



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE
LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA**

TÍTULO

**VALORES INTERPERSONALES Y AGRESIVIDAD EN EL
PERSONAL QUE CUMPLE SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO
EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTORA

GAVILAN BRONCANO, MARUJA

ASESOR

MG. REBATA TRELLES, DUGMET

LIMA – PERÚ

2019

A Dios, a mis amados padres, mis hermanos y a mi querida familia; por el lazo de sangre e inmenso amor que me une a ellos.

A mi Dios, porque él me fortalece y hace que no me rinda. A mis amados padres Prudencio y Gloria, por su dedicación, amor y apoyo incondicional. A mis hermanos, por comprenderme y animarme. A mis adorables abuelos, tíos y primos, por su preocupación y por ese cariño desbordante hacia mí.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables valores interpersonales y agresividad, así como describir los niveles en valores interpersonales y agresividad en dicho personal militar. Asimismo, el estudio es de tipo descriptivo correlacional, de método cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal.

La muestra estuvo conformada por 89 grumetes de la especialidad de policía naval de la Marina de Guerra del Perú, el muestreo fue de tipo no probabilístico. Para recolectar los datos se utilizaron 2 instrumentos: el Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon (1960), que consta de 90 ítems y 6 dimensiones; el segundo es el Cuestionario de Agresión de Arnold Buss y Mark Perry (1992), que consta de 29 ítems y 4 dimensiones.

En los resultados, observamos que no existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad; puesto que los niveles de significancia fueron mayores a 0,05 ($p < 0,05$) y los coeficientes de correlación de Rho de Spearman tuvieron un valor menor o igual a 0,1; por lo que su correlación es nula. Por lo tanto, se aceptaron las hipótesis nulas, rechazándose las hipótesis alternas; asimismo, descriptivamente existe un nivel medio en las dimensiones de la variable valores interpersonales y del mismo modo un nivel medio en la variable agresividad.

Palabras clave: valores interpersonales, agresividad y grumetes.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Interpersonal Values and Aggressiveness in the Personnel that Complies with Voluntary Military Service in the Navy of Peru, 2018", aimed to determine the relationship between the variables interpersonal values and aggressiveness, as well as describe the levels in interpersonal values and aggressiveness in said military personnel. Also, the study is descriptive correlational type, quantitative method, non-experimental and cross-sectional design.

The sample consisted of 89 boys from the specialty of naval police of the Navy of Peru, the sampling was of a non-probabilistic type. Two instruments were used to collect the data: Leonard Gordon Interpersonal Values Questionnaire (1960), which consists of 90 items and 6 dimensions; the second is the Aggression Questionnaire by Arnold Buss and Mark Perry (1992), which consists of 29 items and 4 dimensions.

In the results, we observed that there is no significant relationship between the dimensions of interpersonal values and aggressiveness; since the levels of significance were greater than 0.05 ($p < 0.05$) and the Spearman's Rho correlation coefficients had a value less than or equal to 0.1; so its correlation is null. Therefore, the null hypotheses were accepted, rejecting the alternative hypotheses; likewise, descriptively there is a medium level in the dimensions of the variable interpersonal values and in the same way a medium level in the variable aggressiveness.

Key words: interpersonal values, aggressiveness and cabin boys.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad medir la relación entre los valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, con la aplicación de instrumentos validados en nuestro medio, siendo de gran interés estudiar la población en referencia por cuanto existen pocos estudios realizados en nuestro medio y en el extranjero.

Asimismo, la investigación se realizó para conocer el papel que desempeña la agresividad en el desarrollo biopsicosocial de los seres humanos y cómo afecta la agresividad en la interrelación que mantiene con sus pares. Del mismo modo, para conocer el papel de los valores interpersonales adquiridos durante la infancia y todo el proceso de socialización con gran influencia en la estructuración de la personalidad que permita que el ser humano aplique dichos valores en su vida cotidiana y en diferentes ámbitos con los cuales se interrelaciona, llámese familiar, académico, laboral y especialmente en el ámbito castrense donde se llevó a cabo el estudio.

La presente tesis se encuentra dividido por capítulos, los cuales se exponen a continuación:

En el capítulo I, presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema general y específicos; el objetivo general y los derivados, concluyendo con la justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se aborda los antecedentes, estudios previos internacionales y nacionales, así como los aspectos teóricos relacionados con la discusión y la definición de

términos básicos que se derivaron de las variables de estudio.

Con relación al capítulo III, se planteó la hipótesis principal, así como los derivados, en donde se presenta la interrogante si existe o no relación entre las variables. Se realizó una definición conceptual y operacional, así como la operacionalización de las variables en el que se presenta las dimensiones, los indicadores y los ítems.

En el capítulo IV, se presenta la metodología empleada, como el tipo de investigación, el diseño muestral, la población, los instrumentos psicológicos, las técnicas estadísticas para procesar la información que se obtuvo y los aspectos éticos según la Asociación Americana de Psicología.

Finalmente, en el capítulo V, se encuentra los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos; donde se presenta el análisis descriptivo e inferencial, la comprobación de hipótesis mediante las técnicas estadísticas empleadas, la discusión en base a los resultados sustentados por el marco teórico, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

ÍNDICE

	Página
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.4 Justificación e importancia de la investigación	8
1.5 Limitaciones del estudio	9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Definición de términos básicos	40

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de hipótesis principal y derivados	42
3.2 Variables; definición conceptual y operacional	43
3.3 Operacionalización de las variables	45

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico	47
4.2 Diseño muestral	48
4.3 Técnicas de la recolección de datos	50
4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	55
4.5 Aspectos éticos	55

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo	57
5.2 Análisis inferencial	61
5.3 Comprobación de hipótesis	65
5.4 Discusión y conclusiones	70
5.5 Recomendaciones	77

REFERENCIAS	80
--------------------	----

ANEXO	86
--------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Frecuencias y porcentajes de la dimensión soporte de valores interpersonales	57
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes de la dimensión conformidad de valores interpersonales	58
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de la dimensión reconocimiento de valores interpersonales	58
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de la dimensión independencia de valores interpersonales	59
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la dimensión benevolencia de valores interpersonales	59
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo de valores interpersonales	60
Tabla 7 Niveles de agresividad según la frecuencia y porcentaje	60
Tabla 8 Prueba de Normalidad K - S para las variables	61
Tabla 9 Correlación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad	62
Tabla 10 Correlación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad	62
Tabla 11 Correlación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad	63

Tabla 12	Correlación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad	64
Tabla 13	Correlación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad	64
Tabla 14	Correlación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad	65

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La conducta agresiva es inherente a nuestra especie y como tal existe desde tiempos remotos, en todo el mundo, en todas las épocas históricas, en las distintas culturas que existen y en los diferentes estratos sociales, en fin, en todos los ámbitos que rodean al ser humano. Por eso es importante comprenderla, no quedarse sólo en el estereotipo ni sopesar las consecuencias sino comprenderla a la luz de la investigación científica, la misma que también nos ofrecerá la posibilidad de mejorar la capacidad de lidiar con ella.

Dicho fenómeno se convierte en un problema cuando su forma efectiva de resolver problemas, se manifiesta a través de respuestas agresivas y que se presentan desde los interpersonales hasta la forma de relacionarse con los diversos estamentos que regulan la vida en una sociedad, como son la escuela, la ley, la justicia, el juego y otros.

Con relación a las escuelas de formación militar, donde una característica primordial es la disciplina, se observa que la conducta agresiva es parte inherente a la mayoría de las comunicaciones o interacciones sociales.

Las Fuerzas Armadas de un país tienen como misión constituir una fuerza disuasiva, con la misión de proteger al país contra cualquier agresor externo o interno. Entonces deberán aprender la forma de dirigir convenientemente la agresividad natural para que en tiempos de paz no se convierta en un motivo de conflicto y dificultad en las interacciones cotidianas y necesarias del personal de las Fuerzas Armadas.

Dentro de las modalidades para la formación castrense está el servicio militar voluntario de la Marina de Guerra del Perú, donde los jóvenes ingresantes de 18 a 30 años perciben una asignación económica, asistencia médica de salud, educación técnica, así como facilidades para realizar estudios superiores en universidades ligados al programa Beca 18, cubriendo la totalidad de los gastos de estudio, hospedaje, materiales y pasaje (RPP Noticias, 2017). Dichos beneficios generan una gran oportunidad laboral a los jóvenes peruanos de bajos recursos; asimismo, el servicio militar voluntario forma a los reclutas leales, honestos, disciplinados y sumisos para seguir órdenes sin replicar, características de personalidad que los perfilan como buenos soldados de la patria. Sin embargo, de acuerdo a las experiencias de personas ligadas al ámbito castrense cuyos testimonios permiten entender y comprender que en muchos casos, la disciplina y el entrenamiento impartido dentro de la institución como es la Marina de Guerra del Perú, que ejercen los superiores hacia los subalternos en muchos casos se definen con el estilo autoritario, conductas, comportamientos y mentes rígidas que probablemente hace posible cambios significativos en la conducta,

comportamiento de los reclutas que atentando contra su desarrollo evolutivo podría desencadenar en ellos la violencia hacia sí mismos, hacia sus compañeros y otras personas ajenas al ámbito castrense tales como familiares y amigos, presentándose este problema de manera latente en dicha institución al punto en que se minimizan las agresiones y humillaciones ocurridas dentro de cuarteles castrenses restándoles el interés debido, ocultándose la violencia, a pesar que los medios de comunicación en la actualidad lo hacen evidente.

En el Perú, el 16% de los jóvenes que se encuentran en el servicio militar voluntario (SMV) reportaron ser víctimas de maltratos físicos o psicológicos; mientras que otros manifestaron conocer casos de agresión hacía sus compañeros y que no reportaron estas agresiones por temor a una venganza de sus pares o castigos de algún superior. La cantidad de casos de abusos al interior de los cuarteles es mucho mayor, según cifras de la Defensoría del Pueblo, el 87% de los reclutas no denuncian las agresiones de las cuales son víctimas por temor a represalias y por falta de mecanismos de protección (Coz, 2016).

En el 2015, La Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió su fallo en un caso contra el Perú, siendo el primer caso de este tribunal internacional “Quispialaya Vilcapoma versus Perú”. En el que se dictó una sentencia, mediante la cual declaró responsable internacionalmente al Estado de Perú por la violación del derecho a la integridad personal, ocasionado por una incorrecta interpretación de la disciplina y la autoridad militar, en un contexto interno de maltratos físicos y psicológicos en el ámbito del servicio militar voluntario. En el que se debieron respetar sus derechos y analizar los límites que rigen la disciplina castrense (Diario Perú 21, 2014).

La agresividad ha sido tema de investigación desde diferentes enfoques y teorías, que abarcan desde la perspectiva etológica, antropológica, filosófica, neurobiológica y psicológica. A través de diferentes investigaciones, se sabe que los individuos tienden a actuar a través de la imitación de modelos que se encuentran en la sociedad, que van desde la figura de los padres hasta los medios de comunicación, adoptando valores, creencias y costumbres, de las cuales harán uso toda su vida (Bandura y Ribes, 1975).

Los individuos deberían de actuar de acuerdo a sus valores, pero se observa a diario que sucede lo contrario, ya que existe una contradicción o incoherencia entre los valores aprendidos y la conducta agresiva que emiten los seres humanos, creando un conflicto en su pensamiento y que terminan justificando (Festinger 1957, citado en Rodríguez y Morales, 1972). Dicha conducta agresiva, no sólo se presenta en las personas de a pie sino también de aquellos que se forman bajo la disciplina y el honor, como los reclutas del servicio militar voluntario o sus autoridades, que en muchos casos son víctimas o victimarios.

Por lo anterior, el presente estudio tiene por finalidad estudiar la posible relación entre valores interpersonales y agresividad en reclutas de las Fuerzas Armadas que se encuentran en el Callao.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y

agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de valores interpersonales en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

2. ¿Cuál es el nivel de agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

6. ¿Cuál es la relación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar

voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

7. ¿Cuál es la relación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

8. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

1.3.2 Objetivos derivados

1. Determinar el nivel de las dimensiones de valores interpersonales en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

2. Determinar el nivel de agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

3. Determinar la relación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

4. Determinar la relación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

5. Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

6. Determinar la relación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

7. Determinar la relación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

8. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se considera importante porque permitió conocer la relación entre las variables valores interpersonales y agresividad, los cuales se presentan en la interacción social. Por lo mismo, se han ofrecido las propuestas de intervención psicológicas preventivas, a fin de desarrollar competencias y valores interpersonales, así como la prevención de la agresividad, siendo una capacidad de desarrollo humano; y no termine corrompiéndose, deteriorándose, trastornándose o enfermándose; convirtiéndose de esta manera en violencia activa y manifiesta en perjuicio de los procesos de interacción social y sobre todo la salud psicosocial de cada uno de los miembros que conforman las instituciones, especialmente aquellas de régimen castrense.

La realización de este estudio, se justifica en la importancia de generar conocimientos, centrada en una población que ha sido poco estudiada, destinado a la promoción y prevención, en el que se puedan realizar programas de intervención, programas que generen salud mental con menos riesgo a conductas violentas, enfocadas en mejorar los valores interpersonales dentro de la institución, para la estabilidad emocional de sus miembros.

Desde el punto de vista social, el conocimiento sobre la agresividad y el desarrollo de los valores interpersonales, se transforma en una estrategia de promoción y prevención primaria para la salud mental. De tal manera, los profesionales en psicología puedan detectar este tipo de alteraciones en el desarrollo psicológico, donde ejecuten actividades preventivas inclusive con el equipo multidisciplinario pertinente.

Los hallazgos que se encontraron sirven para motivar el interés de realizar futuras investigaciones similares y en diferentes poblaciones, así como la planificación, programación y ejecución de estrategias de intervención en poblaciones pertenecientes a instituciones de régimen castrense.

1.5 Limitaciones del estudio

- Durante la ejecución de la investigación, no se encontraron suficientes antecedentes que traten específicamente las variables de estudio en conjunto, tampoco en poblaciones como las Fuerzas Armadas.
- Asimismo, en el proceso de recopilación de datos se encontró que la presencia del personal de reclutas de la institución castrense durante la aplicación de los instrumentos fue limitada, debido a las múltiples labores como consecuencia del servicio militar que realizan.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Gásquez, J., Pérez, M., Carrión, J., Luque, A. y Molero, M. (2015) realizaron una investigación de perfiles de valores interpersonales, análisis de conductas y actitudes sociales en adolescentes, de educación secundaria de la provincia de Almería, en España. En una muestra formada por 885 alumnos de Educación Secundaria (14 a 17 años), de 3 instituciones educativas nacionales; de los cuales, el 49.8% son hombres y el 50.2% son mujeres. Los instrumentos que aplicaron son el Cuestionario de Valores Interpersonales, conformado por 90 ítems y 6 dimensiones, Cuestionario de Actitudes y Estrategias Cognitivo Sociales (AECS), posee tres factores: asocial, antisocial y prosocial. A su vez, cada factor está formado por sub-factores y el Cuestionario de Conductas Antisociales-Delictivas (A-D), conformado por 40 ítems. En los resultados,

obtuvieron tres perfiles de valores interpersonales, vinculados a distintos niveles de conductas delictivas. Aquellos con mayor presencia de conductas antisociales y delictivas, mínimos niveles de sensibilidad social, conformidad y ayuda-colaboración y elevados niveles de dominancia, agresividad-terquedad y apatía-retraimiento es el ARL-BCB (elevado reconocimiento y liderazgo, inferior conformidad y benevolencia).

Queirós, C., Kaiseler, M. y Leitáo, A. (2013) estudiaron la relación del burnout como predictor de agresividad entre los agentes de policía en Portugal, una investigación de corte transversal, de datos recopilados de 274 policías varones (de PSP-Policía Portuguesa de Seguridad Pública) ejerciendo tareas de patrulla urbana en Oporto o Lisboa. Por lo que, utilizaron el análisis de regresión para identificar predictores de agresividad. Trabajaron con el Inventario de Burnout de Maslach, el cual consta de 22 ítems y 3 escalas, el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry, conformado por 29 ítems y 4 subescalas. En los resultados encontraron bajo agotamiento y niveles de agresividad moderados, con correlaciones positivas significativas. El análisis de regresión reveló que el agotamiento, más que características sociodemográficas, predijo de 13% a 22% de agresividad. En específico, sentimientos de alta despersonalización y bajo logro personal fueron las dimensiones de burnout que mejor explicaron la ira y agresividad, mientras que el agotamiento emocional solo explico el 4% de agresión.

Gutiérrez, A. (2012) realizó una investigación sobre el desarrollo moral en oficiales y suboficiales de una Fuerza Armada colombiana, en una muestra

conformada por 100 oficiales y suboficiales pertenecientes a una Fuerza Armada de Colombia, seleccionados de manera aleatoria simple, de diseño cuantitativo, no experimental. Aplicó el Cuestionario de Opinión sobre Problemas Sociales (COPS), conformado por 3 fases, en las que se presentan distintos dilemas sociomorales. Estas fases permiten modelar las tendencias de respuesta en términos de códigos numéricos en una escala ordinal, lo que facilitó el análisis de los resultados de forma cuantitativa y así establecer el perfil general de estadio moral de los participantes. Los resultados se obtuvieron a partir de un análisis estadístico de variables descriptivas y de variables ANOVA (análisis de varianza), donde se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas entre los distintos estadios y que la mayoría de los participantes se ubican en el estadio 4 de desarrollo moral, el cual corresponde a un nivel de razonamiento convencional.

Sosa, F. (2009) analizó los estilos de personalidad y valores en población militar en misiones de paz, en Argentina. La muestra estuvo conformada por 104 participantes, de sexo masculino de formación militar (11% soldados voluntarios, 83% suboficiales y 7% oficiales), quienes partieron hacia Haití a participar en misiones de Paz. Las edades oscilaron de 21 a 53 años, siendo la media 33,23 años. Los instrumentos usados fueron el Cuestionario Big Five, compuesta por 44 ítems y la Escala de Valores de Schwartz, versión reducida, conformada por 21 ítems. Los hallazgos, muestran el predominio de valores de benevolencia, tradición y universalismo. Con respecto, a los estilos de personalidad se destaca la apertura a la experiencia. Asimismo, el factor apertura a la experiencia se relacionó con los valores de universalismo, benevolencia,

tradición, hedonismo, estimulación y autodirección. Por último, el factor neuroticismo se relacionó de forma negativa con los valores de universalismo, benevolencia, tradición, seguridad y autodirección; y de forma positiva con el valor poder.

Sierra, J. y Gutiérrez, J. (2007) realizaron una validación de la versión española del Cuestionario de Agresión de Buss-Perry en estudiantes universitarios salvadoreños, el estudio se realizó en dos muestras conformadas por 418 y 1,446 estudiantes universitarios, con un rango de edad entre 18 y 40 años. Asimismo, aplicaron el Cuestionario de Agresión de Buss-Perry (AQ) y el Inventario de Expresión de Ira Estado-Rasgo 2 (STAXI-2). En los resultados, los análisis factoriales exploratorios realizados en ambas muestras dieron lugar a 4 factores (agresión física, agresión verbal, hostilidad e ira), los índices de consistencia interna de estas 4 dimensiones fueron aceptables. En cuanto a la validez, se encontraron diferencias de género en agresión física y hostilidad, así como correlaciones positivas entre las puntuaciones del AQ y las dimensiones del STAXI-2; la correlación entre las sub-escalas del AQ y la edad fue de signo negativo, estos datos psicométricos indicaron que es un instrumento fiable y válido en su país.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Gonzales, A. (2017) analizó la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarias del distrito de Comas. En una muestra conformada por 236 efectivos, aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, el cual consta de 22 ítems y 3 escalas, el

Cuestionario de Agresión de Buss y Perry, conformado por 29 ítems y 4 sub-escalas. En los resultados, encontró que el síndrome de burnout y la agresividad se relacionan de manera positiva y muy significativa. Finalmente se encontró que las variables edad, tiempo de servicio y grado establecen diferencias significativas a nivel del puntaje de agresividad en los efectivos. En cuanto a la variable burnout, las variables sociodemográficas no establecen diferencias significativas.

Flores, Y. y Mamani, L. (2016) investigaron la relación entre habilidades sociales y agresividad en el personal de tropa del Cuartel General Manco Cápac de la ciudad de Puno, la muestra estuvo conformada por 188 soldados que realizan servicio militar. El diseño corresponde al no experimental transeccional, de tipo descriptivo correlacional. Aplicaron el Cuestionario de Agresividad que consta de 24 ítems (escala Likert) y el Test de Habilidades Sociales de 33 ítems, distribuidos en seis dimensiones. Los resultados muestran que la mayoría de los militares presentan un nivel de agresividad promedio (45.2%) y nivel bajo de habilidades sociales (74.5%), existiendo una correlación inversa y significativa entre el nivel de agresividad y las habilidades sociales ($\text{sig}=.000$), así como la agresividad y cada una de las dimensiones de habilidades sociales.

Sánchez, R. y Matalinares, M. (2014) estudiaron la relación entre valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal, la investigación fue de tipo descriptiva correlacional, comparativa y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 217 estudiantes universitarios

de ambos sexos del primer, tercer y quinto ciclo de dichas carreras. Los instrumentos utilizados son el Cuestionario de Autoconcepto forma 5 (AF5), que consta de 30 afirmaciones y evalúa 5 dimensiones y el Cuestionario de Valores Interpersonales, que consta de 90 ítems y 6 dimensiones. En los resultados encontraron que existe correlación entre los valores interpersonales de soporte y conformidad con el autoconcepto general. En contraste a lo anterior, ningún valor interpersonal se relacionó con el autoconcepto familiar. Además, hallaron diferencias significativas en el autoconcepto físico y emocional, asimismo en el valor interpersonal de liderazgo. Tampoco encontraron diferencias estadísticas en los valores interpersonales y en el autoconcepto según la carrera profesional.

Tueros, R. (2012) tuvo como objetivo establecer la relación entre los valores interpersonales y los estilos atributivos de estudiantes del 5to año de educación secundaria, utilizó un método descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 400 alumnos, aplicó el Cuestionario de Estilos Atributivos y el Cuestionario de Valores Interpersonales. En los resultados encontró una correlación significativa ($p < 0,05$) entre los valores interpersonales soporte, conformidad, reconocimiento e independencia con los estilos atributivos en el área de logros académicos y relaciones interpersonales. Por el contrario, no se encontró correlaciones entre los valores interpersonales benevolencia y liderazgo con los estilos atributivos en las áreas de logros académicos y relaciones interpersonales.

Pareja, C. (2004) investigó la inteligencia emocional y su relación con los valores interpersonales en estudiantes de quinto de secundaria, en una muestra

conformada por 376 estudiantes de ambos sexos, procedentes de niveles socioeconómicos medio y bajo de Lima Metropolitana, evaluados con el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On y el Cuestionario de Valores Interpersonales. En los resultados encontró una correlación positiva entre la inteligencia emocional y los valores interpersonales de benevolencia y conformidad, lo que implica que los estudiantes de 5to de secundaria presentan un mayor desarrollo de la inteligencia emocional, caracterizada por una capacidad adecuada y saludable, vinculada con la ayuda al prójimo y una disposición para hacer lo que socialmente es correcto. No halló diferencias significativas respecto a la variable sexo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Valores interpersonales

- **Concepto de valor**

Cuando se habla del término valor, se le identifica como “algo bueno” merecedor de aprecio y estimación. De otro lado, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea. Por lo que hallaremos diferentes definiciones, desde el punto de vista de diversos autores. La palabra valor viene del latín valor, valere (fuerza, salud, estar sano, ser fuerte).

Gervilla define el valor como “una pura categoría mental, una forma subjetiva a priori del espíritu humano, sin más contenido que aquel que le presta la estructura formal de la mente, una idea dependiente del pensamiento colectivo

humano” (1988, p. 30). Por otro lado, apartándose del subjetivismo, Frondizi considera que el valor se desliga de la experiencia individual, la que surge como “reacción contra el relativismo implícito en la interpretación subjetivista y la necesidad de hacer pie en un orden moral estable” (2001, p. 107). Para los objetivistas, es el individuo quien descubre el valor de las cosas.

Rockeach sostiene que "un valor es una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario" (1973, citado por Escobar, 2001, p. 5).

- **Concepto de valores interpersonales**

Para Gordon (2005) los valores interpersonales determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas influyen de manera consciente o inconsciente por el sistema de valores que ellos adquieran. También, constituyen la compatibilidad e incompatibilidad de las interrelaciones de un individuo con los demás. Asimismo, los valores son creencias firmes y duraderas, en la que los individuos direccionan su comportamiento en un determinado sentido. A nivel interpersonal define estos seis: soporte, independencia, conformidad, reconocimiento, benevolencia y liderazgo.

Asimismo, en el 2001 para Sevillano los valores interpersonales son irremplazables y sobre los cuales se erige la vida y las relaciones éticas, morales y socioculturales; aunque según sus vivencias personales y sus relaciones interpersonales, el individuo va apartándose de lo que ha adquirido.

2.2.2 Clasificación de valores

Gordon (2005) clasificó los valores de la siguiente forma:

- Soporte (S): ser tratado con comprensión, recibiendo apoyo por parte de los que lo rodean; ser tratado de forma amable y considerada.
- Conformidad (C): hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo de manera estricta las normas; para una buena convivencia con los demás.
- Reconocimiento (R): ser admirado, que los demás lo consideren importante y reconocimiento de lo que realiza por los demás.
- Independencia (I): tener el derecho a hacer lo que uno quiere hacer, ser libre en cuanto a sus decisiones, actuar según el propio criterio.
- Benevolencia (B): hacer cosas por los demás y compartirlas con los demás, ayudar a los desafortunados, practicar el altruismo.
- Liderazgo (L): estar encargado de otros, ejerciendo un puesto de poder en donde se emplee autoridad.

2.2.3 Enfoques teóricos sobre los valores

a) Enfoque psicoanalítico

Freud (1978) quien consideraba que las normas y valores sociales se interiorizan desde la infancia, a partir de las instancias psíquicas, donde el Ello actúa de modo instintivo, presentándose a partir de los 2 años, el Superyó se encarga de la regulación de las normas sociales, el cual se presenta a partir

de los 3 años y el Yo o principio de realidad se presenta como equilibrio entre ambas, mediante el cual le permite al ser humano darse cuenta de las consecuencias de una conducta desinhibida; asimismo, no permite que el Superyó lo asfixie por su carácter restrictivo. Por lo que, los valores cumplen básicamente para esta teoría, una función de regulación de la conducta social.

b) Enfoque conductual y neo conductista

Este enfoque busca ser más objetivo y científico, con el individuo, quien es objeto de influencias y circunstancias; por lo tanto es considerado un actor pasivo. Quien analiza su comportamiento en torno a su realidad, mediante la observación y comprobación. Por lo que considera la formación de valores como un proceso de aprendizaje de diferentes conductas, mediante el condicionamiento de recompensa y castigo (Ojalvo et al., 2001).

c) Enfoque cognitivo

Este enfoque es importante para el estudio de los valores, pero a su vez limitada en su enfoque del desarrollo moral, entre sus principales exponentes tenemos a Jean Piaget y Lawrence Kohlberg.

Piaget (1984) explica que en el proceso de interiorización, de lo externo a lo interno, se logra la autonomía moral cuando se alcanza un desarrollo del pensamiento lógico, logrando la descentralización del punto de vista y el respeto a la del otro, basándose en el desarrollo intelectual. Para ello estableció tres niveles para la adquisición de los valores:

- Nivel Premoral: en el cual no existe sentido de obligación a las reglas, el

cual se presenta antes de los cinco años.

- Nivel Heterónomo: el niño mantiene una obediencia absoluta a la autoridad adulta y aún no tiene la capacidad de discriminar la relación causa-efecto de las conductas. Este comportamiento predomina desde los cinco años hasta los ocho años (etapa de operaciones concretas).
- Nivel Autónomo: el niño empieza a juzgar las conductas con sentido ético y de justicia. En esta etapa las intenciones se hacen más importantes que las consecuencias de un determinado comportamiento. Este comportamiento se presenta desde los ocho años hasta los 12 años.

Por su parte, Kohlberg (1992) incluye el ámbito afectivo de manera paralela a lo cognitivo. Indicando, que el rol causal del juicio moral se manifiesta debido a la conexión de las variables contextual (de la situación o ambiente), cognitivas, actitudinales o afectivas de los valores. Al igual que Piaget también planteó tres niveles con respecto a los valores durante la infancia:

- Nivel Preconvencional: el niño es receptivo a las normas culturales y a las etiquetas de bueno y malo, justo o injusto, pero interpreta estas etiquetas en función bien sea de las consecuencias físicas o hedonistas de la acción (castigo, recompensa, intercambio de favores) o en función del poder físico de aquellos que emiten las normas y las etiquetas (se presenta de 0 a 8 años).
- Nivel Convencional: se considera que el mantenimiento de las

expectativas de la familia, el grupo o la nación del individuo es algo valioso en sí mismo. En donde se aceptan las normas establecidas sin ninguna reflexión crítica (se presenta de 9 a 12 años).

- Nivel Postconvencional: hay un esfuerzo claro por definir los valores y los principios morales, en el cual se actúa de acuerdo al propio pensamiento y las creencias que se han adquirido (se presenta de 13 años en adelante).

d) Teoría de los valores de Scheler

Max Scheler (1919, citado en Vélez, 1990) planteó la axiología de los valores. Axiología proviene del griego axios “lo que es valioso o estimable” y logos “ciencia”, la teoría del valor o de lo que se considera valioso. La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. La investigación de una teoría de los valores ha encontrado una aplicación especial en la ética, donde el concepto de valor posee una relevancia específica.

En un primer momento, Scheler distinguió las esencias de lo que es tangible, real o existente, lo que llevó a la afirmación de la independencia de los valores (eternos e invariables) respecto de los bienes, que serían sólo sus portadores circunstanciales. De este modo, Scheler cambia el enfoque formal del filósofo alemán Immanuel Kant por un estudio de los valores en cuanto contenidos específicos de la ética, los que se presentan de un modo directo e inmediato a la persona.

Los valores, según Scheler, se presentan objetivamente como estructurados según dos rasgos fundamentales y exclusivos:

- La polaridad: todos los valores se organizan siendo positivos o negativos. A diferencia de las cosas que sólo son positivas.
- La jerarquía: cada valor hace presente en su percepción que es igual, inferior o superior a otros valores.

Esta jerarquía da lugar a una escala de valores que se distribuyen de menor a mayor en cuatro grupos:

- a) Los valores del agrado: que se incorporan en cosas perceptibles por los sentidos, tales como lo agradable y lo desagradable. Ejemplo: dulce - amargo.
- b) Los valores vitales: al saber, todas las cualidades comprendidas en la antítesis noble - vulgar, noble en el sentido, advierte Scheler, en que se habla de un “caballo noble”, a un “árbol noble”; y como estados en algún modo vinculados a esa pareja de valores, todos los modos del sentimiento vital: salud, enfermedad; vigor, fatiga; bienestar, malestar: fuerte, débil, etc.
- c) Los valores espirituales: que se subdividen en tres clases:
 - Estéticos: los valores de lo bello y lo feo, y todos los valores estéticos.
 - Jurídicos: los valores de lo justo y lo injusto, que son distintos de lo recto y lo no recto, que se refieren a lo que se conforma, o no, a una ley

positiva, la de un Estado, por ejemplo: lo justo y lo injusto.

- Intelectuales: los valores del puro conocimiento de la verdad, o sea, los del saber.

d) Los valores religiosos: la última modalidad de valores, la de lo santo y lo profano, que son los valores del nivel más alto. En esta esfera, lo santo es un valor por sí mismo y un valor de persona; y los valores por preferencia, las formas y cosas del culto religioso.

2.2.4 Agresividad

- **Concepto de agresión**

Para hablar del término agresión, encontraremos conceptos similares y diferentes en diversos estudios, por diferentes autores, las que se han dado a través del tiempo. En donde se explica o trata de comprender, los fundamentos, componentes que intervienen en una conducta, lo que lleva al individuo a ser agresivo en su comportamiento.

Según Renfrew explica que “la agresión es un comportamiento que es dirigido por un organismo hacia un blanco, que resulta con algún daño” (2001, citado en Chapi 2012, p. 81). Asimismo, Worchel et al. sostienen que “la agresión es un acto destinado a lastimar al otro” (2002, p. 81).

Por otro lado, al hablar del término agresividad para Buss (1989) consiste en un tipo de respuesta continuo e intenso y representa la particularidad de una

persona, conformada por dos elementos: el actitudinal y el motriz, el primero refiere a la predisposición y el segundo al comportamiento; el cual proviene de diferentes comportamientos agresivos, los cuales podrían manifestarse en diversas formas: físico-verbal, directo-indirecto y activo-pasivo, también se puede acotar la agresión por cólera y hostilidad.

Otro concepto en palabras de Carrasco y Gonzáles sostiene que “por agresividad se sabe que es el comportamiento intencionado de atacar, faltar el respeto, ofender o provocar a los demás, conductas que se desencadenan cuando se manifiestan ciertos estímulos y que finalizan cuando estos desaparecen” (2006, p. 9).

2.2.5 Principales teorías de la agresión

a) Teoría de los instintos

Los enfoques de esta teoría fueron uno de los primeros en explicar sobre las conductas agresivas, sustentadas desde un enfoque psicoanalítico por Sigmund Freud hasta la etología, por Konrad Lorenz.

- **Enfoque psicoanalítico**

Freud en su doctrina de las pulsiones sobre la agresión sostiene:

Retener la agresión es en general insano, produce un efecto patógeno (mortificación). El tránsito de una agresión impedida hacia una destrucción de sí mismo por vuelta de la agresión hacia la persona

propia suele ilustrarlo una persona en el ataque de furia, cuando se mesa los cabellos y se golpea el rostro con los puños, en todo lo cual es evidente que ella habría preferido infligir a otro ese tratamiento (1980, p. 148).

Por lo que Freud (1980) plantea la idea de que el hombre es parte de una dualidad, llamadas pulsiones de vida y de muerte. Las pulsiones son definidas como fuerzas que impulsan al individuo a realizar un acto, con el fin de liberar una tensión interna. Las pulsiones de vida consisten en la auto-conservación del yo, que aumentan la vida y el placer. En relación a la segunda, las pulsiones de muerte, son de disgregación o desmembramiento que destruyen la vida y que se encuentran al interior del individuo; desarrollará un cuadro de depresión y autodestrucción expresadas al exterior, por lo que se manifestarán en agresividad y se descargarán en una persona u objeto.

Esto explica que el aparato psíquico sería dinámico y ondulatorio prevaleciendo muy a su pesar, las pulsiones de muerte. Inclusive el deseo de mantener el equilibrio y la excitación al mínimo es una expresión de las pulsiones de muerte en sí mismas, presentándose de igual forma, la agresividad.

- **Enfoque de la etología**

La etología, ciencia que estudia el comportamiento animal, tiene como tema de interés, el saber de los mecanismos en que los animales adquieren

y actúan de acuerdo a su genética y a la influencia de su entorno. Uno de los principales representantes de la etología, Lorenz (1972) sostiene que la agresión en los animales se debe a un instinto primario, que no depende de su entorno, y tiene como objetivo principal preservar la especie, descartando que la agresividad como tal tenga principios de maldad. Dicho comportamiento se presenta bajo tres funciones:

- a) La selección el individuo más fuerte tiene como fin, la preservación de su especie.
- b) La agresión intraespecífica, con el objetivo de adquirir un espacio en el que hasta el sujeto más débil se permita un espacio adecuado.
- c) La conformación de una estructura social jerárquica consistente (Castrillón y Vieco, 2002).

b) Teoría de la frustración - agresión

Esta teoría se fundamenta en considerar a la frustración como el causante de respuestas agresivas, las que se sustentan en la hipótesis de Dollar y Miller (1944, citado en Laura, 2000), quienes explican que en el comportamiento existe un punto de quiebre, llamada frustración, siendo este el origen de la agresividad. Por lo que la exteriorización de la agresividad se basa en la expectativa de la cantidad de satisfacción que pueda tener un individuo sobre una determinada situación. Mientras mayor sea el nivel de satisfacción frustrada, como el nivel de expectativa de logro, mayor será la conducta agresiva.

La frustración adquiere la forma de un bloqueo para alcanzar una meta deseada, es decir, la frustración causa agresión, la cual tiene implicancias en la conducta individual y social. Como, por ejemplo: sería frustrante para un individuo cuando tiene hambre y se sienta a comer, de repente suena el teléfono y se levanta para atender la llamada; probablemente no sería amable al contestar, ya que se presentó un bloqueo o frustración de lo que deseaba hacer. Así como, la agresión del adolescente que es causada por mayores frustraciones, que vive durante esa etapa de la vida. Asimismo, la pobreza trae consigo muchas frustraciones y en consecuencia la delincuencia que tienden a predominar en los vecindarios más pobres.

Asimismo, otros estudios sobre la frustración como resultado de la agresividad, lo planteó Symonds (1946, citado en Young, 1979) quien explica que a través de las diferentes etapas de vida que se presentan en el desarrollo humano existen restricciones que frustran a los individuos, por lo que la frustración es el origen y punto de partida para diferentes manifestaciones de respuestas, las que predisponen a que las personas tengan conductas agresivas, destacando las siguientes situaciones:

- Restricción en el comportamiento de exploración: se manifiesta en las primeras etapas del desarrollo humano, cuando el sujeto es un bebé, lleva todo lo que encuentre a su alrededor a su boca, intentando tocar, manipular y mirar. Son los padres que encuentran innecesario estas actividades, son protectores en la derivación de accidentes o enfermedades; en donde imponen reglas fundadas en prohibiciones. Dichas restricciones son causa de frustración para las actividades de exploración del niño.

- Restricción de las primeras experiencias sexuales: el niño explora las diferentes partes de su cuerpo y descubre que al manipular sus órganos genitales se producen sentimientos agradables. Por lo general, los padres impiden expresiones de autoerotismo, por lo que generan frustración en el niño.
- Restricción dentro de la familia: se presenta con la llegada de un recién nacido a la familia, los cuidados e intereses se centran alrededor del bebé, dejando de lado la atención al hijo mayor, por lo que esto resulta frustrante al niño.
- Frustraciones de la alimentación temprana: se ha descubierto que en los niños que tienen experiencias poco satisfactorias durante la lactancia. Quizás fueron destetados antes de tiempo o la alimentación no fue satisfactoria para ellos.
- Pérdida de la protección: se manifiesta cuando el desligamiento tanto del padre como de la madre es recurrente en el hogar o si se presenta una desintegración o ausencia, surge entonces la frustración relacionada con la necesidad de protección y seguridad.
- Formación de hábitos de limpieza: se presenta en la educación para el control de esfínteres, lo que genera una frustración al principio de la niñez. También, el hecho de tener que asearse constantemente puede resultar frustrante para los infantes.
- Dependencia disminuida hacia los padres: se manifiesta cuando se espera que el niño al crecer, realice sus actividades de forma independiente; sin el

cuidado de los padres y que dependa de sus propios recursos.

- Frustraciones en la escuela: se presenta en el salón de clases, cuando al niño se le impone a mantener un comportamiento adecuado, a la represión de actos incorrectos o a mantener un alto rendimiento académico, a lo que en muchos casos sobreviene la frustración en el niño.
- Frustraciones en la adolescencia: los acontecimientos que suceden en la adolescencia, como el hecho de aceptar que el individuo dejó de ser un niño, así como en la adquisición de habilidades y predisposiciones para el trabajo. Asimismo, las relaciones interpersonales con sus pares y con el sexo opuesto, son estas adaptaciones las causantes de nuevas frustraciones.
- Frustraciones adultas: referidas a las necesidades que se suscitan a nivel económico, profesional, social y personal, dichos sucesos son generadores de nuevas frustraciones.

c) Teoría del aprendizaje social

Esta teoría destaca el papel del contexto social en la adquisición de conductas agresivas, probablemente se tiene la idea de que la agresión va a plasmarse en daños materiales o tangibles. Sin embargo, se observa que comúnmente los individuos no siempre agreden con el fin de atacar a otro, sino también la agresión puede darse como protección de dichos ataques.

El principal representante de esta teoría, Albert Bandura (Bandura y Ribes, 1975) explica que los individuos son susceptibles de aprender conductas y al

establecerse estas respuestas son por los mecanismos que tienden a reforzarlas.

Bandura indica que primordialmente aprendemos por la observación de modelos sean éstos imágenes o cualquier forma de representación. El cual se presentará por medio de los agentes sociales y sus diferentes influencias, entre ellas abarcan:

- Las influencias familiares: se presentan dentro de las interacciones entre los miembros del hogar. Los modelos principales vienen a ser los padres y las personas mayores, en este caso hermanos, primos, tíos u otros parientes cercanos, son importantes en la socialización del niño, lo cual estará ligado a los estilos de apego que se estructura en los niños como lo explica Sánchez (2002).
- Las influencias subculturales: proviene del grupo de personas con creencias, actitudes, costumbres y otras formas de comportamiento diferentes a las dominantes en la sociedad. Si las personas que están fuera de ella son partícipes, dichas influencias van a ser determinantes en la adquisición de conductas agresivas. De este modo, la misma sociedad se convierte en partícipe de estas agrupaciones pues la recibe y luego la discrimina. Como por ejemplo en las fuerzas armadas entrenan a los reclutas para disparar, con el afán de proteger al país o a una institución, por lo que perciben el acto de empuñar un arma y de tirar del gatillo como algo aceptable, ya que contribuye a la defensa de los ciudadanos.
- Modelamiento simbólico: las investigaciones indican que no solo a través

de la observación y experiencia directa con algo perceptible, se presenten pautas modeladoras que generan la agresividad; sino también imágenes que puedan actuar como estímulo atractivo en un contexto en específico, entre ellos los medios de comunicación masivos como la televisión y la internet. La información primordial que origina las conductas agresivas son los temas violentos como la pornografía, segregacionismo, asesinatos y guerras.

- **Otras teorías relacionadas a la investigación**

- 1) **Teoría de la desvinculación moral**

Bandura (2002, citado en Bietti, 2009) estudia los mecanismos que los individuos utilizan ante conductas inmorales que realizan. Esto no debe entenderse como un rasgo de personalidad, sino más bien como una herramienta que surge de la interacción del sujeto con una situación, obteniendo como resultado la desactivación de los sentimientos de culpa. Por lo que dicha desvinculación está basada en uno o más de los cuatro mecanismos correspondientes:

- a) **Justificación del acto inmoral:** se fundamenta en una reconstrucción cognitiva de la conducta inmoral, que se interpreta como una acción que será beneficiosa para tener objetivos aceptables según las normas sociales y morales. Esta reinterpretación se basa primordialmente en la justificación de las conductas que se cometen. Como, por ejemplo, cuando un policía justifica la tortura de alguien acusado de terrorismo argumentando que el propósito de

esta acción inmoral es para recabar información y prevenir futuros ataques terroristas. Otra táctica en cuanto a la justificación reside en subrayar las acciones cometidas por otros que serían peores de los que se ha cometido, utilizando las comparaciones.

b) Negación y rechazo de la responsabilidad individual: en este mecanismo, el individuo indica que las circunstancias lo condujeron a cometer el acto inmoral. Por lo que se percibe como si estuviera dominado desde el exterior y se exime a sí mismo de responsabilidades y que sus actos no tienen mayores consecuencias. El ejemplo cotidiano que encontramos, es cuando los ladrones afirman que lo que hacen no es importante porque otros también lo cometen y tienden a justificarse en diversos motivos, ya sea por estar sin trabajo, etc. Así como los individuos que no se preocupan por la contaminación ambiental porque nadie lo hace tampoco, por lo que no existe remordimientos con respecto a su comportamiento negativo.

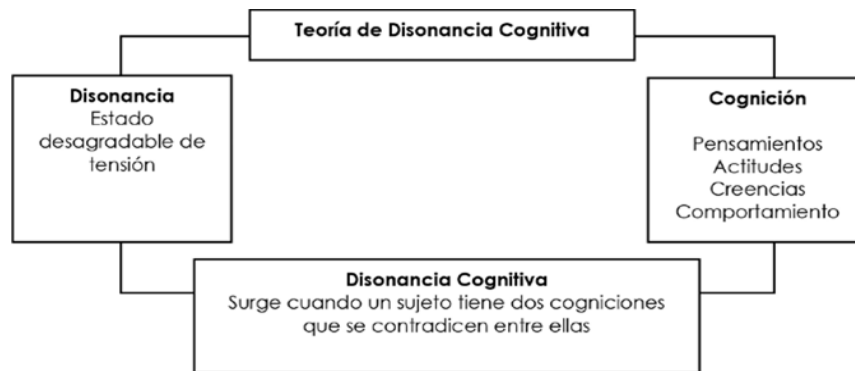
c) Negación y rechazo de las consecuencias negativas: dicho mecanismo sostiene que las consecuencias de un acto inmoral no perjudicaron directamente a nadie. Por lo que predice que cuando los individuos no son enfrentados con el sufrimiento de sus víctimas, sus disposiciones para realizar actos inmorales irán en aumento. Algunos sujetos hacen uso de este mecanismo como, por ejemplo, cuando un ladrón de autos manifiesta que el dueño del auto que robó obtendrá uno nuevo porque de seguro el vehículo estaba asegurado, por lo que les resta importancia a las consecuencias de su conducta negativa, ya que siente que no lo ha perjudicado.

d) Negación y rechazo de la víctima: en este mecanismo, el responsable de realizar una conducta inmoral responsabiliza a la víctima, a quien le atribuye la culpa por la situación. Por lo que no tiene remordimientos, sino un sentimiento de que se encuentra realizando acciones justas y necesarias. Como en los casos de violencia doméstica, cuando una madre comete acciones violentas hacia su hijo, en el que aduce que se lo merecía porque repetirá un curso en el colegio. Otra forma de rechazar a la víctima es la deshumanización y consiste en un proceso de degradación que termina por quitarle a la víctima sus derechos, rasgos personales y de aquellas características que generan empatía con los demás. La tortura, los asesinatos en genocidios y guerras se manifiestan a través de un proceso de deshumanización.

2) Teoría de la disonancia cognitiva

Festinger (1957, citado en Rodríguez y Morales, 1972) planteó la teoría de la disonancia cognitiva, cuando los individuos tienen pensamientos contradictorios se produce un malestar psicológico y para evitarlo ponen en marcha mecanismos para volver a la coherencia y resolver sus propias discrepancias. Como, por ejemplo: cuando los individuos gastan tiempo al ir a un centro comercial que termina con sus planes de ahorro, esto los hace sentir culpables. Para evitar este malestar piensan que “la vida es una y hay que vivirla” o “realmente necesitaba comprarme ropa”. El grado de malestar que tendrán dependerá de la cantidad de pensamientos contrapuestos y de la importancia que les den. Si piensan que comprarse ropa es importante, la disonancia se resolverá fácilmente, y si piensan que es importante ahorrar por la crisis económica, les costará más resolver el

malestar psicológico.



Fuente: El mapa conceptual que expone los elementos involucrados en la disonancia de Caldera (2013, en Rosero y Morales, 2015).

Los conceptos básicos de esta teoría son cuatro:

a) Creencias consonantes o disonantes: Festinger llama cogniciones al entendimiento que un individuo tiene sobre su conducta, sus sentimientos o el contexto en el que se encuentra. Dos cogniciones son irrelevantes si no tienen que ver entre sí. Por otro lado, las cogniciones relevantes son:

- 1) Consonantes: se las considera por separado, de una se deriva la otra (“sé que fumar perjudica y no fumo”).
- 2) Disonantes: los componentes de conocimiento no concuerdan (“sé que fumar perjudica y fumo”).

b) Magnitud de la disonancia: es el grado de tensión psicológica asociado a la disonancia. Esta magnitud se produce por dos elementos inconsistentes y depende de:

- La importancia que tengan los elementos para el sujeto, así que, a mayor

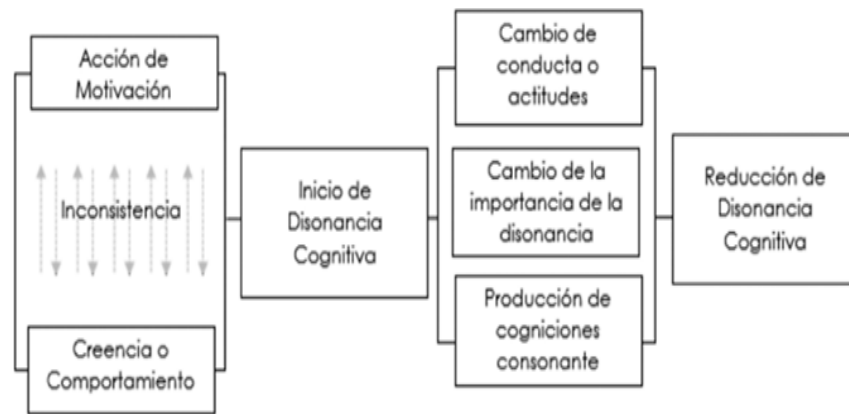
importancia, mayor disonancia.

- Proporción de elementos disonantes entre sí, de tal forma que, a mayor número de elementos disonantes en relación con los consonantes, se presenta mayor disonancia.

La semejanza existente entre los elementos, ya que cuanto mayor sea la semejanza o el solapamiento cognitivo, se pronostica una disonancia menor.

c) Reducción de la disonancia: la disonancia se manifiesta al igual que el hambre o la frustración, la cual tiene un elemento de activación fisiológica que produce sensaciones adversas. Para Festinger, la disonancia tiene un valor motivacional que busca la coherencia y reduce dichas sensaciones. Por lo que, la disonancia podrá reducirse de distintas maneras:

- Cambiando uno de los elementos disonantes. Cambiando la conducta (no fumar) o cambiando las actitudes (“fumar no es tan malo”).
- Cambiando la importancia otorgada a los elementos, de forma que se considere que son más importantes las creencias que apoyan la conducta elegida (“fumar me provoca placer” vs. “fumar daña mi salud”: “disfrutar de la vida es más importante que la salud”).
- Buscando y añadiendo nuevas cogniciones que sean consonantes con la conducta elegida (“tal persona con 65 años fuma y está muy sano”; “si prohíben el tabaco es por intereses políticos”).



Fuente: La figura exhibe las vías posibles para la reducción de disonancia en Avellano, Rivera, y Molero (2013, en Rosero y Montalvo, 2015).

d) Complacencia inducida: la disonancia se presenta después de actuar en contra de las creencias y actitudes (conocida también como conducta contraactitudinal). En donde el individuo se encuentra obligado a realizar conductas que contradicen sus valores, creencias o actitudes. Puede ocurrir que termine modificando parte de su forma de pensar, para hacerla coherente con la conducta realizada. Diferentes acontecimientos de la vida cotidiana reflejan este tipo de actuaciones.

Por lo que, en los estudios de Festinger se comprobaron que cuando una persona es forzada a realizar una conducta opuesta a sus creencias, experimentará más disonancia, cuanto menor sea la recompensa obtenida por realizarlo.

Por lo tanto, quien no reciba una buena recompensa no dispondrá de justificación y será más probable que se vea obligado a cambiar sus creencias para hallar acuerdo con su conducta y eliminar la tensión de la disonancia.

2.2.6 Características de la agresividad

Según Muntané (2012) en su libro “La mate porque era mía: psicobiología de la ira, de la violencia y la agresividad y de la sexualidad”, sostiene que los individuos agresivos defienden de forma exagerada sus derechos e intereses personales, sin tomar en cuenta a los demás en sus valoraciones o razones. A continuación, se disponen de características habituales y recurrentes que se presentan en este tipo de comportamiento:

a) A nivel de comportamiento

- Utiliza un volumen alto de voz.
- Habla poco fluido y entendible por ser demasiado rápida, tajante, con interrupciones, o el utilizar constantemente insultos y amenazas.
- Rostro de apariencia rígida, que denota ansiedad y nerviosismo; así como el empleo de posturas que invaden en el espacio de los demás.
- Hábito constante de estar a la expectativa de lo que sucederá.

b) A nivel de pensamiento

- Pensamiento con tendencia al egocentrismo: solo importa lo que el individuo piense, lo que los demás piensan o sienten no le interesa.
- Pensamiento rígido que se vuelve dicotómico, de ganar o perder.

c) A nivel de sentimientos y emociones

- Ansiedad permanente en diferentes acontecimientos, sentimientos persistentes de soledad, pensamientos de incomprensión e ideas recurrentes y persistentes de culpa.

2.2.7 Tipos de conducta agresiva

Según Berkowitz (1996), explica que hay tres tipos de conductas agresivas:

a) Agresividad física: sucede a partir del impacto directo de un cuerpo o de un instrumento contra los contrincantes; el cual se produce a través de golpes o empujones.

b) Agresividad verbal: se presenta a través del lenguaje, e incluye sarcasmo, burla, uso de apodos o sobrenombres para mencionar a otros individuos; asimismo, el uso de rumores maliciosos, chismes, etc. Sin embargo, otros autores refieren, conductas tales como chismosear o extender rumores corresponderían a una agresión de tipo indirecta porque el agresor no se enfrenta de manera directa a la víctima.

c) Agresividad gestual: radica en manifestar rechazo hacia lo que un sujeto dice, hace o siente, para imponerse con gestos incómodos o irritantes. El rechazo se presenta produciendo muecas con el rostro, mirar por encima de los hombros, sacar la lengua, hacer señas con los dedos, el no contestar y mirar en forma desafiante, son algunas de las conductas agresivas que se pueden hallar en este grupo.

2.3 Definición de términos básicos

- Valor: grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite (RAE, 2014).
- Interpersonal: que existe o se desarrolla entre dos o más personas (RAE, 2014).
- Agresividad: tendencia a actuar o a responder violentamente (RAE, 2014).
- Conducta: conjunto de las acciones con que un ser vivo responde a una situación (RAE, 2014).
- Agresivo: dicho de una persona o de un animal: que tiende a la violencia. Propenso a faltar al respeto, a ofender o a provocar a los demás (RAE, 2014).
- Disonancia: falta de la conformidad o proporción que naturalmente debe tener algo (RAE, 2014).
- Cognitivo: perteneciente o relativo al conocimiento (RAE, 2014).
- Fuerzas armadas: conformada por el Ejército, la Armada y la Aviación (RAE, 2014).
- Servicio militar: prestación obligatoria consistente en la participación de los ciudadanos en la defensa de la nación durante un tiempo determinado (RAE, 2014).
- Grumete: muchacho que aprende el oficio de marinero ayudando a la tripulación en sus faenas (RAE, 2014).

- Valores interpersonales: constituyen un mecanismo para concluir en el proceder de los individuos y la forma en que proceden; como muchas de sus decisiones inmediatas y planes a largo plazo influidas, de manera consciente o inconsciente, por el estilo de valores que acojan (Gordon, 1979).
- Agresividad: es un tipo de respuesta continua e intensa y representa la singularidad de un individuo, conformada por la predisposición y el comportamiento; el cual proviene de varias conductas agresivas como físico-verbal, directo-indirecto y activo-pasivo (Buss, 1989).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

3.1.1 Hipótesis principal

Existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

3.1.2 Hipótesis derivadas

1. Existe relación significativa entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

2. Existe relación significativa entre la dimensión conformidad de valores

interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

3. Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

4. Existe relación significativa entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

5. Existe relación significativa entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

6. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

3.2 Variables; definición conceptual y operacional

- **Variable 1: Valores interpersonales**

1. Definición conceptual

Según Gordon (1979) los valores interpersonales constituyen un mecanismo para concluir en el proceder de los individuos y la forma en que proceden, como

muchas de sus decisiones inmediatas y planes a largo plazo, influidas de manera consciente o inconsciente por el estilo de valores que adquieran.

2. Definición operacional

Los valores interpersonales son la elaboración de la aplicación de 6 escalas y 90 ítems para medir las siguientes dimensiones: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

- **Variable 2: Agresividad**

1. Definición conceptual

Para Buss (1989) la agresividad es un tipo de respuesta continua e intensa y representa la singularidad de un individuo, conformada por la predisposición y el comportamiento; el cual proviene de varias conductas agresivas, como físico-verbal, directo-indirecto y activo-pasivo.

2. Definición operacional

La agresividad es el producto de la aplicación de 4 medidas y 29 ítems para medir las siguientes dimensiones: agresión física, agresión verbal, hostilidad e ira.

3.3 Operacionalización de las variables

- *Operacionalización de la variable valores interpersonales*

Variable 1	Dimensiones	Sub Dimensiones	Niveles	Ítems	
Valores interpersonales	Soporte	• Comprensión y apoyo de los demás.	Alto	2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75, 87	
		• Respeto por la autoridad, cumplir con responsabilidades y normas de conducta, establecidas en la sociedad.		5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85, 89	
	Reconocimiento	• Búsqueda de relaciones con personas importantes, reconocimiento y respeto de los demás.		6, 10, 19, 22, 30, 38, 45, 49, 70, 77, 79, 82, 88	
		Independencia		• Fuera de convencionalismos sociales y libertad para desenvolverse a nivel personal y laboral.	1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 68, 74, 78, 83, 90
	Benevolencia			• Respeto y acciones en beneficio de los demás.	Medio
		• Empatía y facilidad para relacionarse a nivel interpersonal.		Bajo	
Liderazgo	• Anhelos por desempeñar un puesto laboral, responsabilidad por otros y servir de modelo influyente.				

- *Operacionalización de la variable agresividad*

Variable 2	Dimensiones	Sub dimensiones	Niveles	Ítems
Agresividad	Agresión física	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas defensivas de tipo corporal. 	Muy alto	1, 5, 9, 12, 13, 17, 21, 24, 29
			Alto	
	Agresión verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas que implican discusiones, descalificaciones, insultos y cambios de opinión. 	Medio	2, 6, 10, 14, 18
			Bajo	4, 8, 15, 16, 20, 23, 26, 28
Ira	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta de cólera, enojo y rabia. 	Muy bajo	3, 7, 11, 19, 22, 25, 27	

CAPÍTULO IV

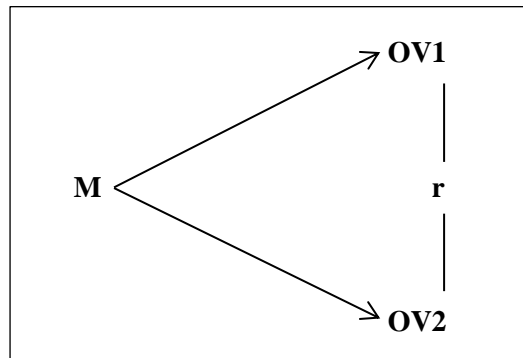
METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico

La presente investigación pertenece al método cuantitativo, proceso que se centra en el uso de los números para analizar, investigar y comprobar tanto información como datos. También es de tipo descriptivo correlacional; descriptiva porque busca describir atributos, cualidades y características importantes de cualquier acontecimiento que se observe; correlacional porque tiene por finalidad conocer la relación o el grado de asociación entre dos o más variables en un determinado ambiente o modelo en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Del mismo modo, este estudio corresponde al diseño no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables y nos limitamos a observarlas en un contexto natural. Asimismo, es de corte transversal porque las variables de estudio se midieron una sola vez y en un momento específico (Hernández et al, 2014).

El diagrama representativo para este diseño es el siguiente:



M: Personal del servicio militar voluntario en el Callao

OV 1: Valores interpersonales

OV 2: Agresividad

r: grado de correlación entre OV1 y OV2

4.2 Diseño muestral

- **Población**

La población estuvo conformado por jóvenes que cumplen servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, a nivel de Lima y Callao; quienes se encuentran distribuidos en diferentes especialidades, como: policía naval, cocina, música, personal de cubierta, asistente de oficina, infantería y guardia costera.

Por otro lado, la población de la especialidad de policía naval está conformada por 307 grumetes, divididos en 3 promociones del 2018, se trabajó con 1 promoción.

- **Muestra**

La muestra está conformada por el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú en el Callao, de la especialidad de Policía naval; quienes conforman un total de 103 grumetes, cuyas edades oscilan de 18 a 30 años. Por otra parte, se trabajó sólo con 89 grumetes, debido a la disponibilidad del tiempo, por las labores que realizan dentro de la institución. El tamaño de la muestra es de tipo no probabilística, porque no se conoce la probabilidad que tienen los diferentes elementos de la población de estudio de ser seleccionados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los criterios de inclusión

- Varones y mujeres
- Sujetos de 18 a 30 años
- Nivel educativo, como mínimo primaria completa

Los criterios de exclusión

- Por necesidad del servicio, por cuanto se encontraban realizando labores cotidianas que les corresponde.

4.3 Técnicas de recolección de datos

4.3.1 Instrumentos

El presente estudio utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de

datos. Según Oseda 2008, el cuestionario es un instrumento destinado a obtener información de un grupo de individuos en la que sus opiniones son de vital importancia para el investigador. Para adquirir los datos se utilizaron las herramientas correspondientes:

1) Cuestionario de valores interpersonales (SIV)

El instrumento psicométrico denominado Cuestionario de Valores Interpersonales fue elaborado por Leonard Gordon en 1960 en Chicago, Illinois, Estados Unidos. En su versión traducida y adaptada a nuestro medio por Leonardo Higuera y Walter Pérez en 1972, éste último actualizó los baremos en el año 1987 en Lima, Perú.

Dicho instrumento estudia la importancia que una persona le otorga a sus valores, actitudes o aspectos de su interacción con los demás.

El tipo de aplicación puede ser colectiva o individual y está dirigido a personas de 14 o 15 años de edad en adelante y de diversos niveles culturales y educativos.

En cuanto al tiempo de duración de la prueba, se aplica en un aproximado de 25 a 30 minutos, incluido el periodo de instrucciones. Está constituida por 90 ítems y 3 tipos de respuestas, como el más importante (+), el menos importante (-) y respuesta en blanco (/).

En la corrección, las puntuaciones son de 3 tipos (el más importante

equivale a 2 puntos, una respuesta en blanco equivale a 1 punto y el menos importante equivale a 0 puntos).

Para la calificación, las puntuaciones para cada escala son de 32, 30 ó 26 puntos; las cuales se encuentran agrupadas en 6 dimensiones: soporte (15ítems-30pts), conformidad (15ítems-30pts), reconocimiento (13ítems-26pts), independencia (16ítems-32pts), benevolencia (15ítems-30pts) y liderazgo (16ítems-32pts).

Con respecto a la significación del cuestionario, ha sido elaborada con las técnicas del Análisis Factorial y como una prueba de elección forzada en triadas (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems).

- **Validez**

El instrumento fue desarrollado mediante el uso del análisis factorial. Por lo tanto, las escalas del cuestionario tienen validez factorial. Otra forma de evaluar la validez es determinar la razonable relación entre dicho instrumento y otras medidas. Si estas relaciones corresponden a las expectativas y son lógicas y uniformes, se acumula la confianza adicional respecto a la utilidad práctica del cuestionario. El cuestionario ha sido correlacionado con otras medidas de valores y de rasgos de personalidad (Higueras y Pérez 1972, en Gordon 2005).

- **Confiabilidad**

La confiabilidad se calculó mediante los coeficientes obtenidos con el

método test-retest en todas las escalas que varían entre 0.78 y 0.89. Usando la fórmula de Kuder-Richardson, oscilan entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad son suficientemente altos para permitir interpretaciones individuales (Higuera y Pérez 1972, en Gordon 2005).

División de ítems por dimensión y niveles

Variable 1	Dimensiones	Ítems	Niveles	Puntaje
Valores interpersonales	Soporte	2, 12, 14, 27, 29, 33, 36,		21 - 30
		40, 47, 52, 58, 64, 69,		11 - 20
		75, 87		0 - 10
	Conformidad	5, 9, 13, 20, 25, 32, 35,		21 - 30
		48, 53, 57, 63, 66, 80,		11 - 20
		85, 89		0 - 10
	Reconocimiento	6, 10, 19, 22, 30, 38, 45,	Alto	18 - 26
49, 70, 77, 79, 82, 88			9 - 17	
		Medio	0 - 8	
Independencia	1, 4, 11, 16, 24, 34, 39,	Bajo	22 - 32	
	43, 50, 55, 61, 68, 74,		11 - 21	
	78, 83, 90		0 - 10	
Benevolencia	3, 8, 18, 23, 28, 42, 44,		25 - 30	
	51, 54, 60, 62, 71, 73,		17 - 24	
	81, 86		6 - 16	
Liderazgo	7, 15, 17, 21, 26, 31, 37,		24 - 32	
	41, 46, 56, 59, 65, 67,		13 - 23	
	72, 76, 84		2 - 12	

2) Cuestionario de Agresión (AQ)

La prueba psicométrica denominada Cuestionario de Agresión fue elaborado por Arnold H. Buss y Mark Perry en Estados Unidos en 1992. Posteriormente adaptada y validada en el Perú por Matalinares, Yaringaño,

Uceda, Fernández, Huari, Campos, Villavicencio en el año 2012.

El instrumento tiene como finalidad la detección y el propósito significativo de comportamientos agresivos. Su aplicación puede ser de forma individual o colectiva a adolescentes y adultos.

En cuanto al tiempo de duración de la prueba, se aplica en un aproximado de 20 a 25 minutos, incluido el periodo de instrucciones.

Se encuentra conformada por 29 ítems en una escala de tipo Likert y 5 tipos de respuestas; donde el valor de 1 hace referencia a completamente falso para mí, 2 bastante falso para mí, 3 ni verdadero ni falso para mí, 4 bastante verdadero para mí y 5 completamente verdadero para mí.

Para la calificación, se otorga el puntaje de acuerdo al número marcado, las puntuaciones son de acuerdo a las respuestas: 5, 4, 3, 2 y 1; excepto para los 2 ítems negativos 15 y 24, los cuales se puntúan al revés: 1 como 5 y 2 como 4, etc.

Asimismo, las puntuaciones para cada escala son: de menos 6 y a más de 32 puntos; las cuales se encuentran agrupadas en 4 dimensiones: agresión física (menos a 11-30 a más), agresión verbal (menos a 6-18 a más), ira (menos a 12-27 a más) y hostilidad (menos a 14-32 a más), con categorías que van desde muy bajo hasta muy alto.

División de ítems por dimensión y niveles

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles	Puntos
Agresividad	Agresión física	1, 5, 9, 12, 13, 17, 21, 24, 29	Muy alto	99 a más
			Alto	83 - 98
	Agresión verbal	2, 6, 10, 14, 18	Medio	68 - 82
			Bajo	52 - 67
	Ira	3, 7, 11, 19, 22, 25, 27	Muy bajo	Menos a 51
Hostilidad	4, 8, 15, 16, 20, 23, 26, 28			

- **Validez y Confiabilidad**

Este cuestionario fue adaptado a la población peruana, cuya muestra fue compuesta por adolescentes de instituciones educativas de la costa, sierra y selva del Perú, de la cual se obtuvo validez de constructo por medio del análisis factorial y confiabilidad por medio del método de consistencia interna usando el Alfa de Cronbach, alcanzando alta consistencia en la escala completa, y presentando fiabilidad suficiente en las sub-escalas (Matalinares et al., 2012).

Estadísticos de fiabilidad por el método de Alfa de Cronbach

Áreas	
Escala total	,836
Escala de agresión física	,683
Escala de agresión verbal	,565
Escala de ira	,552
Escala de hostilidad	,650

4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS en su versión 24, por lo que se efectuó el análisis descriptivo e inferencial, los estadísticos que se emplearon fueron los siguientes:

- En el análisis descriptivo: se presentaron tablas de frecuencia sobre los niveles de las dimensiones de una de las variables.
- Se utilizó el estadístico inferencial kolmogorov-smirnov (K-S) para conocer la distribución de la muestra.
- Para el análisis inferencial, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, para conocer la relación entre las dimensiones y una de las variables de la investigación.
- De igual forma, para la comprobación de las hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman.
- Formato según las normas APA 6ta edición.

4.5 Aspectos éticos

Para el presente estudio se tomaron en cuenta los criterios éticos de acuerdo a los principios éticos de los psicólogos y código de conducta de la Asociación Americana de Psicología para proteger la confidencialidad y discreción de los datos (Normas

éticas 1.02, 1.03 y 4.01).

La población estuvo conformada por el personal de servicio militar voluntario de la especialidad de Policía naval de la dotación 2018 de la segunda zona naval. Por lo anterior, se les entregó un consentimiento informado que fue debidamente firmado, después de informarles sobre el objetivo del estudio.

Asimismo, se les explicó las instrucciones y en qué consistían las preguntas de los cuestionarios o alguna duda que se presentó sobre ellos, la cual fue anónima y se les pidió que respondan con sinceridad, el cual permitió conocer la relación entre los valores interpersonales y la agresividad.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la dimensión soporte de valores interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	18,0
Medio	72	80,9
Alto	1	1,1
Total	89	100,0

En la tabla 1, se muestra que el personal de servicio militar voluntario presenta un nivel medio de valores interpersonales en la dimensión soporte que equivale al 80,9%, seguido de un nivel bajo que equivale al 18%, mientras que el nivel alto equivale al 1,1%.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la dimensión conformidad de valores interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
bajo	4	4,5
medio	63	70,8
alto	22	24,7
Total	89	100,0

En la tabla 2, observamos que en el personal de servicio militar voluntario muestran un nivel medio de 70,8%, seguido de un nivel alto de 24,7%, mientras que en el nivel bajo presentan un 4,5% en la dimensión conformidad.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la dimensión reconocimiento de valores interpersonales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	22,5
medio	65	73,0
Alto	4	4,5
Total	89	100,0

En la tabla 3, se observa que en el personal de servicio militar voluntario presentan un nivel medio de 73%. Asimismo, un nivel bajo de 22, 5%, mientras que en el nivel alto muestran un 4,5% en la dimensión reconocimiento.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la dimensión independencia de valores interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
bajo	11	12,4
medio	71	79,8
alto	7	7,9
Total	89	100,0

En la tabla 4, observamos que en el personal de servicio militar voluntario muestran un nivel medio de 79,8%, un nivel bajo de 12,4% y un nivel alto de 7,9% en la dimensión independencia.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la dimensión benevolencia de valores interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
bajo	8	9,0
medio	72	80,9
alto	9	10,1
Total	89	100,0

En la tabla 5, se observa que en el personal de servicio militar voluntario presentan un nivel medio de 80,9%. Asimismo, un nivel alto de 10,1% y un nivel bajo de 9% en la dimensión benevolencia.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo de valores interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
bajo	7	7,9
medio	77	86,5
alto	5	5,6
Total	89	100,0

En la tabla 6, se observa que en el personal de servicio militar voluntario presentan un nivel medio de 86,5%, seguido de un nivel bajo de 7,9% y un nivel alto de 5,6% en la dimensión liderazgo.

Tabla 7

Niveles de agresividad según la frecuencia y porcentaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
muy bajo	2	2,2 %
Bajo	24	27,0 %
medio	41	46,1 %
Alto	16	18,0 %
muy alto	6	6,7 %
Total	89	100,0 %

En la tabla 7, se observa que el personal de servicio militar voluntario presenta un nivel de agresividad medio con un 46,1%, seguido de un nivel bajo de 27%, así como de un 18% en nivel alto, un 6,7% muy alto y un 2,2% en un nivel muy bajo.

5.2 Análisis inferencial

5.2.1 Prueba de Normalidad para las variables

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, para conocer la distribución de los puntajes de las variables de estudio.

Tabla 8

Prueba de Normalidad K - S para las variables

Dimensiones	Estadístico	Gl	Sig.
Soporte	,481	89	,000
Conformidad	,409	89	,000
Reconocimiento	,418	89	,000
Independencia	,416	89	,000
Benevolencia	,409	89	,000
Liderazgo	,446	89	,000
Agresividad	,253	89	,000

En la tabla 8, se observa que los puntajes de las dimensiones de valores interpersonales y agresividad se distribuyen de manera no normal, puesto que los puntajes de significancia son menores a 0,05.

5.2.3 Prueba estadística no paramétrica

Para calcular la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad

			Soporte	Agresividad
Rho de Spearman	Soporte	Coefficiente de correlación	1,000	-,178
		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	89	89
	Agresividad	Coefficiente de correlación	-,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N	89	89

En la tabla 9, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.178 y se interpreta como una relación escasa negativa entre las variables, con una $\rho = 0.095$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad

			Conformidad	Agresividad
Rho de Spearman	Conformidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,163
		Sig. (bilateral)	.	,127
		N	89	89
	Agresividad	Coefficiente de correlación	-,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,127	.
		N	89	89

En la tabla 10, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.163 y se interpreta como una relación escasa negativa entre las variables, con una $\rho = 0.127$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad

		Reconocimiento Agresividad		
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,417
		N	89	89
	Agresividad	Coefficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,417	.
		N	89	89

En la tabla 11, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.087 y se interpreta como una relación escasa positiva entre las variables, con una $\rho = 0.417$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad

			Independencia	Agresividad
Rho de Spearman	Independencia	Coefficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,295
		N	89	89
	Agresividad	Coefficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,295	.
		N	89	89

En la tabla 12, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.112 y se interpreta como una relación escasa positiva entre las variables, con una $\rho = 0.295$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad

			Benevolencia	Agresividad
Rho de Spearman	Benevolencia	Coefficiente de correlación	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	,519
		N	89	89
	Agresividad	Coefficiente de correlación	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,519	.
		N	89	89

En la tabla 13, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.069 y se interpreta como una relación escasa positiva entre las variables, con una $\rho = 0.519$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad

			Liderazgo	Agresividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,165
		Sig. (bilateral)	.	,123
		N	89	89
	Agresividad	Coeficiente de correlación	,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,123	.
		N	89	89

En la tabla 14, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis derivada: con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.165 y se interpreta como una relación escasa positiva entre las variables, con una $\rho = 0.123$ ($\rho < 0.05$). Por tanto, se evidencia que no existe una relación significativa y se acepta la hipótesis nula.

5.3 Comprobación de hipótesis

Para el efecto se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman para la

comprobación de la hipótesis general y derivadas.

- **Hipótesis principal**

Ho No existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 1**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.095$ ($\rho > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre la dimensión soporte y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 2**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.127$ ($\rho > 0.05$), es decir, no existe relación significativa entre la dimensión conformidad y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 3**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.417$ ($\rho > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 4**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.295$ ($\rho > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre la dimensión independencia y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 5**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión benevolencia de valores

interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.519$ ($\rho > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre la dimensión benevolencia y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

- **Hipótesis derivada 6**

Ho No Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.

Por tanto, con la prueba estadística Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo una $\rho = 0.123$ ($\rho > 0.05$); es decir, no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y agresividad; aceptándose la hipótesis nula.

5.4 Discusión y conclusiones

Discusión

En la presente investigación, se planteó para la hipótesis principal la relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se investigó los niveles de valores interpersonales y agresividad.

Es conveniente explicar que el instrumento que mide los valores interpersonales, está diseñado para medir específicamente las dimensiones de la variable, es decir, ofrece resultados o puntajes para cada uno de los valores interpersonales, más no ofrece un puntaje general.

En los resultados obtenidos de la presente investigación, muestran que los valores interpersonales, en la dimensión liderazgo se ubica en un nivel medio de 86.5% como valor sobresaliente, seguidos de las dimensiones soporte y benevolencia con un 80.9%, la dimensión independencia con un 79.8 %, la dimensión reconocimiento con un 73% y la dimensión conformidad con un 70.8% encontrándose en los mismos niveles. Los porcentajes indicarían que los reclutas presentan un adecuado sistema de valores para interrelacionarse. En contraste con lo anterior, Sánchez y Matalinares (2014) en una muestra con estudiantes universitarios, encontraron en la dimensión reconocimiento un 48.4%, seguido de la dimensión conformidad con un 43.8%, la dimensión soporte con un 42.4% y la dimensión liderazgo con un 39.2% ubicados en el nivel alto; a diferencia, de la dimensión benevolencia con un 43.8% y la dimensión independencia con un 42.9% presentaron un nivel bajo. Estos porcentajes manifestaron que en la

muestra existe una sobrevaloración y carencia de valores interpersonales. Analizando la variable agresividad, observamos que los reclutas evidencian un nivel medio de 46.1%. Similares resultados encontraron Flores y Mamami (2016) en una muestra conformada por soldados que realizaron servicio militar en un cuartel general, quienes se ubicaron en un nivel medio de 45.2%. Igualmente, Gonzales (2017) en su estudio con efectivos policiales, donde el 56.4% se encuentra en un nivel promedio.

En relación, a la hipótesis principal, se evidencia que no existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad, en donde ambas actúan de manera independiente. Por tanto, es posible que exista un nivel de tolerancia hacia la agresividad, aunque se rechace socialmente, sabemos que es un modelo aprendido de forma consciente o inconsciente, al igual que los valores, los cuales sirven de influencia en el modo de actuar (Bandura y Ribes, 1975). También, podría deberse a los pensamientos disonantes que presentan las personas ante diferentes situaciones y la fuerte necesidad por mantener una congruencia entre sus creencias y su conducta, pero que terminan justificando a pesar de sus valores aprendidos (Festinger, 1957, en Rodríguez y Morales, 1972).

A diferencia de Tueros (2012) quien en una muestra conformada por estudiantes de quinto de secundaria encontró en su mayoría una correlación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales de soporte, conformidad, reconocimiento e independencia con los estilos atributivos en el área de logros académicos y relaciones interpersonales. En comparación, a los resultados encontrados por Pareja (2004) quien en su investigación conformada por estudiantes de quinto de secundaria encontró una correlación positiva entre la inteligencia emocional y las dimensiones de valores

interpersonales benevolencia y conformidad; por otro lado, no halló diferencias significativas respecto a la variable sexo.

De igual modo, con relación a la primera hipótesis derivada, se encontró que no existe relación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad. Por lo tanto, la dimensión soporte no estaría asociada a la conducta agresiva, puesto que los reclutas a pesar de ser tratados con comprensión y recibir apoyo de los demás, tendrían un trato horizontal con sus pares; por lo que, se desvincularían de ese valor. Desde la perspectiva teórica de Bandura y Ribes (1975) indican que el aprendizaje social se presenta mediante la observación de modelos, a través de agentes sociales y sus diferentes influencias, en el que se adquieren valores tanto personales como interpersonales, pero también conductas agresivas. Bandura (2002) sostiene que la persona agresiva se desvincula moralmente y de este modo no experimenta sentimientos de culpa. A diferencia de nuestro hallazgo, Pareja (2004) en una correlación negativa, en estudiantes de secundaria, encontró que cuando existe un mayor desarrollo de la inteligencia emocional disminuye la necesidad de ser tratado con comprensión y amabilidad.

Con respecto a la segunda hipótesis derivada, se muestra que no existe relación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad. Por lo anterior, esto indicaría que los reclutas son capaces de acatar normas comunes establecidas en la sociedad, sin embargo, seguirían lo que institucionalmente es correcto y aceptado, por lo que dentro del contexto en el que viven se desarrollarían conductas agresivas hacia sus pares o de un superior hacia ellos y existiría un nivel de tolerancia hacia la agresividad, generándose una congruencia para sus actos. Según Freud (1978)

explica que las normas sociales y valores se interiorizan desde la infancia, a partir del superyó, mediante el cual se produce una regulación de los impulsos según las normas sociales, por lo que existiría una regulación de la conducta social. Asimismo, este autor (1980) sostiene que en el hombre existe dos fuerzas contrapuestas, las pulsiones de vida y de muerte, ambos lo impulsan a realizar un acto; el primero a la autoconservación y el otro a la autodestrucción, la cual se descargará contra sí mismo, en una persona u objeto, ya que el proceso de una agresión interrumpida es perjudicial, por lo tanto, debe descargarse.

Con relación a la tercera hipótesis derivada, no existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad. En función del resultado, esto explicaría que, aunque los reclutas se sienten respetados o admirados, existiría una competencia por ser considerado el más importante dentro del grupo al que pertenecen, produciendo una conducta agresiva entre ellos, pero que justificarían por encontrarse en un medio castrense, encontrando una coherencia moral para dicha conducta. Según Festinger (1957, en Rodríguez y Morales, 1972) sostiene que, ante una conducta negativa o agresiva, la persona puede experimentar malestar psicológico debido a los pensamientos contradictorios, la misma que evita justificando sus actos para obtener un sentido de coherencia moral y no experimentar que ha faltado a los valores que ha adquirido. A diferencia de nuestro resultado, Tueros (2012) encontró correlación negativa entre las dimensiones soporte y reconocimiento de valores interpersonales, con la escala externalización del fracaso de estilos atribucionales, señala que, a mayor reconocimiento, por ser admirado y que se reconozca lo que hace existe una menor atribución de los estudiantes a causas externas, como al fracaso a la mala suerte o a la acción de otras personas.

También, en la cuarta hipótesis derivada, no existe relación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad. De acuerdo, con Dollar y Miller (1944, en Laura, 2000) explican que en la conducta existe un punto de quiebre, lo que se conoce como frustración y se presenta como una interferencia en el proceso del comportamiento para alcanzar una meta o satisfacción; mientras, mayor sea el nivel de insatisfacción, mayor será la conducta agresiva. Asimismo, Symonds (1946, en Young, 1979) plantea que la frustración se manifiesta a través de diferentes restricciones, produciéndose conductas agresivas, que se presentan desde la infancia hasta la adultez. Por lo antes expuesto, a pesar que los reclutas puedan actuar con la libertad necesaria para tomar decisiones y responder con criterio propio; es probable, que en la institución militar haya restricciones que lo frustren y causen la conducta agresiva, pero que terminan por comprender que deben acatar órdenes y que sus decisiones dependen de un superior.

Igualmente, en la quinta hipótesis derivada, no existe relación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad. Sobre el particular, aunque los reclutas tengan inculcado el bienestar por los demás de manera desinteresada, incluso a costa de sus propios intereses; es probable, que dentro de la institución en la que se encuentran, no lo practiquen, debido a que cada recluta debe sobresalir de manera individual para ir obteniendo grados en su vida militar. En contraste, con nuestro resultado Pareja (2004) en su estudio con estudiantes de quinto de secundaria, indica que el valor de benevolencia se correlaciona de forma positiva con la inteligencia emocional; por lo que, a un mayor desarrollo de la institución educativa, mayor será la actitud de ayudar a los más necesitados. Por el contrario, Sánchez y Matalinares (2014)

en su muestra con estudiantes universitarios, encontró correlaciones negativas entre la dimensión emocional del autoconcepto y el valor benevolencia, señalando que en los estudiantes no existe una fuerte necesidad de mostrar sentimientos que busquen incentivar actitudes de generosidad y benevolencia hacía sus compañeros.

Finalmente, en la sexta hipótesis derivada, no existe relación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad. De acuerdo, con Lorenz (1972) argumenta que en la agresividad no existen principios de maldad, sino un instinto innato, que es vital para la supervivencia y que sirve como motivación en la vida diaria. El problema es cuando deja de ser una herramienta de superación y se instala con el propósito de dañar para beneficio propio. Por lo expuesto, los reclutas tendrían la capacidad para dirigir un grupo, habilidades para influir en otros para el logro de una meta o un objetivo; a pesar de ello, no se daría un efectivo ejercicio del liderazgo, sino actividades aisladas de dirección de personas, probablemente entre compañeros existiría una constante rivalidad y conflicto para adquirir poder y autoridad sobre el grupo, por lo que las agresiones serían para beneficio propio y no como motivación. En comparación a Sánchez y Matalinares (2014) en una muestra con estudiantes universitarios de dos carreras distintas, encontraron relación directa, media y muy significativa entre autoconcepto y el valor de liderazgo; concluye que es significativo en la medida que garantizará el éxito de los estudiantes en las actividades que emprenden en su trabajo diario.

Conclusiones

1. Según los resultados, no existe correlación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal militar, puesto que los niveles

de significancia son mayores a 0.05 ($p > 0.05$) y los coeficientes de correlación Rho de Spearman tuvieron un valor menor o igual a 0.1, aceptándose las hipótesis nulas. Asimismo, se encontró que presentan un nivel medio en las dimensiones de valores interpersonales y agresividad.

2. La dimensión soporte de valores interpersonales no se correlaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.095 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de - 0.178, aceptándose la hipótesis nula. También, se observa un nivel medio de 80.9% de soporte.
3. La dimensión conformidad de valores interpersonales no se relaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.127 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de - 0.163, aceptándose la hipótesis nula. Asimismo, se halló un nivel medio de 70.8% de conformidad.
4. La dimensión reconocimiento de valores interpersonales no se correlaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.417 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho Spearman tiene un valor de 0.087, aceptándose la hipótesis nula. Igualmente, se encontró un nivel medio de 73% de reconocimiento.
5. La dimensión independencia de valores interpersonales no se relaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.295 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho Spearman tiene un valor de 0.112, aceptándose la hipótesis nula. De igual modo, se observa un nivel medio de 79.8% de

independencia.

6. La dimensión benevolencia de valores interpersonales no se correlaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.519 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho Spearman tiene un valor de 0.069, aceptándose la hipótesis nula. También, se encontró un nivel medio de 80.9% de benevolencia.
7. Finalmente, la dimensión liderazgo de valores interpersonales no se relaciona con agresividad. Por lo anterior, el nivel de significancia obtenida es 0.123 ($p > 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho Spearman tiene un valor de 0.165, aceptándose la hipótesis nula. De igual manera, se halló un nivel medio de 86.5% de liderazgo.

5.5 Recomendaciones

- Se recomienda que en la institución castrense realicen programas de intervención psicológicas para el personal militar, donde se les brinde las herramientas necesarias para que puedan reconocer sus emociones y disminuya el nivel de agresividad en los grumetes. También, se recomienda que desarrollen programas de intervención psicológica para potenciar los valores interpersonales que presentan los grumetes, el valor en el que sobresalen, con la finalidad que sus relaciones interpersonales sean adecuadas y mantengan su bienestar psicológico.
- Dentro de estos programas, se sugiere realizar talleres psicológicos para fortalecer el valor interpersonal soporte, a fin de que los reclutas no solo se sientan considerados y apoyados por los demás, sino puedan hacerlo de igual modo con sus compañeros dentro del contexto en que se encuentran.

- Se sugiere que en la institución castrense ejecuten talleres psicológicos respecto al valor interpersonal conformidad, dirigido al personal militar con el fin de incrementar y desarrollar de manera sostenida las normas y reglas que se presentan en los diferentes contextos sociales (civil y castrense), para que exista una mejor interrelación con sus compañeros y no se presenten conductas, comportamientos negativos uno contra otros o viceversa.
- Se recomienda que en la institución castrense se desarrollen talleres psicológicos con los grumetes, para potenciar el valor interpersonal reconocimiento, con la finalidad de eliminar rivalidades con sus pares y se presenten competencias sanas por ser respetados y admirados por lo que hacen.
- Se sugiere que en la institución castrense realicen talleres psicológicos del valor interpersonal independencia para el personal militar, en donde comprendan que dentro del contexto en el que viven acatan órdenes, más no fuera de ella; y se les enseñe estrategias para manejar la frustración ante restricciones que les impida decidir; ya que ellos poseen la capacidad para actuar libremente, sin esperar la opinión de los demás.
- Se recomienda que en la institución castrense desarrollen talleres psicológicos respecto al valor interpersonal benevolencia, dirigido al personal de reclutas, para que se les explique las diferencias, que no debe influir el querer sobresalir dentro de la institución con el bienestar o la ayuda que le pueden brindar a sus compañeros, ya que tienen interiorizado este valor.

- Se sugiere que en la institución castrense ejecuten talleres psicológicos del valor interpersonal liderazgo para el personal militar, con el objetivo que no surja rivalidades entre los reclutas por la autoridad o poder sobre el grupo, porque poseen la habilidad de encargarse de otras personas, pero que no se desarrolla fielmente por el medio en el que se encuentran. Asimismo, se recomienda que en estudios posteriores se realicen investigaciones con ambas variables y en diferentes muestras, con la finalidad de conocer el nivel de correlación.

REFERENCIAS

- Asociación Americana de Psicología (2001). *Manual de publicaciones de la Asociación Americana de Psicología* (6ta ed.). Washington: APA.
- Asociación Americana de Psicología (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta de la Asociación Americana de Psicología*. Washington: APA.
- Bandura, A. y Ribes, E. (1975). *Modificación de conducta. Análisis de la agresión y la delincuencia*. México: Trillas.
- Berkowitz, L. (1996). *Agresión: Causas, consecuencias y control*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- Bietti, L. (2009). Disonancia cognitiva: procesos cognitivos para justificar acciones inmorales. *Ciencia Cognitiva: Revista Electrónica de Divulgación*, 3, 15-17.
- Buss, A. (1989). *Biología evolutiva y psicología de la personalidad: hacia una concepción de la naturaleza humana y las diferencias individuales*. Buenos Aires: Paidós.
- Carrasco, M. y González, M. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. *Acción psicológica*, 4, 7-38.
- Castrillón, D. y Vieco, F. (2002). Actitudes justificadas del comportamiento agresivo y violento en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista*

de la Facultad de Salud Pública, 20, 51-66.

Chapi L. (2012). Una revisión psicológica a las teorías de la agresividad. *Revista electrónica de psicología Iztacala, 15, 80-93.*

Coz, D. (2014). Caso Valdemir Quispialaya Vilcapoma vs. Perú. *Comisión de Derechos Humanos, 628, 1-50.*

Escobar, O. (2001). *Valanti - Cuestionario de Valores y Antivalores* (2da ed.). Bogotá: PSEA, Ltda.

Flores, Y. y Mamani, L. (2016). *Habilidades sociales y agresividad en personal de tropa del cuartel general Manco Cápac de la ciudad de Puno.* (Tesis para optar el Título Profesional de Psicología). Universidad Peruana Unión, Puno.

Freud, S. (1978). *Conferencias de introducción al psicoanálisis. Obras completas.* Buenos aires: Amorrortu editores, S.A.

Freud, S. (1980). *Moisés y la religión monoteísta Esquema del psicoanálisis y otras obras. Obras completas.* Buenos aires: Amorrortu editores, S. A.

Fronidizi, R. (2001). *¿Qué son los valores?.* México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.

Gásquez, J., Pérez, M., Carrión, J., Luque, A. y Molero, M. (2015). Perfiles de valores

interpersonales, análisis de conductas y actitudes sociales en adolescentes. *Revista de Psicodidáctica*, 20 (2), 321-337.

Gervilla, E. (1988). *Axiología Educativa*. Granada: Ediciones TAT.

Gonzales, A. (2017). *Síndrome de burnout y agresividad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarias del distrito de Comas*. (Tesis para optar el Título Profesional de Psicología). Universidad César Vallejo, Lima.

Gordon, L. (1979). *Inventario de Valores Interpersonales*. Madrid: Tea Ediciones.

Gordon, L. (2005). *Siv Cuestionario de valores interpersonales*. (6ta ed.). Madrid: Tea Ediciones, S. A.

Gutiérrez, Á. (2012). *Desarrollo moral en oficiales y suboficiales de una Fuerza Armada colombiana*. (Tesis para optar el Título Profesional de Psicología). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). México: Mc Graw-Hill.

Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Laura, A. (2000). Un test informatizado para la evaluación de la tolerancia a la frustración. *Anales de psicología*, 16, 143-145.

Lorenz, k. (1972). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Madrid: Siglo XXI.

Matalinares, M., Yaringaño, J., Uceda, J., Fernández, E., Huari, Y. y Campos, A. (2012). Estudio psicométrico de la versión española del Cuestionario De Agresión De Buss Y Perry. *Revista Electrónica IIPSI*, 15(1), 147-161.

Muntané, M. (2012). *La maté porque era mía. Psicobiología de la ira, de la violencia y la agresividad, y de la sexualidad*. Madrid: Díaz de Santos.

Navarro, R. (2009). *Factores psicosociales de la agresión escolar: La variable género como factor diferencial*. (Tesis doctoral). Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.

Ojalvo, V., Kraftchenko, O., Gonzáles, V., Castellanos, A., Viñas, G., y Rojas, A. (2001). *La educación de valores en el contexto universitario*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Pareja, C. (2004). *La inteligencia emocional y su relación con los valores interpersonales en estudiantes del 5to año de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Perú 21. (09 de agosto del 2014). *Corte-IDH verá caso de tortura a exrecluta peruano*. Recuperado de <https://peru21.pe/lima/corte-idh-vera-caso-tortura-exrecluta-peruano-179160>

- Piaget, J. (1984). *El criterio moral en el niño*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, S. A.
- Queiros, C., Kaiseler, M. y Leitao, A. (2013). Burnout como predictor de agresividad entre los agentes de policía. *European Journal of Policing Studies*, 1 (2), 110-135.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23aed., Vol. 1). Madrid: Espasa Libros, S. L. U.
- Renfrew, J. (2001). *La agresión y sus causas*. México: Trillas
- Rodríguez, A. y Morales, C. (1972). La potencialidad ansiogénica de la disonancia cognoscitiva. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 4, 103-115.
- Rosero, Ch. y Montalvo, H. (2015). Factores de la disonancia cognitiva para Smartphone. *Revista Retos*, 10, 177-192.
- RPP Noticias. (11 de agosto del 2017). *¿Qué beneficios ofrece el servicio militar voluntario en el Perú?* Recuperado de <http://rpp.pe/politica/gobierno/conoce-todos-los-requisitos-para-postular-al-servicio-militar-voluntario-noticia-935147>
- Sánchez, A. (2002). *Psicología social aplicada*. Madrid: Pearson educación.
- Sevillano, M. (2001). La percepción y evaluación de valores y antivalores en los medios de comunicación (periódicos, revistas y televisión) por estudiantes de 14-18 años. *Revista de Educación*, 326, 333-353.

- Sierra, J. y Gutiérrez, J. (2007). Validación de la versión española del cuestionario de agresión de Buss-Perry en estudiantes universitarios salvadoreños. *Psicología y Salud*, 17 (1), 103-113.
- Sosa, F. (2009). Estilos de personalidad y valores en población militar en misiones de paz. *I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Tueros, R. (2012). *Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto grado de secundaria*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Vélez, J. (1990). *Ideas y Valores - Max Scheler*. Material inédito. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G. y Olson, J. (2002). *Psicología social*. México: Thomsom Editores.
- Young, P. (1979). *Como comprender mejor nuestros sentimientos y emociones*. México: Manual Moderno.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: VALORES INTERPERSONALES Y AGRESIVIDAD EN EL PERSONAL QUE CUMPLE SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, 2018

AUTOR: Maruja Gavilan Broncano

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de valores interpersonales en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>Objetivos derivados:</p> <p>1. Determinar el nivel de las dimensiones de valores interpersonales en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>2. Determinar el nivel de agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>Hipótesis derivadas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la dimensión soporte de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p> <p>3. Existe relación significativa</p>	<p>Valores interpersonales</p>	Soporte	Comprensión y apoyo de los demás	<p>A. Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>B. Diseño:</p> <p>No experimental Corte transversal</p> <p>C. Tipo:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>D. Población:</p> <p>Personal del servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú</p> <p>E. Muestra:</p> <p>No probabilística 89 reclutas voluntarios</p>
				Conformidad	Respeto por la autoridad, cumplir con responsabilidades y normas de conducta, establecidas en la sociedad.	
				Reconocimiento	Búsqueda de relaciones con personas importantes, reconocimiento y respeto de los demás.	
				independencia	Fuera de convencionalismos sociales y libertad para desenvolverse a nivel personal y laboral.	

<p>4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la dimensión conformidad de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>		<p>Benevolencia</p>	<p>Respeto y acciones en beneficio de los demás. Empatía y facilidad para relacionarse a nivel interpersonal.</p>	<p>F. Técnicas: Aplicación de Escalas G. Instrumentos:</p>
<p>5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>5. Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>		<p>Liderazgo</p>	<p>Anhelos por desempeñar un puesto laboral, responsabilidad por otros y servir de modelo influyente.</p>	<p>Cuestionario de Valores interpersonales Cuestionario de Agresión</p>
<p>6. ¿Cuál es la relación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>6. Determinar la relación entre la dimensión independencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>5. Existe relación significativa entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>		<p>Agresión física</p>	<p>Respuestas defensivas de tipo corporal.</p>	<p>H. Procesamiento y análisis: Estadístico descriptivo e inferencial</p>
<p>7. ¿Cuál es la relación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>7. Determinar la relación entre la dimensión benevolencia de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>6. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>Agresividad</p>	<p>Agresión verbal</p>	<p>Respuestas que implican discusiones, descalificaciones, insultos y cambios de opinión.</p>	
<p>8. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018?</p>	<p>8. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>	<p>6. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de valores interpersonales y agresividad en el personal que cumple servicio militar voluntario en la Marina de Guerra del Perú, 2018.</p>		<p>Hostilidad</p>	<p>Respuestas de envidia, desconfianza y resentimiento.</p>	
				<p>Ira</p>	<p>Respuesta de cólera, enojo y rabia.</p>	

BASE DE DATOS: VALORES INTERPERSONALES Y AGRESIVIDAD

Número	Edad	Sexo	Grado de instrucción	Procedencia	C Valores Interpersonales 1	C Valores Interpersonales 2	C Valores Interpersonales 3	C Valores Interpersonales 4	C Valores Interpersonales 5	C Valores Interpersonales 6	C Valores Interpersonales 7	C Valores Interpersonales 8	C Valores Interpersonales 9	C Valores Interpersonales 10	C Valores Interpersonales 11	C Valores Interpersonales 12	C Valores Interpersonales 13	C Valores Interpersonales 14	C Valores Interpersonales 15	C Valores Interpersonales 16	C Valores Interpersonales 17	C Valores Interpersonales 18	C Valores Interpersonales 19	C Valores Interpersonales 20	C Valores Interpersonales 21	C Valores Interpersonales 22	C Valores Interpersonales 23	C Valores Interpersonales 24	C Valores Interpersonales 25	C Valores Interpersonales 26	C Valores Interpersonales 27	C Valores Interpersonales 28	C Valores Interpersonales 29	C Valores Interpersonales 30	C Valores Interpersonales 31	C Valores Interpersonales 32	C Valores Interpersonales 33	C Valores Interpersonales 34	C Valores Interpersonales 35	C Valores Interpersonales 36	C Valores Interpersonales 37	C Valores Interpersonales 38	C Valores Interpersonales 39	C Valores Interpersonales 40	C Valores Interpersonales 41	C Valores Interpersonales 42	C Valores Interpersonales 43			
1	20	2	3	1	1	0	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	0	2	1	0	2	0	1	2	2	2	1	0	1	0	2	2	1	0	2	1	0	2	1	0			
2	18	2	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	1	2	0			
3	19	2	2	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	1			
4	29	2	3	2	0	2	1	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	1	0	2	1	0	2	2	1	0	1	0	2	0	2	1	2			
5	18	1	3	1	2	0	1	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0			
6	18	1	3	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	0	2	1	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	2		
7	21	2	3	1	2	1	0	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	0	1	2	2	2	0	1	0	1	2	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2		
8	19	2	2	1	1	2	0	1	0	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	2	0	2	0	1	0	1	2	1			
9	18	2	3	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	0	2	2	1	0	0	1	2	1	0	2	1	0	2	2	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2		
10	19	2	2	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2			
11	20	2	2	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1	2	0	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	1	2	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1	1				
12	19	2	3	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	1	2	0	1	0	2	0	1	2	0
13	19	2	2	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	1	0	2	2	0	1	0	2	1	1	2	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2			
14	18	2	2	2	2	0	1	2	0	1	2	0	1	0	1	2	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2
15	19	2	3	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	1	2	1	0	2	0	2	1	0	1	2	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	1	
16	20	1	3	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	1	0	1	0	1	
17	18	1	3	2	0	2	1	0	2	1	0	2	1	1	0	2	2	0	1	2	0	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	2	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	0		
18	22	2	3	2	2	0	1	1	2	0	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	2	0	1	2	1	2	1	0	1	0	2	2	1	0	2	0	2	
19	19	2	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	2	0	0	1	2	1	0	2	2	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1

20	19	2	3	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	0	1	2	2	0	1	1	2	0	1	0	2	2	0	1	2	1	0	0						
21	20	2	3	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2			
22	20	2	3	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	0	1	2	1	0	2	0	1	2	1	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	1	0	2	1				
23	19	2	3	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	2			
24	19	2	3	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	1			
25	22	1	2	1	0	1	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0			
26	19	2	3	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	0	1	2	1	2	0	1	0	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2			
27	19	2	2	2	0	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	2	0	1	0	2	1	1	2	0	0	2	1	0	2	1	1	0	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	2	0	0			
28	21	2	2	2	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	2	2			
29	19	2	2	2	0	1	2	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1			
30	19	2	2	2	2	0	1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	1	0	2	1	2	0	0	1	2	0	1	2	2	0	1	1	0	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1			
31	18	2	3	1	0	1	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2			
32	19	1	3	2	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	2	1	0	2	1	1	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	2	0	1	0	1	2	1	2	0	2			
33	18	1	3	1	2	1	0	0	2	1	1	2	0	0	1	2	1	0	2	2	0	1	0	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2			
34	18	1	3	1	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0			
35	18	2	2	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	0	2	0	1	2	0	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	0	0	1	2	1	0	2	0			
36	18	2	3	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1			
37	23	2	2	1	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2
38	21	2	2	1	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1			
39	19	2	3	2	2	0	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	0	2	1	0	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1	0	2	1			
40	19	2	3	2	1	2	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	2	1	0	2	0	1	0	2	1	1	0	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	2	0	1	1	0	2	0	2	1	2			
41	18	2	3	1	2	0	1	0	2	1	1	2	0	2	0	1	1	0	2	1	2	0	0	2	1	0	2	1	1	2	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	1	2	0	1			
42	21	2	3	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1			
43	19	2	2	2	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	1	0	2	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	0	2	1	1	2	0	2	0	1	2	0	1	0			
44	18	2	3	2	2	1	0	2	1	0	0	2	1	1	2	0	0	2	1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	1			
45	18	2	2	2	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	0	2	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	2	1	0	1	2	0	2			
46	20	2	2	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	1			
47	22	2	2	1	1	2	0	1	0	2	2	0	1	1	2	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	0	2	2	0	1	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1			
48	18	2	3	1	0	2	1	1	2	0	2	1	0	0	1	2	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	2	0	2	1	0	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2			

49	19	2	3	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	2	
50	20	2	3	1	0	1	2	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1	
51	20	1	2	1	2	1	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	
52	21	2	2	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	1	0	2	1	0	2	2	1	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	
53	20	2	2	1	2	1	0	2	0	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	0	1	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	
54	18	2	3	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	
55	20	2	3	1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	
56	19	2	2	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	0	
57	19	2	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	1	2	2	1	0	2	0	1	0	1	2	2	0	1	1	0	2	0	1	2	2	0	1	0	1	2	2	0	1	2	
58	21	2	3	1	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	2	0	1	0	1	2	1	
59	19	2	2	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	
60	19	1	2	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	1	0	2	0	1	2	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	1	2	
61	20	2	2	2	1	2	0	1	0	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	1	0	2	2	0	1	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	2	0	1	1	2	0	1	2	0	0	
62	21	1	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	2	
63	23	2	2	1	0	2	1	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	1	
64	21	2	2	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	2	2	
65	19	2	2	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	
66	20	2	2	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	2	0	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	
67	19	2	2	2	1	0	2	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	2	1	0	2	2	1	0	2	1	0	2
68	21	2	2	1	2	1	0	0	2	1	0	2	1	1	2	0	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	
69	20	2	3	2	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	0	1	2	1	0	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	
70	19	2	2	2	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	1	2	0	0	2	1	1	2	0	2	0	1	0	1	2	0	1	2	1	
71	19	1	2	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	1	2	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	1	
72	20	2	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	
73	20	2	3	1	2	0	1	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	
74	22	2	2	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	
75	20	1	3	1	2	1	0	2	1	0	0	1	2	0	2	1	1	0	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	1	2	0	1	0	2	2	0	1	2	
76	21	1	2	2	2	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	2	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	0	2	1	2	
77	19	1	2	1	1	2	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	1	

78	20	1	2	1	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	0	1	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2						
79	21	1	2	1	2	1	0	2	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	2	1	0	2	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	1	2			
80	22	1	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	2	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2				
81	21	2	2	1	2	0	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	1	0	2	0	1	2	1			
82	20	2	3	2	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	1	2	1	2	0	2	0	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1
83	20	1	2	1	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2
84	20	2	2	1	1	2	0	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2
85	21	1	2	2	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	0	2	1	0	1	2	2	1	0	1	0	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2
86	20	1	2	1	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	1	0	2	1	0	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	1	0	2
87	19	2	3	1	2	1	0	0	1	2	2	0	1	2	1	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	1
88	19	2	3	2	0	1	2	0	2	1	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	1	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	1	2	2	0	1	2
89	20	2	3	2	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	0	2	2	0	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	1

0	1	0	2	1	0	2	1	1	0	2	2	0	1	0	2	1	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1	0	2	2	1	0	1	2	0	4				
2	0	1	0	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	0	2	0	2	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2				
0	1	1	0	2	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	3	
2	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	1	
1	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	1	2	1	0	2	0	1	2	3	
1	0	2	1	0	0	1	2	0	2	1	1	0	2	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	1	
1	2	2	1	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	2	0	1	2	1	2	0	0	1	2	2	0	1	0	1	2	1	2	0	1	0	2	0	1	2	2	1	0	1	2	0	1	
0	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	
2	0	1	0	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	2	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	0	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2
0	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	0	2	1	0	2	1	0	1	2	1	0	2	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	
1	0	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	2	1	1	0	2	1	0	2	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	2	1	1	0	2	1	0	2	0	2	1	1	
0	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	1	0	2	1	0	2	1	0	2	0	2	1	0	2	1	0	2	0	2	1	2	0	2	1	0	1	2	0	3
1	0	0	2	1	0	2	1	1	2	0	0	1	2	2	1	0	2	0	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	1	0	1	0	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	
2	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	2	0	1	1	2	0	0	1	2	0	1	2	1	0	2	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	5	
2	1	2	1	0	1	0	2	1	2	0	1	2	0	0	1	2	2	1	0	1	0	2	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	2	1	0	2	5
0	2	0	1	2	2	0	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	0	2	2	1	0	1	0	2	2	1	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	2	1	0	2	
1	0	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	0	2	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	1	2	0	1	
2	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	1	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	1	2	0	2	
2	0	0	2	1	1	2	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	1	2	0	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	0	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	3	
0	1	0	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	2	1	0	0	2	1	3	
2	0	1	0	2	0	2	1	0	2	1	1	0	2	1	0	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	2	0	1	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	1	0	0	1	2	3	
2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	0	2	1	1	0	2	2	1	0	0	2	1	3	
2	1	2	1	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	1	
0	2	2	0	1	1	0	2	1	2	0	0	1	2	2	0	1	0	2	1	1	0	2	2	0	1	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	2	1	1	
1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	0	2	2	1	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	0	2	2	0	1	2	0	1	2	1	0	4	
2	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	2	
2	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	2	0	1	0	1	2	1	2	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	1	
1	0	1	2	0	0	1	2	0	2	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	2	0	1	0	2	2	0	1	0	2	1	0	1	2	0	2	1	2	1	1
1	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1	1	0	2	3

2	0	2	0	1	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	1	0	0	2	1	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	2	1	0	0	2	1	1		
2	0	1	2	0	1	0	2	2	1	0	0	1	2	1	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	2	2	0	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	2	1	1	2	0	2	1	0	2		
2	0	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	2	0	2	0	2	0	1	0	1	2	2			
1	0	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	3					
1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	0	2	1	1	0	2	2	1	0	3					
0	2	1	0	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	2	1	0	0	2	1	1		
2	1	1	2	0	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	1		
1	0	0	2	1	1	0	2	2	0	1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	2	1	0	2	0	1	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	1	0	1					
2	0	1	0	2	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	0	2	2	0	1	1	0	2	0	1	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	5		
2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	1	0	1	0	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1		
0	1	2	1	0	1	2	0	0	1	2	1	0	2	2	0	1	1	2	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2	0	1	3		
1	2	2	1	0	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	2	2	1	0	2	2	1	0	2	0	1	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	3	
1	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	1		
2	0	1	0	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	1	0	2	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	1		
1	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	2		
2	0	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2		
2	0	2	0	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	1	2	0	0	1	2	2	1	0	1	2	2	0	1	
1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	0	1	0	1	2	0	2	1	1		
1	0	1	2	0	0	1	2	2	1	0	0	1	2	1	2	0	2	0	1	1	2	0	0	1	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	1	0	2	2	0	1	1		
1	2	2	1	0	0	1	2	1	0	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	1	2	0	1	0	2	1	2	0	0	1	2	2	1	0	1	2	0	1	2	0	3		
2	0	0	1	2	1	2	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	1	1	0	2	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	0	1	4		
2	0	0	1	2	2	0	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	1	2	1	0	2	0	2	1	1	2	0	1	0	2	0	1	2	2	1	0	2	0	1	2	1	0	1	0	2	1		
1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	1	0	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	3		
2	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	1	2	0	3	
1	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	2	1	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	1	2	0	1		
0	1	0	1	2	0	1	2	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	2	1	0	0	1	2	4					
1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	1	2	0	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	2	1	1		
2	0	0	1	2	0	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2	0	1	2	0	1	1		
1	0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	1	2	2	1	0	0	1	2	2	1	0	1	2	0	3

1	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	1	2	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	2	0	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	2	0	2	1	0	2							
1	0	2	0	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	1	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1					
2	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	2	0	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	0	2	1	2	
2	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	1	0	2	1	0	2	0	2	1	1	0	2	1	0	2	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	2	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	1	
0	1	2	1	0	1	0	2	2	1	0	0	1	2	2	0	1	0	1	2	1	0	2	2	1	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	1	2	0	2	0	1	0	2	1	1	
1	0	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	2	1	1	
1	0	2	1	0	1	0	2	1	2	0	0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	0	0	1	2	0	2	1	2	1	0	2	1	0	5	
1	0	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	2	0	0	2	1	1	0	2	1	0	2	1	2	0	0	1	2	2	1	0	0	2	1	1	2	0	1	
2	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	1	2	0	2	1	0	0	1	2	0	1	2	2	0	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	2	1	
1	0	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	2	0	1	0	2	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	1	2	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	3
0	2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	2	2	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	1	0	2	2	1	0	2	0	1	1	2	0	2	

Cuestionario de Agresión 2	Cuestionario de Agresión 3	Cuestionario de Agresión 4	Cuestionario de Agresión 5	Cuestionario de Agresión 6	Cuestionario de Agresión 7	Cuestionario de Agresión 8	Cuestionario de Agresión 9	Cuestionario de Agresión 10	Cuestionario de Agresión 11	Cuestionario de Agresión 12	Cuestionario de Agresión 13	Cuestionario de Agresión 14	Cuestionario de Agresión 15	Cuestionario de Agresión 16	Cuestionario de Agresión 17	Cuestionario de Agresión 18	Cuestionario de Agresión 19	Cuestionario de Agresión 20	Cuestionario de Agresión 21	Cuestionario de Agresión 22	Cuestionario de Agresión 23	Cuestionario de Agresión 24	Cuestionario de Agresión 25	Cuestionario de Agresión 26	Cuestionario de Agresión 27	Cuestionario de Agresión 28	Cuestionario de Agresión 29	CVI General	C A General	CVI Independencia	CVI Soporte	CVI Benevolencia	CVI Conformidad	CVI Reconocimiento	CVI Liderazgo	C A Física	C A Verbal	C A Ira	C A Hostilidad	CVI Independencia agrupada	CVI Soporte agrupada	CVI Benevolencia agrupada	CVI Conformidad agrupada	CVI Reconocimiento agrupada	CVI Liderazgo agrupada	C A General agrupada		
5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	5	1	1	2	5	4	1	1	3	4	2	4	5	2	4	2	4	2	90	97	19	17	15	15	11	13	35	14	19	29	2	2	2	2	2	2	2	4	
4	2	3	3	5	3	2	3	1	5	2	3	3	4	1	4	4	2	3	5	4	3	1	2	3	1	5	4	90	88	16	15	15	14	10	20	28	17	19	24	2	2	2	2	2	2	2	4	
2	5	1	2	5	4	4	5	4	5	3	2	4	3	4	5	3	4	3	2	1	4	5	2	4	3	2	4	90	99	20	6	10	18	15	21	32	18	24	25	2	1	1	2	2	2	2	5	
3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	1	90	80	18	13	15	21	8	15	21	16	19	24	2	2	2	3	1	2	3		
5	5	1	2	4	1	1	2	3	1	1	1	1	5	4	1	3	1	1	3	3	4	2	3	1	3	3	4	90	72	13	9	17	24	12	15	19	16	17	20	2	1	2	3	2	2	3		
3	4	2	1	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	1	3	1	90	76	13	14	18	17	9	19	21	13	20	22	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	4	2	4	3	5	5	4	1	3	4	2	1	2	4	5	2	3	4	2	1	4	1	2	4	1	5	1	90	84	18	19	13	14	14	12	25	10	19	30	2	2	2	2	2	2	2	4	
3	3	4	5	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	90	68	16	11	21	18	9	15	25	11	15	17	2	2	3	2	2	2	2	3	
3	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	3	3	1	3	90	55	17	15	19	20	7	12	13	10	12	20	2	2	2	2	1	2	2		
1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	5	1	3	5	2	4	90	66	21	17	16	13	12	11	20	9	21	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	2	2	3	1	4	4	2	3	5	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	5	1	3	5	2	4	90	84	18	15	14	18	2	23	32	12	21	19	2	2	2	2	2	1	3	4	
4	5	1	5	2	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	2	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	90	77	14	17	20	18	6	15	33	9	19	16	2	2	2	2	2	1	2	3	
4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	2	2	4	2	3	4	3	90	82	18	11	15	16	11	19	24	17	18	23	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	5	3	2	4	3	2	4	1	3	3	2	5	3	90	81	14	13	12	17	14	20	23	13	16	29	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	3	1	5	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	5	2	2	5	5	2	4	1	2	3	2	2	1	90	77	14	14	10	12	19	21	25	13	17	22	2	2	1	2	3	2	3		
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	90	71	12	15	18	20	15	10	22	13	16	20	2	2	2	2	2	2	1	3	
1	5	1	1	5	4	3	1	3	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	64	9	16	21	24	11	9	13	19	22	10	1	2	3	3	2	1	2		
1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	4	1	3	1	90	54	22	8	15	22	8	15	13	8	12	21	3	1	2	3	1	2	2	2	
2	5	1	3	1	5	1	3	2	1	4	1	2	5	1	1	2	1	4	1	3	1	5	1	1	4	4	5	90	71	19	15	17	9	14	16	24	9	20	18	2	2	2	1	2	2	2	3	
3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	5	2	3	1	2	1	90	66	6	19	18	18	11	18	20	12	13	21	1	2	2	2	2	2	2	2	

3	2	1	3	4	2	2	3	3	4	4	1	4	2	4	5	1	3	1	5	5	1	3	2	5	2	2	3	90	84	22	14	13	13	8	20	31	15	20	18	3	2	2	2	1	2	4
3	3	4	2	5	5	3	4	5	2	3	1	4	5	2	5	1	3	3	2	4	5	1	2	4	5	5	1	90	94	10	13	23	16	11	17	21	18	24	31	1	2	3	2	2	2	4
2	4	5	3	3	4	4	1	1	1	3	2	2	5	3	3	5	5	1	2	2	4	5	3	4	1	2	3	90	106	19	7	18	22	9	15	45	13	20	28	2	1	2	3	2	2	5
2	2	4	3	3	4	2	5	5	3	2	5	4	5	3	2	4	5	3	3	2	2	5	1	1	2	5	1	90	89	12	13	12	21	11	21	27	18	19	25	2	2	2	3	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	1	1	3	3	3	5	3	4	4	1	3	1	90	77	15	14	21	10	12	18	23	11	18	25	2	2	3	1	2	2	3
1	5	4	1	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2	1	2	1	1	4	3	1	5	3	3	1	3	5	3	90	82	21	7	18	16	10	18	24	11	20	27	2	1	2	2	2	2	3
1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	3	5	1	1	4	4	1	90	54	8	14	15	20	13	20	22	7	11	14	1	2	2	2	2	2	2
4	4	1	1	3	1	1	4	5	3	2	2	1	1	4	2	1	1	4	5	1	1	1	2	4	1	4	4	90	70	21	9	17	17	9	17	23	14	13	20	2	1	2	2	2	2	3
1	2	4	4	3	2	5	2	2	1	4	1	1	1	4	3	2	3	4	4	5	5	5	1	1	1	4	1	90	78	10	9	17	23	12	19	26	9	15	28	1	1	2	3	2	2	3
1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	90	94	13	13	14	17	15	18	29	16	26	23	2	2	2	2	2	2	4
4	5	1	1	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	4	4	1	1	3	1	2	3	3	2	3	1	4	4	90	75	15	18	19	18	9	11	22	12	18	23	2	2	2	2	2	2	3
3	2	1	3	4	3	1	3	4	2	3	1	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	90	76	23	16	6	15	13	17	25	18	14	19	3	2	1	2	2	2	3
2	5	3	3	4	5	3	1	1	4	1	1	5	2	4	5	3	3	2	2	4	5	5	1	2	2	4	1	90	84	23	16	13	20	6	12	20	15	24	25	3	2	2	2	1	2	4
4	4	2	2	2	4	1	2	4	1	2	1	2	2	5	5	2	2	4	4	4	5	1	2	5	1	5	1	90	84	14	17	18	21	5	15	23	14	18	29	2	2	2	3	1	2	4
5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	5	1	5	5	1	90	115	14	14	16	14	10	22	33	17	35	30	2	2	2	2	2	3	5
3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	90	77	13	24	5	13	17	18	22	12	20	23	2	3	1	2	2	2	3
4	4	3	1	4	2	2	3	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	4	2	2	3	1	3	1	90	68	25	17	11	21	8	8	17	14	14	23	3	2	2	3	1	1	3
4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	90	74	12	10	12	22	11	23	20	12	18	24	2	1	2	3	2	3	3
3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	1	4	3	1	3	1	4	1	90	64	20	16	15	16	10	13	22	10	11	21	2	2	2	2	2	2	2
2	5	1	2	1	2	3	1	4	3	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	5	1	1	2	1	4	1	90	64	20	10	10	20	12	18	14	11	18	21	2	1	1	2	2	2	2
2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	3	5	2	2	5	3	2	3	3	4	1	90	69	17	7	20	20	7	19	20	7	16	26	2	1	2	2	1	2	3
3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	4	5	4	4	2	2	5	5	5	1	3	1	90	75	10	14	20	21	14	11	23	12	17	23	1	2	2	3	2	2	3
5	2	1	1	1	1	2	5	3	2	4	1	1	5	2	3	2	5	3	3	2	4	2	4	3	1	2	3	90	74	16	15	16	18	9	16	23	12	17	22	2	2	2	2	2	2	3
1	3	1	3	5	1	3	1	4	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	5	5	2	1	3	5	90	67	13	15	14	23	11	14	22	12	14	19	2	2	2	3	2	2	2
4	5	2	5	1	5	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4	90	113	12	16	12	12	18	20	38	15	31	29	2	2	2	2	3	2	5
1	2	1	2	1	4	3	2	1	5	4	1	1	5	1	1	1	1	5	1	3	5	5	1	3	1	4	3	90	70	19	11	19	18	6	17	21	5	17	27	2	2	2	2	1	2	3
2	5	4	4	3	2	2	3	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	5	4	2	2	1	1	90	70	14	14	10	10	19	23	22	12	18	18	2	2	1	1	3	3	3
1	3	1	3	5	1	1	3	4	5	3	1	1	2	4	3	1	1	1	1	4	1	3	1	4	1	5	1	90	66	18	16	18	21	4	13	19	12	16	19	2	2	2	3	1	2	2
4	1	1	5	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	3	2	1	4	1	3	1	90	58	21	17	12	16	14	10	22	8	9	19	2	2	2	2	2	1	2

3	4	5	1	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	5	4	1	1	3	4	1	2	3	3	2	2	4	1	90	71	14	12	20	20	6	18	22	7	16	26	2	2	2	2	1	2	3		
3	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	70	10	18	21	16	7	18	19	15	17	19	1	2	3	2	1	2	3		
1	5	3	3	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	2	2	1	1	3	4	5	5	1	1	2	1	3	90	66	12	17	16	20	13	12	28	9	15	14	2	2	2	2	2	2	2		
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	3	3	4	1	1	3	3	1	1	5	5	1	4	1	1	90	76	21	16	14	16	14	9	27	10	21	18	2	2	2	2	2	1	3		
5	5	1	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	90	87	18	10	12	16	18	16	27	18	21	21	2	1	2	2	3	2	4		
2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	5	2	3	2	3	2	90	59	10	17	15	19	11	18	17	10	13	19	1	2	2	2	2	2	2		
4	2	1	3	1	2	4	2	2	2	4	1	1	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	90	69	12	10	16	16	15	21	22	10	14	23	2	1	2	2	2	2	2	3	
4	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	4	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	4	2	90	63	17	16	15	14	14	14	17	11	14	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	1	3	5	2	5	1	5	5	5	5	1	5	2	3	5	3	2	4	5	1	2	4	5	3	4	90	105	18	8	14	21	11	18	30	16	31	28	2	1	2	3	2	2	5		
2	2	3	3	1	5	1	4	5	1	1	2	1	2	5	1	1	2	2	1	1	3	5	1	3	1	4	1	90	65	16	12	15	17	7	23	19	10	13	23	2	2	2	2	1	3	2		
1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	4	1	1	2	3	1	90	56	21	17	14	11	10	17	19	10	12	15	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	5	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	90	93	16	20	18	4	12	20	29	17	23	24	2	2	2	1	2	2	4		
2	3	1	4	4	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	5	1	2	5	3	2	1	4	4	90	66	16	14	17	23	9	11	26	10	17	13	2	2	2	3	2	2	2		
1	3	1	1	3	3	2	4	3	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	5	2	1	1	3	1	90	57	8	12	25	21	12	12	20	9	15	13	1	2	3	3	2	2	2		
2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	90	73	20	8	17	16	15	14	22	10	18	23	2	1	2	2	2	2	2	3	
2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	5	1	2	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	90	94	19	14	23	19	4	11	26	15	25	28	2	2	3	2	1	2	4		
1	5	1	1	1	2	1	4	1	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	4	3	3	4	2	3	1	5	90	64	16	14	16	13	15	16	22	5	22	15	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	2	1	4	1	3	5	1	3	4	2	1	3	2	4	1	5	2	1	1	5	2	1	1	2	5	4	90	74	18	16	17	11	12	16	24	11	16	23	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	3	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	90	56	18	19	11	18	8	16	18	15	11	12	2	2	2	2	1	2	2		
3	4	1	3	1	4	5	1	3	5	5	2	3	3	4	1	1	3	4	1	1	2	5	2	3	1	4	1	90	79	10	14	22	18	14	12	22	11	20	26	1	2	3	2	2	2	3		
3	2	4	3	5	3	2	4	5	3	5	2	2	2	1	1	2	4	1	5	4	2	3	2	1	4	2	4	90	85	20	14	11	16	13	16	31	17	22	15	2	2	2	2	2	2	2	4	
1	2	1	3	5	4	4	1	1	2	2	4	3	1	3	1	1	4	5	1	3	5	5	1	3	2	3	1	90	73	18	13	13	20	15	11	19	11	18	25	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	3	2	3	2	2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	1	3	5	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	90	80	19	16	15	18	8	14	23	14	20	23	2	2	2	2	1	2	3		
2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	3	4	3	90	107	11	10	20	18	13	18	32	16	28	31	2	1	2	2	2	2	2	5	
2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	90	63	20	12	15	17	9	17	19	10	16	18	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	90	45	25	15	15	21	3	11	16	7	10	12	3	2	2	3	1	2	1		
1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	1	3	5	3	1	4	4	5	5	3	3	2	1	3	3	5	1	90	78	16	13	17	14	10	20	21	14	17	26	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	90	42	20	14	10	24	11	11	14	6	9	13	2	2	1	3	2	2	1		
3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	90	75	16	16	16	18	12	12	20	13	18	24	2	2	2	2	2	2	2	3	

2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	90	72	22	11	14	17	10	16	19	13	18	22	3	2	2	2	2	2	3	
3	3	2	1	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	90	76	18	15	15	15	13	14	19	14	19	24	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	3	2	5	3	4	3	5	4	2	4	2	1	2	4	4	3	5	5	3	2	1	1	2	1	1	90	82	14	5	24	29	1	17	24	20	18	20	2	1	3	3	1	2	3		
1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	90	69	10	12	19	24	15	10	17	13	19	20	1	2	2	3	2	1	3	
3	4	1	1	2	2	5	2	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	2	4	1	1	3	1	4	1	90	60	20	14	10	23	10	13	11	10	13	26	2	2	1	3	2	2	2	
3	2	4	5	3	3	2	2	3	1	1	4	5	3	2	2	3	4	2	1	2	1	3	4	1	3	4	5	90	79	16	13	13	22	14	12	24	17	19	19	2	2	2	3	2	2	3	
5	4	1	1	5	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	4	2	3	4	2	2	90	86	13	12	15	20	10	20	23	19	21	23	2	2	2	2	2	2	2	4	
4	3	1	1	1	3	3	1	3	4	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	4	3	4	3	1	4	1	90	64	17	16	15	16	11	15	13	10	19	22	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	5	4	2	2	4	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	3	4	3	5	3	5	2	1	5	3	90	79	19	18	12	14	12	15	28	10	17	24	2	2	2	2	2	2	2	3
2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	90	56	18	17	17	20	9	9	17	11	8	20	2	2	2	2	2	1	2	
1	5	2	3	4	2	5	3	2	3	4	1	2	1	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	5	2	4	2	90	86	16	16	14	15	17	12	25	11	20	30	2	2	2	2	2	2	2	4

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES

SEXO: M F EDAD: _____ FECHA: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____ PROCEDENCIA: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de frases en grupos de 3. Para responder marque con una X y escoja la alternativa más (+) importante; luego de las 2 frases restantes escogerá la menos (-) importante para usted, quedando una frase en blanco. Sus respuestas serán **ANÓNIMAS**. Se le pide sinceridad a la hora de responder.

	+	-
01. Tener libertad para hacer lo que prefiera		
02. Que los demás estén de acuerdo conmigo		
03. Hacer amistad con los menos afortunados		
04. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes		
05. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos		
06. Que la gente le dé importancia a lo que hago		
07. Ocupar un puesto o cargo importante		
08. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad		
09. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuado		
10. Que la gente piense que soy importante		
11. Tener una total y completa libertad		
12. Saber que la gente está de mi parte		
13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento		
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.		
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo		
16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada		
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante		
18. Trabajar en beneficio de otras personas		
19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas		
20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo		
21. Tener una gran influencia		
22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente		
23. Hacer cosas por los demás		
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija		
25. Seguir una norma estricta de conducta		
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad		
27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo		
28. Ser amigo de los que no tienen amigos		
29. Que la gente me haga favores		
30. Ser conocido por personas más importantes		
31. Ser el único que manda y dirige		
32. Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas		
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado		
34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo		
35. Cumplir con mi deber		

36. Que la gente me trate con comprensión		
37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte		
38. Que la gente admire lo que yo hago		
39. Ser independiente en mi trabajo		
40. Que la gente se porte considerablemente conmigo		
41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección		
42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás		
43. Poder gobernar mi propia vida		
44. Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social		
45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí		
46. Ser una persona influyente		
47. Ser tratado con amabilidad		
48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga		
49. Ser alabado o elogiado por otras personas		
50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales		
51. Trabajar por el bien común		
52. Contar con el afecto de otras personas		
53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido		
54. Ir por la vida haciendo favores a los demás		
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera		
56. Ser considerado como líder o jefe		
57. Hacer lo que socialmente se considera correcto		
58. Que los demás aprueben lo que yo hago		
59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo		
60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas		
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca		
62. Ayudar a los pobres y necesitados		
63. Mostrar respeto por mis superiores		
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás		
65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad		
66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional		
67. Ser el responsable de un grupo de personas		
68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo		
69. Recibir ánimo y aliento de los demás		
70. Ser mirado con respeto por los demás		
71. Aceptar fácilmente a otros como amigos		
72. Dirigir a otros en su trabajo		
73. Ser generoso con los demás		
74. Ser mi propio amo		
75. Tener amigos y compañeros comprensivos		
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo		
77. Ser tratado como una persona de cierta importancia		
78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables		
79. Que haya personas interesadas en mí		
80. Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados		
81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema		
82. Ser popular entre la gente		

83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas		
84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer		
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto		
86. Dedicarme a ayudar a los demás		
87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda		
88. Que haya gente que me admire		
89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido		
90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo		

CUESTIONARIO DE AGRESIÓN

SEXO: M F EDAD: _____ FECHA: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____ PROCEDENCIA: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones, se le pide que marque con una X una de las cinco opciones que aparecen en el lado derecho. Sus respuestas serán totalmente **ANÓNIMAS**. Se le pide sinceridad a la hora de responder. La escala del “1” al “5” significa lo siguiente:

1 = Completamente Falso para mí
2= Bastante Falso para mí
3= Ni Verdadero ni Falso para mí

4= Bastante Verdadero para mí
5= Completamente Verdadero para mí

	CF	BF	VF	BV	CV
01. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona	1	2	3	4	5
02. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos	1	2	3	4	5
03. Me enojo rápidamente, pero se me pasa en seguida	1	2	3	4	5
04. A veces soy bastante envidioso	1	2	3	4	5
05. Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona	1	2	3	4	5
06. A menudo no estoy de acuerdo con la gente	1	2	3	4	5
07. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo	1	2	3	4	5
08. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	1	2	3	4	5
09. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también	1	2	3	4	5
10. Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	1	2	3	4	5
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar	1	2	3	4	5
12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades	1	2	3	4	5
13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal	1	2	3	4	5
14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	1	2	3	4	5
15. Soy una persona apacible	1	2	3	4	5
16. Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas	1	2	3	4	5
17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago	1	2	3	4	5
18. Mis amigos dicen que discuto mucho	1	2	3	4	5
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva	1	2	3	4	5
20. Sé que mis “amigos” me critican a mis espaldas	1	2	3	4	5
21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos	1	2	3	4	5
22. Algunas veces pierdo el control sin razón	1	2	3	4	5
23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables	1	2	3	4	5
24. No encuentro ninguna buena razón para pegarle a una persona	1	2	3	4	5
25. Tengo dificultades para controlar mi genio	1	2	3	4	5
26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas	1	2	3	4	5
27. He amenazado a gente que conozco	1	2	3	4	5
28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	1	2	3	4	5
29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas	1	2	3	4	5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: ____/____/____

Accedo a la participación en la administración de las pruebas psicológicas, para el presente trabajo de investigación, sobre cuya duración será de 20 a 30 minutos aproximadamente, protegiendo mi identidad bajo el anonimato, manejados mediante la confidencialidad. Sin más que mencionar, concedo mi autorización en la participación y el cuidado de mi identidad sobre los resultados obtenidos en el estudio.

Firma del participante

