociedad.- Cree en sí mismo y en las otras personas, no es cuestión de fe, sino de convicción.

Para asentar claramente el comportamiento asertivo habría que hablar sobre el comportamiento no asertivo, en este podemos diferenciar dos tipos:
1.- Comportamiento agresivo.
2.- Comportamiento permisivo.

Comportamiento agresivo.-

No es posible que sigamos creyendo que el hombre por naturaleza genera guerras y violencia, que su contexto natural es destructivo, así como la asertividad es un estilo de vida aprendido, el comportamiento agresivo también lo es. Este comportamiento nos enseña que para expresar enojo debemos hacer sentir mal a la otra persona, devaluarla y/o atacarla. Es decir en el comportamiento agresivo se expresan los pensamientos, sentimientos, creencias u opiniones propias atacando la dignidad, sensibilidad y autoestima de los otros como única

forma de crecimiento personal. Se presupone que solo es posible salir adelante a través del ataque. Cuando predomina la inseguridad el paso mas importante en el comportamiento agresivo es admitir los temores y trabajarlos hasta conseguir confianza en uno mismo eliminando la necesidad exagerada de ataque o defensa como única posibilidad. Es difícil aceptar que se puede ser "débil" por aceptar los sentimientos de inseguridad o vulnerabilidad, esto genera como reacción una defensa culpando a los otros por lo que sucede. Como antecedentes podemos mencionar la incapacidad para manejar sentimientos fuertes de enojo provocados por ideas destructivas que nos hacen perder el control emocional. Aquí se piensa que lo importante es defenderse sin importar la situación o las consecuencias.

La persona con comportamiento agresivo tiene como características básicas:

1) Sólo su opinión cuenta.- Los otros no tienen la capacidad necesaria para opinar, ya que ante él, están devaluados.
2) Incapacidad para decir no, culpando a los otros.- El podría haber dicho no, si los otros hubieran actuado sin alevosía.
3) Reacción exagerada y agresiva si se le contradice, no tolera desacuerdos, impone ideas.- La única posibilidad de hacer las cosas bien es haciéndose escuchar aún a costa de los otros, el no ser tomado en cuenta su punto de vista, es una declaración de guerra.
4) Agrede y/o presiona para obtener lo que desea o quiere.- La única posibilidad de ser alguien es aplastar todo lo que estorba "El que no tranza, no avanza" parece ser inventado en este punto.
5) Reclamo inadecuado o excesivo ante el derecho legítimo.- Los medios para obtener justicia no son tan importantes como el fin mismo.
6) Pérdida de la naturalidad, sobreactúa por imponerse.- Ningún acto es exagerado si se consigue que lo que se pelea se acate.
7) No verifica información, no acepta los derechos de los demás, tiene siempre la razón.- Sólo sus juicios y supuestos son válidos, lo que en ellos es motivos, son excusas en los otros.
8) Trata de cambiar a los otros para que realicen sus deseos personales.- Las personas deben estar a su servicio aún a costa de lo que opinen, ya que lo importante es conseguir lo que se desea.
9) Negativo, rígido e inflexible, inseguro, es agresor.- Es más fácil decir "así soy yo" que reconocer el problema a fondo. El mundo es de los fuertes, sólo así se logra sobrevivir.
10) Intolerancia al cambio, pretende que todo pasado es mejor.- Pretender cambiar es sinónimo de debilidad, solo lo que ya se comprobó sirve.
11) Visceral.- Los justos medios son para gente tibia, perdedora.
12) Generaliza, sólo sus opciones son adecuadas.- A partir de un punto se puede inferir todo, no tiene caso buscar otras opciones si la propia es correcta.
13) Actitud existencial sobrevaluada ante sí, abusa de los otros.- Las personas deben estar a su servicio, ya que el posee la actitud correcta.

Comportamiento permisivo:

El deseo de ser aceptado por las personas que queremos nos lleva a extremos como suponer que la vida está en función de los otros, sus deseos y opiniones deben realizarse en lugar de los propios. Al igual que los otros tipos de comportamiento, el permisivo es aprendido, se nos menciona constantemente que no se debe ser egoísta, vanidoso, se debe estar en función de otros y actuar de acuerdo a los demás, para ser aceptados socialmente. Se ignora el derecho a ser falible y que sus sentimientos y deseos deben ser respetados. La persona con comportamiento permisivo está constantemente negándose a expresarse, inhibiendo sentimientos, comúnmente se sienten lastimados y ansiosos, no pretenden alcanzar sus propias metas, no tiene capacidad de elección propia, se sienten parte de un todo imposibilitándose ante la sola idea de ser diferente o de romper un esquema preestablecido, niegan su derecho para no lastimar el derecho de los otros, el no estar de acuerdo es sinónimo de agresión y se incapacitan para ser alguien con criterio propio, provocando efectos negativos en el deterioro de la satisfacción y la aceptación propia. La idea de ser lastimados o sentir dolor hace que las personas con este tipo de comportamiento racionalicen o justifiquen que son un vehículo para evitar problemas en un grupo. La idea de no ser importante o ser tomado en cuenta lleva a que la personas con estilo permisivo se masifique y pretenda no ser visualizado, perdiéndose en el anonimato de la mayoría.

Las personas con comportamiento permisivo tienen como características básicas:

1) Lo importante es lo que los otros piensan y digan.- El respeto para los otros es más importante que el hacerse respetar.
2) Incapacidad para decir no, siente culpabilidad.- Decir no significa herir a otra persona, si lo hace no podría perdonárselo.
3) Sentimientos de culpa si se expresan ideas propias o pensamientos que difieren de los otros.- Una persona centrada debe ubicarse dentro de la mayoría, diferir del resto podría ser catastrófico, solo haciendo lo que los otros desean se puede estar seguro.
4) Acata órdenes.- Las órdenes son para obedecerse no para discutirse, parece ser el lema principal de este punto.
5) Incapacidad ante el reclamo legítimo.- No se puede exponer a este tipo de situaciones, no se tiene derecho a imponerse ante lo que ocurre.
6) Pérdida de espontaneidad por seguir a otros.- No tiene caso sobresalir, lo importante es seguir unidos a un todo.
7) Evade confrontarse, deja que decidan por él.- No tiene caso profundizar en las cosas, los demás son mayoría y tienen la razón.
8) Sus deseos y necesidades están en segundo término.- Las personas deben estar al servicio de los demás, deben satisfacer a los otros en primer término, para no ser egoistas.
9) Caótico, teme ser rechazado.- La inseguridad y el temor de no ser reconocido, lo atemorizan, sólo no va a ningún lado.
10) Teme al cambio.- El cambio le genera ansiedad, pues requeriría de volver a ser aceptado "más vale malo por conocido, que bueno por conocer".
11) Sumiso.- Son dones a ejercer la humildad extrema y el sometimiento.
12) Generaliza, crea profecías, sin opiniones propias.- La parte hace un todo, la opinión de los otros siempre será mejor que la de una sola persona.
13) Actitud existencial devaluada ante sí, permite abusos de los otros.- cualquier tipo de defensa es agresión, no se es lo suficientemente importante, sólo los otros son valiosos.

Después de lo anterior podemos decir que asertividad es un fenómeno complejo que depende de un estilo de vida, dispuesto a ser vivido.

CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES:

1.- **Test no proyectivo**.- Obedece a un principio de estructura, contiene material definidamente construido con respuestas limitadas a tres alternativas, cualquier persona normal examinada con un test de este tipo, advierte por la naturaleza del problema lo que se desea saber acerca de él.

2.- **Test verbal**.- Este test aprecia la función psicológica por medio de situaciones y problemas que se plantean verbalmente en forma escrita, debiendo el examinado responder en la misma forma. La prueba supone el dominio del idioma y la comprensión del escrito para otorgar las respuestas adecuadas.

3.- **Test individual y colectivo**.- Debido a su estructura y sus características puede usarse indistintamente.

4.- **Análisis factorial**.- El análisis factorial permite una base y una metodología rigurosamente experimental. Se sabe que un test debe ser confiable, válido y tipificado; según los expertos el factor más importante es obviamente la validez, es decir que sirva para lo que pretende servir, y es a través precisamente del análisis factorial que se determina científicamente la validez de los test. En esta prueba las dimensiones de la conducta están determinadas por tres vectores: asertivo, agresivo y permisivo.

a.- **Preparación.**- Aquí se formó la matriz de intercorrelaciones con el Test de Asertividad y otra herramienta que valoró al primero, utilizando el cuestionario de: Evaluando tu comportamiento Asertivo, tomado del libro: Asertividad: sé tú mismo sin sentirte CULPABLE, de Eduardo Aguilar Kubli. Además se usó el criterio intrínseco de valorar a la herramienta contra sí misma, utilizando loe primeros 25 problemas contra los segundos 25. Como una forma extra de valorar lo anterior, se utilizó la técnica del Consejo de Delfos, dónde diez personas reconocidas como expertos de la materia valoraron la herramienta.
b.- **Factorización.**- Se realizaron tres test o vectores que fueron : asertivo, agresivo y permisivo. Encontrando trece comunidades para cada uno de los vectores, como ejemplo: para la comunidad número uno existen tres factores, uno para cada test o vector, lo que ofrece un total de treinta y nueve factores en trece comunidades para la matriz.
c.- **Rotación.**- Se utilizó la Estructura Simple con tres columnas y trece filas.
d.- **Interpretación.**- Se dió la significación de cada factor, examinando los procesos que intervienen en todos los test que dependen del factor.

MATRIZ DE CORRELACIÓN

	ASERTIVO	PERMISIVO	AGRESIVO
1.-	ES UN MANEJADOR DEL RESPETO MUTUO.	LO IMPORTANTE ES LO QUE LOS OTROS PIENSAN Y DIGAN	SÓLO SU OPINIÓN CUENTA.
2.-	CAPACIDAD PARA DECIR NO, SIN SENTIRSE CULPABLE	INCAPACIDAD PARA DECIR NO, SIENTE CULPABILIDAD	INCAPACIDAD PARA DECIR NO, CULPANDO A LOS OTROS
3.-	OPINIONES PROPIAS Y DIFERENTES AL RESTO SIN SENTIMIENTOS DE CULPA POR NO ACCEDER A PETICIONES	SENTIMIENTOS DE CULPA SI SE EXPRESAN IDEAS PROPIAS O PENSAMIENTOS QUE DIFIEREN DE LOS OTROS	REACCIÓN EXAGERADA Y AGRESIVA SI SE LE CONTRADICE, NO TOLERA DESACUERDOS, IMPONE IDEAS
4.-	EXPRESA LO QUE DESEA O QUIERE Y PONE LOS MEDIOS PARA CONSEGUIRLO.	ACATA ORDENES	AGREDE Y/O PRESIONA PARA OBTENER LO QUE DESEA O QUIERE
5.-	RECLAMO ANTE EL DERECHO LEGITIMO, OBTIENE JUSTO POR LO QUE PAGA.	INCAPACIDAD ANTE EL RECLAMO LEGITIMO	RECLAMO INADECUADO O EXCESIVO ANTE EL DERECHO LEGÍTIMO
6.-	ESPONTANEIDAD	PÉRDIDA DE LA ESPONTANEIDAD POR SEGUIR A LOS OTROS	PÉRDIDA DE LA NATURALIDAD, SOBREACTUADA POR IMPONERSE
7.-	CONFRONTA, TOMA DECISIONES PROPIAS	EVADE CONFRONTARSE, DEJA QUE DECIDAN POR ÉL.	NO VERIFICA INFORMACIÓN, NO ACEPTA LOS DERECHOS DE LOS DEMAS, TIENE SIEMPRE LA RAZÓN
8.-	JERARQUIZA DESEOS Y NECESIDADES.	SUS DESEOS Y NECESIDADES ESTAN EN SEGUNDO TERMINO	TRATA DE CAMBIAR A LOS OTROS PARA QUE REALICEN SUS DESEOS PERSONALES
9.-	POSITIVO, SEGURO DE SÍ, OBJETIVO.	CAÓTICO, TEME SER RECHAZADO	NEGATIVO, RÍGIDO E INFLEXIBLE, INSEGURO, ES AGRESOR.
10.-	ACEPTA Y BUSCA EL CAMBIO PARA MEJORAR.	TEME AL CAMBIO	INTOLERANCIA AL CAMBIO, PRETENDE QUE TODO PASADO ES MEJOR.
11.-	CONTROL EMOCIONAL	SUMISO	VISCERAL
12.-	DISCRIMINA, BUSCA OPCIONES	GENERALIZA, CREA PROFECÍAS, SIN OPINIONES PROPIAS	GENERALIZA, SÓLO SUS OPCIONES SON ADECUADAS
13.-	ACTITUD EXISTENCIAL POSITIVA ANTE SI Y ANTE LA SOCIEDAD	ACTITUD EXISTENCIAL DEVALUADA ANTE SI, PERMITE ABUSOS DE LOS OTROS	ACTITUD EXISTENCIAL SOBREVALUADA ANTE SÍ, ABUSA DE LOS OTROS

A continuación se procede a desglosar las preguntas del test y del cuestionario a través de la Matriz de Correlación:

Matriz de Correlación	Preguntas del TEST	Preguntas del CUESTIONARIO
1.-	10, 15,35, 45, 47	14, 19, 24, 25, 27, 39, 40
2.-	3,18, 36, 38	13, 23
3.-	2,15, 44, 49	12, 36
4.-	19, 22, 34, 39, 42	2, 3, 4, 18, 21, 26, 31
5.-	17,21, 25, 33, 41	30, 35
6.-	8, 11, 15, 43	9, 33
7.-	16, 46, 48	11
8.-	4, 20, 40, 42	5, 17
9.-	12, 26, 42	1, 7, 8, 16, 22, 37
10.-	24, 30, 37	29
11.-	6, 7, 9, 29, 50	6, 20, 38
12.-	1, 23, 28, 31, 32	15, 34
13.-	5, 13, 14, 27, 33	10, 28,32

EL TEST

El presente test consta de:

1.- Un cuadernillo de aplicación, dónde se encuentran los 50 problemas, con tres opciones de respuesta (A, B, C) para cada uno.

2.- Contiene una hoja de respuesta (protocolo),donde se escriben los datos de la persona a la que se le aplica la herramienta, ahí mismo se encuentran las instrucciones para la realización ó forma de contestar el test. Más abajo aparecen dispuestos en dos filas de 25 reactivos cada uno, con tres opciones (A, B, C) los ítems, pidiéndose que se elija una sola opción por número.

3.- Existen tres plantillas de revisión para cada estilo de comportamiento (asertivo, agresivo y permisivo). Obteniéndose una puntuación de uno para cada respuesta que quede en el espacio señalado, teniendo una sumatoria específica para cada plantilla.

4.- Contiene una tabla de puntajes (baremos), en ella se disponen un cuadro de baremos y un cuadro de diagnóstico para cada uno de los estilos de comportamiento. Para asertividad tenemos en el cuadro de baremo cuatro columnas con los puntajes, el percentil, el rango y el diagnóstico. Se debe buscar el puntaje total arrojado por la prueba en la primera columna y seguir el renglón para obtener el percentil, se continúa y se ubica el rango y en el siguiente punto se obtiene el diagnóstico. En el cuadro de diagnóstico se encuentra ubicado en la primera columna el rango, en la segunda el percentil y en la tercera comentarios de ubicación sobre el mismo.

Para el estilo de comportamiento agresivo, se encuentra el cuadro de baremo en dónde en la primera columna se encuentra el puntaje, en la segunda el percentil, en la tercera el rango y en la cuarta el diagnóstico. Una vez obtenido el puntaje total de agresividad se ubica en la columna de puntaje el número obtenido y se pasa a la siguiente columna donde se ubica el percentil, en la siguiente el rango y en la cuarta obtenemos el diagnóstico. En el cuadro de diagnóstico se tiene el rango, el diagnóstico y un comentario de apoyo sobre éste.

En el estilo permisivo se encuentra el cuadro de baremo en dónde en la primera columna está el puntaje, en la segunda el percentil, en la tercera el rango y en la cuarta el diagnóstico, una vez obtenido el puntaje sobre permisividad se busca éste en la columna de puntaje y el renglón nos lleva al percentil, al rango y al diagnóstico. En el cuadro de diagnóstico ubicamos el rango y el diagnóstico y podemos obtener un comentario de apoyo para reportarlo.

5.- Consta de un manual donde se encuentran los siguientes datos: objetivo del test, teoría de asertividad, características estructurales, formas de revisión, universo de estudio, procedimiento como se obtuvo la muestra, diseño estadístico y resultados

FORMA DE REVISIÓN

Sobre el protocolo se colocan las plantillas de revisión (una a la vez) de cada uno de los estilos (asertivo, agresivo y permisivo). Se buscan los cuadros sombreados y se otorga un punto por cada coincidencia, la sumatoria total por plantilla se obtiene de acuerdo a la coincidencia del cuadro sombreado sobre la respuesta marcada en ese cuadro, a esto se le llama puntaje total. Una vez obtenida la puntuación por estilo de comportamiento, se acude a la tabla de puntajes (baremos), ahí se busca la línea donde se encuentra el puntaje buscado, y se pasa al recuadro de diagnóstico.

UNIVERSO DE ESTUDIO

Estudiantes de tercero a décimo semestre de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y alumnos de la Escuela de Graduados de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Realizándose una aplicación a un total de 789 alumnos.

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA MUESTRA

Se aplicó la herramienta en forma experimental a 30 personas mayores de 18 años, con estudios superiores al bachillerato, cómo forma de evidenciar errores o defectos del instrumento. A demás la prueba se puso a consideración del Consejo de Delfos.

Para la aplicación se requirieron a los alumnos de la Facultad de Psicología de la U.A.N.L., que estuvieran inscritos de tercero a décimo semestre para aplicarles el test de asertividad y la herramienta de correlación de dicho test, como una forma para garantizar que en la muestra se encontraran personas con mayoría de edad cumplida (18 años). Así mismo se realizó la aplicación en la Escuela de Graduados de dicha Facultad.

DISEÑO ESTADISTICO

Después de realizar la recolección de datos (obtenidos a través de la contestación del Cuestionario de Evaluando tu comportamiento asertivo de Kubli y el Test de cuestión), se procede a la comprobación estadística, a través de un diseño cualitativo que se trata del desarrollo de Matriz con preguntas cerradas, de opción múltiple; con la obtención de esto se sigue con el estudio cuantitativo, a través de una distribución de frecuencia simple, de intervalos, el desarrollo de la media, distribución estándar y varianza; por último se comprobará la hipótesis a través de un análisis simple de varianza.

Teniendo esto comprobado, se desarrollarán las tablas de percentiles por medio de las cuales podremos obtener los tres baremos (asertividad, agresividad y permisividad).

VARIABLES Y ESCALAS DE MEDICION

Cualitativas: Sexo, Respuestas asertivas, Respuestas agresivas y Respuestas permisivas
Cuantitativas: Edad y Grado académico
Escalas de medición: Promedio, Desviación estándar y Varianza

RESULTADOS

Después de realizar la aplicación del test y del cuestionario a todos los alumnos de tercero a décimo semestre de la Facultad de Psicología de la U.A.N.L. y a los alumnos de la Escuela de Graduados de la misma Facultad, se encuentra un total de 789 sujetos, de los cuales 691 fueron del sexo femenino y 98 del sexo masculino.

Las edades de los sujetos fluctuaban entre los 18 y los 38 años. Encontrando a través del Coeficiente de Correlación (0.18380431) y de TranfFisher (0.18591719) por ser estos resultados un Coeficiente muy bajo, se acepta que no hay correlación con la edad.

Se procede a realizar una distribución simple de frecuencia de cada uno de los aspectos estudiados en el test problema, encontrando qué en el aspecto asertivo la media encontrada es de 33.02 con una desviación estándar de 5.20 (tabla 1, gráfica 1), en relación a la agresividad tenemos una media de 7.41 con una desviación estándar de 3.43 (tabla 1, gráfica 2), con respecto a la permisividad tenemos una media de 9.58 con una desviación estándar de 3.97 (tabla 1, gráfica 3).

Para confirmar qué la población está distribuida normalmente y que no tenía ningún sesgo, se procedió a aplicar los test estadísticos de normalidad (Test de Kolmorov-Smirnov, Test de Lilliefors Probabilities y el Test de Shapiro-Wilk) con lo que se corroboró que las puntuaciones están distribuidas normalmente (Tablas 2, 3 y 4).

Los primeras dos pruebas estadísticas muestran puntajes normales de asertividad, agresividad y permisividad con una p. < .01 y muestra más significancia con la tercera prueba estadística donde p. es igual a 0.000000.

Se realizó un análisis simple de varianza donde se demostró tanto la consistencia intrínseca como extrínseca encontrando una F igual a 2.99 con 96% de probabilidad y demostrando una consistencia extrínseca con una F igual a 2.6 con lo que nos da un 72% de probabilidad, tomando en cuenta que el cuestionario presenta solo dos respuestas posibles y el test tres respuestas posibles consideramos que es muy alto el porcentaje de probabilidad, lo que comprueba su validez extrínseca también.

Se realizó el análisis de los percentiles con la población total para cada uno de los aspectos, pudiendo de esta forma determinar los percentiles, de intervalos de cinco respuestas por el porcentaje obtenido para cada uno de los vectores, esto se representa en la tabla 5, gráfica 4.

El desglose total de los puntos obtenidos en el test por cada uno de los sujetos que contribuyeron en este estudio, serán presentados en el anexo 6. Con esto se logró la realización de la Tabla de Percentiles y por consecuencia lógica los Baremos, qué se presentan en las Tablas 6.1, 6.1a, 6.2, 6.2a, 6.3, 6.3a.

Por último es importante remarcar los resultados obtenidos que permitieron tipificar y estandarizar el test, lo que se obtuvo a través de los resultados vertidos en el test ya validado, encontramos que no existe diferencia en función al sexo (Tabla 7), pero cabe señalar que en los alumnos del área básica encontramos que las mujeres son más asertivas que los hombres, mientras que los hombres son más agresivos que las mujeres, lo cual se empareja con el grado de escolaridad, ya que a medida que avanzan en escolaridad, se emparejan ambos sexos en asertividad, del séptimo semestre en adelante, donde no encontramos diferencia por sexo (Tablas 8 y 9). Si analizamos por separado pregrado y postgrado, sin tomar en cuenta edad y sexo no

encontramos diferencia alguna, analizando las respuestas obtenidas entre las diferentes áreas terminales y maestría tampoco encontramos significancia (Tablas 10, 11, 12 y 13).

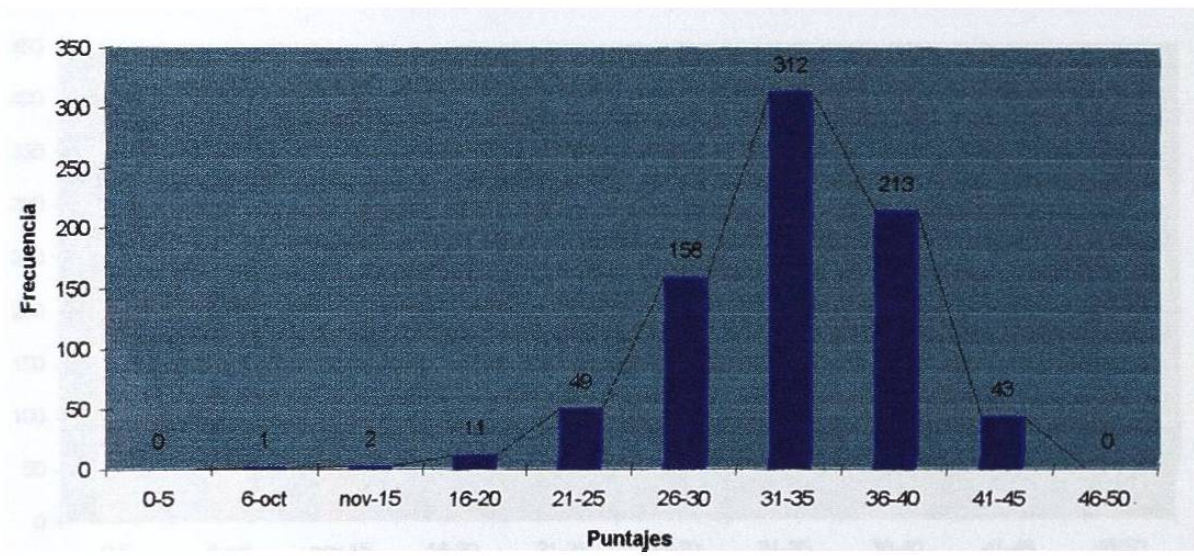
Analizando de tercer a sexto semestre tampoco se encuentra diferencia significativa (Tabla 14). Pero si comparamos de tercero a sexto semestre y de séptimo en adelante, si encontramos diferencias significativas (Tabla 15), lo que nos arroja que entre mayor escolaridad más asertividad (Tablas 15 y 16).

INTERVALO DE FRECUENCIAS

RESPUESTAS	ASERTIVIDAD	AGRESIVIDAD	PERMISIVIDAD
0 - 5	0	254	110
6 - 10	1	**403**	**386**
11 - 15	2	117	237
16 - 20	11	12	45
21 - 25	49	2	10
26 - 30	158	0	1
31 - 35	**312**	1	0
36 - 40	213	0	0
41 - 45	43	0	0
46 - 50	0	0	0
DATOS	789	789	789
MEDIA	33.02	7.41	9.58
DESV. STD.	5.20	3.43	3.97

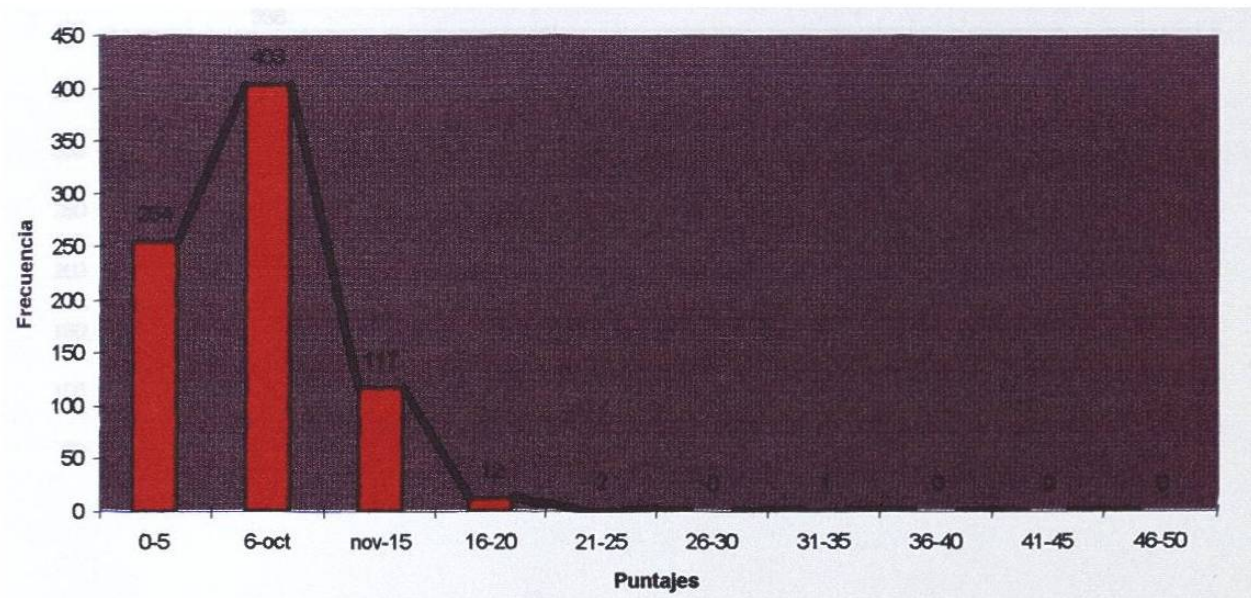
Tabla N° 1

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS "ASERTIVIDAD"



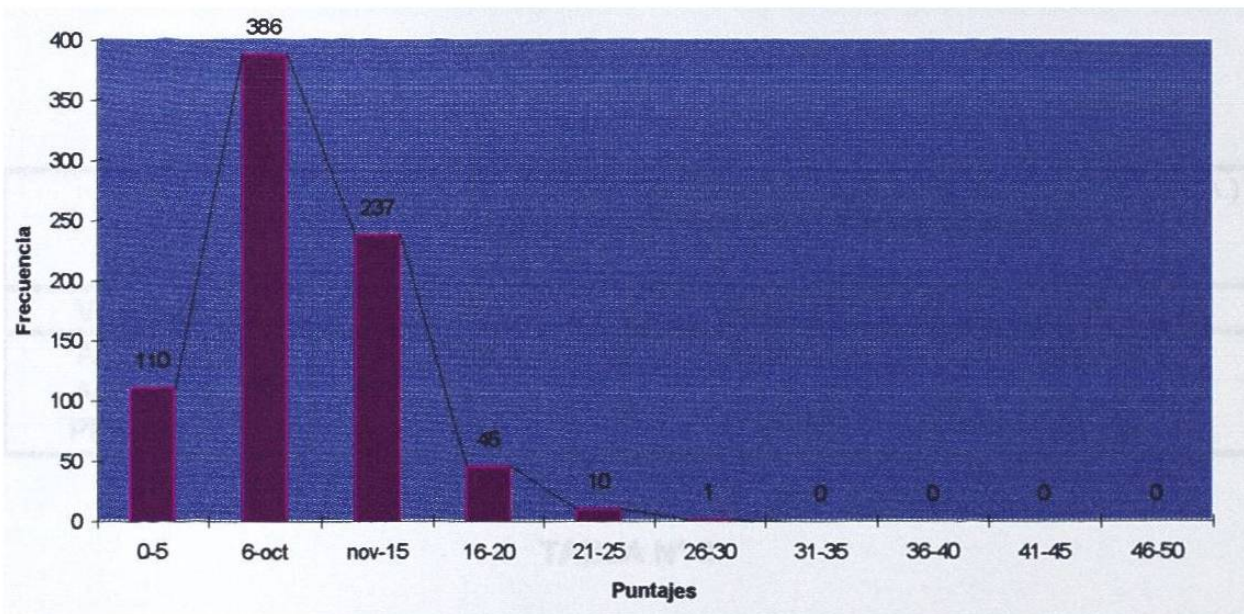
GRAFICA N° 1

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS "AGRESIVIDAD"



GRAFICA N° 2

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS "PERMISIVIDAD"



GRAFICA N° 3

LAS PUNTUACIONES SE ENCUENTRAN DISTRIBUIDAS NORMALMENTE

STAT. BASIC STATS	PRUEBA DE KOLMOGOROV - SMIRNOV (ASERT. STA.) (MEDIA Y DESVIACION ESTANDAR CONOCIDAS)		
VARIABLE	**N**	**MAX D**	**P**
ASERTIVO	789	.081621	**p< .01**
AGRESIVO	789	.118610	**p< .01**
PERMISIVO	789	.089256	**p< .01**

TABLA N° 2

STAT. BASIC STATS	PRUEBA K - S, PROBABLIDADES DE LILLIEFORS (ASERT. STA.) (MEDIA Y DESVIACION ESTANDAR ESTIMADAS)		
VARIABLE	**N**	**MAX D**	**P**
ASERTIVO	789	.081621	**p< .01**
AGRESIVO	789	.118610	**p< .01**
PERMISIVO	789	.089256	**p< .01**

TABLA N° 3

STAT. BASIC STATS	PRUEBA DE SHAPIRO - WILK W (ASERT. STA.)		
VARIABLE	**N**	**MAX D**	**P**
ASERTIVO	789	.969304	**.000000**
AGRESIVO	789	.936776	**0.000000**
PERMISIVO	789	.964340	**.000000**

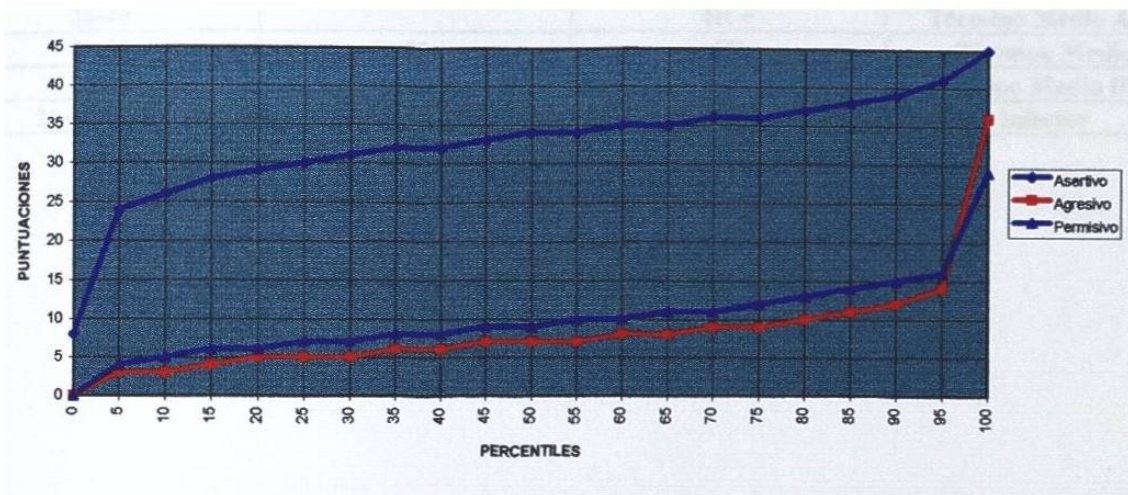
TABLA N° 4

DETERMINACION DE PERCENTILES

	ASERTIVO			AGRESIVO			PERMISIVO		
INTERVALO	f	f acum.	Percentil	f	f acum	Percentil	f	f acum	Percentil
0 - 5	0	0	0 %	254	254	32 %	110	110	14 %
6 - 10	1	1	0 %	403	657	83 %	386	496	63 %
11 - 15	2	3	0 %	117	774	98 %	237	733	93 %
16 - 20	11	14	2 %	12	786	100 %	45	778	99 %
21 - 25	49	63	8 %	2	788	100 %	10	788	100 %
26 - 30	158	221	28 %	0	788	100 %	1	789	100 %
31 - 35	312	533	68 %	1	789	100 %	0	789	100 %
36 - 40	213	746	95 %	0	789	100 %	0	789	100 %
41 - 45	43	789	100 %	0	789	100 %	0	789	100 %
46 - 50	0	789	100%	0	789	100 %	0	789	100 %
DATOS	789			789			789		
MEDIA	33.02			7.41			9.58		
DESV. STD.	5.20			3.43			3.97		

Tabla N° 5.

GRAFICA DE PERCENTILES



GRAFICA N° 4

BAREMOS

BAREMO ASERTIVIDAD

PUNTAJES	PERCENTIL	RANGO	DIAGNOSTICO
46-50	95	I	Superior
41-45	75	II	Superior al Término Medio
36-40		III +	Término Medio Alto
31-35	50	III	Término Medio
26-30		III-	Término Medio Bajo
21- ó menos	25	IV	Inferior

Tabla N° 6.1

DIAGNOSTICO ASERTIVIDAD

RANGO I	SUPERIOR	Persona altamente asertiva
RANGO II	SUPERIOR AL TERMINO MEDIO	Persona con un alto grado de asertividad
RANGO III +	TÉRMINO MEDIO ALTO	Persona que puede lograr fácilmente parámetros altos de asertividad
RANGO III	TERMINO MEDIO	Persona asertiva dentro de parámetros esperados.
RANGO III-	TÉRMINO MEDIO BAJO	Se recomienda esforzarse por mejorar su estilo asertivo
RANGO IV	INFERIOR	Persona con un grado considerablemente bajo de asertividad . Checar con agresividad y/o permisividad.

Tabla N° 6.1a

BAREMO AGRESIVIDAD

PUNTAJE	PERCENTIL	RANGO	DIAGNOSTICO
16- ó más	95	I	Superior
11-15	75	II	Superior al Término Medio
6-10	50	III	Término Medio
5- ó menos	25	IV	Inferior

Tabla N° 6.2

DIAGNOSTICO AGRESIVIDAD

RANGO I	**SUPERIOR**	**Indica un alto grado de agresividad. Esta persona debe trabajar arduamente por lograr un estilo asertivo**
RANGO II	**SUPERIOR AL TERMINO MEDIO**	
RANGO III	**TERMINO MEDIO**	***Agresividad dentro de parámetros esperados.***
RANGO IV	**INFERIOR**	**Esta persona debe analizar seriamente su estilo de comportamiento.**

Tabla N° 6.2a

BAREMO PERMISIVIDAD

PUNTAJE	PERCENTIL	RANGO	DIAGNOSTICO
16-ó más	95	I	Superior
11-15	75	II	Superior al Término Medio
6-10	50	III	Término Medio
5- ó menos	25	IV	Inferior

Tabla N° 6.3

DIAGNOSTICO PERMISIVIDAD

RANGO I	SUPERIOR	Indica un alto grado de permisividad, esta persona debe trabajar arduamente por lograr un estilo de comportamiento asertivo.
RANGO II	SUPERIOR AL TERMINO MEDIO	Indica un grado considerable de permisividad. Se recomienda hacer un esfuerzo por decidir por sí misma y trabajar por un estilo asertivo.
RANGO III	TERMINO MEDIO	Permisividad dentro de parámetros esperados.
RANGO IV	INFERIOR	Esta persona debe analizar seriamente su estilo de comportamiento.

Tabla N° 6.3a

TABLA PARA DEMOSTRAR QUE NO EXISTE DIFERIENCIA DE EDAD

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)						
VARIABLE	MEDIA F	MEDIA M	valor - t	df	p	numero F	numero m
ASERTIVO	33.12301	32.25510	1.54857	787 *	.121887	691	98
AGRESIVO	7.32851	7.96939	-1.72891	787 *	.084218	691	98
PERMISIVO	9.54269	9.85714	-.73298	787 *	.463789	691	98

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)			
VARIABLE	DES. STD. F	DES. STD. M	F - RATIO VARIANCS	p VARIANCS
ASERTIVO	5.037043	6.184969	1.507730	.004321
AGRESIVO	3.287312	4.337452	1.740955	.000093
PERMISIVO	3.838684	4.831170	1.583945	.001323

Tabla N° 7.

TABLA QUE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DE DIFERENCIA, ENTRE SEXOS EN EL AREA BASICA (SOLO SE APRECIA DE ASERTIVO Y AGRESIVO)

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)						
VARIABLE	MEDIA F	MEDIA M	valor - t	df	p	numero F	numero M
ASERTIVO	**32.52771**	**30.93333**	**2.30114**	**473**	**.021818**	**415**	**60**
AGRESIVO	**7.58072**	**8.75000**	**-2.32629**	**473**	**.020424**	**415**	**60**
PERMISIVO	9.88193	10.48333	-1.11126	473	.267020	415	60

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)			
VARIABLE	DES. STD. F	DES. STD. M	F - RATIO VARIANCS	p VARIANCS
ASERTIVO	**4.831817**	**6.158546**	**1.624559**	**.007742**
AGRESIVO	**3.428020**	**4.869918**	**2.018165**	**.000084**
PERMISIVO	3.735589	5.016892	1.803646	.001088

TABLA N° 8

TABLA QUE DEMUESTRA QUE NO HAY DIFERENCIA ENTRE SEXOS EN AREAS TERMINALES

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)						
VARIABLE	MEDIA F	MEDIA M	valor - t	df	p	numero F	numero M
ASERTIVO	34.01812	34.34211	-.355094	312	.722759	276	38
AGRESIVO	6.94928	6.73684	.405744	312	.685209	276	38
PERMISIVO	9.03261	8.86842	.237296	312	.812583	276	38

STAS. BASIC STATS	GRUPOS ESTUDIADOS SEXOS (ASERT.STA) GRUPO 1 : F (femenino) GRUPO 2 : M (masculino)			
VARIABLE	DES. STD. F	DES. STD. M	F - RATIO VARIANCS	p VARIANCS
ASERTIVO	5.212889	5.701002	1.196039	.423334
AGRESIVO	3.030325	2.992642	1.025343	.970166
PERMISIVO	3.940792	4.406206	1.250151	.323092

TABLA N° 9

TABLA QUE DEMUESTRA QUE NO EXISTE DIFERIENCIA ENTRE LAS DIFERNTES AREAS INCLUYENDO MAESTRIA

STAS. BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p< .05000						
VARIABLE	EFECTO SS	EFECTO df	EFECTO MS	ERROR SS	ERROR df	ERROR MS	F
ASERTIVO	95.35970	5	19.07194	8583.608	308	27.86886	.684346
AGRESIVO	56.91882	5	11.38376	2801.247	308	9.09496	1.251657
PERMISIVO	52.12162	5	10.42432	4937.827	308	16.03191	.650224

STAS. BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p< .05000
VARIABLE	p
ASERTIVO	.635619
AGRESIVO	.284880
PERMISIVO	.661538

Tabla N° 10.

TABLA QUE DEMUESTRA QUE NO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LAS AREAS

STAT. BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE ASERTIVO (ASERT.STA) DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICANTE CON p < .05000					
G. ACADEM	(1) M = 34.673	(2) M = 33.641	(3) M = 33.324	(4) M = 34.182	(5) M = 35.600	(6) M = 33.750
CLINICA (1)		.682562	.760343	.997200	.998921	.992665
LABORAL (2)	.682562		.999569	.995424	.965338	1.000000
CONDUC. (3)	.760343	.999569		.984358	.945441	.999886
INFANTIL (4)	.997200	.995424	.984358		.993522	.999886
SOCIAL (5)	.998921	.965338	.945441	.993522		.986339
MAESTRIA (6)	.992665	1.000000	.999886	.999886	.986339	

TABLA N° 11

STAT. BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE AGRESIVO (ASERT.STA) DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICANTE CON p < .05000					
G. ACADEM	(1) M = 6.6091	(2) M = 7.2991	(3) M = 7.2432	(4) M = 6.1212	(5) M = 6.6000	(6) M = 7.5000
CLINICA (1)		.516477	.878939	.964879	1.000000	.926966
LABORAL (2)	.516477		.999999	.352841	.995904	.999930
CONDUC. (3)	.878939	.999999		.629127	.997747	.999851
INFANTIL (4)	.964879	.352841	.629127		.999478	.753218
SOCIAL (5)	1.000000	.995904	.997747	.999478		.993475
MAESTRIA (6)	.926966	.999930	.999851	.753218	.993475	

TABLA N° 12

STAT. BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE PERMISIVO (ASERT.STA) DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICANTE CON p < .05000					
G. ACADEM	(1) M =8.6545	(2) M = 9.0598	(3) M = 9.4324	(4) M = 9.8485	(5) M = 7.8000	(6) M = 8.7500
CLINICA (1)		.973754	.910670	.662774	.997250	1.000000
LABORAL (2)	.973754		.996421	.918326	.983227	.999854
CONDUC. (3)	.910670	.996421		.998058	.956795	.995695
INFANTIL (4)	.662774	.918326	.998058		.894870	.965106
SOCIAL (5)	.997250	.983227	.956795	.894870		.997793
MAESTRIA (6)	1.000000	.999854	.995695	.965106	.997793	

TABLA N° 13

TABLA QUE DEMUESTRA QUE NO EXISTE DIFERIENCIA ENTRE TERCERO A SEXTO SEMESTRE

STAS. BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p< .05000						
VARIABLE	EFECTO SS	EFECTO df	EFECTO MS	ERROR SS	ERROR df	ERROR MS	F
ASERTIVO	56.68456	3	18.89485	11770.12	463	25.42144	.743265
AGRESIVO	2.21224	3	.73741	6216.86	463	13.42735	.0544919
PERMISIVO	49.74497	3	16.58166	7137.15	463	15.41501	1.075682

STAS. BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p< .05000
VARIABLE	p
ASERTIVO	.526681
AGRESIVO	.983046
PERMISIVO	.359030

Tabla N° 14.

TABLA QUE DEMUESTRA QUE SI EXISTE DIFERENCIA ENTRE AREA BASICA (3° - 6° SEM.) YAREAS TERMINALES

STAS. BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p< .05000						
VARIABLE	EFECTO SS	EFECTO df	EFECTO MS	ERROR SS	ERROR df	ERROR MS	F
ASERTIVO	566.4283	1	566.4283	20715.39	787	26.32197	21.51922
AGRESIVO	122.4562	1	122.4562	9194.13	787	11.68251	10.48201
PERMISIVO	168.8702	1	168.8702	12271.11	787	15.59226	10.830339

Tabla N° 15.

TABLA QUE DEMUESTRA QUE ENTRE MAYOR ESCOLARIDAD MAYOR ASERTIVIDAD

STAT BASIC STATS	ANALISIS DE VARIANZA (ASERT.STA) EL EFECTO MARCADO ES SIGNIFICANTE CON p < .05000

VARIABLE	p
ASERTIVO	.000004
AGRESIVO	.001256
PERMISIVO	.001043

G1 SON LOS DE AREA BASICA G2 SON LOS DEL AREA TERMINAL

STAT BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE: ASERTIVO (ASERT.STA) LA DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICATIVA CON p < .05000	
NEWVAR	(1) M = 32.326	(2) M = 34.057
G_1:1 (1)		.000012
G_2:2 (2)	.000012	

STAT BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE: AGRESIVO (ASERT.STA) LA DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICATIVA CON p < .05000	
NEWVAR	(1) M = 7.7284	(2) M = 6.9236
G_1:1 (1)		.001210
G_2:2 (2)	.001210	

STAT BASIC STATS	PRUEBA DE TURKEY HSD; VARIABLE: PERMISIVO (ASERT.STA) LA DIFERENCIA MARCADA ES SIGNIFICATIVA CON p < .05000	
NEWVAR	(1) M = 9.9579	(2) M = 9.0127
G_1:1 (1)		.001003
G_2:2 (2)	.001003	

Tabla N° 16.

Anexo 3

Hoja de respuesta del test de asertividad.

TEST DE ASERTIVIDAD
HOJA DE RESPUESTAS

No..... Edad..... Sexo: F M Grado Académico.....

INSTRUCCIONES:
Encierre en un círculo el inciso que considere es el comportamiento que usted comúnmente utiliza, no el que usted considere más adecuado, sino el que describe con más precisión su estilo de respuesta ante situaciones similares. Marque sólo un inciso por pregunta.

1.-	A	B	C	26.-	A	B	C
2.-	A	B	C	27.-	A	B	C
3.-	A	B	C	28.-	A	B	C
4.-	A	B	C	29.-	A	B	C
5.-	A	B	C	30,-	A	B	C
6.-	A	B	C	31.-	A	B	C
7.-	A	B	C	32.-	A	B	C
8.-	A	B	C	33.-	A	B	C
9.-	A	B	C	34.-	A	B	C
10.-	A	B	C	35.-	A	B	C
11.-	A	B	C	36.-	A	B	C
12.-	A	B	C	37.-	A	B	C
13.-	A	B	C	38.-	A	B	C
14.-	A	B	C	39.-	A	B	C
15.-	A	B	C	40.-	A	B	C
16.-	A	B	C	41.-	A	B	C
17.-	A	B	C	42.-	A	B	C
18.-	A	B	C	43.-	A	B	C
19.-	A	B	C	44.-	A	B	C
20.-	A	B	C	45.-	A	B	C
21.-	A	B	C	46.-	A	B	C
22.-	A	B	C	47.-	A	B	C
23.-	A	B	C	48.-	A	B	C
24.-	A	B	C	49.-	A	B	C
25.-	A	B	C	50.-	A	B	C

Anexo 4

Plantillas de revisión.

PLANTILLA DE REVISION
ASERTIVIDAD

1.-			
2.-			
3.-			
4.-			
5.-			
6.-			
7.-			
8.-			
9.-			
10.-			
11.-			
12.-			
13.-			
14.-			
15.-			
16.-			
17.-			
18.-			
19.-			
20.-			
21.-			
22.-			
23.-			
24.-			
25.-			

26.-			
27.-			
28.-			
29.-			
30,-			
31.-			
32.-			
33.-			
34.-			
35.-			
36.-			
37.-			
38.-			
39.-			
40.-			
41.-			
42.-			
43.-			
44.-			
45.-			
46.-			
47.-			
48.-			
49.-			
50.-			

PLANTILLA DE REVISION
PERMISIVIDAD

1.-			
2.-			
3.-			
4.-			
5.-			
6.-			
7.-			
8.-			
9.-			
10.-			
11.-			
12.-			
13.-			
14.-			
15.-			
16.-			
17.-			
18.-			
19.-			
20.-			
21.-			
22.-			
23.-			
24.-			
25.-			

26.-			
27.-			
28.-			
29.-			
30,-			
31.-			
32.-			
33.-			
34.-			
35.-			
36.-			
37.-			
38.-			
39.-			
40.-			
41.-			
42.-			
43.-			
44.-			
45.-			
46.-			
47.-			
48.-			
49.-			
50.-			

PLANTILLA DE REVISION
AGRESIVIDAD

1.-			
2.-			
3.-			
4.-			
5.-			
6.-			
7.-			
8.-			
9.-			
10.-			
11.-			
12.-			
13.-			
14.-			
15.-			
16.-			
17.-			
18.-			
19.-			
20.-			
21.-			
22.-			
23.-			
24.-			
25.-			

26.-			
27.-			
28.-			
29.-			
30,-			
31.-			
32.-			
33.-			
34.-			
35.-			
36.-			
37.-			
38.-			
39.-			
40.-			
41.-			
42.-			
43.-			
44.-			
45.-			
46.-			
47.-			
48.-			
49.-			
50.-			

Anexo 5

Cuestionario de correlación.

Cuestionario .- EVALUANDO TU COMPORTAMIENTO ASERTIVO del libro **Asertividad: Sé tú mismo sin sentirte culpable.** de Aguilar Kubli Eduardo.

1.-	Cuando hablas, ves a los ojos, tu expresión es firme y segura.
2.-	Los ademanes o gestos son congruentes con lo que expones.
3.-	El tono de voz es adecuado, se enfatizan las palabras claves.
4.-	La velocidad con la que hablas es adecuada, ni demasiado rápida o lenta.
5.-	Normalmente haces lo que dijiste que harías.
6.-	Cuando se te pide que no reveles información confidencial, no lo haces.
7.-	Sueles ver lo positivo en los demás y se los dices con alegría.
8.-	Sueles ver lo positivo de las cosas y lo señalas.
9.-	Cuando hablas de tu persona, lo haces positivamente, señalando tus éxitos y tus deseos, sin parecer presuntuoso.
10.-	Si te elogian, respondes adecuadamente con alegría.
11.-	Cuando conversas con los demás, los escuchas sin interrumpir.
12.-	Cuando existen distintas opiniones, emites la tuya sin demandar que prevalezca.
13.-	Cuando existen distintas opiniones emites la tuya frenando el impulso de opinar en todo.
14.-	Cuando no sabes lo suficiente de las personas no las críticas o rechazas.
15.-	Cuando no estás de acuerdo con alguien lo haces saber sin ofender o agredir.
16.-	Cuando sucede algún problema más bien tiendes a asumir tu responsabilidad que culpar a los demás.
17.-	Cuando otras personas hablan, las miras directamente y adoptas una expresión de interés.
18.-	Cuando se ha llegado a algún acuerdo, tiendes a no discutirlo.
19.-	Sólo das consejos o recomendaciones si te lo piden.
20.-	Cuando haces comentarios buscas que estos sean apropiados a la situación, al momento.
21.-	Cuando pides algo evitas hacerlo en forma de demanda innegociable.
22.-	Tratas de ser sensible a la situación por la que otros pasan sin por ello renunciar a tus metas.
23.-	Puedes decir no sin agredir o sentirte culpable.
24.-	Cuando otras personas están ocupadas tratas de no permanecer con ellas demasiado tiempo.

25.-	Cuando deseas usar cosas que no te pertenecen, pides permiso.
26.-	Cuando haces bromas evitas ser hiriente.
27.-	Cuando otra persona se equivoca evitas burlarte o hacer comentarios negativos.
28.-	Cuando otras personas opinan tratas de tomar en cuenta y entender bien sus puntos de vista.
29.-	Si encuentras información válida en contra de tu punto de vista, lo modificas.
30.-	Si aparecen conflictos buscas llegar a un arreglo o acuerdo constructivo.
31.-	Si los demás no lo entienden, buscas aclarar y mejorar tu habilidad de comunicación en lugar de quejarte o hacerte víctima.
32.-	Si hablas con varias personas te diriges a todas, en lugar de concéntrate sólo en una de ellas.
33.-	Si hacen algo por ti manifiestas tu agradecimiento cálidamente.
34.-	Si te piden ayuda tratas de darla.
35.-	Cuando se trabaja en equipo buscas compartir las responsabilidades equitativamente.
36.-	Cuando explicas algo lo haces en forma directa, sin rodeos o rebuscamientos.
37.-	Si te equivocas lo aceptas sin justificaciones defensivas.
38.-	Cuando hablas de ti mismo tratas de no excederte o extenderte de tal forma que los demás pierdan interés.
39.-	Eres puntual y respetas tus compromisos.
40.-	Cuando se conversa en grupo evitas monopolizar la plática.

Anexo 6

Hoja de respuesta del cuestionario.

Cuestionario .- EVALUANDO TU COMPORTAMIENTO ASERTIVO
HOJA DE RESPUESTAS

No..... Edad..... Sexo: F M Grado Académico.....

INSTRUCCIONES:
Marque con una cruz en la columna correspondiente la respuesta que considere es el comportamiento que usted comúnmente utiliza, no el que usted considere más adecuado, sino el que describe con más precisión su estilo de respuesta ante situaciones similares. Marque sólo un inciso por pregunta.

	SI	NO
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		
6.-		
7.-		
8.-		
9.-		
10.-		
11.-		
12.-		
13.-		
14.-		
15.-		
16.-		
17.-		
18.-		
19.-		
20.-		

	SI	NO
21.-		
22.-		
23.-		
24.-		
25.-		
26.-		
27.-		
28.-		
29.-		
30.-		
31.-		
32.-		
33.-		
34.-		
35.-		
36.-		
37.-		
38.-		
39.-		
40.-		

Anexo 7

Percentiles con la población total para cada aspecto del test.

PERCENTILES CON LA POBLACIÓN TOTAL PARA CADA ASPECTO

	SEXO	EDAD	G_ACADEM	ASERTIVO		AGRESIVO		PERMISIV	
				Puntos	Percent.	Puntos	Percent.	Puntos	Percent.
1	F	21	CLINICA	36	67.7%	5	24.6%	9	44.0%
2	F	21	CLINICA	37	75.7%	5	26.0%	8	34.0%
3	F	21	CLINICA	39	86.9%	4	16.1%	7	24.2%
4	F	22	CLINICA	37	75.8%	7	52.5%	6	17.6%
5	F	22	CLINICA	38	81.2%	5	27.5%	7	24.8%
6	F	22	CLINICA	30	22.8%	5	19.0%	15	89.9%
7	F	22	CLINICA	34	49.7%	2	1.4%	13	78.5%
8	F	22	CLINICA	36	67.8%	4	13.2%	10	53.7%
9	F	22	CLINICA	42	97.0%	5	31.7%	3	2.2%
10	F	22	CLINICA	31	28.1%	7	46.1%	12	74.9%
11	F	26	CLINICA	41	94.7%	3	8.0%	6	14.2%
12	F	21	CLINICA	35	57.7%	5	23.3%	10	55.4%
13	F	22	CLINICA	36	67.9%	5	24.7%	9	44.1%
14	F	21	CLINICA	37	75.9%	9	77.8%	4	7.2%
15	F	22	CLINICA	40	90.4%	4	16.7%	6	15.1%
16	F	21	CLINICA	35	57.8%	9	76.6%	6	20.9%
17	F	21	CLINICA	39	87.1%	7	54.8%	4	6.0%
18	F	21	CLINICA	38	81.4%	8	67.4%	4	6.3%
19	F	21	CLINICA	40	90.5%	4	16.9%	6	15.2%
20	F	21	CLINICA	32	34.2%	7	46.6%	11	66.8%
21	F	21	CLINICA	37	76.0%	5	26.1%	8	34.1%
22	F	21	CLINICA	37	76.2%	6	40.2%	7	26.1%
23	F	21	CLINICA	42	97.1%	3	8.7%	5	8.4%
24	F	22	CLINICA	42	97.2%	2	3.4%	6	14.1%
25	F	35	CLINICA	29	18.4%	6	33.0%	15	90.6%
26	F	50	CLINICA	42	97.3%	5	31.8%	3	2.3%
27	F	21	CLINICA	29	18.5%	6	33.1%	15	90.7%
28	F	24	CLINICA	36	68.1%	6	39.0%	8	35.5%
29	F	22	CLINICA	40	90.6%	3	7.7%	7	24.0%
30	F	22	CLINICA	33	42.2%	10	81.5%	7	29.8%
31	F	21	CLINICA	21	1.9%	14	95.1%	15	92.9%
32	F	23	CLINICA	29	18.6%	6	33.2%	15	90.9%
33	M	28	CLINICA	33	42.3%	11	88.0%	6	21.9%
34	F	21	CLINICA	41	94.8%	2	3.3%	7	23.7%
35	F	20	CLINICA	34	49.8%	5	21.8%	11	64.6%
36	F	23	CLINICA	33	42.5%	7	47.8%	10	57.3%
37	M	23	CLINICA	24	4.9%	8	55.9%	18	97.5%
38	M	25	CLINICA	29	18.8%	4	10.5%	17	95.9%
39	F	22	CLINICA	30	22.9%	11	86.4%	9	51.8%
40	F	22	CLINICA	32	34.3%	9	72.5%	9	49.9%
41	F	22	CLINICA	38	81.5%	4	15.2%	6	15.0%
42	F	22	CLINICA	27	11.4%	11	85.0%	12	76.8%
43	F	24	CLINICA	41	94.9%	8	68.7%	1	0.4%
44	F	24	CLINICA	33	42.6%	5	21.0%	12	73.3%
45	M	32	CLINICA	38	81.6%	3	6.7%	7	23.8%
46	F	21	CLINICA	35	57.9%	6	37.0%	9	45.4%
47	M	24	CLINICA	33	42.7%	5	21.2%	12	73.4%
48	M	25	CLINICA	32	34.5%	8	59.9%	10	58.0%

49	F	22	CLINICA	31	28.3%	11	86.9%	6	21.8%
50	F	21	CLINICA	32	34.6%	10	81.1%	8	41.2%
51	F	24	CLINICA	22	2.7%	13	92.4%	15	92.8%
52	F	21	CLINICA	16	0.5%	11	83.4%	23	99.6%
53	F	24	CLINICA	27	11.5%	8	56.3%	15	91.6%
54	F	23	CLINICA	28	14.3%	16	98.7%	6	23.3%
55	F	23	CLINICA	38	81.7%	3	6.8%	9	43.0%
56	F	23	CLINICA	33	42.8%	13	94.4%	4	8.0%
57	F	28	CLINICA	37	76.3%	5	26.2%	8	34.2%
58	F	47	CLINICA	40	90.7%	7	55.1%	3	2.7%
59	F	21	CLINICA	32	34.7%	8	60.1%	10	58.2%
60	F	26	CLINICA	32	34.9%	6	34.7%	12	74.0%
61	M	21	CLINICA	38	81.9%	6	40.6%	6	16.5%
62	F	22	CLINICA	34	49.9%	8	63.1%	8	38.5%
63	F	21	CLINICA	32	35.0%	8	60.2%	10	58.3%
64	F	21	CLINICA	24	5.1%	13	92.5%	13	83.8%
65	F	21	CLINICA	38	82.0%	5	27.6%	7	25.0%
66	F	20	CLINICA	38	82.1%	2	2.7%	10	53.2%
67	F	20	CLINICA	39	87.2%	5	28.8%	6	15.7%
68	F	19	CLINICA	26	8.1%	9	69.6%	15	91.9%
69	F	21	CLINICA	39	87.3%	4	16.2%	7	24.3%
70	F	22	CLINICA	38	82.3%	3	7.0%	9	43.1%
71	F	22	CLINICA	35	58.0%	10	82.3%	5	12.8%
72	F	21	CLINICA	35	58.2%	6	37.1%	9	45.5%
73	F	21	CLINICA	33	43.0%	9	73.9%	8	39.8%
74	F	35	CLINICA	35	58.3%	10	82.4%	5	12.9%
75	F	20	CLINICA	38	82.4%	7	54.2%	5	11.3%
76	F	20	CLINICA	39	87.5%	8	68.3%	3	3.0%
77	F	21	CLINICA	27	11.7%	16	98.5%	7	32.1%
78	F	20	CLINICA	31	28.4%	6	34.0%	13	80.0%
79	F	21	CLINICA	30	23.1%	9	71.6%	11	69.2%
80	F	21	CLINICA	34	50.1%	5	21.9%	11	64.8%
81	M	23	CLINICA	40	90.9%	5	29.5%	5	9.1%
82	F	20	CLINICA	33	43.1%	8	61.9%	9	48.7%
83	F	22	CLINICA	35	58.4%	6	37.3%	9	45.6%
84	F	20	CLINICA	34	50.2%	5	22.1%	11	64.9%
85	F	20	CLINICA	35	58.6%	7	49.8%	8	36.6%
86	F	20	CLINICA	37	76.4%	2	2.2%	11	63.0%
87	F	20	CLINICA	32	35.1%	5	20.5%	13	79.5%
88	F	23	CLINICA	35	58.7%	8	64.4%	7	27.2%
89	M	22	CLINICA	39	87.6%	5	28.9%	6	15.8%
90	F	21	CLINICA	39	87.7%	8	68.4%	3	3.2%
91	M	23	CLINICA	35	58.8%	10	82.5%	5	13.1%
92	F	25	CLINICA	37	76.6%	7	52.6%	6	17.7%
93	F	20	CLINICA	43	98.5%	3	9.3%	4	3.9%
94	M	21	CLINICA	44	99.1%	3	9.5%	3	1.4%
95	M	22	CLINICA	35	58.9%	9	76.7%	6	21.0%
96	M	21	CLINICA	42	97.5%	3	8.9%	5	8.5%
97	F	24	CLINICA	37	76.7%	2	2.3%	11	63.1%
98	F	26	CLINICA	40	91.0%	5	29.7%	5	9.3%
99	F	21	CLINICA	38	82.5%	5	27.8%	7	25.1%
100	F	23	CLINICA	35	59.1%	5	23.4%	10	55.5%

101	F	20	CLINICA	33	43.2%	9	74.0%	8	39.9%
102	M	26	CLINICA	33	43.3%	8	62.0%	9	48.8%
103	F	22	CLINICA	40	91.1%	2	2.9%	8	32.4%
104	F	20	CLINICA	25	6.5%	12	89.2%	13	83.4%
105	F	20	CLINICA	34	50.3%	7	48.5%	9	47.4%
106	F	25	CLINICA	36	68.2%	5	24.8%	9	44.2%
107	F	23	CLINICA	36	68.3%	6	39.2%	8	35.6%
108	F	25	CLINICA	35	59.2%	1	0.3%	14	84.3%
109	F	20	CLINICA	34	50.4%	7	48.7%	9	47.5%
110	F	21	LABORAL	34	50.6%	7	48.8%	9	47.7%
111	F	21	LABORAL	40	91.3%	6	42.5%	4	5.1%
112	M	37	LABORAL	40	91.4%	5	29.8%	5	9.4%
113	M	30	LABORAL	33	43.5%	6	35.6%	11	66.2%
114	F	20	LABORAL	40	91.5%	4	17.0%	6	15.3%
115	F	24	LABORAL	29	18.9%	8	57.4%	13	81.2%
116	F	20	LABORAL	37	76.8%	7	52.7%	6	17.9%
117	F	20	LABORAL	21	2.0%	13	92.1%	16	95.1%
118	M	21	LABORAL	40	91.6%	1	0.5%	9	42.7%
119	M	27	LABORAL	26	8.2%	11	84.3%	13	82.6%
120	F	22	LABORAL	37	76.9%	8	67.0%	5	11.8%
121	F	20	LABORAL	36	68.4%	8	65.5%	6	19.4%
122	F	24	LABORAL	33	43.6%	2	1.1%	15	88.8%
123	F	21	LABORAL	38	82.6%	6	40.7%	6	16.6%
124	M	25	LABORAL	29	19.0%	9	71.2%	12	76.0%
125	M	20	LABORAL	23	3.7%	14	95.2%	13	83.9%
126	M	25	LABORAL	41	95.1%	5	30.9%	4	4.3%
127	F	26	LABORAL	29	19.1%	7	45.0%	14	86.3%
128	F	23	LABORAL	32	35.2%	6	34.9%	12	74.1%
129	F	21	LABORAL	29	19.3%	9	71.4%	12	76.2%
130	F	22	LABORAL	38	82.8%	6	40.8%	6	16.7%
131	F	23	LABORAL	35	59.3%	7	49.9%	8	36.8%
132	F	20	LABORAL	41	95.2%	5	31.1%	4	4.4%
133	F	21	LABORAL	38	82.9%	6	40.9%	6	16.9%
134	F	23	LABORAL	39	87.8%	3	7.4%	8	32.8%
135	F	21	LABORAL	40	91.8%	2	3.0%	8	32.6%
136	F	20	LABORAL	42	97.6%	5	31.9%	3	2.4%
137	F	21	LABORAL	36	68.6%	6	39.3%	8	35.7%
138	F	20	LABORAL	30	23.2%	7	45.6%	13	80.7%
139	F	20	LABORAL	25	6.6%	15	97.5%	10	62.6%
140	F	22	LABORAL	35	59.4%	10	82.6%	5	13.2%
141	F	21	LABORAL	41	95.3%	4	17.4%	5	8.9%
142	F	20	LABORAL	35	59.6%	6	37.4%	9	45.8%
143	F	20	LABORAL	35	59.7%	3	5.1%	12	71.7%
144	F	20	LABORAL	32	35.4%	9	72.6%	9	50.1%
145	F	20	LABORAL	31	28.5%	2	1.0%	17	95.6%
146	F	20	LABORAL	29	19.4%	11	85.7%	10	61.2%
147	F	23	LABORAL	28	14.4%	15	98.1%	7	31.9%
148	F	20	LABORAL	29	19.5%	7	45.1%	14	86.4%
149	F	20	LABORAL	36	68.7%	3	6.1%	11	63.5%
150	F	21	LABORAL	37	77.1%	6	40.3%	7	26.2%
151	F	21	LABORAL	36	68.8%	5	25.0%	9	44.4%
152	F	20	LABORAL	32	35.5%	11	87.2%	7	30.3%

153	F		21	LABORAL	20	1.0%	13	92.0%	17	96.5%
154	F		21	LABORAL	28	14.6%	13	93.4%	9	52.3%
155	F		27	LABORAL	39	88.0%	4	16.3%	7	24.5%
156	F		20	LABORAL	35	59.8%	6	37.5%	9	45.9%
157	F		20	LABORAL	27	11.8%	14	95.9%	9	53.0%
158	F		25	LABORAL	34	50.7%	9	75.3%	7	28.4%
159	F		21	LABORAL	23	3.8%	9	68.9%	18	97.7%
160	F		23	LABORAL	31	28.6%	3	4.1%	16	93.0%
161	F		20	LABORAL	30	23.3%	7	45.8%	13	80.9%
162	F		21	LABORAL	34	50.8%	8	63.2%	8	38.7%
163	F		20	LABORAL	30	23.4%	8	58.0%	12	75.4%
164	F		22	LABORAL	26	8.4%	12	89.6%	12	77.2%
165	F		20	LABORAL	35	59.9%	7	50.1%	8	36.9%
166	M		23	LABORAL	30	23.6%	13	94.0%	7	31.6%
167	F		20	LABORAL	30	23.7%	7	45.9%	13	81.0%
168	F		21	LABORAL	34	51.0%	5	22.2%	11	65.0%
169	F		21	LABORAL	36	68.9%	7	51.7%	7	26.5%
170	M		20	LABORAL	25	6.7%	9	69.2%	16	94.3%
171	F		19	LABORAL	32	35.6%	11	87.3%	7	30.4%
172	F		21	LABORAL	38	83.0%	5	27.9%	7	25.2%
173	F		22	LABORAL	39	88.1%	6	41.7%	5	10.5%
174	F		26	LABORAL	32	35.7%	8	60.3%	10	58.4%
175	F		22	LABORAL	32	35.9%	9	72.8%	9	50.2%
176	F		25	LABORAL	35	60.1%	7	50.2%	8	37.0%
177	F		22	LABORAL	37	77.2%	5	26.4%	8	34.3%
178	F		22	LABORAL	32	36.0%	7	46.8%	11	66.9%
179	M	S7		LABORAL	33	43.7%	11	88.1%	6	22.1%
180	F		25	LABORAL	24	5.2%	10	78.5%	16	94.7%
181	F		23	LABORAL	39	88.2%	6	41.8%	5	10.6%
182	F		23	LABORAL	35	60.2%	5	23.6%	10	55.6%
183	M		22	LABORAL	28	14.7%	7	44.7%	15	91.4%
184	F		22	LABORAL	32	36.1%	9	72.9%	9	50.3%
185	F		24	LABORAL	40	91.9%	2	3.2%	8	32.7%
186	F		22	LABORAL	28	14.8%	12	90.1%	10	62.0%
187	M		23	LABORAL	33	43.9%	8	62.1%	9	48.9%
188	F		22	LABORAL	36	69.1%	7	51.8%	7	26.6%
189	M		26	LABORAL	41	95.4%	5	31.2%	4	4.6%
190	F		21	LABORAL	30	23.8%	12	90.4%	8	41.7%
191	F		22	LABORAL	22	2.8%	11	83.5%	17	96.3%
192	F		23	LABORAL	36	69.2%	8	65.7%	6	19.5%
193	M		22	LABORAL	34	51.1%	4	11.9%	12	72.8%
194	M		22	LABORAL	42	97.7%	6	43.3%	2	0.9%
195	F		22	LABORAL	34	51.2%	7	48.9%	9	47.8%
196	F		24	LABORAL	36	69.3%	8	65.8%	6	19.6%
197	F		22	LABORAL	35	60.3%	5	23.7%	10	55.8%
198	F		21	LABORAL	34	51.3%	6	36.2%	10	56.5%
199	F		21	LABORAL	39	88.3%	7	54.9%	4	6.1%
200	M		22	LABORAL	37	77.3%	7	52.9%	6	18.0%
201	F		22	LABORAL	33	44.0%	11	88.2%	6	22.2%
202	F		21	LABORAL	41	95.6%	3	8.1%	6	14.3%
203	F		22	LABORAL	35	60.5%	8	64.5%	7	27.4%
204	F		21	LABORAL	36	69.5%	4	13.3%	10	53.9%

205	F	22	LABORAL	32	36.2%	7	46.9%	11	67.0%
206	F	21	LABORAL	37	77.4%	8	67.2%	5	11.9%
207	F	23	LABORAL	35	60.6%	8	64.6%	7	27.5%
208	F	22	LABORAL	37	77.6%	9	77.9%	4	7.4%
209	F	22	LABORAL	33	44.1%	11	88.3%	6	22.3%
210	F	21	LABORAL	45	99.7%	2	3.7%	3	1.3%
211	F	24	LABORAL	37	77.7%	8	67.3%	5	12.0%
212	F	21	LABORAL	27	11.9%	5	18.4%	18	97.0%
213	F	23	LABORAL	35	60.7%	4	12.4%	11	63.9%
214	F	24	LABORAL	33	44.2%	9	74.1%	8	40.1%
215	F	22	LABORAL	38	83.1%	5	28.0%	7	25.3%
216	F	23	LABORAL	26	8.5%	13	92.8%	11	70.6%
217	F	22	LABORAL	29	19.6%	6	33.3%	15	91.0%
218	F	21	LABORAL	29	19.8%	10	79.2%	11	69.7%
219	F	24	LABORAL	34	51.5%	9	75.4%	7	28.5%
220	F	21	LABORAL	36	69.6%	4	13.4%	10	54.0%
221	F	23	LABORAL	37	77.8%	7	53.0%	6	18.1%
222	F	21	LABORAL	40	92.0%	5	29.9%	5	9.5%
223	F	22	LABORAL	36	69.7%	8	65.9%	6	19.8%
224	F	22	LABORAL	35	60.8%	7	50.3%	8	37.1%
225	F	21	LABORAL	37	77.9%	4	14.8%	9	43.5%
226	M	24	LABORAL	24	5.3%	8	56.0%	18	97.6%
227	F	21	COND	33	44.4%	8	62.2%	9	49.0%
228	F	20	COND	37	78.1%	7	53.1%	6	18.3%
229	F	19	COND	12	0.3%	14	94.7%	24	99.9%
230	M	22	COND	40	92.1%	5	30.0%	5	9.6%
231	F	24	COND	25	6.8%	7	44.1%	18	97.3%
232	F	20	COND	32	36.4%	5	20.7%	13	79.6%
233	F	22	COND	37	78.2%	2	2.4%	11	63.2%
234	F	21	COND	28	15.0%	13	93.5%	9	52.5%
235	F	21	COND	22	2.9%	15	97.1%	13	84.0%
236	F	20	COND	39	88.5%	7	55.0%	4	6.2%
237	F	21	COND	36	69.8%	10	82.9%	4	7.5%
238	F	23	COND	35	61.0%	6	37.6%	9	46.0%
239	F	20	COND	42	97.8%	6	43.5%	2	1.0%
240	F	20	COND	39	88.6%	8	68.6%	3	3.3%
241	F		COND	41	95.7%	3	8.2%	6	14.4%
242	F	19	COND	29	19.9%	8	57.5%	13	81.4%
243	F	20	COND	42	98.0%	5	32.1%	3	2.5%
244	F	20	COND	23	3.9%	6	32.3%	21	98.9%
245	F	21	COND	36	70.0%	6	39.4%	8	35.9%
246	F	20	COND	39	88.7%	5	29.0%	6	16.0%
247	F	21	COND	36	70.1%	4	13.6%	10	54.1%
248	F	20	COND	26	8.6%	14	95.7%	10	62.4%
249	F	21	COND	34	51.6%	5	22.3%	11	65.1%
250	F	21	COND	32	36.5%	7	47.0%	11	67.2%
251	F	21	COND	32	36.6%	10	81.2%	8	41.3%
252	F	21	COND	40	92.3%	7	55.3%	3	2.8%
253	F	21	COND	35	61.1%	9	76.8%	6	21.2%
254	F	24	COND	34	51.7%	10	82.0%	6	21.5%
255	F	21	COND	36	70.2%	5	25.1%	9	44.5%
256	F	23	COND	23	4.1%	8	55.8%	19	98.4%

257	F	20	COND	29	20.0%	6	33.5%	15	91.1%
258	F	29	COND	45	99.9%	3	10.0%	2	0.6%
259	M	20	COND	36	70.3%	2	2.0%	12	71.6%
260	F	22	COND	20	1.1%	14	94.9%	16	95.3%
261	F	23	COND	36	70.5%	5	25.2%	9	44.6%
262	F	22	COND	40	92.4%	6	42.6%	4	5.2%
263	F	23	COND	32	36.8%	7	47.1%	11	67.3%
264	F	24		38	83.3%	5	28.1%	7	25.5%
265	F	21		36	70.6%	6	39.5%	8	36.0%
266	F	23		32	36.9%	4	11.3%	14	84.9%
267	F	20		32	37.0%	8	60.5%	10	58.6%
268	F	20		34	51.8%	6	36.4%	10	56.7%
269	F	23		44	99.2%	3	9.6%	3	1.5%
270	F	24		30	24.0%	14	96.3%	6	23.1%
271	F	21	INF	32	37.1%	4	11.4%	14	85.0%
272	F	24	INF	31	28.8%	4	10.6%	15	89.2%
273	F	27	INF	39	88.8%	6	42.0%	5	10.8%
274	F	20	INF	37	78.3%	5	26.5%	8	34.5%
275	F	20	INF	30	24.1%	8	58.2%	12	75.5%
276	F	21	INF	38	83.4%	5	28.3%	7	25.6%
277	F	20	INF	38	83.5%	6	41.1%	6	17.0%
278	F	20	INF	34	52.0%	8	63.4%	8	38.8%
279	F	21	INF	29	20.2%	13	93.9%	8	42.2%
280	F	20	INF	39	89.0%	9	78.1%	7	29.7%
281	F	21	INF	36	70.7%	6	39.7%	8	36.1%
282	F	20	INF	35	61.2%	7	50.4%	8	37.3%
283	F	23	INF	35	61.3%	4	12.5%	11	64.0%
284	F	19	INF	34	52.1%	4	12.0%	12	72.9%
285	F	22	INF	23	4.2%	6	32.4%	21	99.0%
286	F	21	INF	34	52.2%	7	49.0%	9	47.9%
287	F	22	INF	32	37.3%	7	47.3%	11	67.4%
288	F	21	INF	34	52.3%	6	36.5%	10	56.8%
289	F	20	INF	39	89.1%	4	16.5%	7	24.6%
290	F	23	INF	28	15.1%	6	32.7%	16	93.7%
291	F	22	INF	32	37.4%	4	11.5%	14	85.2%
292	F	22	INF	30	24.2%	6	33.7%	14	86.1%
293	F	21	INF	37	78.5%	7	53.2%	6	18.4%
294	F	22	INF	44	99.4%	3	9.8%	3	1.6%
295	F	22	INF	34	52.5%	4	12.2%	12	73.0%
296	F	22	INF	37	78.6%	5	26.6%	8	34.6%
297	F	22	INF	38	83.7%	8	67.6%	4	6.5%
298	F	22	INF	31	28.9%	8	58.7%	11	67.9%
299	F	22	INF	38	83.8%	5	28.4%	7	25.7%
300	F	23	INF	28	15.2%	10	78.8%	12	76.4%
301	F	35	INF	40	92.5%	3	7.9%	7	24.1%
302	F	22	INF	28	15.3%	8	56.5%	14	86.9%
303	F	37	INF	34	52.6%	6	36.6%	10	56.9%
304	M	31	SOC	39	89.2%	5	29.2%	6	16.1%
305	F	36	SOC	32	37.5%	8	60.6%	10	58.7%
306	M	43	SOC	35	61.5%	8	64.8%	7	27.6%
307	F	22	SOC	32	37.6%	11	87.5%	7	30.5%
308	F	36	SOC	40	92.6%	1	0.6%	9	42.8%

309	F	24	MAESTRIA		25	7.0%	15	97.6%	10	62.7%
310	F	25	MAESTRIA		36	70.8%	9	77.2%	5	12.2%
311	F	23	MAESTRIA		34	52.7%	8	63.5%	8	38.9%
312	F	23	MAESTRIA		36	71.0%	9	77.3%	5	12.3%
313	M	23	MAESTRIA		31	29.0%	5	19.8%	14	85.3%
314	M	23	MAESTRIA		30	24.3%	9	71.7%	11	69.3%
315	M	25	MAESTRIA		40	92.8%	5	30.2%	5	9.8%
316	F	33	MAESTRIA		35	61.6%	6	37.8%	9	46.1%
317	F	34	MAESTRIA		37	78.7%	5	26.7%	8	34.7%
318	F	36	MAESTRIA		22	3.0%	7	44.0%	21	99.1%
319	F	23	MAESTRIA		38	83.9%	7	54.4%	5	11.4%
320	F	23	MAESTRIA		41	95.8%	5	31.3%	4	4.7%
321	F	27	CLINICA		29	20.3%	10	79.3%	11	69.8%
322	F	19		6	30	24.5%	8	58.3%	12	75.7%
323	F	21		6	27	12.0%	7	44.5%	16	93.9%
324	F	19		6	33	44.5%	3	4.4%	14	84.8%
325	F	20		6	31	29.2%	10	80.6%	9	51.3%
326	F	21		6	26	8.7%	13	92.9%	11	70.7%
327	F	19		6	31	29.3%	8	58.8%	11	68.1%
328	F	20		6	20	1.3%	18	99.5%	12	78.1%
329	F	24		6	31	29.4%	5	19.9%	14	85.4%
330	F	21		6	28	15.5%	4	10.3%	18	96.7%
331	F	19		6	31	29.5%	5	20.0%	14	85.6%
332	F	19		6	30	24.6%	10	79.7%	10	60.3%
333	F	20		6	38	84.0%	7	54.5%	5	11.5%
334	F	20		6	33	44.6%	7	47.9%	10	57.4%
335	F	21		6	32	37.8%	9	73.0%	9	50.4%
336	F	20		6	22	3.2%	11	83.7%	16	94.8%
337	F	19		6	32	37.9%	14	96.6%	4	8.1%
338	F	21		6	27	12.2%	9	70.1%	14	87.8%
339	F	19		6	40	92.9%	6	42.7%	4	5.3%
340	F	21		6	33	44.7%	10	81.6%	7	29.9%
341	F	21		6	36	71.1%	4	13.7%	10	54.2%
342	M	19		6	33	44.9%	9	74.3%	8	40.2%
343	M	29		6	38	84.2%	13	94.6%	9	52.9%
344	F	19		6	25	7.1%	10	78.6%	15	92.4%
345	F	27		6	35	61.7%	3	5.2%	12	71.9%
346	F	19		6	19	0.6%	7	43.6%	24	99.7%
347	F	19		6	38	84.3%	4	15.3%	8	33.2%
348	F	20		6	35	61.9%	4	12.7%	11	64.1%
349	F	19		6	26	8.9%	7	44.2%	17	96.1%
350	F	20		6	38	84.4%	3	7.1%	9	43.2%
351	M	23		6	30	24.7%	10	79.8%	10	60.5%
352	F	19		6	35	62.0%	5	23.8%	10	55.9%
353	F	21		6	33	45.0%	8	62.4%	9	49.2%
354	F	21		6	34	52.9%	6	36.8%	10	57.0%
355	F	20		6	35	62.1%	6	37.9%	9	46.3%
356	F	20		6	35	62.2%	7	50.6%	8	37.4%
357	F	21		6	37	78.8%	6	40.4%	7	26.4%
358	F	36		6	44	99.5%	2	3.5%	4	3.8%
359	F	20		6	33	45.1%	9	74.4%	8	40.3%
360	F	19		6	36	71.2%	9	77.4%	5	12.4%

361 F	19	6	43	98.6%	4	17.7%	3	1.9%
362 F	19	6	30	24.8%	10	80.0%	10	60.6%
363 F	20	6	33	45.2%	6	35.7%	11	66.3%
364 F	20	6	36	71.4%	4	13.8%	10	54.4%
365 F	19	6	37	79.0%	7	53.4%	6	18.5%
366 M	23	6	29	20.4%	8	57.7%	13	81.5%
367 F	20	6	35	62.4%	7	50.7%	8	37.5%
368 F	19	6	23	4.3%	11	83.8%	16	94.9%
369 F	20	6	38	84.5%	4	15.5%	8	33.3%
370 F	19	6	32	38.0%	9	73.1%	9	50.6%
371 M	19	6	33	45.4%	9	74.5%	8	40.4%
372 F	20	6	32	38.1%	8	60.7%	10	58.8%
373 F	19	6	31	29.7%	12	90.9%	7	31.1%
374 M	20	6	30	25.0%	11	86.6%	9	52.0%
375 F	20	6	36	71.5%	6	39.8%	8	36.2%
376 F	19	6	35	62.5%	6	38.0%	9	46.4%
377 F	19	6	32	38.3%	5	20.8%	13	79.7%
378 F	21	6	41	95.9%	4	17.5%	5	9.0%
379 F	19	6	41	96.1%	5	31.4%	4	4.8%
380 F	19	6	34	53.0%	7	49.2%	9	48.0%
381 F	20	6	36	71.6%	8	66.0%	6	19.9%
382 F	20	6	28	15.6%	7	44.9%	15	91.5%
383 F	21	6	28	15.7%	10	79.0%	12	76.6%
384 F	20	6	36	71.7%	9	77.6%	5	12.5%
385 F	20	6	21	2.2%	13	92.3%	16	95.2%
386 F	22	6	31	29.8%	11	87.1%	8	41.6%
387 F	25	6	33	45.5%	9	74.7%	8	40.6%
388 F	22	6	25	7.2%	14	95.6%	11	71.1%
389 F	20	6	36	71.9%	7	52.0%	7	26.7%
390 F	19	6	27	12.3%	11	85.2%	12	76.9%
391 F	19	6	35	62.6%	8	64.9%	7	27.8%
392 M	24	6	32	38.4%	8	60.8%	10	58.9%
393 F	18	6	34	53.1%	8	63.6%	8	39.0%
394 M	20	6	31	29.9%	10	80.7%	9	51.5%
395 F	20	6	27	12.4%	13	93.3%	10	62.2%
396 F	19	6	33	45.6%	10	81.7%	7	30.0%
397 F	19	6	24	5.4%	14	95.3%	12	77.7%
398 F	21	6	33	45.8%	0	0.1%	17	95.4%
399 F	19	6	26	9.0%	6	32.6%	18	97.2%
400 F	19	6	37	79.1%	5	26.9%	8	34.9%
401 F	21	6	26	9.1%	9	69.7%	15	92.0%
402 M	19	6	19	0.8%	14	94.8%	17	96.6%
403 F	39	6	45	100.0%	4	18.0%	1	0.3%
404 F	20	6	36	72.0%	8	66.2%	6	20.0%
405 F	19	6	41	96.2%	3	8.4%	6	14.6%
406 F	19	6	22	3.3%	10	78.3%	18	98.0%
407 F	22	6	31	30.0%	4	10.8%	15	89.4%
408 F	19	6	31	30.2%	8	58.9%	11	68.2%
409 F	19	6	27	12.5%	15	97.8%	8	42.3%
410 F	19	6	31	30.3%	12	91.0%	7	31.2%
411 F	29	6	37	79.2%	5	27.0%	8	35.0%
412 F	21	6	32	38.5%	8	61.0%	10	59.1%

413 F	23	6	36	72.1%	9	77.7%	5	12.7%
414 F	21	6	29	20.5%	14	96.2%	7	31.7%
415 F	23	6	32	38.7%	6	35.0%	12	74.3%
416 F	19	6	34	53.2%	9	75.5%	7	28.6%
417 F	19	6	28	15.8%	8	56.7%	14	87.1%
418 F	25	6	36	72.2%	8	66.3%	6	20.2%
419 F	20	6	35	62.7%	6	38.1%	9	46.5%
420 F	19	6	40	93.0%	6	42.8%	4	5.4%
421 F	20	6	40	93.2%	4	17.1%	6	15.5%
422 F	22	6	35	62.9%	4	12.8%	11	64.3%
423 F	20	6	31	30.4%	8	59.1%	11	68.3%
424 F	19	6	20	1.4%	18	99.6%	12	78.2%
425 F	30	6	35	63.0%	6	38.3%	9	46.6%
426 F	19	6	35	63.1%	8	65.0%	7	27.9%
427 F	21	6	34	53.4%	2	1.5%	14	84.4%
428 M	20	6	35	63.2%	6	38.4%	9	46.8%
429 M	25	6	43	98.7%	3	9.4%	4	4.1%
430 M	27	6	33	45.9%	14	96.7%	3	3.7%
431 M	23	6	13	0.4%	8	55.6%	29	100.0%
432 F	20	6	25	7.4%	9	69.3%	16	94.4%
433 M	23	6	33	46.0%	5	21.3%	12	73.5%
434 M	24	6	43	98.9%	5	32.2%	2	0.8%
435 F	21	6	30	25.1%	10	80.1%	10	60.7%
436 F	22	6	41	96.3%	5	31.6%	4	4.9%
437 F	20	5	34	53.5%	5	22.4%	11	65.3%
438 F	19	5	32	38.8%	9	73.3%	9	50.7%
439 F	19	5	31	30.5%	8	59.2%	11	68.4%
440 M	23	5	32	38.9%	12	91.4%	6	22.7%
441 M	19	5	30	25.2%	3	3.8%	17	95.7%
442 F	23	5	28	16.0%	6	32.8%	16	93.8%
443 F	20	5	35	63.4%	7	50.8%	8	37.6%
444 F	21	5	26	9.3%	11	84.4%	13	82.8%
445 F	19	5	36	72.4%	7	52.1%	7	26.9%
446 M	24	5	27	12.7%	4	10.1%	19	98.1%
447 F	19	5	31	30.7%	7	46.3%	12	75.0%
448 F	19	5	34	53.6%	9	75.7%	7	28.8%
449 M	24	5	44	99.6%	3	9.9%	3	1.8%
450 F	21	5	30	25.3%	9	71.9%	11	69.5%
451 F	19	5	36	72.5%	8	66.4%	6	20.3%
452 F	20	5	24	5.6%	11	83.9%	15	92.5%
453 F	20	5	31	30.8%	13	94.2%	6	22.9%
454 F	21	5	28	16.1%	9	70.6%	13	81.9%
455 F	28	4	31	30.9%	8	59.3%	11	68.6%
456 F	22	4	28	16.2%	13	93.7%	9	52.6%
457 M	21	4	34	53.7%	8	63.8%	8	39.2%
458 F	18	4	35	63.5%	5	24.0%	10	56.0%
459 F	25	4	39	89.4%	3	7.5%	8	33.0%
460 F	19	4	26	9.4%	12	89.7%	12	77.3%
461 F	22	4	24	5.7%	12	89.1%	14	88.5%
462 F	23	4	23	4.4%	9	69.1%	18	97.8%
463 F	18	3	33	46.1%	9	74.8%	8	40.7%
464 F	18	3	34	53.9%	7	49.3%	9	48.2%

465 F	18	3	34	54.0%	9	75.8%	7	28.9%
466 F	20	3	35	63.6%	9	76.9%	6	21.3%
467 M	22	3	31	31.1%	10	80.9%	9	51.6%
468 F	18	3	35	63.8%	3	5.3%	12	72.0%
469 F	20	3	23	4.6%	21	99.7%	6	23.6%
470 F	17	3	30	25.5%	6	33.8%	14	86.2%
471 F	18	3	32	39.0%	11	87.6%	7	30.7%
472 F	18	3	27	12.8%	15	98.0%	8	42.5%
473 F			28	16.3%	13	93.8%	9	52.7%
474 F	19	3	36	72.6%	6	39.9%	8	36.4%
475 F	20	3	36	72.8%	3	6.2%	11	63.6%
476 F	19	3	35	63.9%	3	5.4%	12	72.1%
477 F	22	3	30	25.6%	8	58.4%	12	75.8%
478 F	18	3	32	39.2%	5	20.9%	13	79.8%
479 F	18	3	19	0.9%	23	99.9%	8	42.6%
480 F	20	3	32	39.3%	10	81.4%	8	41.4%
481 F		3	27	12.9%	10	78.7%	13	82.5%
482 F		3	38	84.7%	2	2.8%	10	53.4%
483 F	24	3	35	64.0%	5	24.1%	9	43.9%
484 F	18	3	30	25.7%	10	80.2%	10	60.8%
485 F	19	3	31	31.2%	7	46.4%	12	75.2%
486 F	18	3	33	46.3%	6	35.9%	11	66.4%
487 F	19	3	36	72.9%	4	13.9%	10	54.5%
488 F	19	3	31	31.3%	5	20.2%	14	85.7%
489 F	29	3	38	84.8%	4	15.6%	8	33.5%
490 F	19	3	37	79.3%	2	2.5%	11	63.4%
491 F	19	3	28	16.5%	9	70.7%	13	82.0%
492 F	18	3	31	31.4%	7	46.5%	12	75.3%
493 F	21	3	20	1.5%	17	99.2%	13	84.2%
494 F	20	3	34	54.1%	7	49.4%	9	48.3%
495 F	21	3	35	64.1%	5	24.2%	10	56.1%
496 F	20	3	26	9.5%	8	56.1%	16	94.2%
497 F	18	3	27	13.1%	8	56.4%	15	91.8%
498 M	23	3	25	7.5%	11	84.2%	14	88.3%
499 M	19	3	33	46.4%	8	62.5%	9	49.3%
500 F	19	3	32	39.4%	8	61.1%	10	59.2%
501 M	18	3	34	54.2%	5	22.6%	11	65.4%
502 M	22	3	26	9.6%	7	44.4%	17	96.2%
503 F	18	3	34	54.4%	5	22.7%	11	65.5%
504 F	18	3	27	13.2%	16	98.6%	7	32.2%
505 F	18	3	24	5.8%	14	95.4%	12	77.8%
506 M	23	3	37	79.5%	4	15.0%	9	43.6%
507 F	20	3	29	20.7%	11	85.8%	10	61.3%
508 F	19	3	29	20.8%	7	45.2%	14	86.6%
509 F	18	3	33	46.5%	4	11.7%	13	79.2%
510 F	19	3	26	9.8%	11	84.5%	13	82.9%
511 F	19	3	24	6.0%	16	98.4%	10	62.9%
512 F	19	3	26	9.9%	12	89.9%	12	77.4%
513 F	19	3	32	39.5%	11	87.7%	7	30.8%
514 F	19	3	27	13.3%	5	18.5%	18	97.1%
515 F	25	3	36	73.0%	4	14.1%	10	54.6%
516 F	18	3	27	13.4%	14	96.1%	9	53.1%

517 F	21	3	34	54.5%	9	75.9%	7	29.0%
518 F	19	3	34	54.6%	2	1.6%	14	84.5%
519 F	18	3	28	16.6%	9	70.8%	13	82.1%
520 F	12	3	31	31.6%	4	10.9%	15	89.5%
521 F	18	3	29	20.9%	7	45.4%	14	86.7%
522 F	19	3	31	31.7%	8	59.4%	11	68.7%
523 F	21	3	34	54.8%	9	76.0%	7	29.2%
524 F	21	3	35	64.3%	3	5.6%	12	72.2%
525 F	19	3	35	64.4%	3	5.7%	12	72.4%
526 F	20	3	33	46.6%	7	48.0%	10	57.5%
527 F	19	3	34	54.9%	5	22.8%	11	65.7%
528 F	18	3	38	84.9%	5	28.5%	7	25.9%
529 F	18	3	30	25.9%	12	90.5%	8	41.8%
530 F	20	3	26	10.0%	9	69.8%	15	92.1%
531 M	20	3	28	16.7%	9	71.0%	13	82.3%
532 F	19	3	32	39.7%	8	61.2%	10	59.3%
533 F	22	3	37	79.6%	3	6.5%	10	53.5%
534 M	18	3	31	31.8%	8	59.6%	11	68.8%
535 F	19	3	36	73.1%	5	25.3%	9	44.7%
536 F	18	3	32	39.8%	11	87.8%	7	30.9%
537 F	19	3	36	73.3%	8	66.5%	6	20.4%
538 F	17	3	31	31.9%	5	20.3%	14	85.8%
539 F	19	3	36	73.4%	8	66.7%	6	20.5%
540 F	18	3	41	96.5%	3	8.5%	6	14.7%
541 F	23	3	34	55.0%	7	49.6%	9	48.4%
542 F	18	3	33	46.8%	9	74.9%	8	40.8%
543 F	27	3	32	39.9%	8	61.3%	10	59.4%
544 F	21	3	23	4.7%	15	97.2%	12	77.9%
545 F	18	3	36	73.5%	5	25.5%	9	44.9%
546 F	18	3	32	40.1%	7	47.4%	11	67.6%
547 M	18	3	28	16.9%	11	85.4%	11	70.2%
548 M	19	3	30	26.0%	10	80.4%	10	61.0%
549 M	20	3	26	10.1%	2	0.9%	22	99.2%
550 M	20	3	25	7.6%	12	89.4%	13	83.5%
551 M	19	3	34	55.1%	8	63.9%	8	39.3%
552 F	18	3	41	96.6%	7	55.5%	2	1.1%
553 F	17	3	33	46.9%	5	21.4%	12	73.6%
554 F	19	3	35	64.5%	8	65.1%	7	28.0%
555 F	25	3	37	79.7%	7	53.5%	6	18.6%
556 F	25	3	34	55.3%	5	22.9%	11	65.8%
557 F	18	3	34	55.4%	6	36.9%	10	57.2%
558 F	29	3	37	79.8%	7	53.6%	6	18.8%
559 F	20	3	33	47.0%	6	36.0%	11	66.5%
560 F	23	3	32	40.2%	9	73.4%	9	50.8%
561 M	22	3	40	93.3%	5	30.3%	5	9.9%
562 F	23	3	30	26.1%	5	19.1%	15	90.0%
563 M	42	3	33	47.1%	11	88.5%	6	22.4%
564 F	21	3	28	17.0%	11	85.6%	11	70.3%
565 M	26	3	30	26.2%	5	19.3%	15	90.1%
566 M	22	3	35	64.6%	4	12.9%	11	64.4%
567 F	18	3	30	26.4%	5	19.4%	15	90.2%
568 F	23	3	37	80.0%	7	53.7%	6	18.9%

569 F	19	3	29	21.0%	10	79.5%	11	70.0%
570 F	23	3	25	7.7%	12	89.5%	13	83.7%
571 F	22	3	35	64.8%	5	24.3%	10	56.3%
572 F	23	3	33	47.3%	2	1.3%	15	89.0%
573 M	18	3	34	55.5%	7	49.7%	9	48.5%
574 F	20	5	39	89.5%	6	42.1%	5	10.9%
575 F	20	5	39	89.6%	5	29.3%	6	16.2%
576 F	20	5	33	47.4%	8	62.6%	9	49.4%
577 F	24	5	32	40.3%	6	35.1%	12	74.4%
578 F	21	5	28	17.1%	8	56.8%	14	87.2%
579 F	21	5	31	32.1%	9	72.1%	10	59.9%
580 F	19	5	31	32.2%	9	72.2%	10	60.1%
581 F	20	5	33	47.5%	7	48.2%	10	57.7%
582 F	19	5	26	10.3%	11	84.7%	13	83.0%
583 F	20	5	35	64.9%	7	51.0%	8	37.8%
584 F	24	5	42	98.1%	3	9.0%	5	8.6%
585 F	21	5	25	7.9%	9	69.5%	16	94.6%
586 F	21	5	36	73.6%	5	25.6%	9	45.0%
587 F	20	5	33	47.7%	7	48.3%	10	57.8%
588 F	20	5	40	93.4%	5	30.4%	5	10.0%
589 F	19	5	34	55.6%	8	64.0%	8	39.4%
590 F	19	5	26	10.4%	15	97.7%	7	31.8%
591 F	20	5	26	10.5%	13	93.0%	11	70.8%
592 F	19	5	38	85.0%	8	67.7%	4	6.6%
593 F	20	5	38	85.2%	8	67.8%	4	6.7%
594 F	21	5	32	40.4%	7	47.5%	11	67.7%
595 F	21	5	30	26.5%	11	86.7%	9	52.1%
596 F	20	5	36	73.8%	4	14.2%	10	54.8%
597 F	25	5	42	98.2%	3	9.1%	5	8.7%
598 F	24	5	29	21.2%	11	85.9%	10	61.5%
599 F	20	5	31	32.3%	12	91.1%	7	31.3%
600 F	37	5	33	47.8%	5	21.5%	12	73.8%
601 F	32	5	36	73.9%	7	52.2%	7	27.0%
602 F	22	5	37	80.1%	5	27.1%	8	35.1%
603 F	24	5	35	65.0%	5	24.5%	10	56.4%
604 M	27	5	32	40.6%	6	35.2%	12	74.5%
605 F	22	5	33	47.9%	9	75.0%	8	40.9%
606 M	25	5	21	2.3%	10	78.2%	19	98.6%
607 F	20	5	34	55.8%	9	76.2%	7	29.3%
608 M	20	5	38	85.3%	8	67.9%	4	6.8%
609 F	20	5	38	85.4%	4	15.7%	8	33.6%
610 F	20	5	38	85.6%	6	41.2%	6	17.1%
611 F	21	5	33	48.0%	8	62.7%	9	49.6%
612 F	22	5	29	21.3%	6	33.6%	15	91.3%
613 F	21	5	37	80.2%	7	53.9%	6	19.0%
614 F	19	4	36	74.0%	10	83.0%	4	7.6%
615 F	18	4	22	3.4%	9	68.8%	19	98.5%
616 F	19	4	38	85.7%	4	15.8%	8	33.7%
617 F	18	4	35	65.1%	8	65.3%	7	28.1%
618 F	18	4	38	85.8%	5	28.6%	7	26.0%
619 M	18	4	35	65.3%	7	51.1%	8	37.9%
620 F	18	4	30	26.6%	3	3.9%	17	95.8%

621 F	18	4	33	48.2%	8	62.9%	9	49.7%
622 F	19	4	30	26.7%	5	19.5%	15	90.4%
623 F	18	4	26	10.6%	14	95.8%	10	62.5%
624 F	18	4	28	17.2%	8	56.9%	14	87.3%
625 F	18	4	30	26.9%	9	72.0%	11	69.6%
626 F	19	4	37	80.4%	7	54.0%	6	19.1%
627 F	23	4	38	85.9%	6	41.3%	6	17.2%
628 F	18	4	31	32.4%	6	34.1%	13	80.1%
629 F	19	4	23	4.8%	16	98.2%	11	71.4%
630 F	20	4	30	27.0%	11	86.8%	9	52.2%
631 F	19	4	31	32.6%	5	20.4%	14	85.9%
632 F	18	4	36	74.1%	4	14.3%	10	54.9%
633 F	19	4	32	40.7%	8	61.5%	10	59.6%
634 F	19	4	29	21.4%	7	45.5%	14	86.8%
635 F	18	4	34	55.9%	3	4.6%	13	78.7%
636 F	18	4	38	86.1%	4	16.0%	8	33.8%
637 F	21	4	30	27.1%	12	90.6%	8	42.0%
638 F	20	4	30	27.2%	12	90.7%	8	42.1%
639 F	19	4	35	65.4%	9	77.1%	6	21.4%
640 F	18	4	32	40.8%	8	61.6%	10	59.7%
641 F	25	4	35	65.5%	11	88.8%	4	7.7%
642 F	18	4	36	74.3%	8	66.8%	6	20.7%
643 F	19	4	32	40.9%	6	35.4%	12	74.7%
644 F	19	4	30	27.4%	14	96.5%	6	23.2%
645 F	20	4	35	65.7%	6	38.5%	9	46.9%
646 M	21	4	29	21.5%	10	79.6%	11	70.1%
647 M	19	4	35	65.8%	7	51.2%	8	38.0%
648 F	19	4	22	3.5%	17	99.4%	11	71.5%
649 F	18	4	41	96.7%	1	0.8%	8	32.3%
650 F	20	4	20	1.6%	7	43.7%	23	99.4%
651 F	18	4	36	74.4%	6	40.1%	8	36.5%
652 F	18	4	37	80.5%	5	27.2%	8	35.2%
653 F	19	4	21	2.4%	15	96.8%	14	88.6%
654 F	20	4	28	17.4%	8	57.0%	14	87.5%
655 F	23	4	30	27.5%	16	99.0%	4	8.2%
656 F	19	4	29	21.7%	11	86.1%	10	61.6%
657 F	18	4	34	56.0%	8	64.1%	8	39.5%
658 F	22	4	27	13.6%	11	85.3%	12	77.1%
659 F	22	4	35	65.9%	7	51.3%	8	38.1%
660 F	19	4	27	13.7%	9	70.2%	14	88.0%
661 F	19	4	33	48.3%	10	81.9%	7	30.2%
662 F	19	4	32	41.1%	9	73.5%	9	51.0%
663 F	19	4	30	27.6%	5	19.6%	15	90.5%
664 F	18	4	30	27.8%	7	46.0%	13	81.1%
665 F	18	4	27	13.8%	9	70.3%	14	88.1%
666 F	22	4	34	56.1%	3	4.7%	13	78.8%
667 F	18	4	38	86.2%	8	68.1%	4	7.0%
668 F	19	4	32	41.2%	8	61.7%	10	59.8%
669 F	21	4	32	41.3%	7	47.7%	11	67.8%
670 M	23	4	26	10.8%	11	84.8%	13	83.1%
671 M	19	4	32	41.4%	13	94.3%	5	13.8%
672 M	22	4	29	21.8%	5	18.6%	16	93.3%

673 F	19	4	35	66.0%	4	13.1%	11	64.5%
674 F	19	4	40	93.5%	5	30.5%	5	10.1%
675 F	18	4	24	6.1%	11	84.0%	15	92.6%
676 F	19	4	35	66.2%	2	1.9%	13	78.6%
677 F	22	4	35	66.3%	6	38.7%	9	47.0%
678 M	19	4	27	13.9%	9	70.5%	14	88.2%
679 F	19	4	26	10.9%	13	93.2%	11	71.0%
680 F	18	4	38	86.3%	8	68.2%	4	7.1%
681 F	19	4	33	48.4%	11	88.6%	6	22.6%
682 F	19	4	33	48.5%	5	21.7%	12	73.9%
683 F	19	4	26	11.0%	9	70.0%	15	92.3%
684 F	19	4	34	56.3%	3	4.8%	13	79.0%
685 F	18	4	31	32.7%	10	81.0%	9	51.7%
686 F	18	4	37	80.6%	10	83.1%	3	3.4%
687 F	18	4	32	41.6%	9	73.6%	9	51.1%
688 F	19	4	28	17.5%	12	90.2%	10	62.1%
689 F	20	4	31	32.8%	6	34.2%	13	80.2%
690 F	19	4	27	14.1%	12	90.0%	11	70.5%
691 F	20	4	40	93.7%	6	43.0%	4	5.6%
692 F	18	4	32	41.7%	9	73.8%	9	51.2%
693 M	19	4	31	33.0%	12	91.3%	7	31.4%
694 M	20	4	9	0.1%	36	100.0%	5	13.9%
695 F	21	4	37	80.7%	7	54.1%	6	19.3%
696 F	19	4	39	89.7%	4	16.6%	7	24.7%
697 F	18	4	32	41.8%	12	91.5%	6	22.8%
698 F	18	4	37	80.9%	5	27.4%	8	35.4%
699 M	19	4	34	56.4%	9	76.3%	7	29.4%
700 M	20	4	24	6.2%	15	97.3%	11	71.2%
701 F	23	4	33	48.7%	9	75.2%	8	41.1%
702 F	19	4	34	56.5%	4	12.3%	12	73.1%
703 F	19	4	31	33.1%	6	34.3%	13	80.4%
704 F	18	4	34	56.7%	5	23.1%	11	65.9%
705 F	19	4	21	2.5%	15	97.0%	14	88.7%
706 F	19	4	32	42.0%	3	4.3%	15	89.1%
707 F	23	4	33	48.8%	16	99.1%	1	0.5%
708 F	19	4	26	11.2%	11	84.9%	13	83.3%
709 F	18	4	29	21.9%	5	18.8%	16	93.4%
710 F	19	4	24	6.3%	5	18.1%	21	98.7%
711 F	18	4	39	89.9%	6	42.2%	5	11.0%
712 F	18	4	35	66.4%	12	91.9%	3	3.5%
713 F	22	4	39	90.0%	5	29.4%	6	16.3%
714 F	22	4	34	56.8%	2	1.8%	14	84.7%
715 F	18	4	34	56.9%	5	23.2%	11	66.0%
716 F	21	4	35	66.5%	6	38.8%	9	47.1%
717 F	24	4	31	33.2%	8	59.7%	11	68.9%
718 F	18	4	20	1.8%	7	43.9%	23	99.5%
719 F	18	4	33	48.9%	12	91.6%	5	13.6%
720 F	18	4	35	66.7%	7	51.5%	8	38.3%
721 F	18	4	31	33.3%	6	34.5%	13	80.5%
722 F	18	4	40	93.8%	4	17.2%	6	15.6%
723 F	18	4	35	66.8%	6	38.9%	9	47.3%
724 F	18	4	31	33.5%	3	4.2%	16	93.2%

725 F	18	4	36	74.5%	4	14.4%	10	55.0%
726 F	19	4	40	93.9%	6	43.1%	4	5.7%
727 M	19	4	28	17.6%	10	79.1%	12	76.7%
728 F	19	4	41	96.8%	3	8.6%	6	14.8%
729 F	19	4	35	66.9%	10	82.8%	5	13.3%
730 F	19	4	29	22.1%	5	18.9%	16	93.5%
731 F	19	4	36	74.7%	8	66.9%	6	20.8%
732 F	20	4	27	14.2%	7	44.6%	16	94.0%
733 F	20	4	36	74.8%	4	14.6%	10	55.1%
734 F	21	4	36	74.9%	4	14.7%	10	55.3%
735 F	21	4	31	33.6%	9	72.4%	10	60.2%
736 F	20	4	40	94.0%	5	30.7%	5	10.3%
737 F	21	4	33	49.0%	6	36.1%	11	66.7%
738 F	28	4	36	75.0%	7	52.3%	7	27.1%
739 F	18	4	33	49.2%	7	48.4%	10	57.9%
740 F	18	4	32	42.1%	6	35.5%	12	74.8%
741 F	20	4	25	8.0%	13	92.6%	12	77.6%
742 F	40	4	40	94.2%	5	30.8%	5	10.4%
743 F	18	4	36	75.2%	3	6.3%	11	63.8%
744 F	21	4	33	49.3%	4	11.8%	13	79.3%
745 F	19	4	31	33.7%	8	59.8%	11	69.1%
746 F	18	4	29	22.2%	8	57.8%	13	81.6%
747 F	21	4	34	57.0%	9	76.4%	7	29.5%
748 F	18	4	28	17.7%	8	57.2%	14	87.6%
749 F	18	4	37	81.0%	4	15.1%	9	43.7%
750 M	20	4	36	75.3%	5	25.7%	9	45.1%
751 F	21	4	39	90.1%	6	42.3%	5	11.2%
752 F	18	4	28	17.9%	8	57.3%	14	87.7%
753 F	19	4	38	86.4%	7	54.6%	5	11.7%
754 F	19	4	42	98.4%	4	17.6%	4	4.2%
755 F	27	4	36	75.4%	5	25.9%	9	45.2%
756 F	18	4	30	27.9%	10	80.5%	10	61.1%
757 F	18	4	40	94.3%	6	43.2%	4	5.8%
758 F	19	4	33	49.4%	8	63.0%	9	49.8%
759 F	18	4	34	57.2%	10	82.1%	6	21.7%
760 F	18	4	38	86.6%	3	7.2%	9	43.3%
761 F	19	4	34	57.3%	8	64.3%	8	39.7%
762 F	18	4	38	86.7%	6	41.4%	6	17.4%
763 M	28	4	31	33.8%	4	11.0%	15	89.6%
764 F	19	4	34	57.4%	3	4.9%	13	79.1%
765 M	18	4	28	18.0%	16	98.9%	6	23.4%
766 F	19	4	29	22.3%	9	71.5%	12	76.3%
767 F	18	4	35	67.0%	7	51.6%	8	38.4%
768 F	18	4	29	22.4%	11	86.2%	10	61.7%
769 F	18	4	35	67.2%	3	5.8%	12	72.5%
770 F	20	4	40	94.4%	7	55.4%	3	2.9%
771 M	20	4	34	57.5%	11	88.7%	5	13.4%
772 F	18	4	30	28.0%	8	58.6%	12	75.9%
773 F	23	4	33	49.6%	12	91.8%	5	13.7%
774 F	25	4	28	18.1%	9	71.1%	13	82.4%
775 F	36	4	35	67.3%	8	65.4%	7	28.3%
776 F	42	4	43	99.0%	4	17.9%	3	2.0%

777 F	25	4	39	90.2%	3	7.6%	8	33.1%
778 F	20	4	37	81.1%	3	6.6%	10	53.6%
779 M	27	4	38	86.8%	6	41.6%	6	17.5%
780 F	21	4	35	67.4%	11	89.0%	4	7.9%
781 F	23	4	26	11.3%	5	18.3%	19	98.2%
782 M	21	4	28	18.3%	4	10.4%	18	96.8%
783 F	24	4	36	75.5%	1	0.4%	13	78.3%
784 F	23	4	31	34.0%	4	11.2%	15	89.7%
785 F	21	4	40	94.6%	10	83.3%	0	0.1%
786 F	21	4	31	34.1%	6	34.6%	13	80.6%
787 F	20	4	29	22.6%	8	57.9%	13	81.7%
788 M	21	4	29	22.7%	11	86.3%	10	61.9%
789 F	22	4	35	67.6%	3	6.0%	12	72.6%
			33.02		7.41		9.58	
			5.20		3.43		3.97	

XV.- BIBCIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Aguilar Kubli Eduardo. **Asertividad: Sé tú mismo sin sentirte culpable.** Ed. Pax. México. 1987.

Alberti, R. E., & Emmons, M. L. **Your Perfect Right: A Guide to Assertive** Living. Impact Publishers. San Luis Obispo, California, U. S. A.. 1986.

Fiedler, D., & Beach, L.R. ***On the decision to be assertive.*** Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1978. vol. -46.pp. 537-546.

Gervasio, A. H., & Crawford,M..***Social Evaluations of Assertivenees.*** Psichology of Women Quarterly, 1989. Vol. 13, pp. 1-25.

Mangnusson David. **Teoría de los Test.** Biblioteca Técnica de Psicología. Ed. Trillas. México. 1969.

Méndez Ramírez Ignacio, Delia Namihira Guerrero y otros. **El Protocolo de Investigación. Lineamientos para su Elaboración y Análisis.** Ed. Trillas. México. 1984.

Moyano González Aurora. **Relaciones Humanas.** Ed. Fons. México, 1992.

Pinchot Pierre. **Los Test Mentales.** Ed. Paidos. México. 1993.

Portilla Chimal Enrique. **Estadística, Primer Curso.** Ed. Interamericana. México. 1984.

Pozo Pino Jaime. **La Asertividad en la Organización.** Col. Desarrollo Personal 2. Ed. Futuro Latinoaméricano. México. 1981.

Rapport David. **Los Test de Diagnóstico Psicológico.** Biblioteca de Psicometría y Psicodiagnóstico. Ed. Paidos. México. 1985.

Szekely Béla. **Los Test.** Ed. Kapeluz. Argentina. 1960.

Thorndite Robert L.. **Psicometría Aplicada.** Ed. Limusa. México. 1989.

Willis, T. A., Baker, E., & Botvin, G.J. ***Dimensions of Assertiveness: Differential Relationships to Substance Use in Early Adolescence.*** Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1989 VOL. 57. PP.473-478.

Woolfolk, R.L., & Dever, S. ***Perceptions and assertion: An Empirical Analysis. Behavior*** Therapy. 1979. Vol. 10. pp. 404-411.

Yesmont Georgia A. ***The Relationship of Assertiveness to College Students Sefer Sex Behaviors***. Adolescence Verano 1992. Vol. 27, No. 106, pp. 253-272.

Zerbe Enns Carolyn. ***Self-Esteem Groups: A Synthesis of Consciouness- Raising and Assertveness Training***. Journal of Couseling & Development. Septiembre / Octubre, 1992. Vol. 71, pp. 7-13.