

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGIA

**VALIDACION DEL CUESTIONARIO DE ASERTIVIDAD
REFORMULADA (C.A.R.) EN UNA MUESTRA DE SUJETOS CON
EDUCACION TECNICA**

Memoria para optar al Título de Psicólogo

Autora:

Giovanna Bronda Martínez.

gioviebronda@hotmail.com

Profesor Patrocinante y Guía Teórico:

Ps. Dr. (c) Juan Yáñez Montecinos.

Profesora Guía Metodológico:

Ps. Mag. (c) Elisabeth Wenk Wehmeyer.

Santiago, Chile

2001

RESUMEN

La presente investigación, que se enmarca en la validación al Cuestionario de Asertividad Reformulada o C.A.R., construido sobre la base de conceptos tradicionales y de los aportes teóricos creados por el psicólogo Juan Yáñez, se llevó a cabo con una muestra de 80 sujetos con educación técnica, entre 20 y 50 años de edad, laboralmente activos y que residen en la Región Metropolitana.

Los resultados obtenidos al analizar la capacidad de discriminación de los reactivos indicaron 140 reactivos suficientemente aportativos tanto para la prueba global, como para las variables que cada uno representa. Por otro lado, a través de un análisis de varianza, se reveló que el instrumento originalmente desarrollado no discrimina suficientemente por edad y por sexo. A la vez se llevo a cabo un análisis factorial, con el fin de analizar y reestructurar los conceptos a la base de la prueba, para así obtener cuatro factores denominados: Mensaje; Adecuación Interpersonal; Autoevaluación y Conocimiento del sujeto al que se dirige la acción.

*A mis padres,
gracias por creer siempre en mi,
su incondicional apoyo fue fundamental.*

Giovanna

Agradecimientos

Deseo expresar mi agradecimiento al Ps. Juan Yáñez M., por compartir y enseñar sus conocimientos y por su buena disposición en todo momento.

También agradezco sinceramente a la Ps. Elisabeth Wenk W., por sus buenos consejos, colaboración y apoyo brindado.

Finalmente agradezco al Ps. Jorge Guajardo y Andreas Hein, como también a todos aquellos que me ayudaron para la realización de esta Memoria.

INDICE

1. INTRODUCCION	1
2. ANTECEDENTES TEORICOS	4
2.1 Enfoque Cognitivo	4
2.2 Concepto de Asertividad Tradicional	8
2.3 Reformulación del Concepto de Asertividad	13
2.3.1 Constructivismo Cognitivo	13
2.3.2 Teoría de las Emociones	15
2.3.3 Teoría de las Relaciones Interpersonales	17
2.3.4 Concepto de Asertividad Reformulada	18
2.4 Asertividad Específica en Situaciones Laborales (A.S.L)	26
3. METODOLOGIA	31
3.1 Definición de Objetivos	31
3.1.1 Objetivo General	31
3.1.2 Objetivos Específicos	31
3.2 Tipo y Característica del Estudio	32
3.2.1 Tipo de Investigación	32

3.2.2 Tipo de Diseño	33
3.3 Definición de Variables	34
3.4 Hipótesis de Estudio	42
3.5 Definición de la Población y Tipo de Muestra	43
3.5.1 Población	43
3.5.2 Muestra	45
3.6 Descripción Formal de Instrumento	47
3.7 Procedimiento de Obtención de Datos	51
4. ANALISIS DE RESULTADOS	53
4.1 Capacidad de Discriminación de los Resultados	54
4.2 Análisis de Varianza	67
4.3 Análisis Factorial	80
5. SINTESIS DE RESULTADOS	85

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
6.1 Conclusiones	86
6.2 Recomendaciones	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	90
ANEXO 1: Cuestionario de Asertividad Reformulada o C.A.R.	93
ANEXO 2: Pauta de Corrección del C.A.R.	109
ANEXO 3: Variables y Reactivos	114

1. INTRODUCCION

Las personas son seres sociales por esencia, ya que desde el momento de nacer interactúan con los otros para satisfacer sus necesidades. Es así como el tema de las relaciones interpersonales se sitúa en un lugar de importancia dentro de la Psicología. El Enfoque Cognitivo, modelo teórico significativo dentro de la teoría psicológica, ha abordado las relaciones interpersonales desde el concepto de "asertividad".

Los primeros estudios de este enfoque, consideraban a la asertividad como una habilidad propia de cada ser humano y que, por lo mismo, era susceptible de ser entrenada para ser perfeccionada. Esta idea principal se ha mantenido por largo tiempo, no habiendo surgido entre los estudiosos nuevos aportes teóricos en torno a ella.

Por otro lado, el concepto tradicional de asertividad, aparte de explicar y definir postulados que conciernen al ámbito Clínico, también ha sido aplicado en otros campos de la Psicología, como el Laboral.

Ejemplo actualizado de una concepción teórica basada en la asertividad tradicional y que se refiere al área Laboral, es el Modelo de Gestión de la Inteligencia Emocional. (Goleman, D., 1999) Este modelo considera a la asertividad como una destreza que permite conocer y manejar los sentimientos personales, defendiendo los propios derechos, e interpretando los sentimientos de los demás, para obtener la eficacia y crear hábitos que favorezcan la productividad. A la vez, la ubica como característica, junto con una escucha activa y autoapertura, dentro del desarrollo de habilidades de comunicación

efectiva, comprensión y valoración de emociones, cuando se trabaja en una intervención organizacional.

En 1999; esta situación cambia, debido al surgimiento de un concepto denominado *asertividad reformulada*, desarrollado por el psicólogo Juan Yáñez. En este concepto, el autor complementa los estudios tradicionales, con nuevas consideraciones tomadas del constructivismo. Así, toma en cuenta a la asertividad como “la expresión de una habilidad interpersonal orientada a dar satisfacción de un deseo, a través de una acción del sujeto y cuya satisfacción sólo es posible alcanzar en la dinámica de la relación interpersonal; como consecuencia secundaria e implícita de este acto, se produce un efecto generativo en la relación de los sujetos involucrados”. (Yáñez, J., 1999) A su vez, fortaleció al concepto, creando nueve variables que reunían sus características y que permitían su operacionalización.

Este aporte teórico ha sido llevado a la práctica mediante el Cuestionario de Asertividad Reformulada o C.A.R., desarrollado por Elisa Arratia y Valentina Zepeda en 1999. No obstante, al constituir un instrumento de medición recientemente creado, carece de investigaciones para sustentar su validación. Por lo mismo el objetivo general de la presente investigación es aportar a la validación del Cuestionario de Asertividad Reformulada, en sujetos laboralmente activos con educación técnico profesional.

La presente investigación se lleva a cabo en el ámbito laboral, debido a la importancia que poseen las relaciones interpersonales producidas en toda organización para la obtención de los objetivos organizacionales. También, porque las aplicaciones efectuadas de la asertividad en este campo, reflejan su postura tradicional, donde los expertos en intervención organizacional, utilizan los postulados a los que están acostumbrados, desconociendo el aporte teórico que constituye el concepto de asertividad reformulada.

Esta investigación, a su vez, es metodológica, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental y ex-post-facto. La muestra con la que se trabajó la constituyen sujetos entre 20 y 50 años de edad, con estudios técnicos cursados o completos, ya sea en establecimientos educacionales o de educación Técnico – Profesional, elegidos por constituir un segmento del mundo laboral nacional donde el C.A.R no había sido aplicado con anterioridad.

El C.A.R. como nueva herramienta de evaluación, cumple un papel importante en la operacionalización del concepto, ya que permitirá categorizar y tener un mayor acceso a sus variables constituyentes. Por lo mismo resulta necesario validar este cuestionario, para que pueda aportar al diagnóstico de la variable en forma más precisa y a futuras investigaciones, tanto en Psicología Laboral, como en otros campos de la Psicología, de modo de ayudar al profesional a aproximarse a estas dimensiones con más exactitud y profundidad, en pro de un tratamiento más integral de las personas.

2. ANTECEDENTES TEORICOS

2.1 ENFOQUE COGNITIVO

Como se presentará a continuación, el Enfoque Cognitivo se ha ido desarrollando a través del tiempo, para producir cambios epistemológicos importantes y así adaptarse de acuerdo a nuevas concepciones tanto en la teoría, como en la práctica. Esta evolución cognitiva se refleja a partir de diferentes momentos teóricas que definen una línea de desarrollo desde lo Racionalista hasta lo Constructivista.

Las bases del enfoque cognitivo surgen en los años 50, con un modelo que ha llegado a ser unos de los ejemplos fervientes de la postura positivista, denominado Conductismo. Una de sus ideas centrales es la noción de realidad que postula, definiéndola como un mundo real, único, cognoscible y ajeno al sujeto, regido por reglas inmanentes. El sujeto logra obtener una copia fiel de esta realidad única mediante su capacidad sensorial, y responde a ella por medio de conductas automáticas, gatilladas por estímulos ambientales, para así acumular un conjunto de experiencias perceptivas y darle el nombre de conocimiento. Este conocimiento, al constituir una copia exacta de la realidad, posee validez y objetividad, que son comprobadas por el método científico, mediante la verificación empírica y lógica de las teorías sobre la realidad. Así la conducta observable pasa a conformar su objeto de estudio para analizar y delimitar la relación del sujeto con la realidad.

De lo anterior se destaca la participación pasiva que toma el sujeto frente a esta realidad y al proceso de adquisición de conocimiento, ya que actúa

automáticamente frente a demandas del medio ambiente y su determinación biológica, en decir, un ser vacío, dotado sin conciencia y limitado para autodirigir su comportamiento. Así en este período surge la noción de *sujeto mecánico*. (Yáñez, J y otros. 2000)

Aunque los fundamentos del modelo conductista continúan siendo válidos hasta hoy, llegó un momento que le fue difícil responder a presiones surgidas a su alrededor, con relación a procesos internos del hombre, no observables ni objetivos. Estas interrogantes llegaron a demostrar su insuficiencia para estudiar el comportamiento humano. Por consiguiente, dentro del propio paradigma se produce un reordenamiento para dar paso al modelo Cognitivo Clásico.

Este modelo, que forma parte de la revolución cognitiva de los años 70 junto con otras disciplinas científicas, conserva la postura positivista del Conductismo con respecto a la realidad, pero modifica su objeto de estudio ya que incluye, a parte de la conducta del sujeto, procesos mentales subyacentes situados entre el estímulo y la respuesta que determinan la conducta final. Estos procesos intermedios se pueden percibir como constructos hipotéticos para poder explicar el fenómeno de la realidad. A su vez, están organizados en torno a una estructura, constituida por esquemas cognitivos subyacentes de orden inconsciente, pensamientos automáticos o fugaces de orden subconsciente y distorsiones cognitivas generalmente expresadas en el discurso mediante el uso de cuantificadores universales y condicionales. El resultado de esta organización cognitiva es lo que se denomina conocimiento. (Yáñez, J y otros. 2000)

Como consecuencia de un nuevo objeto de estudio, el modelo Cognitivo clásico también se diferencia del modelo que lo antecede en cuanto al método de estudio apropiado para su análisis, añadiendo además de la verificación empírica, la verificación lógica por medio de la deducción y la inferencia racional.

Con relación a quien lleva a cabo la construcción del pensamiento, postula la presencia de un *sujeto racional* que opera determinado por sus procesos cognitivos con relación a sí mismo, los otros y el mundo. Es decir, es un sujeto que forma una elaboración cognitiva particular de la situación que gatilló una reacción en él.

El analizar los postulados anteriormente descritos, da cuenta de la poca importancia atribuida a tópicos que se refieren a la habilidad del ser humano de relacionarse con otros de su misma especie. Por lo tanto el modelo Cognitivo clásico parecía incapacitado de analizar y concluir, por ejemplo, el papel que las relaciones interpersonales juegan en la constitución de la subjetividad, o la importancia de los vínculos significativos tempranos en la elaboración del sí mismo y por lo tanto de la propia personalidad. Así surge la necesidad de establecer un nuevo modelo llamado Interpersonal.

Este modelo postula una noción de realidad que no es estática, ya que considera que los seres humanos y los acontecimientos en los que participan están en un constante estado de flujo. El orden de ello depende de la organización que el sujeto le otorga por medio de sus estructuras cognitivas y que se deben por las relaciones interpersonales que él mismo establece a lo largo de su ciclo vital. Así el conocimiento da cuenta de la relación entre el sujeto y la realidad por medio de estructuras cognitivas denominadas por Safran "Esquemas Cognitivos Interpersonales". (Yáñez, J y otros. 2000)

Por lo tanto la conducta de todo sujeto estaría determinada por pautas de interacción que establece con figuras significativas en los primeros años de vida y que en el presente se generalizan de manera inconsciente y que permiten predecir interacciones futuras.

Lo anterior da cuenta de la actitud *activa* que este modelo le atribuye al sujeto, ya que construye su realidad según su propia estructura y organización.

Esto refleja la evolución teórica experimentada por el enfoque Cognitivo, desde una epistemología positivista hacia una epistemología constructivista.

El modelo Constructivista representa el modo más actual de abarcar al ser humano. Su nombre indica la importante construcción que lleva a cabo todo sujeto al interactuar con los otros y el mundo, y que permite entrelazar sus experiencias y ordenarlas mediante el lenguaje, en un todo que él mismo denomina realidad. Así postula que cualquier observación que se realice incluye al observador, ya que éste elabora sus experiencias abarcando tanto significados individuales como colectivos con relación al sí mismo y al mundo, es decir, el sujeto construye su mundo a partir de actividades sociales que le son entendibles gracias al lenguaje. Por lo mismo el conocimiento es “una construcción progresiva y jerárquica de modelos de realidad de manera tal que el sujeto acople y coordine sus experiencias a determinadas estructuras internas de conocimiento”, (Guidano en Yáñez y otros. 2000) tomando en cuenta simultáneamente los aspectos cognitivo, emocional y conductual.

Así el sujeto se caracteriza por ser *proactivo*, ya que se genera a sí mismo en una dinámica que ocurre entre realidad y la propia organización y estructuras del sujeto, donde realidad y sujeto pasan a establecerse en una relación mutua e indiferenciable.

Más adelante se ahondará con mayor detalle estos tópicos, ya que el Constructivismo juega un papel de real importancia en el concepto de Asertividad Reformulada y por lo mismo merece mención aparte.

Los modelos anteriormente descritos, muestran la evolución que en términos generales ha experimentado el Enfoque Cognitivo y que en términos específicos ha permitido el progreso de conceptos básicos tales como realidad, conocimiento y relación sujeto-objeto. En el siguiente enunciado, se verá reflejada la influencia que los dos primeros modelos han tenido en el desarrollo de conceptos cognitivos, considerando un tema que engloba gran importancia en el estudio del comportamiento humano: Las relaciones interpersonales. Este tema, el Modelo Cognitivo lo ha abordado a través del concepto denominado "Asertividad".

2.2 CONCEPTO DE ASERTIVIDAD TRADICIONAL

La asertividad ha sido estudiada y definida por muchos autores dentro del Enfoque Cognitivo en Psicología. Los primeros indicios relacionados con este tema se remontan a los años 30, donde se llevaron a cabo estudios de los diversos aspectos de la conducta social en niños. Para Caballo (2000), el estudio de este tema tiene sus raíces en tres fuentes. Una de ellas la conforman los trabajos en Estados Unidos de Zingler y Phillips (1960 y 1961) con el concepto de *competencia social*, basado en una investigación de pacientes hospitalizados; estos autores concluyeron que los pacientes que poseían una mayor competencia social, anterior a la hospitalización, permanencia menos tiempo en el hospital y experimentaban menos recaídas a futuro. Una segunda fuente fue desarrollada en Inglaterra y la constituye el concepto de *habilidad* aplicado a la analogía hombre-máquina, en cuanto a características perceptivas, motoras y relacionadas con el procesamiento de información. (p.ej., Argyle.1967) La tercera fuente, desarrollada en Estados Unidos en la década del 50 se destaca de las anteriores, ya que ha sido reconocida como la única o la más importante y constituye parte

de la base teórica en que se basó la presente investigación, por lo mismo merece mención a parte.

Esta fuente está constituida por los postulados de Salter (1949) y Wolpe. (1958) El primer autor, quien fue influido por los estudios de Pavlov sobre los procesos excitatorios e inhibitorios de la actividad nerviosa superior, resaltó la importancia del aprendizaje de la conducta asertiva, ya que como el hombre tendía por naturaleza a desarrollar conductas excitatorias, éstas podían ser inhibidas por medio de una terapia de reflejos condicionados. También Salter postuló que la expresión emocional era similar al proceso excitatorio, desde el punto de vista psicológico, así la inhibición apuntaría a interrumpir las funciones psicológicas, definiendo dos tipos de personalidad, una excitatoria y otra inhibitoria. Wolpe por su parte fue el primer autor en utilizar el término *conducta asertiva* y la definió como “la expresión adecuada, dirigida hacia otro sujeto, de cualquier emoción, que no representara una respuesta ansiosa”, ya que concluyó que la ansiedad inhibía el repertorio social. A su vez, recomendó la terapia de descondicionamiento para respuestas ansiosas que perjudicaban la adaptación del sujeto.

Aunque estos autores sembraron la base teórica para el desarrollo de estudios posteriores con respecto a la conducta asertiva, Rimm y Masters (1974) analizaron sus enfoques y concluyeron que diferían en tres tópicos, siendo estos los siguientes:

- Wolpe no concluyó que todas las personas necesitaran el entrenamiento asertivo, aunque lo empleó con frecuencia
- Contrario a Salter, Wolpe no consideró a la asertividad como un rasgo generalizado, ya que para él, las conductas ansiosas, no se propagaban a otros contextos ambientales.

- Wolpe fijó su foco de atención en las consecuencias interpersonales de los actos asertivos, sobre todo las negativas; en cambio Salter demostró poco interés en este tópico.

Otro autor que se destaca en esta fuente fue Lazarus, que en 1971 propuso el término de *libertad emocional* para referirse al reconocimiento y expresión adecuada de los estados afectivos, como derechos individuales de todo sujeto. También fue uno de los primeros estudiosos en establecer las principales clases de respuesta de las conductas asertivas. (Lazarus 1973, en Caballos, V. 2000) Estas fueron cuatro:

- La capacidad o habilidad de decir "no".
- La capacidad o habilidad de pedir favores y hacer peticiones.
- La capacidad o habilidad de expresar sentimientos positivos y negativos.
- La capacidad o habilidad de iniciar, mantener y terminar conversaciones.

Como se señaló anteriormente, al existir muchos autores que se han volcado al estudio de la asertividad, existe a su vez, un sin número de definiciones que reflejan la carencia de acuerdo al constituir las características que conforman la conducta asertiva. Una de las razones de esta dificultad, son los variados factores topográficos que influyen en un acto asertivo como la cultura, la educación, el sexo, la edad y la clase social de los participantes. Por lo mismo en una parte del mundo se definiría como asertiva a una conducta determinada que en otra parte del mundo se consideraría lo contrario. Así no existe una forma correcta de comportarse que sea universal, sino enfoques distintos que pueden variar de acuerdo con el sujeto. (Caballo, V. 2000) También influye el hecho de que la conducta asertiva apunta tanto a un *contenido*, como a una *consecuencia*. El contenido es la expresión de la conducta por medio de opiniones, sentimientos, deseos, etc. Por su parte, las consecuencias aluden al refuerzo social más que al castigo, pudiéndose identificar tres tipos de ellas según Linehan (1984): la eficacia para alcanzar los objetivos de la respuesta (*eficacia en*

los objetivos); la eficacia para mantener o mejorar la relación con la otra persona en la interacción (*eficacia en la relación*) y la eficacia para mantener la autoestima de la persona socialmente habilidosa (*eficacia en el respeto a uno mismo*) Esto produce que las definiciones existentes de asertividad resalten a cada una de ellas por separado o a ambas, aumentando la diversidad y aportando a la confusión.

Pero por otro lado, se puede encontrar un acuerdo general con respecto a la base primaria de la conducta asertiva, ya que toda definición refleja la percepción de que la asertividad es un conjunto identificable de *habilidades* o *capacidades* de actuación que se obtienen mediante el aprendizaje. Esta característica representa el principal ejemplo de la influencia que hasta hoy en día el modelo Cognitivo produce en el tema de asertividad.

Este modelo empieza a influenciar en el tema de asertividad en la década de los 70, donde se abordó como un aspecto activo del campo cognitivo del sujeto, ya que se destacaba el acto de establecerse como un sí mismo racional. (Fensterheim, 1972) A la vez se le ubicó dentro de los derechos personales de todo sujeto y se definió el contexto de la conducta asertiva como el espacio donde se defendían.

Al tomar en cuenta los tópicos principales del Enfoque Cognitivo presentados con anterioridad, se considera a la asertividad mediante tres dimensiones: Una *conductual* que hace referencia al tipo de habilidad, considerando la integración de los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos del mensaje. Ejemplo de habilidades serían las presentadas a continuación:

- Defender los derechos individuales
- Rehusar peticiones
- Dar y recibir cumplidos

- Iniciar, mantener y finalizar una conversación
- Expresar afectos positivos
- Expresar afectos negativos
- Expresar opiniones personales, incluyendo el desacuerdo

Una segunda *dimensión personal*, abarca los procesos cognitivos del sujeto, como los roles que determinan las conductas sociales: padre, hermano, pareja, amigo, jefe o subordinado. Por último una *dimensión situacional* que representa la influencia de una amplia gama de contextos ambientales y situaciones sobre la conducta.

Integrando lo anterior, se podría describir la conducta asertiva como el acto de expresar una emoción o una idea que está en función directa de la situación y de los objetivos que se quieren alcanzar. Por ello el receptor que recibe el mensaje, pasa a ser una fuente de satisfacción con propios derechos y necesidades. Así un sujeto que se comporta asertivamente responsable, es capaz de acceder a la realidad, actuar acorde con sus necesidades, expresarse de manera clara y honesta, respetar los derechos de los demás y considerar el contexto adecuado.

Al analizar esta descripción, se refleja las debilidades propias del Enfoque Cognitivo, al no situar en un lugar importante la verdadera necesidad del hombre de desarrollar relaciones interpersonales, ya que su consideración del otro se limita a la moralidad de respetar sus derechos y a percibirlo como una fuente de satisfacción y no como parte constituyente de la subjetividad de toda persona. Por lo mismo, como postula Yáñez, excluye la relación y su dinámica, las particularidades del estilo personal de los sujetos involucrados y el efecto interpersonal del acto asertivo.

Durante los años ochenta y noventa, se ha seguido trabajando el concepto de asertividad desde este marco teórico, desarrollándose aportes menores que no permiten hablar de una teoría innovadora con respecto al concepto. A modo de exhibir una definición representativa de los aportes teóricos que ofrece el Enfoque Cognitivo con respecto a la asertividad, se toma en cuenta lo que define Yáñez (1996), al considera la asertividad como “una habilidad interpersonal que le permite a una persona la expresión libre, directa y honesta de emociones e ideas acerca de sí mismo, los otros o el mundo, de acuerdo con su propio interés, de manera que lo dejen satisfecho consigo mismo y sin transgredir los derechos del otro”.

2.3 REFORMULACION DEL CONCEPTO DE ASERTIVIDAD

La reformulación del concepto de asertividad, desarrollada por Yáñez en 1999, incluye tanto los aportes teóricos existentes en el enfoque cognitivo, expuestos con anterioridad, como los postulados que ofrece el Constructivismo, la Teoría Emocional del Apego y la Teoría de las Relaciones Interpersonal, como se demuestra a continuación.

2.3.1 CONSTRUCTIVISMO COGNITIVO

El Constructivismo Cognitivo postula la realidad como la elaboración individual y colectiva de significados respecto al sí mismo y al mundo, así sólo se constituye en un ámbito de orden social e intersubjetivo.

Como el sujeto construye un universo propio entrelazando relaciones que son ordenadas y que se vuelven significativas por medio del lenguaje, la mente pasa a ser el instrumento a partir del cual se construye lo real y los contenidos mentales, las materias primas que conforman lo construido; así la realidad sólo es posible desde la experiencia.

También postula que los seres humanos son seres emocionales, tanto como seres racionales y viven en un mundo intersubjetivo. Demuestra este postulado diferenciando dos niveles de procesamiento en que se compone la experiencia humana. Un nivel primario de ordenamiento holístico y tácito e inconsciente representado por intuiciones perceptivas de configuraciones espacio-temporales que Guidano denomina "nivel de la experiencia inmediata" y que corresponde a las emociones (Yáñez y otros. 2000) y un nivel secundario consciente representado por procesos secuenciales, semánticos y analíticos, que Guidano llama "nivel explícito", y que corresponde a las cogniciones.

Por lo tanto la realidad deja de ser única, verdadera e independiente del sujeto, donde el medio y sus estímulos se transforman sólo en agentes que perturban el dominio de acción del sistema nervioso humano.

También en sus postulados este enfoque ha presentado un concepto innovador del *sí mismo*. El Constructivismo asocia a la subjetividad con un sí mismo que opera por medio de un sistema organizado de conocimientos individuales y colectivos, para permitirle al sujeto hacer consistente, en explicaciones, su experiencia de vida. Sin un sentido organizador del sí mismo, habría poca diferencia entre el sí mismo, los otros y el mundo, como también no existiría una valoración de continuidad y coherencia de la experiencia a través del tiempo. Así este sistema de conocimiento le otorga a cada sujeto un sello particular que le permite la diferenciación.

La estructura del sí mismo se considera, como una disposición particular compuesta por esquemas de conocimiento, unidos progresivamente por medio de significados en la relación del sujeto con su experiencia vital. Así, permite mantener una coherente narrativa para dar paso a la reconstrucción del propio sentido del sí mismo. También dispone de contenidos experienciales que surgen de las perturbaciones del medio sobre el sí mismo, para constituir el material vivencial que es procesado por los esquemas del conocimiento; es el yo que experimenta a cada momento el sentido de sí mismo. Por último, la organización del sí mismo es la responsable de otorgarle un sentido estable de *identidad*, ya que constituye la secuencia de interacciones que le conceden al sí mismo sus características operacionales.

Un tema a considerar, da cuenta de la incorporación de la teoría de las emociones y de la teoría del apego, en la propuesta de un marco referencial de la conformación e instalación de las relaciones interpersonales de cada individuo.

2.3.2 TEORIA DE LAS EMOCIONES

La teoría de las emociones es el resultado de un conjunto de estudios y postulados, abarcando distintos tipos de perspectivas analíticas. En la presente investigación se han reunido las concernientes con el concepto de asertividad reformulada.

Existe acuerdo entre los estudiosos de considerar las emociones como tema central para comprender la acción humana, ya que surgen desde allí y especialmente del contexto interpersonal. La emoción presenta tres características que las destaca de las cogniciones; es *atencional*, ya que influye

en la información que sobresale; es *motivacional*, ya que contribuye al establecimiento de objetivos y es *comunicacional*, ya que regula las interacciones.

Los estudios de la emoción se han centrado en distinguir dos conceptos para su análisis: *expresión emocional* y *experiencia emocional*. La expresión emocional tiene una función comunicativa y reguladora de la interacción social. Se considera como una síntesis compleja de elementos, que incluye las emociones básicas (por medio de sensaciones y cambios fisiológicos), la motivación (representada por necesidades e intereses) y la cognición. (como evaluaciones) Las emociones primarias o básicas como la alegría o la tristeza, son disposiciones de origen biológico universales, que aportan a la adaptación y a la supervivencia del sujeto. Así éstas influyen en el procesamiento de información, pero que no pueden ser controladas por los procesos cognitivos, ya que no necesitan ser interpretadas para comprender su significado. Por consiguiente, todo ser humano nace provisto de conocimiento innato para significar cada señal.

Por otro lado, las emociones se integran junto con las experiencias vitales y la cognición para desarrollar experiencias emocionales. La experiencia emocional ofrece una poderosa fuente de significados y retroalimentación sobre las conductas del sujeto a las situaciones por medio de *sentimientos*, (Greenberg y Safran. 1987, en Greenberg. 1996), ya que el sujeto está capacitado para desarrollar procesos activos y constructivos que le permiten crear significados emocionales, con respecto a él y los demás, en lugar de un procesamiento pasivo de información racional. Así el surgimiento de interacciones significativas, apunta a la expresión, recepción, objetivos y retroalimentación, de la relación involucrada y la conformación de la identidad de los sujetos que la componen.

Con respecto a este tema, existe una perspectiva constructiva y social del sistema de experiencia emocional. Esta perspectiva considera las emociones y las cogniciones inseparables, centrando su trabajo en las *emociones*

complejas. Estas emociones como el remordimiento, aunque se basan en emociones básicas como la tristeza, poseen la participación de procesos cognitivos que apuntan a evaluaciones del sí mismo y se forman en el lenguaje, para ser simbolizadas verbalmente en la conciencia. Por lo tanto, los seres humanos necesitan utilizar tanto los procesos emocionales de acción rápida, como sus procesos más lentos de conocimiento cognitivo, para así adaptarse a complejos ambientes interpersonales. (Greenberg. 1996)

2.3.3 TEORIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Para fines del concepto de asertividad reformulada, al considerar la teoría de las relaciones interpersonales, se sitúa el interés en la dinámica de subjetividad mutua involucrada que se forma en toda relación interpersonal.

Los seres humanos son por naturaleza criaturas sociales que viven entre otros de su misma especie. Así, poco a poco, desde la infancia, se internalizan las conductas y los conceptos operacionales que preparan para la vida en grupo. Por lo tanto, un postulado fundamental de esta teoría, es que el sujeto siempre debe ser considerado como parte del sistema interpersonal en el que está participando.

La conducta de apego es de vital importancia en los primeros años de vida del hombre, ya que contribuye a la supervivencia de una especie, que no está capacitada para autovalerse al nacer. También garantiza la seguridad física, la satisfacción de necesidades básicas y el aprendizaje de capacidades vitales, por lo mismo los niños siguen dependiendo de sus padres por un largo tiempo después del nacimiento. Esta función no termina en la infancia, sino que continúa en distintas formas, durante toda la vida, ya que mantener la proximidad en los adultos, también tiene una función de supervivencia.

En otras palabras, el apego como un patrón internalizado, determina el modo preciso en que se elaboran, se coordinan y se expresan *necesidades primarias de satisfacción* biológicamente básicas y *necesidades secundarias de seguridad*, relacionadas con la preferencia incorporada de establecer relaciones interpersonales, (Sullivan.1953, en Safran, J. y Segal, Z. 1994) en una configuración particular de interacción, ya que todo sujeto está influido por una propensión innata a mantener relaciones interpersonales que se perfecciona por experiencias de aprendizaje social. Así los niños aprenden a coordinar su repertorio afectivo y conductual en el proceso de mantener relaciones con figuras que suscitan apego y en la adultez, seguirá procesando otros sistemas conductuales que serán experimentados como emoción.

Por lo mismo este patrón también cumple un rol importante en el desarrollo emocional, el que a su vez funciona como el principal sistema de motivación en el organismo humano.

Así un aspecto de la experiencia subjetiva del sí mismo del sujeto, es el patrón de acuerdo con el cual sus sistemas conductual y emocional, se organizan y se estructuran por diversas experiencias de aprendizaje.

2.3.4 CONCEPTO DE ASERTIVIDAD REFORMULADA

Una vez presentado el cuerpo teórico en el cual se basa el concepto de asertividad reformulada, se puede describir sus postulados con mayor claridad, como se presenta a continuación.

Este innovador concepto trae consigo cambios tanto en la teoría como en la práctica del tema de las relaciones interpersonales. En primer lugar, los cambios epistemológicos de esta reformulación representarían una nueva

noción de realidad, construida por un sujeto activo en la dinámica interaccional y que la convierte en parte de su experiencia vital, y una nueva noción de conocimiento, como una construcción progresiva y jerárquica de modelos de realidad, de modo tal que el sujeto acople y coordine sus experiencias asertivas.

También estos cambios dan cuenta de los efectos que originan las experiencias interpersonales, desglosadas de un acto asertivo, tanto en la construcción de la identidad del sí mismo, como en la mutua reciprocidad de la relación y en su complejidad creciente. Como consecuencia secundaria e implícita de este acto, se produce un efecto generativo, que reemplazaría al fin instrumental de la asertividad en el sentido tradicional. Este efecto, Yáñez lo relaciona con la "metáfora raíz", planteada por Pepper, con relación a los *procesos organísmicos* que caracterizarían a los sistemas vivos en evolución. En esta metáfora se describe el desarrollo organísmico como un proceso dialéctico en el que se confrontan periódicamente los fenómenos mediante oposiciones y contradicciones que parecen impedir el movimiento progresivo, pero que igual dan lugar a cambios cualitativos en la dirección de una mayor complejidad e integración. (Pepper. 1942, en Neimeyer, R. y Mahoney, M. 1998) Yáñez postula que esta característica del desarrollo organísmico, se expresa de la misma forma en la relación interpersonal aumentando su complejidad e integración, lo que él llama "Generatividad Interpersonal".

Por otro lado Yáñez destaca, que la condición previa de un acto asertivo es el deseo del sujeto que lo moviliza en pos de una completud y que es vivenciado como una carencia de diverso nivel. Al poder ser satisfecha esta carencia por otro sujeto, éste se convierte en objeto o instrumento de deseo y pasa a ser un "otro significativo". Así, un acto asertivo permite muchas posibilidades de interacción interpersonal que produce contenidos que circulan entre los individuos involucrados y que pueden cambiar la significación recíproca de la relación en el sentido de la validación intersubjetiva. Además los individuos interactuantes, ya no son los mismos de antes, puesto que han adquirido un

nuevo sentido ante los ojos del otro, teniendo esta significación un mayor grado de generatividad. Por lo tanto en la relación se reconocerán como válidos para el otro, tanto en el sentido de mantención y proyección de ésta, como en la supresión de una relación amenazante para la integridad del sí mismo.

Por consiguiente, la reformulación del concepto de asertividad, apuntaría a la "expresión de una habilidad interpersonal orientada a dar satisfacción de un deseo, a través de una acción del sujeto y cuya satisfacción sólo es posible alcanzar en la dinámica de la relación interpersonal. Como consecuencia secundaria e implícita de este acto, se produce un efecto generativo en la relación de los sujetos involucrados". (Yáñez, J. 1999)

Así, la clasificación de la asertividad como una habilidad interpersonal implicaría dos consecuencias:

- La condición de ser una habilidad, indica que es o puede ser parte del repertorio de conducta del sujeto y cuya adquisición responde principalmente al aprendizaje en sus diversas propuestas teóricas: condicionamiento clásico, condicionamiento operante y aprendizaje social o por modelo, siendo este último la fuente más productiva de los repertorios interpersonales.
- La condición de ser interpersonal supone la validación intersubjetiva que se sustenta principalmente en el hecho de que los otros son totalmente necesarios para la supervivencia del sujeto.

Y las características operativas que esta reformulación sostiene, serían las siguientes:

- a) Respeta los derechos asertivos de sí mismo y del otro.
- b) Es una expresión directa, honesta y congruente.

- c) Se presenta bajo condiciones interpersonales, sociales y culturales adecuadas.
- d) Operativamente implica habilidad para:
- Obtener refuerzo positivo.
 - Decir no.
 - Hacer peticiones y pedir favores.
 - Expresar y recibir opiniones, juicios y propuestas.
 - Dar y recibir críticas y alabanzas.
 - Iniciar, mantener y terminar conversaciones relacionales.
 - Resolver conflictos interpersonales.
 - Actuar en respuesta a un deseo.

Por último Yáñez desarrolló nueve variables, que sustentan al concepto y le permiten su operacionalización:

1) Autodiálogos:

Definición conceptual: Verbalizaciones encubiertas o internas del sujeto, en términos de representación cognitiva de los resultados posibles de la conducta asertiva.

Definición operacional: Verbalizaciones que se hacen explícitas en el reporte verbal de una persona, que representan autodiálogos y anticipan consecuencias de la conducta asertiva, las que pueden ser instigadoras o inhibidoras.

2) Conocimiento del comportamiento asertivo apropiado:

Definición conceptual: Información que tiene el sujeto sobre el repertorio asertivo propio, sobre el contexto y del sujeto al que se dirige la acción.

Definición operacional:

- A) Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo.
- B) Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo.
- C) Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quién está dirigido el acto asertivo.

3) Autoevaluación:

Definición conceptual: Habilidad del sujeto para apreciar el nivel de desempeño propio en una interacción asertiva.

Definición operacional: Reporte verbal que hace el sujeto acerca de sus pensamientos y/o comportamientos durante o después de su desempeño en un acto asertivo.

4) Satisfacción:

Definición conceptual: Grado de conformidad que tiene el sujeto acerca de su desempeño en un acto asertivo.

Definición operacional. Verbalizaciones aprobatorias del propio desempeño, en términos de:

A. Autoevaluación del comportamiento.

B. Consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (logro de la meta) y/o el interpersonal. (generatividad)

5) Responsabilidad:

Definición conceptual: Evaluación que el sujeto realiza acerca del grado de participación que le corresponde a sí mismo y al otro en una interacción asertiva. Este grado puede variar situacional o contingentemente en cuanto a su distribución, pero generalmente se espera que tienda a ser equilibrado.

Definición operacional: Verbalizaciones que manifiesta el sujeto acerca del grado de participación que le corresponde a él y al otro en un acto asertivo.

6) Generatividad:

Definición conceptual: Efecto interpersonal de un acto asertivo, en el sentido de una progresión ortogenética de la relación: se refiere a la relación interpersonal en un acto asertivo, en el sentido de aumentar el nivel de complejidad de la relación, en sus componentes de intensidad, mantención, proyección e intimidad.

Definición operacional: El sujeto verbaliza que luego de un acto asertivo, la relación con el otro mejora en su intensidad, proyección, mantención e intimidad.

7) *Respeto:*

Definición conceptual: Habilidad del sujeto para reconocer los límites de la responsabilidad mutua, procurando no transgredir ese límite.

Definición operacional: Verbalizaciones que realiza el sujeto en las cuales señala su intención de no vulnerar los límites de responsabilidad del otro en un acto asertivo.

8) *Adecuación Interpersonal:*

Definición conceptual: Habilidad del sujeto para ajustar permanentemente sus niveles de responsabilidad y respeto a los distintos contextos interpersonales, en el entendido que los límites de ambas varían de acuerdo con las circunstancias.

Definición operacional: Verbalizaciones que lleva a cabo el sujeto en las cuales manifiesta que adapta sus límites de responsabilidad y respeto, de acuerdo con la relación interpersonal en curso.

9) Variables del mensaje:

9.1) Claridad del mensaje:

Definición conceptual: Se refiere a que en el discurso a nivel morfosintáctico, se manifiesta la intención comunicativa.

Definición operacional: Verbalizaciones del sujeto a través de las cuales se expresa morfosintácticamente su intención comunicativa.

9.2) Dirección del mensaje:

Definición conceptual: Se refiere a que el discurso debe estar dirigido hacia el receptor de una manera personalizada.

Definición operacional: El sujeto al expresar un mensaje, usa pronombres y nombres propios adecuados a la intención comunicativa.

9.3) Autenticidad del mensaje:

Definición conceptual: Supone la habilidad para expresar un deseo (intención asertiva) a través del discurso, en los niveles morfosintácticos, suprasegmentario y no verbal.

Definición operacional: Las verbalizaciones del sujeto apuntan a una adecuación de la expresión corporal, entonación de voz, mirada, expresión facial, etc, con la intención o deseo incorporado en su discurso.

9.4) Consistencia del mensaje:

Definición conceptual: Se refiere a una correspondencia unívoca que se manifiesta entre los planos verbal, suprasegmentario y no verbal, durante el discurso.

Definición operacional: Se entiende cuando el sujeto acompaña la expresión del mensaje con elementos no verbales coherentes entre sí.

2.4 ASERTIVIDAD ESPECIFICA EN SITUACIONES LABORALES (ASL)

Como modo de situar el concepto de asertividad tradicional desarrollado por el Enfoque Cognitivo en un ámbito no clínico, Yáñez toma en cuenta el concepto de asertividad específica en situaciones laborales. (ASL) Así en 2001 Ceballos y Correa definen a la ASL como “una habilidad interpersonal compleja, aprendible y modificable, emitida en el contexto laboral, orientada a satisfacer los objetivos individuales y organizacionales, tomando en consideración al interlocutor, mediante el respeto de los derechos tanto propios como de los otros y las características de la situación determinada”.

Por lo mismo, un sujeto que actúe con asertividad específica en situaciones laborales (ASL), aceptará las críticas, tomará decisiones y ejecutará sus conductas con seguridad en sí mismo y con confianza de generar resultados positivos por medio de su actuar.

Este concepto, posee las siguientes características, que lo diferenciarían del concepto de asertividad tradicional:

- a) Se enmarca dentro del contexto definido por la estructura, normas, objetivos y cultura de una organización, y por la interrelación de estos factores.
- b) Es una conducta orientada a la tarea.
- c) Actúa procurando compatibilizar las necesidades y metas individuales con las de la organización.
- d) Comprende las siguientes habilidades específicas (además de las compartidas con la asertividad general):
 - Habilidad para negociar roles laborales
 - Habilidad para expresar y defender derechos, ideas y sentimientos personales (relacionados con la tarea), no dejando por esto de respetar a los demás.
 - Habilidad para persuadir.
 - Habilidad para disentir y fundamentar el desacuerdo.

De esta manera, la ASL se reconoce como una subclase de respuesta asertiva, ya que corresponde a un tipo especial de asertividad que forma parte del todo al que se denomina como asertividad general.

Así, la ASL comparte algunas de las propiedades de la asertividad general y a la vez posee otras características que le permite diferenciarse.

Algunas características compartidas son:

- Es una habilidad interpersonal
- Se da en un determinado contexto que responde a influencias culturales, sociales y estructurales. (afectando a las leyes del aprendizaje y a la socialización)
- Contribuye a la disminución de la ansiedad y el stress, a aumentar la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, etc.

Las características que la distinguen, corresponden más bien a aspectos que son específicos de la respuesta ASL como:

- Se da en un contexto particular definido por la organización, el que es diferente a otros contextos. (con una cultura organizacional específica, una estructura jerárquica, objetivos organizacionales, etc.)
- La expresión de sentimientos personales ajenos a la actividad laboral está inhibida por la naturaleza del contexto y limitada por la estructura jerárquica.

También la ASL se percibe como una conducta orientada al logro de las metas organizacionales, ya que como ocurre dentro del marco dado por la estructura, la normativa y la cultura de una organización determinada y por la interrelación de estos factores, el comportamiento asertivo requerido comprende preferentemente aquellas conductas que se orientan a la tarea, es decir, al logro de los objetivos organizacionales. Consecuencia de esto es el hecho de que manifestaciones tales como la expresión honesta y franca de sentimientos personales, o la expresión y la defensa de los derechos propios, deban ser coherentes con las funciones que cada sujeto realiza en la organización y a la vez, favorezcan su mejor cumplimiento.

Lo anterior no significa que estén prohibidas las conductas asertivas que no se dirijan a tales fines, sino que estas no se considerarán como respuestas del tipo ASL. Así este punto se podría considerar como otra característica que la distinga del concepto de asertividad general.

Por último, la ASL se considera como una conducta que busca compatibilizar las necesidades, objetivos y metas individuales con las de la organización. Es decir, la aplicación de la respuesta ASL incluye tanto a los líderes (formales o informales) de una organización, en cuanto a la transmisión de las directrices o el cumplimiento transparente de los objetivos y normas, como también implica a los subalternos en cuanto a que sean capaces de manifestar de forma clara y abierta sus necesidades, sentimientos y derechos.

Así, para que las personas partícipes, pueda cumplir con las tareas que la organización le demanda, de forma efectiva y óptima, deberán confluír una serie de condiciones tales como: disponer de los recursos y conocimientos necesarios, hallarse adecuadamente motivados, percibir favorablemente el clima de su medio de trabajo, sentirse escuchados, apoyados y respetados, tanto por sus iguales, como por sus superiores y subordinados, desarrollar una adecuada identidad con la función y la entidad en la que la ejercen, percibir que se den soluciones oportunas y satisfactorias a los conflictos, con las cuales se favorecen ellas y la organización, etc.

Si un trabajador siente que no se dan algunas de estas condiciones y juzga su presencia como importante para el logro de las metas organizacionales, se hace necesario que manifieste a quién le corresponda la situación específica, de tal modo que le sea posible compatibilizar sus requerimientos individuales con los objetivos organizacionales. La ASL permite que tal manifestación tenga mayores probabilidades de ser adecuadamente recibida y solucionada, de manera que ambos (individuo y organización), vean cumplidas sus mutuas expectativas respecto del otro.

La compatibilización de las necesidades y metas individuales con aquellas que surgen de la organización, aparece entonces como la forma de acción, a través de la cual la ASL contribuye por un lado, al aumento del rendimiento y la productividad organizacional y por otro lado, a la optimización de su funcionamiento, al considerar a los trabajadores.

Por lo mismo, el mejoramiento de los resultados organizacionales retoalimentaría positivamente la mencionada compatibilización y por lo tanto, se reforzaría el actuar asertivo de los trabajadores, generándose entonces un mejoramiento continuo, de positivas consecuencias para todos los actores involucrados. (Cevallos, F. y Correa S., 2001)

3. METODOLOGIA

3.1 DEFINICION DE OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo General

Validar el cuestionario de Asertividad reformulada, en sujetos laboralmente activos con educación técnico profesional.

3.1.2 Objetivos Específicos

1. Establecer la capacidad de discriminación de los reactivos en la muestra estudiada.

2. Aportar evidencias de validez de constructo al instrumento, a través de la determinación de la capacidad del instrumento para diferenciar por niveles de edad y sexo.

3. Entregar evidencias de validez de constructo a la prueba, a través de la identificación de los factores subyacentes al concepto.

4. Proponer una nueva sistematización y representación de las variables que componen el concepto de asertividad reformulada en el instrumento, a partir de los resultados obtenidos.

3.2 TIPO Y CARACTERISTICA DEL ESTUDIO

3.2.1 Tipo de Investigación

Con el fin de validar el "Cuestionario de Asertividad Reformulada" (C.A.R.), desarrollado por Arratia y Zepeda (1999), se llevó a cabo una investigación metodológica, descriptiva y correlacional.

Metodológica, porque propende el desarrollo de tecnología propia para la disciplina, (Wenk, 2001, com. pers.) examinando aspectos relacionados con el proceso metodológico, como recolección de datos, análisis de datos, aplicaciones estadísticas, entre otros. (Bisquerra, 1989) En segundo lugar es una investigación descriptiva, ya que se buscó especificar el nivel de asertividad reformulada en un grupo de sujetos sometido a análisis en su ambiente natural. Por lo tanto no se manipuló las variables que se consideraron en la investigación, ya que éstas ya habían actuado sobre los sujetos, midiendo cada una de ellas independientemente, para luego integrar las mediciones y así describir los resultados. (Hernández y otros, 1991) Por último, la investigación tiene un carácter correlacional, dado que se analizó la relación existente entre cómo se contestó cada reactivo y el resultado global de la prueba, así como la relación existente entre las respuestas de cada reactivo y el resultado que mostró cada una de las variables. También el carácter correlacional de la investigación se refleja en el análisis factorial que se llevó a cabo por correlaciones entre los componentes de las variables.

La investigación requirió de una metodología cuantitativa para que los indicadores fueran entendibles como numéricos, mensurables y cuantificables, ya que a las variables se le asigna un valor cuantitativo y se las ubica dentro de un continuo, para así efectuar el análisis e interpretación de los resultados.

3.2.2 Tipo de Diseño

El diseño utilizado para esta investigación es de tipo no experimental, ya que como se dijo anteriormente, se analizó el objeto de estudio en su contexto natural, por lo tanto resultaba imposible para el investigador manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. (Hernández y otros, 1991) También es ex- post-facto, porque la investigación se llevó a cabo con posterioridad a la influencia de las variables, sin manipular intencionalmente el nivel de asertividad reformulada, ya que al momento del estudio ya había actuado sobre los sujetos. Y en tercer lugar es transversal, puesto que se realizó una recolección de datos en un momento determinado, a partir de un grupo de sujetos, para así obtener una descripción del nivel de asertividad reformulada de un período evolutivo específico.

3.3 DEFINICION DE VARIABLES

3.3.1 Definición conceptual:

Asertividad reformulada es la expresión de una habilidad interpersonal orientada a dar satisfacción de un deseo, a través de una acción del sujeto y cuya satisfacción sólo es posible alcanzar en la dinámica de la relación interpersonal. Como consecuencia secundaria e implícita de este acto, se produce un efecto generativo en la relación de los sujetos involucrados. (Yáñez, J., 1999)

De acuerdo con Yáñez (1999), los elementos componentes de la variable, y que permiten su operacionalización, están constituidos por los siguientes:

a) Autodiálogos

Definición Conceptual:

Verbalizaciones encubiertas o internas del sujeto, en términos de representación cognitiva de los resultados posibles de la conducta asertiva. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente constituyen verbalizaciones que se hacen explícitas en el reporte verbal de una persona, que representan autodiálogos y anticipan consecuencias de la conducta asertiva, las que pueden ser instigadoras o inhibidoras.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

b) Conocimiento del Comportamiento Asertivo Apropriado

Definición Conceptual:

Información que tiene el sujeto sobre el repertorio asertivo propio, sobre el contexto y del sujeto al que se dirige la acción. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente está constituido por el grado de conocimiento que el sujeto maneja:

- Sobre su propio repertorio asertivo.
- Sobre la adecuación del contexto al acto asertivo.
- Acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

c) Autoevaluación

Definición Conceptual:

Habilidad del sujeto para apreciar el nivel de desempeño propio en una interacción asertiva. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente está constituido por el reporte verbal que hace el sujeto acerca de sus pensamientos y/o comportamientos durante o después de su desempeño en un acto asertivo.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

e) Satisfacción

Definición Conceptual:

Grado de conformidad que tiene el sujeto acerca de su desempeño en un acto asertivo. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente está constituido por las verbalizaciones aprobatorias del propio desempeño, en términos de la:

- Autoevaluación del comportamiento
- Consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (logro de la meta), y/o el interpersonal (generatividad)

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

e) Responsabilidad

Definición Conceptual:

Evaluación que el sujeto realiza acerca del grado de participación que le corresponde a sí mismo y al otro en una interacción asertiva. Este grado puede variar situacional o contingentemente en cuanto a su distribución, pero generalmente se espera que tienda a ser equilibrado. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente está constituido por las verbalizaciones que manifiesta el sujeto acerca del grado de participación que le corresponde a él y al otro en un acto asertivo.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

f) Generatividad

Definición Conceptual:

Efecto interpersonal de un acto asertivo, en el sentido de una progresión ortogenética de la relación: se refiere a la relación interpersonal en un acto asertivo, en el sentido de aumentar el nivel de complejidad de la relación, en sus componentes intensidad, mantención, proyección e intimidad. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente el sujeto verbaliza que, luego de un acto asertivo, la relación con el otro mejora en su intensidad, proyección, mantención e intimidad.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

g) Respeto

Definición Conceptual:

Habilidad del sujeto para reconocer los límites de la responsabilidad mutua, procurando no transgredir ese límite. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente constituyen las verbalizaciones que realiza el sujeto en las cuales señala su intención de no vulnerar los límites de responsabilidad del otro en un acto asertivo.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

h) Adecuación Interpersonal

Definición Conceptual:

Habilidad del sujeto para ajustar permanentemente sus niveles de responsabilidad y respeto a los distintos contextos interpersonales, en el entendido que los límites de ambas varían de acuerdo con las circunstancias. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente está constituido por las verbalizaciones que lleva a cabo el sujeto, en las cuales manifiesta que adapta sus límites de responsabilidad y respeto, de acuerdo con la relación interpersonal en curso.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

i) Mensaje

i 1) Claridad del mensaje

Definición Conceptual:

Se refiere a que en el discurso a nivel morfosintáctico, se manifiesta la intención comunicativa. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente constituyen las verbalizaciones del sujeto a través de las cuales se expresa morfosintácticamente su intención comunicativa.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

i 2) Dirección del Mensaje

Definición Conceptual:

Se refiere a que el discurso debe estar dirigido hacia el receptor de una manera personalizada. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente, el sujeto, al expresar un mensaje, utiliza pronombres y nombres propios adecuados a la intención comunicativa.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los

sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

i 3) Autenticidad del Mensaje

Definición Conceptual:

Supone la habilidad para expresar un deseo (intención asertiva) a través del discurso, en los niveles morfosintáctico, suprasegmentario y no verbal. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente las verbalizaciones del sujeto apuntan a una adecuación de la expresión corporal, entonación de voz, mirada, expresión, etc., con la intención (o deseo) incorporado en su discurso.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

i 4) Consistencia del Mensaje

Definición Conceptual:

Se refiere a una correspondencia unívoca que se manifiesta entre los planos verbal, suprasegmentario y no verbal, durante el discurso. (Yáñez, J., 1999)

Operacionalmente se entiende cuando el sujeto acompaña la expresión del mensaje con elementos no verbales coherentes ente sí.

Formalmente, para efectos de la presente investigación, la definición operacional de la variable está constituida por el puntaje directo, obtenido por los sujetos sometidos a evaluación en la misma, a través del Cuestionario de Asertividad Reformulada (C.A.R.) de Arratia, E. y Zepeda, V. (1999)

3.4 HIPOTESIS DE ESTUDIO

Al considerar en Ciencias Sociales los diferentes tipos de estudio que es posible llevar a cabo, la formulación de hipótesis adquiere sentido recién a partir de estudios de tipo correlacional, ya que las hipótesis para estudios descriptivos presentan un gran nivel de imprecisión y resultan poco aportativas a los mismos. (Wenk, 1999, com. pers.) De acuerdo con lo anterior, las hipótesis que se formularon para las etapas correlacionales de la investigación están constituidas por las siguientes:

H1: Los sujetos con estudios técnicos profesionales sometidos a evaluación a través del C.A.R., presentarán diferencias estadísticamente significativas en sus resultados de acuerdo con la variable sexo.

H3: Los sujetos con estudios técnicos profesionales sometidos a evaluación a través del C.A.R. presentarán diferencias estadísticamente significativas en los resultados de acuerdo con la variable edad.

3.5 DEFINICION DE LA POBLACION Y TIPO DE MUESTRA

3.5.1 Población

Para efectos del presente estudio, la población corresponde a adultos de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre 20 y 50 años de edad, con estudios técnicos cursados o completos de nivel técnico - profesional y que residen en la Región Metropolitana.

De acuerdo con el I.N.E., (2000) los sujetos con educación técnico – profesional se adscriben al nivel socioeconómico medio. En este sentido, es éste homogéneo para la población, no incorporándose esta variable de manera específica en el estudio.

Para constituir la muestra se eligió un rango etéreo entre los 20 y 50 años de edad, por dos razones. Primero, como modo de abarcar la población laboral activa con cargos técnicos, tomando en cuenta los 20 años como edad de inicio de la actividad y en torno a los 50 años como edad promedio de término de ésta, ya que normalmente se considera como edad de declinación de la actividad profesional, cuando el trabajador tiene más de 50 años de edad. (Guajardo, J., 1998) En segundo lugar, porque muchos sujetos siguen estudios técnicos en sus mismos establecimientos educacionales, alargando el período escolar en uno o más años, y así inician su participación en el mundo laboral a los 20 años en promedio, y lo hacen compitiendo con trabajadores activos y experimentados, lo que le dificulta la permanencia de sujetos mayores de 50 años en cargos técnicos o administrativos.

Los sujetos se han extraído sólo de la Región Metropolitana, principalmente por la facilidad de contactarlos. En diversos estudios se ha expresado que se trabaja con sujetos de la Región Metropolitana por evidenciar esta población una heterogeneidad de característica tan alta que la hace representativa para todos los sujetos de otras grandes urbes nacionales. (Guerra, M., 1985; Pinto, M., 2000; y Rojas, T. y Yávar, M., 2000)) No obstante, en relación específica con el concepto de asertividad reformulada se considera que las características del ámbito laboral capitalino no son suficientemente representativas para las demás ciudades, por poseer condiciones que lo diferencian. Una de ellas es la jornada laboral única, en tanto en provincia existe la jornada parcial. De acuerdo con ésta, la distribución de las tareas y actividades laborales se lleva a cabo de manera diferente. Por otra parte, la Región Metropolitana constituye el lugar geográfico elegido por las grandes empresas para instalarse y desde allí dirigir a las empresas sucursales de provincia. Por lo tanto, las gestiones organizacionales que se llevan a cabo en la empresa matriz no tienden a ser las mismas que las ejecutadas en sucursales. (Gómez, 1999)

Lo anterior podría reflejar diferencias en los resultados de la evaluación de la asertividad en el ámbito laboral. De acuerdo con esto, resulta importante destacar que los resultados para la presente investigación sólo representan a sujetos que comparten las mismas características y que sería deseable llevar a cabo estudios de réplica en poblaciones de regiones.

3.5.2 Muestra

La muestra utilizada para la presente investigación se define como intencionada, por lo tanto, de carácter no probabilístico, ya que los sujetos que la conformaron fueron seleccionados según criterios ya establecidos por el investigador y porque el número de ellos se definió al comienzo de la investigación. También es por cuotas, porque fue formada por sujetos voluntarios que se fueron asignando por "cuotas" de acuerdo a la proporción de determinadas variables demográficas en la población.

Se estimó que era posible acceder a un análisis cuantitativo adecuado con una muestra teórica de 80 sujetos, distribuidos como señala la tabla a continuación:

Tabla N° 1: Muestra Teórica.

RANGO ETAREO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
20 – 30	14	14	28
31 – 40	13	13	26
41 – 50	13	13	26
TOTAL	40	40	80

Al observar esta distribución se infiere que la muestra teórica fue establecida por 80 sujetos, de los cuales el 50 % debían ser hombres y el otro 50%, mujeres. En el grupo de los hombres, un 18% debía tener entre 20 y 30 años de edad, un 16% debía tener entre 31 y 40 años y otro 16% debía tener entre 41 y 50 años de edad. Lo mismo se estableció para las mujeres.

La división del rango etáreo total en tres tramos se llevó a cabo de acuerdo con un criterio evolutivo que divide el desarrollo humano en siete etapas vitales. (Papalia. D., 1986) En la presente investigación se tomaron en cuenta la *etapa del adulto joven*, que comprende entre los 20 y 40 años de edad y la *etapa de la mediana edad*, que se sitúa entre los 40 y 60 años, para abarcar así a sujetos laboralmente activos. Dado que el rango etáreo o total considerado va de 20 a 50 años, se optó por inducir una estratificación en los sujetos de 20 a 40 años, de modo de tener rangos homogéneamente comparables.

3.6 DESCRIPCION FORMAL DEL INSTRUMENTO *

El cuestionario de asertividad reformulada (C.A.R.), es un instrumento desarrollado por Arratia y Zepeda en 1999. Su objetivo es medir el nivel de asertividad reformulada, concepto creado por el psicólogo Juan Yáñez en 1999 y que se define como "la expresión de una habilidad interpersonal orientada a dar satisfacción de un deseo, a través de una acción del sujeto y cuya satisfacción sólo es posible alcanzar en la dinámica de la relación interpersonal. Como consecuencia secundaria e implícita de este acto, se produce un efecto generativo en la relación de los sujetos involucrados".

A su vez, de acuerdo con el mismo autor, los elementos que componen la asertividad reformulada y que se buscan medir en el instrumento, son los siguientes:

- a) Autodiálogos

- b) Conocimiento del Comportamiento Asertivo Apropiado
 - Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo.
 - Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo.
 - Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo..

- c) Autoevaluación
- c) Satisfacción

* En Anexo 1 se presenta el ejemplar del C.A.R. aplicado en esta Investigación. En Anexo 2 se presenta su tabla de corrección.

- Autoevaluación del comportamiento.
 - Consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (logro de la meta), y/o el interpersonal. (generatividad)
- e) Responsabilidad
- f) Generatividad
- g) Respeto
- h) Adecuación Interpersonal
- i) Mensaje
- Claridad del mensaje.
 - Dirección del mensaje.
 - Autenticidad del mensaje.
 - Consistencia del mensaje.

El cuestionario consta de 173 ítems o reactivos desarrollados como una escala Likert. Cada reactivo posee la forma de una afirmación o de juicio con respecto a la asertividad reformulada y representa a una de las variables mencionadas anteriormente. A su vez, los reactivos se componen de cinco rangos de respuestas denominados totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, orientados en una dirección ya sea positiva o negativa. La forma de codificar las alternativas de respuesta es: Si la afirmación es positiva, significa que califica favorablemente al objeto de actitud y si es negativa, califica desfavorablemente. Los sujetos a los cuales se les aplica esta prueba, deben señalar con una cruz el grado de acuerdo o desacuerdo elegido, con relación al reactivo que responden. Cada uno de los

cinco rangos tiene asignado un valor numérico. Así, se obtiene una puntuación para cada afirmación o juicio que luego se suma con las demás, para obtener un puntaje total que representa numéricamente el nivel de asertividad reformulada que posee el sujeto evaluado.

Aunque los resultados que se obtienen de una escala Likert se encuentran en un nivel de medición ordinal, pueden asumirse e interpretarse en un nivel intervalar de medición. (Hernández y otros, 1991)

Para fines de su validación, el C.A.R. fue aplicado por Arratia y Zepeda simultáneamente en dos muestras homologables, compuesta por sujetos de ambos sexos, entre 23 y 46 años de edad, con estudios superiores cursados y pertenecientes a diversas regiones del país. Luego de la creación de 173 reactivos por Arratia, E. y Zepeda, V. (1999), se llevó a cabo un análisis de su validez de contenido, lo que fue realizado por cinco jueces, confirmando la validez del 95% de ellos. (164 reactivos) A partir del resultado, las autoras diseñaron dos pruebas piloto, la primera constituida por 81 reactivos y aplicada a un grupo de 28 sujetos y la segunda constituida por el total de los reactivos aprobados por los jueces y aplicada a un grupo de 24 sujetos. Con los resultados totales y por variable de estas aplicaciones, se realizó un análisis de la capacidad de discriminación de los reactivos por medio de la correlación producto-momento de Pearson.

Con los resultados obtenidos por ambos análisis, se eligieron los reactivos más discriminativos de la primera aplicación, a los que se agruparon los reactivos más discriminativos de la segunda aplicación, ensamblándose una prueba final con un total de 72 reactivos.

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de la prueba final por consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando los puntajes totales y por variable de 24 sujetos, para el cálculo de las varianzas. El

resultado obtenido fue un $\alpha = 0.96$, lo que demostró que la prueba final aparecía altamente consistente.

Por último, se llevó a cabo un análisis de validez de constructo, estudiando la capacidad del instrumento de diferenciar entre ambos sexos, por medio de la prueba estadística t de Student, que arrojó un $t = -0.844$, con una probabilidad de error igual a 40%, concluyéndose que la prueba no diferenciaba entre sexo de modo significativo. (Arratia, E. y Zepeda, V. 1999)

Para construir un sistema de interpretación de los resultados de la prueba final, se utilizó la medida de variabilidad desviación estándar. A partir de éstas se definieron los puntajes de los sujetos que se ubican en un rango de hipoasertividad, el de los sujetos que se ubican en un rango promedio y el de los que se ubican en un rango más alto de asertividad.

La corrección de la prueba final se calcula sumando los puntajes parciales de cada reactivo, el cual puede ser de 0 a 5, para así obtener un puntaje máximo de 360 puntos.

Los puntajes de cada reactivo se calculan de la siguiente manera:

- 0 punto = No responde o respuesta nula. (más de una alternativa)
- 1 punto = Respuesta hipoasertiva.
- 3 puntos = Respuesta neutral.
- 5 puntos = Respuesta asertiva.

El puntaje se asigna de acuerdo con un continuo que oscila entre estas cifras y la pauta de corrección establece la dirección que toma cada reactivo.

Para efectos de la presente investigación, el C.A.R. fue aplicado con los 173 reactivos creados inicialmente por Arratia, E. y Zepeda, V. (1998), con el fin de observar el efecto de todos ellos sobre la muestra determinada, para luego llevar a cabo un análisis metodológico y así comprobar su capacidad de discriminación, tanto para el instrumento, como para las variables que representan, en esta muestra.

3.7 PROCEDIMIENTOS DE OBTENCION DE DATOS

La presente investigación basó su marco teórico en una revisión conceptual de la asertividad a lo largo del tiempo dentro del Enfoque Cognitivo, desde el modelo conductista hasta el modelo constructivista, y consideró como definición principal de asertividad, el concepto reformulado por el psicólogo Juan Yáñez.

La muestra en estudio fue proporcionada por profesionales contactados que tenían a su cargo a sujetos con estudios técnicos. La obtención de datos se realizó por medio del Cuestionario de Asertividad Reformulada o C.A.R..

Para establecer la capacidad de discriminación de los reactivos en la muestra estudiada, se llevó a cabo una correlación Item Test y una correlación Item Variable. En esta correlación los resultados se asumieron a un nivel intervalar de medición, por lo mismo, se trabajó con la correlación producto-momento de Pearson, en que los datos fueron interpretados con un nivel de

confianza del 95%. También se realizó un análisis de varianza, para verificar la presencia de la capacidad del instrumento para diferenciar por niveles de edad y sexo. Por último, se llevó a cabo un análisis factorial, para aportar a la validez de constructo a la prueba y detectar los factores subyacentes al concepto.

4. ANALISIS DE RESULTADOS.

Para llevar a cabo el análisis de resultados en la presente investigación, se realizó en primer lugar un análisis de frecuencia de distribución bimodal, para la muestra real obtenida. Las frecuencias por edad se presentan a continuación:

Tabla N° 2: Muestra Real.

EDAD	FRECUENCIAS HOMBRES	FRECUENCIAS MUJERES	TOTAL	
20	0	0	0	
21	1	1	2	
22	2	2	4	
23	3	3	6	
24	0	0	0	
25	2	2	4	
26	1	1	2	
27	3	3	6	
28	1	1	2	
29	1	1	2	
30	0	0	0	28
31	1	1	2	
32	4	4	8	
33	1	1	2	
34	4	4	8	
35	0	0	0	
36	0	0	0	
37	0	0	0	
38	1	1	2	
39	1	1	2	
40	1	1	2	26
41	3	3	6	
42	1	1	2	
43	3	3	6	
44	2	2	4	
45	1	1	2	
46	0	0	0	
47	1	1	2	
48	0	0	0	
49	0	0	0	
50	2	2	4	26
TOTAL	40	40		80

Al analizar la tabla, se puede observar, en el primer rango etéreo, la ausencia de sujetos con 20 años de edad, a pesar que se esperaba un número significativo de ellos, debido a que la gran mayoría de las personas de educación técnico - profesional inicia su actividad laboral en esta edad. Por otro lado, las edades que presentan mayor frecuencia, en este rango, son las más cercanas a la edad promedio de 25 años. El segundo rango etéreo presenta un mayor desequilibrio de frecuencias. Y el tercer rango etéreo se asemeja en equilibrio con el primero, a la vez que posee, en la edad de término de la muestra, una frecuencia considerable, si se la diferencia con la edad de inicio de ella.

4.1 CAPACIDAD DE DISCRIMINACION DE LOS REACTIVOS

Para establecer la capacidad de discriminación de los reactivos en la muestra estudiada, se llevó a cabo un Análisis de Correlación de los 173 reactivos con la prueba total. Se asume que los resultados se encuentran a un nivel intervalar, por lo tanto se trabajó con un r crítico de Pearson de 0.221 a un $\alpha = 0.05$, con 78 grados de libertad. Al respecto, 101 reactivos evidenciaron la capacidad de aportar al concepto general, verificándose la consistencia de ellos. Se observa, que el reactivo 101 presenta la más alta correlación ($r = 0.559$) y el reactivo 48 ($r = 0.225$) la más baja, entre los reactivos significativos; mientras que el reactivo 79 presenta la más baja correlación de toda la prueba. ($r = -0.002$) Esto da a conocer que el ítem 101 es el que más aporta a la homogeneidad o validez interna del instrumento. Las correlaciones obtenidas se presentan en la tabla que se entrega a continuación:

Tabla N° 3: Matriz de correlaciones ítem - test.

ITEM	r	ITEM	r	ITEM	r
1 *	0.231	30 *	0.253	59	0.076
2 *	0.257	31	0.133	60	0.135
3	-0.202	32	0.161	61 *	0.243
4 *	0.229	33 *	0.423	62 *	0.2241
5 *	0.352	34 *	0.336	63 *	0.335
6	0.022	35 *	0.336	64 *	0.32
7	0.134	36 *	0.3391	65	0.035
8 *	0.424	37 *	0.327	66 *	0.391
9	0.118	38	0.117	67 *	0.227
10	0.0024	39 *	0.474	68 *	0.278
11 *	0.351	40 *	0.395	69 *	0.5
12	-0.03	41	0.192	70 *	0.521
13 *	0.378	42	0.033	71	0.219
14	0.191	43 *	0.487	72	-0.07
15 *	0.299	44 *	0.351	73 *	0.454
16 *	0.279	45	-0.04	74	0.188
17 *	0.268	46 *	0.502	75	0.33
18 *	0.325	47 *	0.386	76 *	0.314
19 *	0.292	48 *	0.225	77	-0.2
20	0.141	49 *	0.527	78 *	0.473
21	0.185	50	-0.07	79	-0.002
22 *	0.226	51 *	0.227	80	0.075
23 *	0.418	52 *	0.42	81 *	0.421
24 *	0.44	53 *	0.436	82 *	0.31
25	0.023	54	0.046	83 *	0.456
26	0.212	55 *	0.29	84 *	0.457
27 *	0.233	56	0.157	85 *	0.412
28 *	0.292	57	-0.16	86	0.139
29 *	0.337	58 *	0.338	87	0.157

ITEM	r	ITEM	r	ITEM	r
88	0.101	117 *	0.3	146	0.207
89 *	0.337	118 *	0.413	147 *	0.464
90 *	0.242	119 *	0.247	148	0.22
91	0.078	120 *	0.318	149 *	0.313
92 *	0.264	121 *	0.56	150 *	0.296
93 *	0.392	122 *	0.353	151	-0.05
94 *	0.336	123 *	0.263	152 *	0.341
95 *	0.483	124	0.117	153	0.095
96 *	0.369	125 *	0.419	154 *	0.387
97	0.171	126	0.167	155	0.164
98 *	0.313	127 *	0.317	156 *	0.261
99 *	0.549	128 *	0.457	157	0.163
100 *	0.238	129	0.049	158	0.099
101 *	0.559	130 *	0.424	159	0.105
102 *	0.316	131 *	0.555	160	0.172
103 *	0.461	132	-0.05	161 *	0.304
104	0.042	133	-0.13	162	0.146
105	0.091	134	0.153	163 *	0.412
106 *	0.269	135	0.187	164 *	0.274
107	0.068	136	0.03	165	0.148
108	-0.14	137 *	0.363	166	0.142
109 *	0.552	138 *	0.302	167 *	0.306
110	0.163	139	0.101	168	0.102
111 *	-0.26	140 *	0.363	169 *	0.389
112	-0.02	141 *	0.338	170 *	0.345
113	0.087	142 *	0.402	171	0.199
114 *	0.3301	143	0.071	172	0.148
115	-0.19	144 *	0.288	173	-0.19
116	0.182	145	0.159		

• Los ítemes identificados con asterisco (*) evidencian una correlación significativa, habiéndose usado un r crítico de 0.221 para 78 grados de libertad, con $\alpha = 0.05$.

También se realizó un análisis de la Correlación Ítem-Variable, para verificar la representatividad de los reactivos con respecto de su variable de origen. Al observar las tablas que se entregan a continuación, se observa que las correlaciones ítem-variable son mucho más altas que las correlaciones ítem-test, lo que constituye un resultado esperable.

Tabla N° 4: Correlación Item – Variable Autodiálogos.

ITEM	1 *	10 *	19 *	28 *	36 *	45	54	63 *	73 *	82 *	90 *	98 *
r	0.4252	0.2838	0.545	0.326	0.55	0.21	0.058	0.605	0.42	0.42	0.328	0.469

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En la Tabla N° 4, se puede apreciar que sólo los reactivos 45 y 54, no presentan una correlación significativa con la variable Autodiálogos.

Correlación Item – Variable Conocimiento del comportamiento asertivo adecuado, de acuerdo con sus subvariables:

Tabla N° 5: Correlación Item – Subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo.

ITEM	2	29 *	55 *	74	94*	114*	130*	136	137*	142*	149	155	164*
rsubvble	0.41	0,496	0.493	0.307	0.45	0.46	0.596	0.318	0.44	0.48	0.376	0.277	0.373
r vble	0.135	0.479	0.261	0.14	0.23	0.26	0.356	0.119	0.45	0.39	0.214	0.088	0.269

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

Debido a que la variable anterior está constituida a su vez por subvariables, se entrega tanto la correlación del ítem con su variable como con su subvariable: Aquí se observa que algunos reactivos presentan correlación significativa con la subvariable pero no con la variable, en tanto otras la presentan con ambas.

Tabla N° 6: Correlación Item – Subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo.

ITEM	11 *	37 *	64 *	83 *	99*	122*	131*	159*	169*	172*
rsubvble	0.368	0.552	0.289	0.501	0.505	0.45	0.66	0.26	0.48	0.28
r vble	0.335	0.625	0.418	0.593	0.539	0.64	0.762	0.377	0.42	0.53

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

Tal como se aprecia en la tabla precedente, todos los ítemes de esta subvariable correlacionan significativamente tanto con la subvariable como con la variable.

Tabla N° 7: Correlación Item – Subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo.

ITEM	20	46 *	75 *	91 *	106*	115	132	143*	171	173
rsubvble	0.215	0.56	0.429	0.239	0.448	-0.06	0.143	0.293	0.18	0.01
r vble	0.373	0.44	0.447	0.538	0.544	0.24	0.237	0.499	0.15	0.35

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En este caso se aprecian ítemes que correlacionan bien con la variable, en tanto no lo hacen con la subvariable, detectándose un ítem no discriminativo.

Tabla N° 8: Correlación Ítem - Variable Autoevaluación.

ITEM	3 *	12 *	21 *	30 *	38 *	47 *	56 *	65 *	84 *	92 *	100	133*
r	0.257	0.441	0.547	0.259	0.438	0.32	0.538	0.285	0.27	0.46	0.211	0.447

· Los ítems o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

Sólo el ítem 100 perteneciente a esta variable, no correlaciona significativamente con ella. Como se apreció anteriormente este ítem correlacionaba significativamente con la prueba total.

Correlación Ítem – Variable Satisfacción, de acuerdo con sus subvariables:

Tabla N° 9: Correlación Ítem – Subvariable Autoevaluación del comportamiento.

ITEM	4 *	22 *	39 *	57	76 *	93 *	123*	144*	150*
rsubvble	0.296	0.332	0.498	0.044	0.507	0.59	0.478	0.514	0.28
rvble	0.395	0.331	0.551	0.246	0.585	0.61	0.523	0.579	0.24

· Los ítems o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En la Tabla N° 9, el ítem 57 no presenta una correlación significativa con la subvariable que representa, no así con la variable total de Satisfacción, que alcanza a obtener una correlación significativa.

Tabla N° 10: Correlación Item – Subvariable Consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (logro de la meta) y/o del interpersonal. (generatividad)

ITEM	13 *	31 *	48 *	66 *	85 *	101*	119*	124	134*	156*
rsubvble	0.413	0.33	0.38	0.47	0.31	0.44	0.46	0.142	0.33	0.55

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En los reactivos que componen a esta variable, el ítem 124, se manifiesta como no discriminativo.

Tabla N° 11: Correlación Item – Variable Responsabilidad.

ITEM	5 *	14 *	23 *	32 *	40 *	49 *	58 *	67 *	77
r	0.564	0.578	0.46	0.44	0.487	0.53	0.512	0.42	-0.1

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En la variable Responsabilidad, la mayoría de los reactivos que la representan exhiben una correlación significativa, a diferencia del ítem 77 que muestra una correlación baja.

Tabla N° 12: Correlación Item – Variable Generatividad.

ITEM	6	15 *	24 *	33 *	41 *	50 *	59 *	68 *	78 *	86 *
r	0.169	0.418	0.42	0.509	0.409	0.34	0.44	0.243	0.26	0.34

ITEM	95*	102	108	116*	125*	135	145*	151*	166*
r	0.346	0.212	0.109	0.304	0.438	0.208	0.244	0.376	0.28

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

Los reactivos 6, 108 y 135, no presentan una correlación significativa, tanto para la variable que representan, como en la prueba total, por lo mismo constituyen ítemes no discriminativos para el instrumento.

Tabla N° 13: Correlación Item – Variable Respeto.

ITEM	7 *	16 *	25 *	34 *	42 *	51 *	60 *	69 *	79	105*
r	0.491	0.298	0.474	0.479	0.418	0.33	0.239	0.526	0.1	0.42

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

El ítem 79 se presenta como un reactivo que no aporta a la variable que representa, ni a la prueba global, por lo mismo pasa a ser otro reactivo no discriminativo.

Tabla N° 14: Correlación Item – Variable Adecuación Interpersonal.

ITEM	8 *	17 *	26 *	43 *	52 *	61	70 *	72 *	80 *
r	0.586	0.533	0.386	0.647	0.647	0.07	0.466	0.283	0.43

ITEM	87	96*	103*	110	117*	126*	127*	138	165
r	0.17	0.42	0.649	0.199	0.55	0.366	0.366	0.021	0.16

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

La Tabla N° 14 muestra los reactivos que componen la variable de Adecuación Interpersonal, donde cuatro de ellos presentan una correlación baja a ella.

Correlación Item – Variable Mensaje, de acuerdo con sus subvariables:

Tabla N° 15: Correlación Item – Subvariable Claridad del Mensaje.

ITEM	9 *	44 *	81 *	109*	118*	128*	152*	160*
rsubvble	0.28	0.28	0.523	0.352	0.474	0.46	0.441	0.255
rvble	0.431	0.492	0.682	0.572	0.589	0.47	0.539	0.42

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

Como se aprecia anteriormente, todos los reactivos que componen a la subvariable correlacionan significativamente con ella, como también con la variable total.

Tabla N° 16: Correlación Item - Subvariable Dirección del Mensaje.

ITEM	18 *	53 *	88 *	111	147*
rsubvble	0.459	0.514	0.25	-0.07	0.557
rsubvle	0.552	0.582	0.483	0.423	0.661

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En la presente subvariable analizada, el ítem 111 muestra no ser discriminativo tanto con ella, como con la variable Mensaje, aunque presenta una correlación significativa con la prueba total.

Tabla N° 17: Correlación ítem – Subvariable Autenticidad del Mensaje.

ITEM	27 *	62 *	97	104*	112	129*	141*	148*	161*	167*	170*
rsubvble	0.287	0.38	0.079	0.222	0.214	0.23	0.366	0.442	0.46	0.42	0.39
rvble	0.479	0.442	0.134	0.371	0.31	0.41	0.41	0.409	0.6	0.43	0.52

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

En la tabla anterior, se manifiesta la baja correlación que obtiene el reactivo 112 con la subvariable, a pesar de presentar una correlación significativa con la variable total.

Tabla N° 18: Correlación ítem – Subvariable Consistencia del Mensaje.

ITEM	35 *	71 *	89 *	113	120*	121*	139*	140*
rsubvble	0.403	0.381	0.381	0.082	0.418	0,51	0.271	0.455
rvble	0.432	0.468	0.37	0.126	0.291	0.62	0.325	0.467

ITEM	146	153	154*	157	158	162*	163*	168*
rsubvble	0.16	0.22	0.38	0.081	0.026	0.339	0.474	0.425
rvble	0.31	0.26	0.48	0.24	0.088	0.357	0.456	0.355

· Los ítemes o reactivos con asterisco (*) presentan correlación significativa.

De lo anterior se destaca que tanto el reactivo 113, como el reactivo 158, no discriminan a la subvariable ni a la variable que representan.

Así, al examinar en conjunto las correlaciones anteriores, se concluye que los reactivos 1, 5, 8, 11, 15, 16, 17, 19, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 33, 34, 36, 39, 40, 43, 47, 48, 49, 51, 52, 55, 58, 63, 67, 68, 69, 70, 73, 78, 82, 84, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 98, 103, 114, 117, 119, 125, 127, 128, 130, 137, 140, 142, 150, 163, 164 y 167, permanecen en el instrumento y se incluyen en posteriores análisis, por presentar tanto correlaciones ítem-test como ítem-variable significativas; es decir, aportan a la prueba total y representan significativamente a su variable de origen.

Por otro lado, los reactivos 3, 10, 12, 14, 21, 25, 26, 31, 32, 38, 41, 42, 50, 56, 59, 60, 65, 72, 80, 86, 105, 108, 116, 126, 133, 134, 145, 151, 162 y 166, aunque no presentan una correlación ítem-test significativa, adquieren significación al correlacionarlos con su propia variable, de modo que mejoran sus aportes al ser significativos para la medición de la variable y por lo tanto no corren riesgo de ser eliminados del cuestionario.

En cambio los reactivos 2, 4, 6, 7, 9, 13, 18, 20, 27, 35, 37, 44, 45, 46, 53, 54, 57, 61, 62, 64, 66, 71, 74, 75, 76, 77, 79, 81, 83, 85, 87, 88, 91, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 129, 131, 132, 135, 136, 138, 139, 141, 143, 144, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 165, 168, 169, 170, 171, 172 y 173 presentaron correlaciones ítem-variable más bajas que las correspondientes correlaciones ítem-test, por esto, se les sometió a un análisis posterior, correlacionándolos con las demás variables, ya que se sospechaba que representaban mejor a otras variables que a la variable de origen. La Tabla N° 19 muestra las correlaciones obtenidas de los reactivos reubicados. Se desea destacar que la tabla contiene correlaciones sólo de los ítems que se sometieron a reubicación.

Tabla N° 19: Ítems reubicados en otras variables.

	VBLE ORIGEN	rVBLE/rSUBV	VBLE DESTINO	rVBLE/rSUBV
ITEM				
46	2C	0.315/ 0.3	8	0.561
57	4A	0.211/ 0.044	2A	-0.18/ -0.28
64	2B	0.294/ 0.418	8	0.373
75	2C	0.415/ 0.36	2B	0.415/ 0.418
100	3	0.211	8	0.296
106	2C	0.45/ 0.3455	8	0.451

109	9A	0.352/ 0.572	8	0.696
110	8	0.199	3	0.253
120	9D	0.42/ 0.26	9A	0.42/ 0.483
135	6	0.208	1	0.299
138	8	0.021	4B	0.42
139	9D	0.27/ 0.284	9B	0.27/ 0.312
146	9D	0.16/ 0.31	2B	0.237/ 0.32
148	9C	0.44/ 0.409	4A	0.47/ 0.447
149	2ª	0.376	6	0.419
155	2ª	0.277	4A	0.362
171	2C	0.18	2A	0.262

- 1 Autodiálogos.
- 2 Conocimiento del comportamiento asertivo adecuado: A, B, C.
- 3. Autoevaluación.
- 4 Satisfacción: A, B.
- 5 Responsabilidad.
- 6 Generatividad.
- 7 Respeto.
- 8 Adecuación Interpersonal.
- 9 Mensaje: A,B,C,D.

A partir del análisis precedente se determinó que los reactivos 2, 4, 13, 18, 20, 27, 35, 37, 44, 53, 62, 66, 71, 76, 81, 83, 99, 101, 118, 121, 122, 123, 131, 144, 147, 152, 154, 156, 161 y 170, se los mantiene en su variable de origen, ya que la correlación que presentan con esta variable de origen era la más significativa. Sumado a esto, se decidió que los reactivos 9, 74, 159 y 160 permanecen en la prueba, a pesar de no poseer una correlación significativa con la prueba total, pero si evidenciarla con su variable o subvariable de pertenencia.

Por otro lado, 48 reactivos pasaron por una revisión conceptual, ya que como metodológicamente demostraban pertenecer a otra variable, se debía comprobar si a la vez, eran coherentes teóricamente. Así, los reactivos 46, 57, 64,

75, 100, 106, 109, 110, 120, 135, 138, 139, 146, 148, 149, 155 y 171, fueron reubicados en otras variables; en cambio los reactivos 6, 7, 45, 54, 61, 77, 79, 85, 87, 88, 91, 97, 102, 104, 107, 111, 112, 113, 115, 124, 129, 132, 136, 141, 143, 153, 157, 158, 165, 168, 169, 172 y 173 fueron eliminados del cuestionario ya que conceptualmente no representaban a la variable que se muestra metodológicamente como más significativa que la variable de origen. En consecuencia, 33 reactivos fueron eliminados, quedando 140 como representativos tanto de la prueba total como de su variable, siendo éstos los utilizados para llevar a cabo los análisis posteriores.

Por lo tanto las variables quedarían constituidas como se muestra a continuación:

Tabla N° 20: Variables y reactivos después del análisis metodológico.

VARIABLE	REACTIVOS
1	1, 10, 19, 28, 36, 63, 73, 82, 90, 98 y 135
2 A	2, 29, 55, 57, 74, 94, 114, 130, 137, 142, 164 y 171
2 B	11, 37, 75, 83, 99, 122, 131, 146 y 159
2 C	20
3	3, 12, 21, 30, 38, 47, 56, 65, 84, 92, 110 y 133
4 A	4, 22, 39, 76, 93, 123, 144, 148, 150 y 155
4 B	13, 31, 48, 66, 101, 119, 134, 138 y 156
5	5, 14, 23, 32, 40, 49, 58 y 67
6	15, 24, 33, 41, 50, 59, 68, 78, 86, 95, 108, 116, 125, 145, 149, 151 y 166
7	16, 25, 34, 42, 51, 60, 69 y 105
8	8, 17, 26, 43, 46, 52, 64, 70, 72, 80, 96, 100, 103, 106, 109, 117, 126 y 127
9 A	9, 44, 81, 118, 120, 128, 152 y 160
9 B	18, 53, 139 y 147
9 C	27, 62, 161, 167 y 170
9 D	35, 71, 89, 121, 140, 154, 162 y 163

De la tabla anterior se observa que las variables 6 y 7 (Generatividad y Respeto) presentan el mayor número de reactivos. Diferente es el caso de la subvariable 2 C, (Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo) que demuestra la capacidad de discriminación de solamente un ítem construido para representarla, a diferencia de las otras subvariables que constituyen también a la variable total. Este dato permite sostener una nueva interrogante con respecto a la capacidad explicativa y a la constitución de esta subvariable en la teoría de la asertividad reformulada, como también el surgimiento de la necesidad de construir nuevos reactivos capaces de representar su operacionalización de mejor manera.

4.2 ANALISIS DE VARIANZA

Para aportar evidencias de validez de constructo al instrumento, y así determinar la capacidad de éste para diferenciar por niveles de edad y sexo, se realizó un análisis de varianza.

Al examinar visualmente los datos a través de un histograma de frecuencias, se establece que la distribución de las variables agrupadas en categorías de cinco intervalos, se presenta en forma aproximadamente normal. La variable edad se categorizó en tres rangos de 10 años cada uno: 20 - 30, 31 - 40 y 41 - 50. Así se realizó un análisis multivariante de la varianza (MANOVA), con un diseño 2×3 , presentado en las tablas que se entregan a continuación, en que se observa que tres variables del instrumento, presentaron la necesidad de

elaborar normas diferenciales para los tres rangos etáreos. Los resultados del análisis se entregan por variable:

Tabla N° 21: Análisis de varianza, variable Autodiálogos.

Variable 1	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	24.17188	1.052691	.354164
	Sexo	1	13.59787	.592190	.444023
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	9.63926	.419792	.658739

Los resultados no arrojan diferencias significativas ni por edad o sexo ni en sus efectos combinados, lo que indica que no se requiere elaborar normas diferenciales por edad o sexo para esta variable.

Tabla N° 22: Análisis de varianza, variable Conocimiento del comportamiento asertivo adecuado.

Variable 2 Total	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	76.23705	1.428886	.246108
	Sexo	1	4.48822	.084121	.772599
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	61.57109	1.154007	.320980

No se aprecian diferencias significativas ni por edad o sexo ni en sus efectos combinados, lo que apunta que tampoco se requiere elaborar normas diferenciales por edad o sexo en esta variable.

Tabla N° 23: Análisis de varianza, subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo.

Variable 2 A	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	<u>Edad</u>	2	<u>113.0392</u>	<u>7.061905</u>	<u>.001560*</u>
	Sexo	1	17.1709	1.072720	.303705
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	26.9247	1.682068	.193021

*p<0.05

La variable edad (F: 7.062; Gl: 2; p<0.05) muestra efectos significativos sobre la subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo, (2 A) por lo que se concluye la necesidad de elaborar normas diferenciales para los tres grupos de edad.

Tabla N° 24: Análisis de varianza, subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo.

Variable 2 B	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	16.1500	.633817	.533418
	Sexo	1	56.12711	.240462	.625324
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	6.95330	.272886	.761942

La Tabla N° 24 no muestra diferencias significativas en cuanto a la edad y sexo, ni en sus efectos combinados. Por lo mismo, no se demanda elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 25: Análisis de varianza, subvariable Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo.

Variable 2 C	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	1.408752	.893883	.413434
	Sexo	1	.202555	.128525	.720987
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	.855996	.543148	.583215

Como en la tabla anterior, en el análisis de esta subvariable tampoco se aprecian diferencias significativas por edad, sexo o en sus efectos combinados, lo que indica que no se necesita elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 26: Análisis de varianza, variable Autoevaluación.

Variable 3	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	<u>Edad</u>	2	<u>79.56179</u>	<u>4.374920</u>	<u>.016003*</u>
	Sexo	1	49.58146	2.726371	.102941
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	18.25169	1.003618	.371484

*p<0.05

Al apreciar la tabla anterior, la variable edad (F: 40375; Gl: 2; p<0.05) muestra efectos significativos sobre la variable Autoevaluación, por lo que se necesita de la elaboración de normas diferenciales para los tres grupos de edad.

Tabla N° 27: Análisis de varianza, variable Satisfacción.

Variable 4 Total	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	33.96801	.809817	.448843
	Sexo	1	3.16181	.075379	.784425
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	9.22326	.219888	.803131

En esta variable tampoco se observan diferencias significativas en la variable edad, en la variable sexo y en sus efectos combinados. Por lo que no surge la necesidad de elaborar normas que diferencien a estas variables.

Tabla N° 28: Análisis de varianza, subvariable Autoevaluación del comportamiento.

Variable 4 A	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	1.658953	.120144	.886966
	Sexo	1	.822232	.059547	.807888
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	2.776628	.201087	.818286

En la primera subvariable de Satisfacción no se señalan diferencias significativas en los efectos de primer orden y en los efectos de interacción, por lo mismo, no se necesita de la utilidad de normas diferenciales.

Tabla N° 29: Análisis de varianza, subvariable consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (logro de la meta) y/o del interpersonal. (generatividad)

Variable 4 B	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	20.63892	1.677031	.193954
	Sexo	1	.75930	.061697	.804521
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	4.79016	.389228	.678959

La segunda subvariable de Satisfacción también carece de diferencias significativas por edad, sexo o en sus efectos combinados, no necesitando por consiguiente la elaboración de normas diferenciales para ambas variables.

Tabla N° 30: Análisis de varianza, variable Responsabilidad.

Variable 5	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	14.70254	1.038348	.359139
	Sexo	1	3.30800	.233623	.630277
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	7.48153	.528374	.591770

No se aprecian diferencias significativas ni por edad o sexo ni en sus efectos combinados. Así, no se requiere elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla Nº 31: Análisis de varianza, variable Generatividad.

Variable 6	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	13.66605	.394705	.675289
	Sexo	1	81.54060	2.355069	.129141
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	33.18148	.958353	.388232

La variable Generatividad no muestra diferencias por edad, sexo o en la interacción de ambas, por lo tanto no necesita de normas diferenciales.

Tabla Nº 32: Análisis de varianza, variable Respeto.

Variable 7	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	.464829	.054337	.947151
	Sexo	1	2.890655	.337907	.562806
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	5.064874	.592066	.555782

En esta variable también se observa la carencia de diferencias significativas y lo innecesario de elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 33: Análisis de varianza, variable Adecuación Interpersonal.

Variable 8	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	5.19021	.063074	.938924
	Sexo	1	1.64527	.019994	.887938
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	11.32802	.137664	.871614

En la variable Adecuación Interpersonal no se estiman diferencias significativas por edad, sexo, o en sus efectos combinados, no resultando imperioso elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 34: Análisis de varianza, variable Mensaje.

Variable 9 Total	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	201.7616	2.847489	.064362
	Sexo	1	37.7386	.532610	.467815
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	95.7923	1.351930	.265055

Los resultados del análisis no muestran diferencias significativas en las variables edad y sexo, como tampoco en sus efectos combinados, lo que no requiere para la variable Mensaje, de elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 35: Análisis de varianza, subvariable Claridad del Mensaje.

Variable 9 A	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	15.93803	1.577632	.213328
	Sexo	1	38.03746	3.765152	.056141
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	4.25007	.420695	.658151

Al igual que su variable total, la subvariable claridad del Mensaje también carece de diferencias significativas en los efectos de primer orden y en los efectos de interacción, no necesitando de normas que la diferencien por edad o sexo.

Tabla N° 36: Análisis de varianza, subvariable Dirección del Mensaje.

Variable 9B	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	6.680930	1.622126	.204421
	Sexo	1	.000002	.000001	.999408
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	8.706811	2.114008	.127988

Como se puede apreciar la misma situación presenta la segunda subvariable de la variable Mensaje, ya que tampoco se detectan diferencias significativas en los efectos estudiados y que por lo mismo no necesita de normas diferenciales.

Tabla N° 37: Análisis de varianza, subvariable Autenticidad del Mensaje.

Variable 9C	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	8.02417	1.040981	.358221
	Sexo	1	2.54928	.330720	.566980
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	11.51556	1.493922	.231182

No se observan diferencias de significancia en la variable edad y en la variable sexo, tampoco en sus efectos combinados. Por lo mismo no se necesita de la ayuda de normas diferenciales por edad o sexo.

Tabla N° 38: Análisis de varianza, subvariable Consistencia del Mensaje.

Variable 9D	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	<u>Edad</u>	2	<u>43.13293</u>	<u>3.677714</u>	<u>.030010*</u>
	Sexo	1	2.10480	.179465	.673062
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	6.68293	.569818	.568090

*p<0.05

La variable edad (F: 3.678; Gl: 2; p<0.05) muestra diferencias significativas sobre la subvariable 9D (Consistencia del Mensaje) por lo que se necesita la elaboración de normas diferenciales para los tres grupos de edad.

En cuanto a la prueba total, es decir, al resultado global obtenido:

Tabla N° 39: Análisis de varianza, Prueba Total.

Puntaje total prueba	Efectos	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	P
Efectos de primer orden	Edad	2	1883.098	1.625819	.203699
	Sexo	1	224.413	.193752	.661095
Efectos de Interacción	Sexo* Edad	2	1266.934	1.093838	.340282

El análisis de varianza de la prueba total no arroja diferencias significativas por ni por edad o sexo ni en sus efectos combinados. No se requiere elaborar normas diferenciales por edad o sexo.

A partir de los resultados anteriores se obtienen las siguientes normas interpretativas, que tienen el carácter de provisorias:

Tabla N° 40: Normas Provisorias

VARIABLE	PROMEDIO	DESVIACION ESTANDAR	RANGO PUNTAJE NORMAL
1	39.7	4.7	37 – 43
2	82.5	7.3	78 – 87
2 B	37.06	4.9	34 – 40
2 C	30.7	1.2	30 – 32
4	73.9	6.4	70 – 78
4 A	38.9	3.6	36 – 42
4 B	34.95	3.49	33 – 37
5	27	3.7	24 – 30
6	61.76	5.88	58 – 66
7	33.85	2.86	32 – 36
8	75	8.8	69 – 81
9	98.68	8.64	93 – 105
9 A	31.8	3.2	30 – 34
9 B	15.27	2.01	14 – 16
9 C	22	2.78	20 – 24
PTJE. TOTAL	535.5	34.2	

Las normas provisorias propuestas se entregan, tal como se puede apreciar, en términos de promedios y desviación estándar de puntajes. Con éstos, se construyen intervalos interpretativos, tal como lo realiza Wechsler con sus instrumentos para medir inteligencia en adultos y niños, y tal como lo ha

efectuado Eysenck con sus cuestionarios de personalidad: se pondera la desviación estándar de los puntajes, en base a la puntuación típica z que define al 50% central en una distribución normal de puntajes, y el resultado se aplica en torno al promedio de puntajes obtenidos. El procedimiento permite construir intervalos interpretativos, en que los puntajes que se encuentran bajo el rango promedio indican que la variable está en expresión inhibida, en tanto los puntajes que se encuentran sobre el rango promedio indican que la variable está en expresión exacerbada. El procedimiento se basa en el supuesto, no comprobado para la muestra, que los resultados se distribuyen normalmente. Aunque esto puede no acontecer con las muestras con que se trabaje, permite interpretar y entender consecuentemente un resultado numérico. (Wenk, 2001, com. pers.)

En la tabla se consigna, aparte del promedio y la desviación estándar, los puntajes del rango promedio. (o normal en la variable) De acuerdo con la descripción del procedimiento, los valores superiores a los consignados en la tabla, indicarán variable exacerbada, y los valores bajos, variable inhibida.

Para las variables en que el análisis indica necesidad de diferenciar las mismas, se entregan sus resultados en promedio y desviación estándar por separado.

Tabla N° 41: Normas Provisorias.

RANGO ETAREO						
VARIABLE	20 – 30		31 - 40		41 – 50	
	PROM.	S	PROM.	S	PROM.	S
2 A	40.76	3.66	43.61	4.058	43.82	4.20
3	44.33	4.47	41.33	4.056	44.67	4.038
9 D	28.20	3.71	30.20	2.97	30.49	3.12

Estas normas toman el carácter de "provisorias", debido a que la cantidad de sujetos que conformaron la muestra no es suficiente para el establecimiento de normas interpretativas definitivas. No obstante, permiten orientar al usuario de la prueba, tal como se encuentra, hasta el establecimiento de normas definitivas, o nuevos desarrollos del instrumento.

4.3 ANALISIS FACTORIAL

Para entregar evidencias de validez de constructo a la prueba, se levó a cabo un análisis de factores de carácter exploratorio para así identificar los factores subyacentes a cada uno de los conceptos.

La comprensión de la estructura de las variables requirió un análisis factorial de tipo correlacional y una matriz de correlación entre las variables. Todas las variables aparecen métricas y forman un conjunto homogéneo apropiado para el análisis factorial. En total son 15 variables, ya que las variables 2, 4 y 9 se consideran por separado, utilizándose sólo las subvariables como unidades. El tamaño muestral de 80 sujetos supone una base adecuada para el cálculo de las correlaciones entre variables.

Se examinó visualmente la matriz de correlaciones entre las variables (Tabla N° 42) para asegurarse que cumplieran con un alto porcentaje de correlaciones significativas para el análisis factorial; se utilizó el criterio de $r > 0.30$ sugerido por Hair y cols. (1999) La inspección de la matriz de correlaciones reveló que 46 de las 105 correlaciones (44 %) son significativas al nivel del 0.30, por lo tanto es justificable la aplicación del análisis factorial.

Tabla N° 42: Matriz de correlaciones.

N = 80

	V1	V2A	V2B	V2C	V3	V4A	V4B	V5	V6	V7	V8	V9A	V9B	V9C	V9D
V1	1														
V2A	0.43	1													
V2B	0.17	0.18	1												
V2C	0.15	-0.07	0.11	1											
V3	0.08	-0.06	0.25	0.01	1										
V4A	0.38	0.52	0.13	-0.08	0.14	1									
V4B	0.46	0.61	0.12	-0.01	0.02	0.60	1								
V5	0.43	0.43	0.44	0.16	0.12	0.17	0.33	1							
V6	0.22	0.36	0.22	0.14	0.08	0.25	0.33	0.20	1						
V7	0.34	0.19	0.15	-0.05	0.19	0.38	0.30	0.21	0.25	1					
V8	0.19	0.19	0.78	0.16	0.20	0.11	0.13	0.49	0.33	0.19	1				
V9A	0.35	0.49	0.21	-0.10	0.04	0.55	0.51	0.25	0.35	0.52	0.22	1			
V9B	0.40	0.47	0.10	-0.04	0.31	0.47	0.50	0.11	0.22	0.18	0.11	0.35	1		
V9C	0.40	0.37	0.10	-0.02	0.03	0.38	0.30	0.30	0.30	0.32	-0.02	0.31	0.27	1	
V9D	0.55	0.60	0.28	0.10	-0.07	0.33	0.55	0.49	0.27	0.23	0.25	0.47	0.45	0.47	1

* En anexos se presenta la matriz de correlaciones con todos sus decimales.

Para aplicar un análisis factorial que identifique la estructura subyacente a las variables del cuestionario, se utilizó el enfoque de extracción de componentes principales con solución ortogonal, como se presenta en la Tabla N° 42. Para determinar el número de extracción de factores, se utilizó el criterio de raíz latente (autovalor) o criterio de Kaiser, que plantea que los factores extraídos deben tener el poder explicativo de a lo menos una variable y expliquen a su vez, a lo menos el 60% de la varianza total.

Tabla N° 43: Extracción de componentes principales.

Factor	Autovalor	Autovalor acumulado	Porcentaje de varianza	Porcentaje de varianza acumulada
1	5.149295	5.149295	34.32863	34.32863
2	1.968005	7.117300	13.12004	47.44867
3	1.325227	8.442527	8.83485	56.28352
4	1.042885	9.485412	6.95256	63.23608

Como se puede observar, se extrajeron cuatro factores que explican entre el 6,9% y el 34,32% de la varianza. En total estos factores extraídos explican el 63,23% de la varianza total y tiene un poder explicativo comparable a nueve (y fracción) de las 15 variables originales.

La matriz de datos fue rotada utilizando el método de rotación ortogonal VARIMAX. (Tabla N° 44) Para interpretar la significación de los resultados se utilizó el criterio de corte $r < 0.60$ al 5% de error recomendado por Hair y cols., (1999) conservando el 80% de la potencia de la prueba considerando el tamaño de la muestra en las 80 personas evaluadas.

Tabla N° 44: Estructura Factorial. (Cargas factoriales)

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor4
Var. 1	.718526	.142166	.144715	-.191353
Var. 2 A	.778672	.152336	-.123391	.148493
Var. 2 B	.064914	.873898	.140699	.015558
Var. 2 C	.100201	.193843	.080233	-.736038
Var. 3	-.060025	.195253	.898329	-.004629
Var. 4 A	.641739	.012419	.272188	.389262
Var. 4 B	.775321	.050355	.076784	.174415
Var. 5	.454426	.605155	-.093547	-.202892
Var. 6	.392848	.349378	.062991	.125006
Var. 7	.345351	.231518	.249191	.479775
Var. 8	.062783	.916208	.101000	.006187
Var. 9 A	.583260	.241184	.035444	.534412
Var. 9 B	.616336	-.081203	.528966	.035391
Var. 9 C	.624474	-.000027	.010280	.060988
Var. 9 D	.798960	.245529	-.138138	-.113427
Expi. Var.	4.3858	2.391867	1.3346	1.3730
Prp. Totl	.292388	.159458	.088976	.091538

De acuerdo con los datos anteriores, la solución arrojada es simple, ya que las variables cargan significativamente en un sólo factor.

La interpretación sustantiva se basa en las mayores cargas significativas. El factor 1 se relaciona significativamente con las variables 1, 2 A, 4 A, 4 B, 9 A, 9 B, 9 C y 9 D; el factor 2 se relaciona significativamente con las variables 2 B, 5 y 8; el factor 3 con la variable 3 y el factor 4 con la variable 2 C. Las variables 6 y 7 no cargaron significativamente sobre ninguno de los factores.

Una vez relacionadas las variables con sus respectivos factores, se llevó a cabo la rotulación de estos, es decir, nombrarlos según las variables que representan, guiándose por las variables con mayor carga significativa. Así el factor 1 se rotuló como MENSAJE, ya que se consideró el hecho que todas las subvariables de la variable mensaje caían en este factor y porque el grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre el repertorio asertivo, la consecución del objetivo deseado, los autodiálogos y la autoevaluación del comportamiento, también se relacionan con el fin que el mensaje conlleva. El factor 2 se rotuló como ADECUACION INTERPERSONAL, porque esta variable presentó mayor significación en el factor, y porque el grado que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo y la responsabilidad también se relacionan con ella. El factor 3 y el factor 4 adoptaron el nombre de las variables que reunieron, siendo AUTOEVALUACION para el factor 3 y CONOCIMIENTO DEL SUJETO AL QUE SE DIRIGE LA ACCION para el factor 4.

5. SINTESIS DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS

Una vez concluido el análisis metodológico de la presente investigación, los resultados arrojan la permanencia de 140 reactivos, que finalmente, en este estudio, conforman la prueba.

En cuanto al grado de discriminación que la prueba presentó con relación al nivel sexo y edad, como variables de estratificación, esta última mostró efectos significativos sobre sólo 3 variables, lo que llevó a la necesidad de elaborar normas diferenciales para los tres grupos; la variable sexo y la interacción de ambas variables no presentaron efectos significativos en ninguna variable conceptual.

El análisis factorial desarrollado permitió obtener cuatro factores subyacentes al concepto de asertividad reformulada, que fueron denominados como:

- Mensaje,
- Adecuación interpersonal
- Autoevaluación
- Conocimiento del sujeto al que se dirige la acción

Por último el análisis otorgó una distribución nueva de los reactivos con relación a las variables, dado que quedo en evidencia las principales debilidades que poseía el instrumento original.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación fue aportar a la validación del Cuestionario de Asertividad Reformulada o C.A.R., por el principal papel que cumple en la operacionalización de este nuevo concepto, ya que permite categorizar y lograr un mayor acceso a las variables constituyentes de la Asertividad Reformulada. Este propósito se ve reflejado en el objetivo general establecido para esta investigación, que se logró al aplicar el C.A.R. al grupo de sujetos meta.

Como instrumento de evaluación psicológica, la aplicación del C.A.R. a una muestra que poseía características determinadas, permitió obtener una descripción del nivel de Asertividad Reformulada de un segmento del ámbito laboral nacional, sujetos con estudios técnicos, y de dos períodos evolutivos específicos: la etapa del adulto joven y la etapa de la mediana edad.

Como objeto de análisis metodológico, al establecer la capacidad de discriminación de los 173 reactivos que originalmente constituían el C.A.R. en la muestra estudiada, se concluye que de ellos, 140 reactivos presentaron ser lo suficientemente discriminativos tanto para la prueba total, como para las variables que cada uno representa, de los cuales 17 reactivos tuvieron que ser reubicados en la variable que conceptual, como metodológicamente presentaban una mayor significación. Con esto se aporta al objetivo del cuestionario, ya que al comprobar la utilidad de una mayor cantidad de ítemes representativos, se evita restringir la

evaluación a un número reducido de ellos y se evita no aprovechar reactivos que han demostrado, por medio de su aplicación, su capacidad de discriminación.

La presente investigación aportó evidencias de validez de constructo al instrumento, determinando la capacidad del C.A.R. para diferenciar por niveles de edad y sexo, como variables de estratificación, pudiéndose concluir que el instrumento discriminó por edad en tres variables constituyentes del concepto: Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo; Autoevaluación y Autenticidad del mensaje. Así, surgió la necesidad de establecer normas diferenciales para cada rango etéreo. Estas normas, aunque no presentaron alta diferencia en cada una de estas variables según los rangos, son provisionarias debido a que la cantidad insuficiente de sujetos que conformaron la muestra no permitió el establecimiento de normas interpretativas definitivas. Por otro lado el instrumento no discriminó entre hombres y mujeres, no cumpliéndose así la segunda hipótesis establecida en la investigación.

También otorgó una nueva distribución y representación de las variables que componen el concepto de Asertividad Reformulada de la prueba. Esta nueva distribución establecida por correlaciones significativas es poco homogénea según las variables, destacándose el caso del único reactivo que terminó por representar a la variable 2 C, (Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo) lo que permite concluir que los reactivos no son capaces de discriminar de modo tan fino, ya que el intento por subdividir las variables desde lo conceptual, en términos metodológicos se ha tornado excesivo y no ha sido posible discriminar estas nuevas divisiones de la variable.

A su vez la investigación entregó evidencias de validez de constructo a la prueba, identificando factores subyacentes al concepto. Aportó en reducir la cantidad de variables que el cuestionario mide, con el fin de facilitar su análisis y corrección posterior, al tener en cuenta un número de conceptos menor, y

proporcionar un panorama más detallado de lo que constituye la Asertividad Reformulada. Por lo tanto se resumieron las quince variables originales (tomando en cuenta las variables y las subvariables) en cuatro supravARIABLES o factores rotulados con los nombres de: *mensaje, adecuación interpersonal, autoevaluación y conocimiento del sujeto al que se dirige la acción.*

6.2 RECOMENDACIONES

Un último tópico a desarrollar en la presente investigación, está en la formulación de sugerencias o recomendaciones que ayuden a futuros lectores y estudiosos de la Asertividad Reformulada a clarificar el concepto y su instrumento de medición denominado C.A.R.. Así al abordar la investigación global realizada y su carácter exploratorio, descriptivo y correlacional, se recomienda lo siguiente.

Como se expresara al inicio de la investigación, al constituir el C.A.R. un instrumento nuevo de medición psicológica, precisa mayor proporción de aplicaciones y análisis metodológicos, para afinar su validación y confiabilidad. Considerando que la presente investigación es su segunda aplicación de carácter investigativa, permitió observar carencias del instrumento original en cuanto a su grado de discriminación y a la distribución de sus variables. Así, se recomienda continuar investigándolo en otras poblaciones antes de aplicarlo con fines clínicos y permitir su uso masivo.

Por otro lado, se sugiere aplicar el C.A.R., para obtener descripciones del nivel de Asertividad Reformulada de diferentes períodos de desarrollo de las personas, de diferentes niveles culturales, y de diferentes regiones, tal como se aludiera en este trabajo. Esto a su vez aportará a la

validación en sí del instrumento, como también su abordaje, aprendizaje y aprovechamiento en otros ámbitos psicológicos.

Considerando que el mayor aporte surgido del presente trabajo lo constituye el análisis de los factores que expresaron a partir de los resultados de los sujetos de esta muestra, el interés investigativo no debiera pasar por alto el realizar con cada nueva muestra este mismo análisis. La sistematización de los resultados que se vayan obteniendo avalará los factores realmente subyacentes al concepto, y su operacionalización en el instrumento, solamente cuando esa noción está clara, se estará en condiciones de obtener normas interpretativas definitivas para la prueba, pudiéndose elaborar pautas de corrección y entregar criterios de interpretación de los resultados eficientes para los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arratia, E. y Zepeda, V., (1999) *Construcción de un Cuestionario de Asertividad Reformulada, en base a los Modelos Cognitivo, Interpersonal y Constructivista*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Carrera de Psicología, Universidad Internacional SEK, Santiago.

Bisquerra, R., (1989) *Métodos de Investigación Educativa*. Ediciones Ceac, S.A., España.

Caballo, V., (2000) *Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. 4º Edición, Siglo Veintiuno de España editores S.A., España.

Ceballos, F. y Correa, S., (2001) *Proposición del concepto de Asertividad Específica de Situaciones Laborales" (ASL) y análisis de su pertinencia, a través de su validación en una muestra de trabajadores subalternos de organizaciones del sector público y privado de Santiago*. Documento de Investigación, Universidad de Chile, Santiago.

Guajardo, J., (1998) Apuntes de clases, Cátedra de Psicología Laboral, Carrera de Psicología, Fac. Cs. Sociales, Universidad de Chile, Santiago.

Gómez, Y., (1999) *Psicología Laboral*. Artículo de Internet, <http://www.cop.es/publicaciones/trabajo/temas.htm>

Goleman, D., (1999) *La práctica de la Inteligencia Emocional*. 1º Edición, Editorial Kairos, España.

Greenberg, L., Rice, L y Elliot, R., (1996) *Facilitando el Cambio Emocional*. 1º Edición, Ediciones Paidós Ibérica S.A., España.

Hair, J., Anderson, R., Tetham, R. y Black, W., (1999) *Análisis Multivariante*. 5º Edición, Prentice Hall, España.

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P., (1998) *Metodología de la Investigación*. Edición MC Graw Hill, México.

I.N.E., (2000) Anuario del Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.

Papalia, D.,(1986) *Desarrollo Humano*. 2º Edición, Fuentes Impresores, S.A., México.

Pinto, M., (2000) *Adaptación de la Escala de Autoevaluación del Estrés de Holmes y Rahe*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Carrera de Psicología, Fac. Cs. Sociales, Universidad de Chile, Santiago.

Rojas, T y Yávar, M., (2000) *Estudio exploratorio descriptivo de la Personalidad de Líderes Ejecutivos Chilenos, de la Región Metropolitana a través del análisis de su escritura*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Carrera de Psicología, Fac. Cs. Sociales, Universidad de Chile, Santiago.

Safran, J. y Segal,Z., (1994) *El proceso interpersonal en la Terapia Cognitiva*. 1º Edición, Ediciones Paidós Ibérica S.A., España.

Salmurri, F., (1999) *La Asertividad*. Artículo de Internet, asertividad.html.

Yáñez, J., (1999) *Asertividad Reformulada*. Documento de Trabajo, Universidad de Chile, Santiago.

Yáñez, J., (1999) *Nuevos aportes: Reformulación del concepto de Asertividad*.
Documento de Trabajo, Universidad de Chile, Santiago.

ANEXO 1
CUESTIONARIO DE ASERTIVIDAD
REFORMULADA (C.A.R.)

CUESTIONARIO C.A.R.

- Las siguientes afirmaciones son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo.
- Indique qué tan de acuerdo está usted con cada una de estas afirmaciones. Marque con una cruz sobre la alternativa que más se acerca a lo que Ud. piensa.
- Elija sólo una alternativa.

Sexo: M F

Edad: Años

Escolaridad: _____

1. Al pedirle un favor a una persona de poca confianza, Ud. piensa que lo puede molestar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

2. Si un conocido lo critica, Ud. no sabe cómo reaccionar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

3. Después de terminar una actividad en su trabajo, se da cuenta del esfuerzo que Ud. puso en ella.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

4. Ud. se siente bien cuando concede un favor.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

5. Ud. se siente culpable cuando le niega un favor a un amigo y se deshace en explicaciones.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

6. Si Ud. aclara un malentendido con su pareja, siente que la relación se vuelve más intensa.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

7. Al pedirle un favor a alguien, insiste hasta que a la otra persona no le queda más que acceder.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

8. Si tiene un disgusto con su pareja, se le hace necesario aclararlo de inmediato, independientemente del lugar en que se encuentren.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

9. Al expresar una crítica, Ud. lo hace claramente para evitar malos entendidos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

10. El pedir disculpas, a Ud. puede hacerlo parecer como una persona insegura.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

11. Cuando Ud. se niega a una invitación, piensa que la otra persona se va a sentir totalmente ofendida.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

12. Ud. se critica la forma en que hace las cosas, especialmente cuando no le resultan bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

13. Ante situaciones molestas con una persona y luego de conversarlo, Ud. nota que la relación mejora.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

14. Al pedir disculpas, Ud. lo hace inmediatamente, en el lugar donde se encuentre.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

15. Luego de enfrentar y resolver situaciones molestas en su trabajo, Ud. siente que la relación mejora.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

16. Al expresar una opinión contraria a alguna persona presente en una reunión, Ud. se exalta.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

17. Cuando Ud. necesita ayuda urgentemente, recurre a la primera persona que encuentre.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

18. Cuando Ud. reclama por algo en un lugar público, lo hace anónimamente, para que no lo descubran.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

19. Ud. participa en una charla y quiere dar una opinión, pero se queda callado porque le avergüenza pensar en la reacción de los demás.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

20. A Ud. le cuesta bastante elogiar a personas que no conoce.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

21. Al pedir un favor, Ud. se preocupa de la reacción que está provocando en el otro.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

22. Cuando Ud. da a conocer una opinión en una reunión social, se siente satisfecho con lo que ha expresado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

23. Después de criticar a alguien, Ud. se siente culpable.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

24. Luego de conversaciones que Ud. sostiene con su pareja, siente que la relación se fortalece.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

25. Al elogiar a alguien, Ud. procura no incomodar a la otra persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

26. En reuniones sociales, Ud. toma para la broma a cualquier persona, aunque no tenga confianza con ella.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

27. A veces Ud. tiene ganas de decir un piropo, pero no se atreve.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

28. Ud. piensa que puede hacer el ridículo pidiendo disculpas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

29. Ante situaciones inesperadas, Ud. siente que no sabe reaccionar de forma adecuada.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

30. Cuando Ud. hace una crítica, independientemente de cómo la haga, pronto olvida la situación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

31. Aunque tenga que enfrentar una situación difícil con su pareja, Ud. igualmente lo hace porque lo considera necesario.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

32. Al invitar a su pareja a un paseo, Ud. está dispuesto a aceptar una negativa.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

33. Al discutir Ud. con sus familiares y llegar a un acuerdo, se fortalece la relación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

34. Ud. al hacer un reclamo, se preocupa de ser considerado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

35. Cuando Ud. va a felicitar a alguien, lo hace con un poco de vergüenza.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

36. Al querer pedir prestada una herramienta a un vecino que no conoce bien, Ud. piensa que lo más probable es que no se la preste.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

37. Si Ud. está molesto por algo que le hizo otra persona, se lo dice inmediatamente, sin prestar atención a la situación en que se encuentren.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

38. Cuando emite una opinión acerca de otra persona, Ud. se da cuenta de cómo lo está haciendo a través de la reacción del otro.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

39. A Ud. le agrada expresar sus opiniones.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

40. Cuando recibe una crítica acerca de Ud., piensa que es injusta.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

41. Ud. ha notado que cuando expresa sus sentimientos a otras personas, mejora la relación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

42. Si una persona le niega un favor, Ud. intenta por todos los medios convencerla.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

43. Si Ud. tiene que desahogar su rabia, le es indiferente con qué persona sea.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

44. Al reclamar por algo, Ud. lo hace rápido y en forma desordenada.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

45. Si Ud. debe hacer un reclamo, imagina que se le podría pasar la mano.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

46. Si su jefe le hace una crítica en el trabajo, Ud. se molesta y le discute airadamente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

47. Ud. es crítico respecto de la forma en que hace las cosas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

48. Si al reclamar algo consigue su objetivo, Ud. se siente satisfecho.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

49. Si al final de una discusión con otra persona, las cosas quedan peor que al inicio, Ud. piensa que tuvo toda la culpa.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

50. Al hacerle Ud. un favor a un familiar, la relación se vuelve más íntima.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

51. Durante una reunión social, si alguien le interrumpe mientras Ud. habla, le pide respetuosamente que le permita terminar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

52. Si alguien hace algo que le parece inadecuado, Ud. se lo dice sin importar la situación, ni quien esté presente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

53. Si debe realizar una crítica a una persona, Ud. trata de hacerlo indirectamente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

54. Antes de expresar su molestia a un familiar, Ud. imagina cuál sería la manera más adecuada de actuar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

55. Cuando Ud. desea expresar una opinión que puede ser complicada para la otra persona, sabe cómo hacerlo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

56. Mientras pide disculpas, Ud. se fija en cómo lo está haciendo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

57. A Ud. no le agrada su reacción cuando recibe críticas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

58. Si Ud. ha tenido un altercado con un compañero de trabajo, espera a que éste se acerque a pedirle disculpas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

59. Al hacerle un elogio a su pareja, Ud. siente que la relación se vuelve más intensa.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

60. Al expresarle su molestia a alguien, Ud. nota que la otra persona se ofende.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

61. Cuando Ud. no comparte su punto de vista con otra persona que no conoce bien, le da su opinión de todas maneras.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

62. Ud. accede a favores que no desea hacer porque no se atreve a decir que no.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

63. Al pedirle un favor a una persona de poca confianza, Ud. imagina que quizás ésta piense que es una "patuza".

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

64. Si desea negarse a una petición, Ud. espera el momento adecuado para hacerlo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

65. Al expresarle una alabanza a alguien, Ud. piensa que esa persona se va a sentir muy bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

66. A Ud. le molesta realizar críticas a sus amigos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

67. En situaciones conflictivas en su hogar, Ud. nota que las responsabilidades son compartidas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

68. Cuando Ud. critica a sus familiares, ellos se distancian.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

69. Si alguien se niega a hacerle un favor, Ud. piensa que es una mala persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

70. Cuando Ud. hace un elogio a una persona, procura que los otros se enteren.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

71. Cuando a Ud. le llaman la atención por algo, se pone nervioso y ríe involuntariamente, mientras intenta excusarse.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

72. Ud. se caracteriza por expresar sus opiniones a la persona que sea.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

73. Cuando Ud. debe pedir un favor a su jefe, imagina que le va a ir bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

74. Alguien le pide un objeto que no desea prestar, Ud. se siente incómodo y no sabe como negarse.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

75. A Ud. le es indiferente hacerle una crítica a una persona, independientemente si lo conoce o no.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

76. Cuando Ud. formula reclamos, se siente satisfecho con su actuación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

77. Cuando Ud. rinde cuentas acerca de un trabajo realizado en equipo, se encarga de aclarar el esfuerzo que ha realizado cada uno de los participantes.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

78. Ud. piensa que al negarse a hacerle un favor a un amigo, puede perjudicar la amistad.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

79. Ud. pide disculpas cuando piensa que cometió un error.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

80. A Ud. le da lo mismo expresar una crítica a un familiar que a un vecino.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

81. Ud. se preocupa de expresarse claramente cuando solicita un favor.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

82. Cuando Ud. desea negarse a alguna petición que le ha hecho un amigo, termina accediendo para no quedar mal.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

83. Cuando Ud. quiere expresar una crítica a una persona, busca el lugar adecuado para decírselo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

84. A Ud. le es indiferente la forma como hace un reclamo, lo importante es hacerlo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

85. Cuando Ud. le pide un favor a alguien, casi siempre obtiene buenos resultados.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

86. Cuando alguien le expresa a su rabia, Ud. nota que se produce una distancia con el otro.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

87. Ud. no se complica para reclamarle a su jefe cuando tiene problemas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

88. Ud. se preocupa de llamar por su nombre a la persona a la cual le pide un favor.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

89. Frente a un reclamo, Ud. se molesta.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

90. Cuando Ud. se enfrenta a una persona que le pone nervioso, trata de tranquilizarse pensando que todo va a salir bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

91. Si su vecino nuevo produce ruidos molestos, Ud. le reclama de la misma manera que lo haría con cualquier otra persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

92. Si luego de una discusión con otra persona, ésta se molesta y se marcha, Ud. piensa que esa persona no sabe enfrentar los problemas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

93. Ud. se siente incómodo al realizar reclamos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

94. Cuando se toma una decisión en grupo y todos están de acuerdo menos Ud., igualmente expone su opinión y la defiende.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

95. Al recibir una queja de un amigo en relación a alguna actitud suya, Ud. se irrita y se aleja.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

96. Cuando Ud. necesita pedir un favor a un conocido, espera el momento oportuno para dirigirse a él.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

97. Si alguien le niega un favor y Ud. se molesta, se lo dice.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

98. Ud. piensa que es muy complicado conversar con su jefe acerca de un error que ha cometido en su trabajo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

99. Si su pareja hace algo que a Ud. le molesta mucho en presencia de otras personas, se lo dice independientemente de donde esté.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

100. Mientras discute con su pareja, Ud. considera la forma en que está actuando.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

101. Cuando se trata de pedir favores, Ud. no tiene buena suerte.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

102. Ud. teme hacer un reclamo a alguien porque la relación puede empeorar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

103. Si Ud. se molesta con alguien, se lo dice inmediatamente y en cualquier lugar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

104. Si Ud. pide disculpas, es porque siente sinceramente que cometió un error.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

105. Al criticar a alguien, Ud. siente que debe hacerlo con cuidado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

106. Ud. actúa con todas las personas de igual manera, sea ésta conocida o desconocida.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

107. A Ud. le desagrada cuando otras personas le expresan afecto o admiración.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

108. Si Ud. tiene conflictos con otras personas, intenta evitarlos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

109. Ud. no se preocupa de la manera como expresa sus ideas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

110. Ud. modera su forma de actuar y su tono de voz, dependiendo de con quién esté hablando.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

111. Ud. se preocupa de llamar la atención del otro, cuando lo va a elogiar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

112. Ud. es de esas personas que actúa en base a sus deseos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

113. Al pedir disculpas, Ud. trata de hacerlo rápidamente y sin mirar a la otra persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

114. Cuando Ud. está en desacuerdo con un grupo de personas, no sabe como defender sus ideas y prefiere seguir la corriente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

115. Ud. le haría una invitación personal a alguien que no conoce lo suficiente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

116. Cuando un amigo se niega a concederle un favor, pero le explica sus razones, Ud. siente que la relación no se deteriora.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

117. Ud. puede discutir con su pareja en público.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

118. Cuando Ud. va a realizar una petición a alguien importante, le cuesta ser claro.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

119. Cuando Ud. se propone pedir disculpas, lo hace sin problemas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

120. Si debe dar alguna explicación, Ud. se preocupa que su actitud corresponda con lo que está diciendo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

121. Al negarse a una petición de un amigo, Ud. intenta hacerlo en forma graciosa.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

122. Si durante una reunión de trabajo Ud. recuerda que un compañero le debe dinero desde hace tiempo, se lo cobra en ese momento.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

123. Cuando Ud. recibe un elogio, se siente incómodo por su reacción.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

124. En un conflicto, a Ud. le importa mantener una relación con esa persona, más que conseguir el objetivo deseado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

125. Cuando se aclaran situaciones desagradables con sus amigos, Ud. nota que esto puede mejorar la relación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

126. Para Ud. no es lo mismo expresar una crítica a un amigo, que a un extraño.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

127. A Ud. le molesta cuando un hermano se niega a hacerle un favor.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

128. Ud. tiene la idea de que no es capaz de dar elogios a otras personas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

129. Cuando Ud. se siente enojado con alguien, se lo dice.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

130. Como a Ud. le cuesta defender sus ideas, prefiere no intervenir.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

131. Antes de actuar, Ud. se fija en las personas presentes y en el lugar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

132. Ud. disculpa a su pareja cuando ésta le pide perdón.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

133. Luego de negarle un favor a un familiar, Ud. se queda pensando si su actitud habrá sido la adecuada.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

134. Cuando Ud. recibe alabanzas en su trabajo, se siente reconocido.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

135. Para Ud. si no hay conflictos en una pareja, significa que la relación se hace más íntima.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

136. Cuando el cajero le entrega menos vuelto del que le corresponde, Ud. se devuelve y le pide corregir el error.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

137. Ud. no sabe como negarle un favor a un familiar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

138. Si desea decirle algo a una persona con la cual siente que no tiene confianza, Ud. opta por quedarse callado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

139. Al hablar, Ud. gesticula para darle más énfasis a lo que está proponiendo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

140. Si alguien le hace un reclamo, Ud. se pone nervioso y evita su mirada.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

141. Ud. hace elogios para caer bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

142. Cuando Ud. desea expresar una opinión delante de un grupo de personas, lo piensa bastante antes de hacerlo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

143. Ud. no se atreve a pedirle favores a cualquier persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

144. Ud. queda conforme cuando pide disculpas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

145. Ud. cree que para mantener la armonía de su familia es necesario mantener controladas las discusiones.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

146. Si tiene que mostrarle su rabia a alguien, Ud. se preocupa de la forma en que lo va a hacer.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

147. Para dar una opinión a otra persona, Ud. se preocupa de hacerlo directa y personalmente.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

148. Cuando está contento a Ud. le gusta hacérselo notar a su pareja.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

149. Cuando enfrenta un problema familiar, Ud. confía que va a saber resolver adecuadamente la situación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

150. Ud. se siente frustrado cuando le niegan un favor.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

151. Después de pedir disculpas a sus amigos, Ud. siente que la relación se hace más íntima.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

152. Si Ud. le niega un favor a alguien, se pone nervioso y le cuesta ordenar sus ideas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

153. Para apoyarse mientras habla, Ud. acompaña con gestos lo que está diciendo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

154. Al expresar opiniones que pueden resultar complicadas para otras personas, Ud. cree que es mejor sonreír y hacerlo en forma divertida para

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

155. Al felicitar a alguien de poca confianza, Ud. sabe como hacerlo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

156. El defender sus opiniones, a Ud. lo hace sentirse muy bien.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

157. Las demás personas le suelen decir a Ud. que es muy expresivo y que por eso se delata.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

158. Cuando critica a su pareja, Ud. se preocupa de no adoptar una actitud muy agresiva.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

159. Ud. prefiere no pedir favores en público.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

160. Ud. pide sus disculpas lo más claramente posible, para que sean entendidas por todos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

161. Si está molesto con alguien y tiene la ocasión de decirselo, lo dice.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

162. Ud. se ha dado cuenta que no es muy expresivo corporalmente cuando habla.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

163. Al negarle un favor a alguien, le cuesta mirarlo a los ojos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

164. Ud. no se hace problemas cuando debe pedir disculpas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

165. Antes de pedir un favor, Ud. considera a quién podría pedirselo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

166. Si luego de discutir con su pareja no llegan a un acuerdo, Ud. piensa que esto deteriora la relación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

167. Si Ud. da su opinión es porque está convencido de lo que está haciendo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

168. Al expresar un elogio, Ud. lo hace, mirando directamente a los ojos.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

169. Ud. tiene la impresión que realiza comentarios que no corresponden a la situación en que se encuentra.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

170. Aunque Ud. tenga ganas de expresarle su molestia a alguien, no lo hace.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

171. Ud. piensa que no puede negarle un favor a un amigo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

172. Si debe hacer un elogio, Ud. espera el momento adecuado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

173. Ud. se considera una persona sincera porque siempre expresa sus opiniones a los otros.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	---------	---------------	--------------------------

ANEXO 2
PAUTA DE CORRECCION DEL C.A.R.

Pauta de Corrección de los Ítemes del C.A.R.

Item	Variable	T.A	D.A	N	E.D	T.D
1	Autodiálogos	1	2	3	4	5
2	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
3	Autoevaluación	5	4	3	2	1
4	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
5	Responsabilidad	1	2	3	4	5
6	Generatividad	5	4	3	2	1
7	Respeto	1	2	3	4	5
8	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
9	Claridad del mensaje (A)	5	4	3	2	1
10	Autodiálogos	1	2	3	4	5
11	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	1	2	3	4	5
12	Autoevaluación	5	4	3	2	1
13	Satisfacción (B) (fin interpersonal)	5	4	3	2	1
14	Responsabilidad	1	2	3	4	5
15	Generatividad	5	4	3	2	1
16	Respeto	1	2	3	4	5
17	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
18	Dirección del mensaje (B)	1	2	3	4	5
19	Autodiálogos	1	2	3	4	5
20	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
21	Autoevaluación	5	4	3	2	1
22	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
23	Responsabilidad	1	2	3	4	5
24	Generatividad	5	4	3	2	1
25	Respeto	5	4	3	2	1
26	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
27	Autenticidad del mensaje (C)	1	2	3	4	5
28	Autodiálogos	1	2	3	4	5
29	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
30	Autoevaluación	1	2	3	4	5
31	Satisfacción (B) (fin instrumental)	5	4	3	2	1
32	Responsabilidad	5	4	3	2	1
33	Generatividad	5	4	3	2	1
34	Respeto	5	4	3	2	1
35	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
36	Autodiálogos	1	2	3	4	5
37	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	1	2	3	4	5
38	Autoevaluación	5	4	3	2	1
39	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
40	Responsabilidad	1	2	3	4	5
41	Generatividad	5	4	3	2	1

42	Respeto	1	2	3	4	5
43	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
44	Claridad del mensaje (A)	1	2	3	4	5
45	Autodiálogos	1	2	3	4	5
46	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
47	Autoevaluación	5	4	3	2	1
48	Satisfacción (B)	5	4	3	2	1
49	Responsabilidad	1	2	3	4	5
50	Generatividad	5	4	3	2	1
51	Respeto	5	4	3	2	1
52	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
53	Dirección del mensaje (B)	1	2	3	4	5
54	Autodiálogos	5	4	3	2	1
55	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	5	4	3	2	1
56	Autoevaluación	5	4	3	2	1
57	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
58	Responsabilidad	1	2	3	4	5
59	Generatividad	5	4	3	2	1
60	Respeto	1	2	3	4	5
61	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
62	Autenticidad del mensaje (C)	1	2	3	4	5
63	Autodiálogos	1	2	3	4	5
64	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	5	4	3	2	1
65	Autoevaluación	5	4	3	2	1
66	Satisfacción (B)	1	2	3	4	5
67	Responsabilidad	5	4	3	2	1
68	Generatividad	1	2	3	4	5
69	Respeto	1	2	3	4	5
70	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
71	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
72	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
73	Autodiálogos	5	4	3	2	1
74	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
75	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
76	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
77	Responsabilidad	5	4	3	2	1
78	Generatividad	1	2	3	4	5
79	Respeto	5	4	3	2	1
80	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
81	Claridad de mensaje (A)	5	4	3	2	1
82	Autodiálogos	1	2	3	4	5
83	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	5	4	3	2	1
84	Autoevaluación	1	2	3	4	5
85	Satisfacción (B) (fin instrumental)	5	4	3	2	1
86	Generatividad	1	2	3	4	5
87	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
88	Dirección del mensaje (B)	5	4	3	2	1

89	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
90	Autodiálogos	5	4	3	2	1
91	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
92	Autoevaluación	1	2	3	4	5
93	Satisfacción (A)	1	2	3	4	5
94	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	5	4	3	2	1
95	Generatividad	1	2	3	4	5
96	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
97	Autenticidad del mensaje (C)	1	2	3	4	5
98	Autodiálogos	1	2	3	4	5
99	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	1	2	3	4	5
100	Autoevaluación	5	4	3	2	1
101	Satisfacción (B)	1	2	3	4	5
102	Generatividad	1	2	3	4	5
103	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
104	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
105	Respeto	5	4	3	2	1
106	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
107	Satisfacción (A)	1	2	3	4	5
108	Generatividad	1	2	3	4	5
109	Claridad del mensaje (A)	1	2	3	4	5
110	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
111	Dirección del mensaje (B)	5	4	3	2	1
112	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
113	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
114	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
115	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
116	Generatividad	5	4	3	2	1
117	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
118	Claridad del mensaje (A)	1	2	3	4	5
119	Satisfacción (B) (fin interpersonal)	5	4	3	2	1
120	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
121	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
122	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	1	2	3	4	5
123	Satisfacción (A)	1	2	3	4	5
124	Satisfacción (B) (fin interpersonal)	5	4	3	2	1
125	Generatividad	5	4	3	2	1
126	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
127	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
128	Claridad del mensaje (A)	1	2	3	4	5
129	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
130	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
131	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	5	4	3	2	1
132	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	5	4	3	2	1
133	Autoevaluación	5	4	3	2	1
134	Satisfacción (B) (fin instrumental)	5	4	3	2	1
135	Generatividad	1	2	3	4	5
136	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	5	4	3	2	1
137	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5

138	Adecuación interpersonal	1	2	3	4	5
139	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
140	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
141	Autenticidad del mensaje (C)	1	2	3	4	5
142	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	1	2	3	4	5
143	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	5	4	3	2	1
144	Satisfacción (A)	5	4	3	2	1
145	Generatividad	1	2	3	4	5
146	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
147	Dirección del mensaje (B)	5	4	3	2	1
148	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
149	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	5	4	3	2	1
150	Satisfacción (A)	1	2	3	4	5
151	Generatividad	5	4	3	2	1
152	Claridad del mensaje (A)	1	2	3	4	5
153	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
154	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
155	Conoc. comp. asertivo apropiado (A)	5	4	3	2	1
156	Satisfacción (B) (fin interpersonal)	5	4	3	2	1
157	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
158	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
159	Conoc. comp. asertivo apropiado	5	4	3	2	1
160	Claridad del mensaje (A)	5	4	3	2	1
161	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
162	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
163	Consistencia del mensaje (D)	1	2	3	4	5
164	Conoc. comp. asertivo apropiado	5	4	3	2	1
165	Adecuación interpersonal	5	4	3	2	1
166	Generatividad	1	2	3	4	5
167	Autenticidad del mensaje (C)	5	4	3	2	1
168	Consistencia del mensaje (D)	5	4	3	2	1
169	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	1	2	3	4	5
170	Autenticidad del mensaje (C)	1	2	3	4	5
171	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	1	2	3	4	5
172	Conoc. comp. asertivo apropiado (B)	5	4	3	2	1
173	Conoc. comp. asertivo apropiado (C)	5	4	3	2	1

ANEXO 3
VARIABLES Y REACTIVOS

1)AUTODIALOGOS:

1. Al pedir un favor a una persona de poca confianza, Ud. piensa que lo puede molestar.
10. El pedir disculpas, a Ud. puede hacerlo parecer como una persona insegura.
19. Ud. participa en una charla y quiere dar una opinión, pero se queda callado porque le avergüenza pensar en la reacción de los demás.
28. Ud. piensa que puede hacer el ridículo pidiendo disculpas.
36. Al querer pedir prestada una herramienta a un vecino que no conoce bien, Ud. piensa que lo más probable es que no se la preste.
45. Si Ud. debe hacer un reclamo, imagina que se le podría pasar la mano.
54. Antes de expresar su molestia a un familiar, Ud. imagina cuál sería la manera más adecuada de actuar.
63. Al pedir un favor a una persona de poca confianza, Ud. imagina que quizás ésta piense que es una "patudez".
73. Cuando Ud. debe pedir un favor a su jefe, imagina que le va a ir bien.
82. Cuando Ud. desea negarse a alguna petición que le ha hecho un amigo, termina accediendo para no quedar mal.
90. Cuando Ud. se enfrenta a una persona que le pone nervioso, trata de tranquilizarse pensando que todo va a salir bien.
98. Ud. piensa que es muy complicado conversar con su jefe acerca de un error que ha cometido en su trabajo.

2) CONOCIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ASERTIVO ADECUADO:

(A) Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre su propio repertorio asertivo:

1. Si un conocido lo critica, Ud. no sabe cómo reaccionar.
29. Ante situaciones inesperadas, Ud. siente que no sabe reaccionar de forma adecuada.
55. Cuando Ud. desea expresar una opinión que puede ser complicada para la otra persona, sabe cómo hacerlo.

74. Alguien le pide un objeto que no desea prestar, Ud. se siente incómodo y no sabe como negarse.
94. Cuando se toma una decisión en grupo y todos están de acuerdo menos Ud., igualmente expone su opinión y la defiende.
114. Cuando Ud. está en desacuerdo con un grupo de personas, no sabe como defiende sus ideas y prefiere seguir la corriente.
130. Como a Ud. le cuesta defender sus ideas, prefiere no intervenir.
136. Cuando el cajero le entrega menos vuelto del que le corresponde, Ud. se devuelve y le pide corregir el error.
137. Ud. no sabe como negarle un favor a un familiar.
142. Cuando Ud. desea expresar una opinión delante de un grupo de personas, lo piensa bastante antes de hacerlo.
149. Cuando enfrenta un problema familiar, Ud. confía que va a saber resolver adecuadamente la situación
155. Al felicitar a alguien de poca confianza, Ud. sabe como hacerlo.
164. Ud. no se hace problemas cuando debe pedir disculpas.

(B) Grado de conocimiento que el sujeto maneja sobre la adecuación del contexto al acto asertivo:

11. Cuando Ud. se niega a una invitación, piensa que la otra persona se va a sentir totalmente ofendida.
37. Si Ud. está molesto por algo que le hizo otra persona, se lo dice inmediatamente, sin prestar atención a la situación en que se encuentren.
64. Si desea negarse a una petición, Ud. espera el momento adecuado para hacerlo.
83. Cuando, Ud. quiere expresar una crítica a una persona, busca el lugar adecuado para decírselo.
99. Si su pareja hace algo que a Ud. le molesta mucho en presencia de otras personas, se lo dice independientemente de donde esté.
122. Si durante una reunión de trabajo Ud. recuerda que un compañero le debe dinero desde hace tiempo, se lo cobra en ese momento.
131. Antes de actuar, Ud. se fija en las personas presentes y en el lugar.
159. Ud. prefiere no pedir favores en público.

169. Ud. tiene la impresión que realiza comentarios que no corresponden a la situación en que se encuentra.

172. Ud. se considera una persona sincera porque siempre expresa sus opiniones a los otros.

(C) Grado de conocimiento que el sujeto maneja acerca de la persona a quien está dirigido el acto asertivo:

20. A Ud. le cuesta bastante elogiar a personas que no conoce.

46. Si su jefe le hace una crítica en el trabajo, Ud. se molesta y le discute airadamente.

75. A Ud. le es indiferente hacerle una crítica a una persona, independientemente si lo conoce o no.

91. Si su vecino nuevo produce ruidos molestos, Ud. le reclama de la misma manera que lo haría con cualquier otra persona.

106. Ud. actúa con todas las personas de igual manera, se ésta conocida o desconocida.

115. Ud. le haría una invitación personal a alguien que no conoce lo suficiente.

132. Ud. disculpa a su pareja cuando ésta le pide perdón.

143. Ud. no se atreve a pedirle favores a cualquier persona.

171. Ud. piensa que no puede negarle un favor a un amigo.

173. Ud. se considera una persona sincera porque siempre expresa sus opiniones a los otros.

3) AUTOEVALUACION:

2. Después de terminar una actividad en su trabajo, se da cuenta del esfuerzo que Ud. puso en ella.

12. Ud. se critica la forma en que hace las cosas, especialmente cuando no le resultan bien.

21. Al pedir un favor, Ud. se preocupa de la reacción que está provocando en el otro.

30. Cuando Ud. hace una crítica, independientemente de cómo la haga, pronto olvida la situación.

38. Cuando emite una opinión acerca de otra persona, Ud. se da cuenta de cómo lo está haciendo a través de la reacción del otro.
47. Ud. es crítico respecto de la forma en que hace las cosas.
56. Mientras pide disculpas, Ud. se fija en cómo lo está haciendo.
65. Al expresarle una alabanza a alguien, Ud. piensa que esa persona se va a sentir muy bien.
84. A Ud. le es indiferente la forma como hace un reclamo, lo importante es hacerlo.
92. Si luego de una discusión con otra persona, ésta se molesta y se marcha, Ud. piensa que esa persona no sabe enfrentar los problemas.
100. Mientras discute con su pareja, Ud. considera la forma en que está actuando.
133. Luego de negarle un favor a un familiar, Ud. se queda pensando si su actitud habrá sido la adecuada.

4) SATISFACCION:

(A) Autoevaluación del comportamiento:

3. Ud. se siente bien cuando concede un favor.
22. Cuando Ud. da a conocer una opinión en una reunión social, se siente satisfecho con lo que ha expresado.
39. A Ud. le agrada expresar sus opiniones.
57. A Ud. no le agrada su reacción cuando recibe críticas.
76. Cuando Ud. formula reclamos, se siente satisfecho con su actuación.
93. Ud. se siente incómodo al realizar reclamos.
107. A Ud. le desagrada cuando otras personas le expresan afecto o admiración.
123. Cuando Ud. recibe un elogio, se siente incómodo por su reacción.
144. Ud. queda conforme cuando pide disculpas.
150. Ud. se siente frustrado cuando le niegan un favor.

(B) Consecución del objetivo deseado, ya sea del objetivo instrumental (meta, y/o el interpersonal (generatividad):

13. Ante situaciones molestas con una persona y luego de convencerlo, Ud. nota que la relación mejora. (fin interpersonal)
31. Aunque tenga que enfrentar una situación difícil con su pareja, Ud. igualmente lo hace porque lo considera necesario. (fin instrumental)
48. Si al reclamar algo consigue su objetivo, Ud. se siente satisfecho. (fin instrumental)
66. A Ud. le molesta realizar críticas a sus amigos. (fin interpersonal)
85. Cuando Ud. le pide un favor a alguien, casi siempre obtiene buenos resultados. (fin instrumental)
101. Cuando se trata de pedir favores, Ud. no tiene buena suerte. (fin instrumental)
119. Cuando Ud. se propone pedir disculpas, lo hace sin problemas. (fin interpersonal)
124. En un conflicto, a Ud. le importa mantener una relación con esa persona, más que conseguir el objetivo deseado. (fin interpersonal)
134. Cuando Ud. recibe alabanzas en su trabajo, se siente reconocido. (fin instrumental)
156. El defender sus opiniones, a Ud. lo hace sentirse muy bien. (fin interpersonal)

5) RESPONSABILIDAD:

4. Ud. se siente culpable cuando le niega un favor a un amigo y se deshace en explicaciones.
14. Al pedir disculpas, Ud. lo hace inmediatamente, en el lugar donde se encuentre.
23. Después de criticar a alguien, Ud. se siente culpable.
32. Al invitar a su pareja a un paseo, Ud. está dispuesto a aceptar una negativa.
40. Cuando recibe una crítica acerca de Ud., piensa que es injusta.
49. Si al final de una discusión con otra persona, las cosas quedan peor que al inicio, Ud. piensa que tuvo toda la culpa.
58. Si Ud. ha tenido un altercado con un compañero de trabajo, espera a que éste se acerque a pedirle disculpas.
67. En situaciones conflictivas en su hogar, Ud. nota que las responsabilidades son compartidas.
77. Cuando Ud. rinde cuentas acerca de un trabajo realizado en equipo, se encarga de aclarar el esfuerzo que ha realizado cada uno de los participantes.

6) GENERATIVIDAD:

5. Si Ud. aclara un malentendido con su pareja, siente que la relación se vuelve más intensa.
15. Luego de enfrentar y resolver situaciones molestas en su trabajo, Ud. siente que la relación mejora.
24. Luego de conversaciones que Ud. sostiene con su pareja, siente que la relación se fortalece.
33. Al discutir Ud. con sus familiares y llegar a un acuerdo, se fortalece la relación.
41. Ud. ha notado que cuando expresa sus sentimientos a otras personas, mejora la relación.
50. Al hacerle Ud. un favor a un familiar, la relación se vuelve más íntima.
59. Al hacerle un elogio a su pareja, Ud. siente que la relación se vuelve más intensa.
68. Cuando Ud. crítica a sus familiares, ellos se distancian.
78. Ud. piensa que al negarse a hacerle un favor a un amigo, puede perjudicar la amistad.
86. Cuando alguien le expresa su rabia, Ud. nota que se produce una distancia con el otro.
95. Al recibir una queja de un amigo en relación a alguna actitud suya, Ud. se irrita y se aleja.
102. Ud. teme hacer un reclamo a alguien porque la relación puede empeorar.
108. Si Ud. tiene conflictos con otras personas, intenta evitarlos.
116. Cuando un amigo se niega a concederle un favor, pero le explica sus razones, Ud. siente que la relación no se deteriora.
125. Cuando se aclaran situaciones desagradables con sus amigos, Ud. nota que esto puede mejorar la relación.
135. Para Ud. si no hay conflictos en una pareja, significa que la relación se hace más íntima.
145. Ud. cree para mantener la armonía de su familia es necesario mantener controladas las discusiones.
151. Después de pedir disculpas a sus amigos, Ud. siente que la relación se hace más íntima.

166. Si luego de discutir con su pareja no llegan a un acuerdo, Ud. piensa que esto deteriora la relación.

7) RESPECTO:

6. Al pedirle un favor a alguien, insiste hasta que a la otra persona no le queda más que acceder.

16. Al expresar una opinión contraria a alguna persona presente en una reunión, Ud. se exalta.

25. Al elogiar a alguien, Ud. procura no incomodar a la otra persona.

34. Ud. al hacer un reclamo, se preocupa de ser considerado.

42. Si una persona le niega un favor, Ud. intenta por todos los medios de convencerla.

51. Durante una reunión social, si alguien le interrumpe mientras Ud. habla, le pide respetuosamente que le permita terminar.

60. Al expresarle su molestia a alguien, Ud. nota que la otra persona se ofende.

69. Si alguien se niega a hacerle un favor, Ud. piensa que es una mala persona.

79. Ud. pide disculpas cuando piensa que cometió un error.

105. Al criticar a alguien, Ud. siente que debe hacerlo con cuidado.

8) ADECUACION INTERPERSONAL:

7. Si tiene un disgusto con su pareja, se le hace necesario aclararlo de inmediato, independientemente del lugar en que se encuentren.

17. Cuando Ud. necesita ayuda urgentemente, recurre a la primera persona que encuentre.

26. En reuniones sociales, Ud. toma para la broma a cualquier persona, aunque no tenga confianza con ella.

43. Si Ud. tiene que desahogar su rabia, le es indiferente con qué persona sea.

52. Si alguien hace algo que le parece inadecuado, Ud. se lo dice sin importar la situación, ni quien esté presente.

61. Cuando Ud. no comparte su punto de vista con otra persona que no conoce bien, le da su opinión de todas maneras.

- 70. Cuando Ud. hace un elogio a una persona, procura que los otros se enteren.
- 72. Ud. se caracteriza por expresar sus opiniones a la persona que sea.
- 80. A Ud. le da lo mismo expresar una crítica a un familiar que a un vecino.
- 87. Ud. no se complica para reclamarle a su jefe cuando tiene problemas.
- 96. Cuando Ud. necesita pedir un favor a un conocido, espera el momento oportuno para dirigirse a él.
- 103. Si Ud. se molesta con alguien, se lo dice inmediatamente y en cualquier lugar.
- 110. Ud. modera su forma de actuar y su tono de voz, dependiendo de con quién esté hablando.
- 117. Ud. puede discutir con su pareja en público.
- 126. Para Ud. no es lo mismo expresar una crítica a un amigo, que a un extraño.
- 127. A Ud. le molesta cuando un hermano se niega a hacerle un favor.
- 138. Si desea decirle algo a una persona con la cual siente que no tiene confianza, Ud. opta por quedarse callado.
- 165. Antes de pedir un favor, Ud. considera a quién podría pedirselo.

9) VARIABLES DEL MENSAJE:

(A) Claridad del mensaje:

- 8. Al expresar una crítica, Ud. lo hace claramente para evitar malos entendidos.
- 44. Al reclamar por algo, Ud. lo hace rápido y en forma desordenada.
- 81. Ud. se preocupa de expresarse claramente cuando solicita un favor.
- 109. Ud. no se preocupa de la manera como expresa sus ideas.
- 118. Cuando Ud. va a realizar una petición a alguien importante, le cuesta ser claro.
- 128. Ud. tiene la idea de que no es capaz de dar elogios a otras personas.
- 152. Si Ud. le niega un favor a alguien, se pone nervioso y le cuesta ordenar sus ideas.
- 160. Ud. pide sus disculpas lo más claramente posible, para que sean entendidas por todos.

(B) Dirección del mensaje:

- 18. Cuando Ud. reclama por algo en un lugar público, lo hace anónimamente, para que no lo descubran.
- 53. Si debe realizar una crítica a una persona, Ud. trata de hacerlo indirectamente.
- 88. Ud. se preocupa de llamar por su nombre a la persona a la cual le pide un favor.
- 111. Ud. se preocupa de llamar la atención del otro, cuando lo va a elogiar.
- 147. Para dar una opinión a otra persona, Ud. se preocupa de hacerlo directa y personalmente.

(C) Autenticidad del mensaje:

- 27. A veces Ud. tiene ganas de decir un piropo, pero no se atreve.
- 62. Ud. accede a favores que no desea hacer porque no se atreve a decir que quizás ésta piense que es una "patudez"
- 97. Si alguien le niega un favor y Ud. se molesta, se lo dice.
- 104. Si Ud. pide disculpas, es porque siente sinceramente que cometió un error.
- 112. Ud. es de esas personas que actúa en base a sus deseos.
- 129. Cuando Ud. se siente enojado con alguien, se lo dice.
- 141. Ud. hace elogios para caer bien.
- 148. Cuando está contento a Ud. le gusta hacérselo notar a su pareja.
- 161. Si está molesto con alguien y tiene la ocasión de decírselo, lo dice.
- 167. Si Ud. da su opinión es porque está convencido de lo que está haciendo.
- 170. Aunque Ud. tenga ganas de expresarle su molestia a alguien, no lo hace.

(D) Consistencia del mensaje:

- 35. Cuando Ud. va a felicitar a alguien, lo hace con un poco de vergüenza.
- 71. Cuando a Ud. le llaman la atención por algo, se pone nervioso y ríe involuntariamente, mientras intenta excusarse.
- 89. Frente a un reclamo, Ud. se molesta.
- 113. Al pedir disculpas, Ud. trata de hacerlo rápidamente y sin mirar a la otra persona.

120. Si debe dar alguna explicación, Ud. se preocupa que su actitud corresponda con lo que está diciendo.
121. Al negarse a una petición de un amigo, Ud. intenta hacerlo en forma graciosa.
139. Al hablar, Ud. gesticula para darle más énfasis a lo que está proponiendo.
140. Si alguien le hace un reclamo, Ud. se pone nervioso y evita su mirada.
146. Si tiene que mostrarle su rabia a alguien, Ud. se preocupa de hacerlo directa y personalmente.
153. Para apoyarse mientras habla, Ud. acompaña con gestos lo que está diciendo.
154. Al expresar opiniones que pueden resultar complicadas para otras personas, Ud. cree que es mejor sonreír y hacerlo en forma divertida.
157. Las demás personas le suelen decir a Ud. que es muy expresivo y que por eso se delata.
158. Cuando critica a su pareja, Ud. se preocupa de no adoptar una actitud muy agresiva.
162. Ud. se ha dado cuenta que no es muy expresivo corporalmente cuando habla.
163. Al negarle un favor un favor a alguien, le cuesta mirarlo a los ojos.
168. Al expresar un elogio, Ud. lo hace, mirando directamente a los ojos.