

Universidad  
de Oviedo

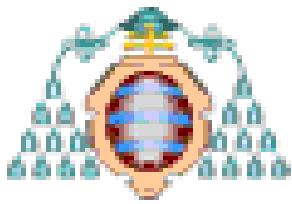
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**PROGRAMA DOCTORADO DE PSICOLOGIA**

**“TIPOLOGIAS MODALES MULTIVARIADAS DE PERSONALIDAD EFICAZ EN  
POBLACION ADULTA CHILENA DE 30 A 60 AÑOS”**

Autor: Ldo. Enrique Ramírez Fernández





Universidad  
de Oviedo

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**PROGRAMA DOCTORADO DE PSICOLOGIA**

**“TIPOLOGIAS MODALES MULTIVARIADAS DE PERSONALIDAD EFICAZ EN  
POBLACION ADULTA CHILENA DE 30 A 60 AÑOS”**

Autor: Ldo. Enrique Ramírez Fernández

Directores: Dra. María Eugenia Martín Palacio.

Universidad Complutense de Madrid

Dr. Francisco de Asís Martín del Buey

Universidad de Oviedo

## RESUMEN DEL CONTENIDO DE TESIS DOCTORAL

1.- Título de la Tesis	
Español:	Inglés:
TIPOLOGIAS MODALES MULTIVARIADAS DE PERSONALIDAD EFICAZ EN POBLACION ADULTA CHILENA DE 30 A 60 AÑOS	PERSONALITY TYPES MULTIVARIATE MANNERS EFFECTIVE IN CHILEAN ADULT POPULATION 30 TO 60 YEARS

2.- Autor	
Nombre:	DNI/Pasaporte/NIE: <b>X5360134-0</b>
ENRIQUE RAMIREZ FERNANDEZ	
Programa de Doctorado: PSICOLOGIA: INTERVENCION PSICOLOGICA EN CONTEXTOS EDUCATIVOS.	
Órgano responsable: DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA	

### RESUMEN (en español)

Los objetivos de este trabajo han sido dos:

· El primero consistió en establecer tipologías modales multivariadas del constructo personalidad eficaz en población adulta chilena comprendida entre los 30 y 60 años de edad, con la idea de facilitar la acción orientadora. Para ello fue necesario comprobar las características de fiabilidad y validez del cuestionario de Personalidad eficaz en el ámbito adulto (CPE-A) al contexto laboral adulto chileno.

· Para cumplir con este primer objetivo se presentan los resultados de fiabilidad y validez, en contextos adultos chilenos.

· Se confirma el modelo teórico "Personalidad Eficaz", compuesto por cuatro esferas del Yo, con un funcionamiento interdependiente entre ellas mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

· Se presentan los baremos del CPE-Adultos en función de la variable edad, sexo y nivel de estudio.

Se presentan y se describen los clúster obtenidos en la muestra/población estudiada.

Tipo I: Los sujetos muestran puntuaciones superiores a la media en los cuatro factores del cuestionario y por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz.

Tipo II: Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. En Autorrealización Laboral y Autoeficacia Resolutiva están en torno al percentil

30 y el percentil 40 en Autoestima. Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es la Autorrealización Social, cuyo percentil se sitúa por encima de 60.

Tipo III: Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz. Como en el caso de la tipología anterior, es el factor Autorrealización Social el que funciona de manera diferente al resto. Sería la tipología opuesta a la II.

Tipo IV: Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz CPE-A. En Autorrealización Laboral y Autoestima puntúan por debajo del percentil 10. Y en Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social, por debajo del percentil 20. Presentan las puntuaciones más bajas en los cuatro factores del cuestionario.

El segundo objetivo consistió en realizar una comparación de los factores que conforman la Personalidad Eficaz entre población chilena y española. El prototipo representativo de Personalidad Eficaz queda reflejado en la Tipología I Chilena y IV española. La tipología IV chilena y II española son quizá las que presentan más demanda de entrenamiento en competencias. Las tipologías II Chilena y III Española presentan un amplio margen de mejora en el funcionamiento de las esferas en las que puntúan por debajo la media: Fortalezas, Retos y Relaciones del yo (sus valores se mueven en torno al percentil 50). Y las tipologías III Chilena y I española, necesitan reforzar su autoestima y mejorar las relaciones que establecen con sus iguales, así como el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones. Del mismo modo, deben aprender a atribuir sus éxitos a su capacidad o esfuerzo, aumentar su optimismo en lo referente a consecución de metas y crear motivaciones internas hacia los trabajos que realizan.

### **RESUMEN (en Inglés)**

This research has two objectives:

The first one refers to establish multivariate modal typologies belonging to effective personality construct in Chilean adult population, between 30 and 60 years old with the idea of providing guidance action. With this purpose, it was necessary to prove the characteristics of reliability and validity of the effective personality questionnaire, adult level (SPC-A), in the Chilean adult employment context. In order to achieve the first objective:

The results of reliability and validity in Chilean adult contexts are presented. The theoretical model, "Effective Personality", is confirmed. It is composed of four areas of the self, with interdependent operation among them through confirmatory factor

analysis (CFA). Adult EPC scales are presented considering the variables of age, sex and study level. The obtained cluster in the sample / studied population are presented and described. Type I: Subjects show above-average scores on the four factors of the questionnaire and above the 75th percentile. They would represent the prototype of an Effective Person. Type II: Subjects who are framed within this cluster have low scores on three factors of the Adults CPE questionnaire. In labor Self-Fulfillment and Self-Efficacy, the subjects are around the 30 percentile, while in Self-esteem they are in the 40 percentile. On the contrary, the only factor with efficient operation is the Social Self-percentile which is above 60. Type III: These subjects have a good way of working in three out of the four factors that make up the Effective Personality Questionnaire. As in the case of the former type, it is the Social Self-factor which operates differently from the rest. It would be the opposite to type II. Type IV: The subjects who are framed within this cluster have very low scores on the four factors of the Effective Personality Questionnaire CPE-A. In labor Self-Fulfillment and in Self-Esteem they score below the 10th percentile. And Social Self-Efficacy and Self Antitrust, below the 20th percentile. They have the lowest scores considering the four factors of the questionnaire.

The second objective refers to conduct a comparison of the factors that compose the Effective Personality between the Chilean and Spanish population. The Effective Personality representative prototype is reflected in the Chilean typology I while the Spanish typology is reflected in the IV. The Chilean typology IV and the Spanish typology II are the ones that present more demand for training in competencies. The Chilean typology II and the Spanish typology III Chilean Spanish have a wide range for improvement in the functioning of the areas where the average rates below: Strengths, Challenges and Relationship of the self (their values move around the 50th percentile). And last, the Chilean typology III and the Spanish typology I require to strengthen their self-esteem and improve the relationships they have with their peers. Likewise, they need to cope with problems and decision making. Also, to learn to attribute their successes to their ability or effort, increase their optimism in terms of achieving goals and to create internal motivations towards the works they do.

**SR. DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**SR. PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN PSICOLOGIA**



## **AGRADECIMIENTOS**

A mis directores de Tesis la **Doctora María Eugenia Martín Palacio** y al **Doctor Francisco de Asís Martín del Buey** por su aportación científica y técnica al trabajo desarrollado y la maravillosa acogida humana que en todo momento he sentido.

A los miembros de su equipo de investigación **Cristina Di Giusto Valle, Silvia Castellanos Cano y Juan Pablo Pizarro Ruiz** de la Universidad de Oviedo por su aportación y asesoramiento en todo el tratamiento estadístico del proceso

A todas las personas, familiares, amigos, profesores y alumnos de las distintas Universidades y empresas que han facilitado la recogida de datos imprescindibles para la realización de éste trabajo.



*Dedicado con todo mi amor*

*y reconocimiento a Sandra,*

*compañera de mi vida,*

*a mis hijas Paula, Nadia y Tania*

*por su comprensión y compañía.*

## Índice de contenido.

<b>Presentación</b>	1
<b>1.MARCO TEÓRICO</b>	9
<b>1.1. El constructo de la personalidad eficaz</b>	10
1.1.1. Introducción	10
1.1.2.Supuestos implícitos de su formulación	13
1.1.3.Definición de Personalidad eficaz	14
1.1.4. Etiología de los planteamientos	16
1.1.5. La personalidad eficaz como respuestas a los planteamientos	22
1.1.6. La medición de la Personalidad eficaz	33
1.1.6.1. Las variables de la Personalidad eficaz como rasgos	33
1.1.6.2. Instrumentos de medición elaborados	33
<b>1.2. Las tipología modales multivariadas</b>	36
1.2.1. Crisis del concepto de tipo clásico	37
1.2.2.. Intentos de un posible reencuentro: las estrategias diferenciadoras de los rasgos	37

1.2.3.. Reconsideración del concepto de tipo: Concepción modal multidimensional	39
1.2.4. Técnicas de agrupación por conglomerados	40
1.2.5. Análisis de tipo	44
1.2.6. Renacimiento de trabajos relacionados con las tipologías	46
<b>1.3. Estado de la investigación</b>	<b>50</b>
1.3.1. En entornos adolescentes	51
1.3.2. En entornos universitarios	52
1.3.3. En entornos profesionales	59
1.3.4. Tesis doctorales defendidas	61
1.3.5. Tesis doctoral en contextos adultos españoles.	68
1.3.6. Objetivo del trabajo en base al estado de la investigación	88
<b>2. MARCO EMPÍRICO</b>	<b>91</b>
2.1. <b>Objetivos</b>	<b>92</b>
2. 2. <b>Metodología</b>	<b>93</b>

2.2.1. Participantes	93
2.2.2. Instrumento	108
2.2.3. Aplicación	112
2.2.4. Análisis de datos relacionados con el cuestionario	113
2.2.4.1. <i>Análisis de fiabilidad</i>	113
2.2.4.2. <i>Estructura factorial</i>	115
2.2.4.3. <i>Análisis de fiabilidad de factores de primer orden</i>	127
2.2.4.4. <i>Análisis factorial de segundo orden</i>	128
2.2.4.5. <i>Análisis de fiabilidad de factores de segundo orden</i>	135
2.2.4.6. <i>Análisis factorial confirmatorio</i>	135
2.2.4.7. <i>Análisis de fiabilidad de las dimensiones</i>	143
2.2.4.8. <i>Baremos</i>	144
2.2.5. Tipologías modales	156
2.2.5.1. <i>Procedimiento</i>	157
2.2.5.2. <i>Resultados</i>	158
2.2.5.3. <i>Descripción tipológica</i>	161

2.2.5.4. <i>Diferencias tipológicas con población española</i>	168
<b>3. Discusión</b>	171
3.1. Elementos semejantes y diferenciadores respecto al cuestionario	172
3.2. Discusión en base a los resultados obtenidos con las tipologías en población chilena y española.	182
<b>4. Conclusiones</b>	199
<b>4. Referencias Bibliográficas</b>	211
<b>Anexo 1 Protocolo del CPE-A. Chileno</b>	239

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos básicos muestra chilena	97
Tabla 2. Estadísticos básicos de edad de la muestra chilena	98
Tabla 3. Grupos de edad por tramos. Muestra chilena	100
Tabla 4. Estadísticos básicos en función de la variable género. Muestra chilena	100
Tabla 5. Estadísticos básicos en función de la variable estudios. Muestra chilena	101
Tabla 6. Estadísticos básicos en función de la variable nivel profesional. muestra chilena	103
Tabla 7. Estadísticos básicos muestra española	104
Tabla 8. Estadísticos básicos de edad de la muestra española	105
Tabla 9. Grupos de edad por tramos. Muestra española	106
Tabla 10. Estadísticos básicos en función de la variable género. Muestra española	107
Tabla 11. Estadísticos básicos en función de la variable estudios. Muestra española	108
Tabla 12. Estadísticos de fiabilidad. Prueba CPE-A	114

Tabla 13. Estadísticos total-elementos. Prueba CPE-A	114
Tabla 14. KMO y prueba de Bartlett. Prueba CPE-A	117
Tabla 15. Varianza total explicada. Prueba CPE-A	118
Tabla 16. Matriz de estructura. Prueba CPE-A	120
Tabla 17. Descripción de los ítems del factor 1: Expectativas positivas de éxito	122
Tabla 18. Descripción de los ítems del factor 2 : dificultad relacional	123
Tabla 19. Descripción de los ítems del factor 3: Facilidad relacional	124
Tabla 20. Descripción de los ítems del factor 4: Autoestima personal	125
Tabla 21. Descripción de los ítems del factor 5: Toma de decisiones	125
Tabla 22. Descripción de los ítems del factor 6: Autoestima laboral	126
Tabla 23. Descripción de los ítems del factor 7: Afrontamiento eficaz de dificultades	127

Tabla 24. Estadísticos de fiabilidad de los factores de primer orden. Prueba CPE-A	128
Tabla 25. KOM y prueba de Bartlett. Análisis factorial de segundo orden. Prueba CPE-A	129
Tabla 26. Varianza total explicada. Factorial segundo orden Prueba CPE-A	130
Tabla 27. Matriz de estructura del factorial de segundo orden. Prueba CPE-A	131
Tabla 28. 1. Factor de segundo orden: personalidad eficaz.	133
Tabla 29. 2 Factor de segundo orden : Factor dificultad relacional	134
Tabla 30. Estadísticos de fiabilidad de los factores de segundo orden	135
Tabla 31. Índice de ajuste de las dimensiones del modelo	141
Tabla 32. Estadístico de fiabilidad de las dimensiones del modelo	143
Tabla 33. Prueba de box sobre la igualdad de las matrices de covarianzas	145
Tabla 34. Estadísticos de grupo de la muestra chilena	146



Tabla35. Prueba de muestras independientes, significación de diferencias de medias.	147
Tabla 36. Anova. Diferencia de los factores a nivel estudios	148
Tabla 37. Comparaciones múltiples entre grupos. Dimensión autorrealización.	149
Tabla 38. Anova. Diferencias a nivel de rango edad	150
Tabla 39. Comparaciones múltiples	151
Tabla 40. Estadísticos de toda la población chilena	152
Tabla 41. Baremos de autorrealización social en función del nivel de estudios	153
Tabla 42. Baremos de autoestima en función del rango de edad	154
Tabla 43. Baremos de autoeficacia resolutiva a en función del rango edad	155
Tabla 44. Estadísticos descriptivos de la muestra chilena para el cálculo de cluster	158
Tabla 45. Centros de los conglomerados finales	159
Tabla 46. Anova	160

Tabla 47. Número de casos de cada conglomerado	160
Tabla 48. Estadísticos de grupo. Medias de la población española y chilena	168
Tabla 49. Prueba de significación de medias en muestras independientes	169



## **PRESENTACION**

Chile país de grandes contrastes:

Chile, pequeño en territorio y población, grande en logros y desarrollo macroeconómico, hermoso y variado en su paisaje, pero desigual en su vida social como pocos en el mundo es un país lleno de contrastes.

De forma escueta se puede mostrar los cimientos de la nación, ubicado al sur del mundo, con diez y siete millones de habitantes, con una costa que recorre a lo largo su estrecho territorio, cuya economía, abierta al mundo, se sustenta principalmente del cobre, pero su sector exportador se ha centrado y crecido en lo hortofrutícola, en los vinos, el salmón, y el turismo, todo ello propiciado por pequeños y medianos empresarios.

Una nación que ha transitado desde el primer gobierno socialista elegido por sufragio universal, a la más extrema dictadura de derecha, pasando con cuatro gobiernos de una coalición de centro-izquierda, para llegar nuevamente a un ejecutivo de derecha. Los últimos cinco gobiernos han mantenido el modelo económico, que en cifras de la macro-economía, han significado un notable desarrollo. Pero el problema está en la microeconomía: los beneficios no llegan a las capas más bajas de la sociedad; se mantienen las odiosas diferencias extremas entre el primer decil y el último.

Esta situación que se ve agravada por la segmentación que reproduce la educación. Este malestar se ha evidenciado mundialmente por el movimiento de paro y movilización estudiantil existente cuyas reivindicaciones principales eran y son por una educación de mayor calidad y equidad.

Chile cada día está tomando mayor conciencia de la necesidad de un cambio sustancial y sustancioso en el diseño formativo de sus jóvenes proyectando reformas educativas a lo largo de todo su sistema que genere personas con eficacia, eficiencia y efectividad capaz de romper esta persistente desigualdad de clases.

En este contexto se ve la necesidad de fijar un modelo de perfil de persona que reúna esas características que propicie avances sustantivos en ese proceso de cambio.

Como un dato más que puede ayudar a trazar ese perfil de personalidad se presenta esta investigación.

Está centrada en el perfil de personalidad eficaz existente en personas comprendidas entre los 30 y 60 años de edad, variada, no directiva, la denominada en términos poblacionales “personas de a pie”.

Nos hemos interesado por saber cómo se distribuye y se agrupan la presencia de diez dimensiones consideradas válidas y contrastadas que

forman la “personalidad eficaz”. Nos hemos basado para ello en el constructo que sobre ello ha sido diseñado y desarrollado durante más de una década por el Dr. Martín del Buey y su grupo de trabajo.

Mediante este estudio pretendemos evidenciar que la presencia de personas con características de eficacia era abundante y en consecuencia Chile tenía y tiene un potencial humano adulto lo suficientemente sólido para generar un cambio necesario en pro de la equidad social y la superación de barreras.

Somos conscientes de que ese cambio no sólo viene propiciado por la existencia de ese alto potencial humano, pero todo ayuda a la causa. Y estamos seguros de que el mismo es un ingrediente, sino único si necesario e imprescindible para ese cambio.

Ciertamente es necesario renovar el diseño educativo. Pero también es necesario tener en cuenta que lo hecho hasta el momento presente, lo que está en el mercado laboral no está vacío ni carente de potencialidades humanas eficaces.

En este sentido va nuestro trabajo. Trabajo que está conexionado con otros existentes y en curso de desarrollo de la personalidad eficaz en otros contextos como universitarios, de enseñanzas medias y de enseñanzas primarias. Pero trabajo que consideramos en sí con identidad propia. Al que añadimos la posibilidad de contrastarlo con las mismas edades en

población adulta española, con un potencial humano rico y emprendedor que le ha posibilitado llegar a unos niveles de equidad y desarrollo, por los que sentimos admiración y respeto.

En síntesis

La línea de estudios en particular esta **Tesis Doctoral**, pretende aportar en dicha dirección: conocer más profundamente los rasgos que componen una Personalidad Eficaz Adulta. Conociendo que son características de la personalidad que se pueden adquirir, entonces tenemos un largo y ancho camino que recorrer en pos de dejar al mundo un poco mejor que como lo encontramos.

Los aportes de este estudio sobre Personalidad Eficaz, se suman a los que encabeza el Doctor Francisco Martin del Buey y su equipo desde la Universidad de Oviedo, España, en el sentido de pesquisar en la población adulta (entre treinta y sesenta años de edad) chilena **¿Cuál es su Tipología de Personalidad Adulta Eficaz ?**

El trabajo que presentamos está estructurado de la siguiente forma

a) Introducción o Presentación donde se da cuenta, acerca de las motivaciones del autor y algunos antecedentes contextuales.

b) Referentes Teóricos actuales sobre los dos puntos principales de esta Tesis: los componentes del constructo Personalidad Eficaz, (propuesto



por el Dr. Martín del Buey y su equipo) ; y la reconsideración que hace sobre el tema de las Tipologías de la personalidad, en base a las nuevas herramientas que permiten el análisis de multivariado. En ello se incluye el estado de la investigación y se formula nuestra aporte a la misma.

c) Marco Empírico, donde se presentan: los objetivos, población y muestras, presentación y el análisis de todas las características del instrumento adaptado que hemos empleado en lo referente a su fiabilidad, validez y normalización y la Tipologías obtenidas en base a él, en población chilena adulta.

d) Discusión y comparación de los resultados obtenidos con los ya hallados previamente señalando los elementos comunes y los elementos diferenciadores en nuestra investigación en torno al instrumento y en torno a los perfiles de personalidad propuestos originalmente por el Dr. Martín del Buey de Personalidad Eficaz y sus derivaciones en Tipologías para personas adultas en Chile.

e) En el apartado conclusiones se señalan las aportaciones que ha supuesto nuestro trabajo al constructo de la Personalidad eficaz formulado desde hace más de una década por mis directores de tesis y enriquecido hasta el momento presente por cinco tesis doctorales ya defendidas y varias en curso en fase muy avanzada. Esto con independencia de numerosos artículos y comunicaciones presentadas por su amplio grupo de

investigación universitaria entre las que se encuentra un amplio y compacto grupo de trabajo en mi Universidad de Playa Ancha chilena.

A modo de referencia nos parecer oportuno acudir a los descriptores que en su momento se hace referencia al Chile colonial para indicar su carácter luchador y reivindicativo a la par que su carácter de superación de problemas y persistencia en ello.

*“Chile, fértil provincia...”* así comenzaba un relato español del tiempo de la Colonia, *”... su gente es tan soberbia, gallarda y belicosa...”*

A modo de ejemplo genuino: El pueblo mapuche (los araucanos), considerado como la raíz básica del chileno evolucionado, aun se mantienen en guerra por la recuperación de sus tierras. No solo han hecho la guerra durante trescientos años al dominio español, sino llevan adicionalmente más de doscientos en contra del Estado chileno.



## **I. MARCO TEORICO**

## **1.1. El constructo de la Personalidad Eficaz.**

### **1.1.1.Introducción**

Este trabajo pretende ser un aporte a los estudios en torno al Constructo de Personalidad Eficaz iniciado por el Grupo de Investigación de Orientación y Atención a la Diversidad, fundado por el Dr. Martín del Buey e integrado en calidad de cofundadores por la Dra. Martín Palacio en la Universidad Complutense de Madrid, Doctora Dapelo Pellerano y Dr. Marcone Trigo de la Universidad Estatal de Playa Ancha, Valparaíso, Chile.

La “personalidad eficaz” es una constructo teórico iniciado y formulado por el profesor Francisco de Asís Martín del Buey (Universidad de Oviedo) a lo largo de los años 1995-2000. La idea empezó a manifestarla en forma escrita a partir de un curso de doctorado que sería dictado en torno al tema. El curso fue formulado y emitido simultáneamente en la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo y en la Facultad de Educación de la Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile durante dos cursos académicos: 1996 y 1997. En esa ocasión yo fui alumno del mismo y me inicié junto con otros compañeros, (actualmente ya doctores y muchos de ellos directivos en mi Universidad ) en el tema que despertó en nosotros interés creciente.

A partir de dicho curso se iniciaron numerosas investigaciones sobre dicha temática en dos líneas muy definidas: la evaluadora y la de intervención.

En la línea evaluadora se han elaborado escalas de medición de las dimensiones del constructo en distintos niveles de edad. Los criterios usados para la construcción de escalas de medida por el Grupo de Investigación interuniversitario de Orientación y Atención a la Diversidad (GOYAD) que el Dr. Martín del Buey dirige y la doctora Martín Palacio coordina, han sido la reducción mínima de ítems con el máximo de fiabilidad posible y de información acorde con el desarrollo de los programas y su mejora.

En la línea de la intervención se han desarrollado y aplicado programas en diferentes niveles educativos y diversos contextos desde la educación básica, media, superior y adultos.

Todo ello se ha manifestado en variadas comunicaciones presentadas en congresos de ámbito nacional e internacional, artículos en revistas científicas, realización de tesis doctorales, tesinas de licenciatura y memorias de investigación, para la consecución del Diploma de Estudios Avanzados (D.E.A), y cursos de Extensión Universitaria. Igualmente en programas desarrollados en Centros educativos públicos, concertados y

privados en las Comunidades autónomas de Galicia, Asturias, Cantabria y Castilla-León.

En este escenario de la investigación este trabajo se centra en un primer momento en la adaptación chilena de un cuestionario de evaluación de la personalidad eficaz en contextos de población adulta en forma abreviada sobre la que el citado grupo tiene un especial interés. En su proceso adaptativo se realiza un análisis confirmatorio que consolida la validez en sus planteamientos teóricos junto a los requisitos constitutivos de todo cuestionario: fiabilidad, validez de estructura, contenido y normalización

Sobre la medición del constructo, el mismo equipo de trabajo ha elaborado otros cuestionarios publicados para diferentes edades.

Este trabajo no se centra exclusivamente en la adaptación del citado instrumento, pero esta acción se considera un requisito previo a otro aporte basado en el establecimiento de tipologías modales multivariadas en base al constructo de Personalidad Eficaz para una muestra chilena.

El grupo GOYAD tiene en la actualidad establecida una línea de investigación en torno a este tema estando en curso varios trabajos al respecto.

Como marco referencial conceptual presentamos las ideas esenciales en torno al constructo de Personalidad Eficaz y en torno a la concepción de Tipología Modal Multivariada siguiendo para ellos los textos escritos de los Dres. Martín del Buey, Martín Palacio y los investigadores que ha seguido su línea de trabajo y defendido sus tesis tales como los doctores Dapelo Pellerano, Fueyo Pérez, Fernández Pérez, Fernández Zapico y Pizarro Ruiz, entre otros.

Seguiremos para su redacción las pautas orientadoras planteadas por la Comisión de Doctorado de la Universidad de Oviedo relacionadas con la redacción de tesis doctorales donde se solicita que el marco teórico no debe exceder de un tercio del conjunto del trabajo

Describimos el estado de la investigación en ambos temas.

### **1.1.2. Supuestos implícitos del Constructo Personalidad eficaz**

El profesor Martín del Buey, en su reciente trabajo recopilatorio en torno al tema (2012) hace la formulación del constructo Personalidad eficaz desde los siguientes postulados psicológicos en los que encuadra su pensamiento: el constructivismo, los planteamientos cognitivos, la teoría de los rasgos, la opción psicométrica y la investigación empírica. A este reciente trabajo nos estaremos refiriendo a lo largo de este apartado. En él, junto a los principales investigadores de su grupo se actualiza y pone al día todos los avances que sobre el tema ha desarrollado él y su grupo en cuanto



a la formulación del constructo, sus dimensiones, sus instrumentos de evaluación y los programas desarrollados de entrenamiento.

El considera estas opciones tan validas como otras alternativas para el desarrollo científico de la ciencia psicológica manifestándose en todo momento respetuoso con ellas,

Respecto a su opción de formular un constructo:

1. Lo considera una opción investigadora y un reto personal por la que vale la pena apostar:

2. Considera el constructo de una forma sistémica y en relación a otros constructos

3. Considera la opción constructivista en oposición aunque no enfrentamiento a la opción operacionista.

### **1.1.3. Definición de Personalidad Eficaz**

Desde los citados planteamientos define el constructo Personalidad eficaz en los siguientes términos:

*“Una persona eficaz es un ser vivo con conocimiento y estima de sí mismo (autoconcepto y autoestima) en proceso de maduración constante (en cualquier estado de su evolución) con capacidad (inteligencia) para lograr (eficacia) lo que desea (motivación) y espera (expectativa) empleando para ello los mejores medios (entrenamiento) posibles*

*(eficiencia), controlando las causas (atribución de causalidad) de su consecución (éxito o fracaso), afrontando para ello las dificultades personales, circunstanciales y sociales (afrontamiento de problemas) que se presenten, tomando las decisiones adecuadas sin detrimento de sus buenas relaciones con los demás (empatía y comunicación) ni renuncia en ellas de sus aspiraciones personales justas (asertividad).” Martín del Buey (2012, pág. 35)*

Como el mismo indica en esa definición quedan implicados varios conceptos. Por eso es una definición multidimensional.

La definición es multidimensional porque hace referencia a los siguientes conceptos:

Autoconcepto en base real

Autoestima correspondiente al Autoconcepto

Motivación

Expectativas adecuadas

Atribución de causalidad

Afrontamiento de problemas

Toma de decisiones

Empatía

Asertividad

Comunicación

Estas diez características constitutivas de la personalidad eficaz las agrupa en cuatro dimensiones entorno al yo que fueron sugeridas en su momento por el profesor Rodolfo Marcone de la Universidad de Playa Ancha, Valparaíso Chile.

**Las fortalezas del yo** integrada por: el *Autoconcepto* y la *autoestima*.

**Las demandas del yo** integrada por: la *motivación*, las *expectativas* y las atribuciones de causalidad.

**Los retos del yo** integrada por: *resolución* de problemas y la *toma decisiones*.

**Las relaciones del yo** integrada por: la *empatía*, la *asertividad* y la *comunicación*.

#### **1.1.4. Etiología de sus planteamientos**

En diferentes escritos relacionados con su constructo Martín del Buey (2012) plantea que una de las teorías más fuertes consistentes y arraigadas en psicología sea la teoría de la incertidumbre.

Esta teoría postula la imperiosa necesidad que tenemos todos de superar esta situación siempre que podamos y lo antes posible. Y que esta tendencia a salir de ello constituye un motivo muy importante, por no decir básico, que genera un activo comportamiento.

El profesor Martín del Buey (2012) ante la posible querencia de hacer un listado resumido de las preguntas que nos hacemos y nos hacen sobre nosotros mismos sugiere que es posible que se resuma en el conocido deseo y mandato del “Conócete a ti mismo” que lleva a la pregunta ¿Quién soy?

En psicología vuelve a estar de moda esta pregunta existencial que ya formularon los filósofos. Se la etiqueta con la dimensión de Autoconcepto. Algunos la venden como hallazgo impresionante del final del siglo XX y fuente de inspiración de la investigación actual. Es cierto con todo que se ha intentado su estudio desde supuestas plataformas empíricas y experimentales tratando de comprender mejor las distintas caras que el autoconcepto encierra. Y eso, es a su juicio una labor loable. Pero no es un invento nuevo.

En este contexto y en su calidad de “*modesto aprendiz apasionado por la arquitectura de las dimensiones psicológicas*” (así se define) se acerca al estudio de las diferentes caras que presenta el autoconcepto y

formula la correspondiente arquitectura o constructo de los componentes que lo integran.

A la pregunta ¿Quién soy? se le debe asociar ineludiblemente otras preguntas implícitas que la aclaran, detallan y concretan.

Sugiere las siguientes:

¿Cómo me valoro?

¿Qué quiero?

¿Qué espero?

¿De qué depende?

¿Qué me lo impide?

¿Cómo los supero?

¿Cómo me relaciono con los  
demás?

Formuladas estas preguntas desarrolla su discurso en los siguientes términos:

Entiende que la pregunta de quién soy debe ir acompañada del cómo me valoro o como me estimo. Si el **autoconcepto** es necesario es conveniente a todos los efectos que tenga un cierto valor subjetivo de aprecio hacia esos elementos o características que lo definen. Por eso que la

pregunta de cómo me valoro debe tener connotaciones positivas que se denominan autoestima.

Igualmente entiende que el conocimiento de sí mismo (autoconcepto) valorable de forma positiva (**autoestima**), todo ello ajustado, ponderado, contrastado y veraz, es decir de calidad, lleva consigo implícito las preguntas de que quiero, que espero y de que depende su consecución. Son preguntas existenciales que todos tenemos y que con frecuencia nos hacemos de forma implícita y explícita.

El qué quiero no deja de ser para él una respuesta al sentido que tiene mi yo en la realidad. Podemos llamarlo **Motivación**. Motivación que tiene un amplio espectro que va desde la pregunta sobre qué hace una persona como yo en un mundo como éste a que me apetece comer al mediodía pasando por saber si quiero ser médico, gasfíter o astronauta.

Y a esa motivación o respuesta a qué quiero debe ir acompañado, a modo de extensión del autoconcepto y la autoestima, la pregunta de qué espero. Conceptualmente sería la **expectativa** o esperanza tengo de poder conseguir lo que quiero.

Y junto a la pregunta qué quiero (motivación) y qué espero (expectativa) viene la ineludible pregunta íntimamente relacionada con quién soy y como valoro, que es : de qué depende. Se le llama **atribución**

**de causalidad.** Donde de forma orientativa interesa que cuanto más la consecución dependa de uno mejor que mejor.

Todo lo dicho hasta el momento sería estupendo si fuésemos, a juicio de Martín del Buey (2012) un yo autónomo, independiente y biológicamente autótrofo. Pero la realidad no es esa. No se sabe si para bien o para mal. Pero no es esa.

Por eso a ese conocimiento que se va teniendo del yo y de sus deseos, expectativas y poder se debe añadir, a juicio de Martín del Buey, una concienciación de las dificultades que le rodean que se concreta en la pregunta sobre qué impedimentos tiene para ello. A esto lo llama **afrontamiento de problemas**, o resolución de conflictos. No es intrascendente esta pregunta. Diría que es clave y muy existencial. Detectar dónde está el problema y definirlo no es fácil. A veces es necesario acudir a expertos para que nos ayuden a definirlo. En relación a preguntas sobre el yo los médicos, psicólogos, psiquiatras nos ayudan (eso creo y confío) bastante.

Y si conocer los impedimentos que tiene el yo es importante, no lo es menos, saber cómo superarlos. Y esto es más difícil una vez que se da cuenta de que los problemas normalmente no se presentan aislados y únicos y si en racimo o con muchas caras que dificultan su abordaje de una sola

vez. Por eso la pregunta de cómo lo supero viene a ser la segunda parte o la contra cara del afrontamiento del problema. La llama **toma de decisiones**.

Finalmente piensa que esas preguntas que matizan la relacionada con el autoconcepto había que añadir una que da cuenta del carácter social del yo y su ineludible dependencia de los demás para la consecución de sus metas y autorrealización. Es la pregunta cómo me relaciono con los demás.

Posiblemente esta pregunta es compleja. O al menos Martín del Buey (2012) la percibe con tres apartados.

La relación con los demás implica una acción primera sumamente importante como es la comunicación. Y esta lleva implícita dos acciones básicas a su entender: Como la comprende y cómo me comprenden. A la primera acción la llama **empatía**. Y a la segunda acción la llama **asertividad**.

Conocer, para Martín del Buey, cómo me relaciono con los demás es importante. Eso hace que conozca mi capacidad de comunicación o el alcance de la misma tanto en su dimensión verbal como no verbal, metiéndome al máximo y en la medida de mis posibilidades en el interlocutor, en su mundo cognitivo y afectivo desarrollando al máximo esa capacidad (empatía) e intentando también expresar mi mundo cognitivo y afectivo contenedores de todo mi yo (autoconcepto, autoestima,



motivación, expectativa, atribución, afrontamiento de problemas y toma de decisiones)

### **1.1.5. La personalidad eficaz como respuestas a estas preguntas**

Martín del Buey (2012) sugiere que a la pregunta existencial que todos nos hacemos en torno a uno mismo de quien soy debe ir complementada como mínimo por otras serie de preguntas que completan su contenido, lo clarifican, lo detallan.

En base a ello entiende que toda persona que tenga respuesta a cada una de ellas cabe suponer que está dotada de un buen equipamiento para caminar en la vida y por la vida. Esto está asociado en el éxito, independientemente de que vamos a entender como éxito; también lo podemos asociar al concepto de felicidad, entendida como la superación del “ser”, por sobre el “tener”.

No obstante hace las siguientes sugerencias que matizan esta formulación.

Sugiere que las respuestas que tenga no sufran variaciones a lo largo de su caminar. La experiencia y el conocimiento la va aclarando, matizando y en su caso variando. Eso es inevitable. Es más diría que necesario. Pero bueno es que se tenga siempre una respuesta e incorporar respuestas nuevas producto del aprendizaje con base al posible error.

Sugiere que las respuestas se encuentren fácilmente. Supone un aprendizaje y es un proceso laborioso. Posiblemente deba ser un ejercicio constante a lo largo de toda la existencia que se inicia desde niño y finaliza con el tránsito a otra realidad o muerte. Pero creo que es necesario tener respuesta para no sentirse desorientado o dar bandazos existenciales.

Sugiere que no sabe si están todas las preguntas y no falta alguna. Pero tiene la creencia de que todas las que formula deben formar parte de ese catálogo.

En este contexto se pregunta nuevamente si las personas que estén en posesión de respuesta a estos interrogantes son personas que pertenecen a una categoría especial o reúnen una serie de cualidades que las hacen pertenecer al grupo de excepcionales.

La experiencia dice que no todos suelen responder con prontitud, rapidez, premura, seguridad a estas preguntas. En general se encuentran dificultades para ello y normalmente se tarda en contestar y en muchos casos se hace con generalidades.

Pero cuando encontramos a una persona que manifiesta....

*“seguridad en si misma,*

*con metas perfectamente definidas,*

*con claras aspiraciones de conseguirlas,*

*sabedor de las dificultades con las que se  
encuentra  
y capacidad resolutiva para superarlas  
con capacidad comunicativa  
con capacidad comprensiva o empática  
sin anular a nadie pero tampoco sin dejarse  
anular”*

.....reconocemos que es una especie singular, no muy habitual, digna de admiración, digna de elogio y generadora de una envidia (digamos sana) por emularla. Un ejemplo para los demás.

Es decir si nos encontramos con una persona que reúne esas características es posible que le atribuya una serie de cualidades. Esas cualidades pueden estar relacionadas con la inteligencia, la madurez, la competencia, la eficacia...etc.

De esas cualidades unas están relacionadas con los aspectos propios del yo y otras relacionadas con el resultado de sus comportamientos.

De alguna forma pensamos que esa persona de alguna forma es una especie de súper hombre o súper mujer de la vida.

Llegado a este punto de su reflexión el profesor Martín del Buey formula las siguientes hipótesis de trabajo:

1°. Es posible que en la literatura científica centrada en la psicología existan antecedentes o estudios que han relacionado estas preguntas, convertidas en dimensiones, y en base a ello se hayan formulado constructos a modo de aproximaciones.

Pero igualmente es posible que un intento de aproximación que relacione las diez dimensiones de autoconcepto, autoestima, motivación, atribución, expectativas, afrontamiento de problemas, toma de decisiones, empatía, asertividad y comunicación, sea como mínimo novedoso, consistente y posible.

E igualmente es posible que se pueda formular teóricamente que esas características son constitutivas de una personalidad eficaz, efectiva y eficiente.

2° Es posible que usando un método empírico adecuado pueda demostrar que todas esas preguntas que he formulado, convertidas en dimensiones estén relacionadas entre sí de forma significativa, y que la persona que tenga esas dimensiones positivas sean en la realidad eficaces, eficientes y efectivas en el contextos en que se las valora.

Respecto a la primera hipótesis Martín del Buey reconoce que en sus planteamientos hay antecedentes significativos. De forma especialmente significativa destaca los siguientes:

Aportes de las distintas escuelas psicológicas respecto al concepto de madurez

La perspectiva de la teoría de las inteligencias múltiples

Aportaciones de la teoría sobre la inteligencia emocional

Los estudios realizados por Bandura sobre la auto-eficacia.

Respecto a las aportaciones al constructo de personalidad eficaz derivadas de los *constructos sobre madurez* a Martín del Buey se le merece especial significado aquellos que relacionan la madurez con la competencia.

Dos modelos cobran especial interés para su constructo:

El modelo de madurez psicológica de Heath (1965)

El modelo de competencia propuesto por White (1959) continuado por Garnez y Masten (1991) Waters y Sroufe (1983).

Respecto a las aportaciones al constructo de las *teorías de las inteligencias múltiples* Martín del Buey indica que el constructo de personalidad eficaz parte del postulado siguiente:

Las conductas generadoras de eficacia son en el fondo respuestas o (si se quiere ser más exacto y preciso) conductas inteligentes, entrenables y objeto de desarrollo.

Por ello parece que es necesario nutrirse de todos aquellos autores que han tratado la inteligencia y las distintas modalidades de la misma.

De forma especial se interesa por dos desarrollos claves en este sentido:

La teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983) – posteriormente modificada (Gardner, 1999)

La Teoría Triarquica de Robert J. Sternberg (1985).

Respecto a las aportaciones al constructo de los planteamientos de la *inteligencia emocional*, en cuanto concepción de un aspecto específico de inteligencia se interesa por las aportaciones siguientes

El modelo de habilidades de Mayer y Salovey (1993). El básico sobre los que pivotan los demás.

La inteligencia emocional como rasgo ( Petrides, K. V. y Furnham, A. 2000; Petrides, K.V., Furnham, A. y Martin, G.N. 2004, Petrides, Pérez González y Furnham, 2007).

Modelos mixtos tales como el modelo de competencias emocionales de Goleman (1998) y el de Bradberry Greaves (2005)

Modelo de Bar-On (2006) de Inteligencia Emocional-Social.

A juicio del profesor Martín del Buey el constructo de inteligencia emocional entendido como capacidad y definido por Salovey y Mayer tiene una dimensión y alcance mucho más reducido en la medida que se circunscribe a cuatro dimensiones en escala: a) Percibir y expresar emociones de forma precisa, b) Usar la emoción para facilitar la actividad cognitiva, c) Comprender las emociones y d) Regular las emociones, todas relacionadas con la inteligencia emocional. En este sentido el constructo sobre personalidad eficaz es mucho más amplio en la medida que abarca dimensiones mucho más amplias.

En cambio en el constructo de inteligencia emocional concebido como rasgo sí que encuentra unos descriptores que tienen muchos elementos coincidentes con su constructo. Pero la pregunta básica que se hace es ¿hasta qué punto esos rasgos que se describen como perteneciente a la inteligencia emocional son realmente rasgos de inteligencia emocional?

De forma más explícita ¿Qué tiene que ver esos rasgos con la inteligencia emocional?.

Respecto a las aportaciones de *Bandura* al constructo de Personalidad eficaz el profesor Martín del Buey indica que la teoría de Bandura ofrece elementos de singular importancia que están presentes en la formulación del Constructo Personalidad Eficaz.

Un componente básico del mismo es el factor denominado “Fortalezas del yo”, compuesto fundamentalmente por dos rasgos: el autoconcepto y la autoestima, formando dos aspectos de un mismo concepto. La relación de ambos rasgos con la autoeficacia es clara.

Otro elemento básico integrado del constructo de Personalidad Eficaz son las “Demandas del yo”, constituido fundamentalmente por tres rasgos: motivación, atribución y expectativas, rasgos que igualmente están presentes en los postulados de Bandura sobre autoeficacia.

Es necesario puntualizar que el constructo de Personalidad Eficaz se centra en definir los elementos que lo integran, y no únicamente en la importancia que tiene la confianza y creencias personales en la autoeficacia, que es lo que ha investigado y desarrollado Bandura.

Esto constituye la diferencia esencial entre ambos constructos. Por ello la Personalidad Eficaz no puede ser encuadrada entre los postulados



conductuales de A. Bandura (al menos en sus inicios) ni corresponde exactamente con su teoría Social Cognitiva.

Respecto a la segunda hipótesis la realidad empírica permite disponer de diferentes pruebas que miden las variables que integran el constructo de personalidad eficaz.

Se ha verificado empíricamente que estas variables están relacionadas entre sí.

El hecho de que estas variables están relacionadas entre sí y su interrelación, permite formular grupos que derivan en perfiles o tipos significativamente diferenciados.

Dichas pruebas, se han aplicado en diferentes campos educativos e institucionales, obteniendo unos índices de validez de constructo, externa y fiabilidad ampliamente satisfactorios.

Con independencia a estas dos hipótesis de partida el profesor Martín del Buey se formula los siguientes planteamientos relacionados con la denominación del constructo Personalidad eficaz

Estos planteamientos se centran en los siguientes aspectos

¿Eficacia o eficiencia o efectividad?

¿Eficacia o autoeficacia?

¿Persona o personalidad?

¿Eficacia vs competencia?

En sus escritos da respuesta a estos planteamientos y formula la siguiente síntesis:

1. Que ha existido preocupación y ocupación por definir y perfilar las características propias de una personalidad competente, madura, emocionalmente estable, inteligente, y si se quiere eficaz, (aparece escasamente) pero que todas esas aproximaciones son en ocasiones dispares a la hora de concretar las dimensiones o rasgos que la integran.

2. Este hecho le ha obligado a realizar un detallado análisis de los conceptos de madurez, inteligencia, competencia, y eficacia, para quedarse finalmente con el de eficaz comprendiendo en el mismo el de eficiencia y el de efectividad y considerando los otros como complementarios y en su caso aclaratorios al de eficaz

3. Que posiblemente exista unos rasgos comunes que están frecuentemente presentes en esas personas que si bien no son coincidentes en sus nombres si lo sean en sus descriptores. Así lo ha podido observar en los descriptores que se hacen a la hora de definir una persona madura desde los distintos postulados en que se formula, como a la hora de definir la inteligencia intra e interpersonal y emocional, como las connotaciones que

se atribuyen a una persona sabia, mentalmente sana y en su caso autorrealizada.

4. Que el listado de características que integran ese tipo de personalidad en la mayoría de las veces es ampliamente extenso observándose una posible repetición de los mismos y requiriendo una esencialización de ellos. Dificultad que se acrecienta cuando no existen descriptores de ellos que permitan acotarlos y diferenciarlos.

5. Que las formulaciones de esas dimensiones imputables a esas personas en la mayoría de los casos no tienen soporte empírico y mucho menos experimental, y vienen a ser fruto de una observación empírica laudatoria y en modo alguno de mayor alcance.

5. Que la competencia y sus derivados están muy presentes en la sociedad actual. Hasta tal punto que en las programaciones educativas de todos los países es una palabra puesta de moda. Se habla de programación en competencias. Siempre pensamos que la educación no era otra cosa. Pero ahora parece que los iluminados de turno lo acaban de descubrir. Bienvenido sea esto si ayuda a que se consolide una idea tan antigua en la historia de la educación. Pero concluimos que el concepto eficacia es más amplio que competencia y que esta no deja de ser concreciones concretas de eficacia.

### **1.1.6. La medición de la personalidad eficaz**

Como se ha descrito en el punto anterior, se considera la Personalidad Eficaz como un conjunto de rasgos. Por ello, a la hora de evaluarla, hay que estudiar las diferentes formas en que los rasgos pueden ser evaluados.

#### **1.1.6.1. Las variables de la Personalidad Eficaz como rasgos**

Las variables de Personalidad Eficaz, debido a sus características, se pueden tratar de la misma manera que los rasgos. Por ello, a la hora de evaluarlo, se han construido escalas utilizadas en pruebas para su medición.

En el presente trabajo hemos elegido la forma de escala Likert, cada ítem se respondía de 1 a 5 siendo 1 nada de acuerdo con el ítem; 2 poco de acuerdo con el ítem; 3 algo de acuerdo con el ítem; 4 bastante de acuerdo con el ítem y; 5 totalmente de acuerdo con el ítem.

Con las respuestas emitidas por los sujetos se sumaban las puntuaciones por dimensiones obteniendo así un perfil de cómo se encontraba el participante en cada una de las dimensiones.

#### **1.1.6.2. Instrumento elaborados**

Los cuestionarios que se han construido hasta el momento han sido los siguientes:

**“El cuestionario para el desarrollo de la personalidad eficiente (CDPE)”** (Martín del Buey, 1999) es el primer cuestionario que se construye para la Evaluación de la Personalidad Eficaz y se enmarca en el ámbito empresarial. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .78.

Es un instrumento complementario al Programa de Desarrollo de la Eficacia Profesional elaborado bajo la dirección del profesor F. Martín del Buey (2003), de la Universidad de Oviedo y Profesora Martín Palacio de la Universidad Complutense de Madrid.

**“Cuestionario de Personalidad Eficaz en Contextos Educativos”**  
Elaborado por el Dr. Francisco Martín del Buey (2000). El instrumento elaborado ad hoc para la investigación consta de 44 ítems. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .80.

**“Cuestionario de Personalidad Eficaz en Secundaria”**. Surge como respuesta a la revisión del “Cuestionario de Personalidad Eficaz en Contextos Educativos” (Martín del Buey, 2003) está compuesto por 28 ítems que no experimenta una gran descenso en su fiabilidad respecto al cuestionario inicial .869.

**“Cuestionario de Personalidad eficaz para adolescentes”** (Dapelo, Marcone, Martín del Buey, Martín y Fernández, 2006) consta de 24 ítems, divididos en cuatro factores:

Esta investigación se centra en la adaptación del Cuestionario de Personalidad Eficaz en contextos educativos a la realidad chilena.

La versión original del Cuestionario está conformada por 58 ítems. Se introducen modificaciones en 30 de sus ítems. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .81.

**“Cuestionario de Personalidad eficaz para ciclos formativos de formación profesional”** (Martín del Buey, Fernández, Martín, Dapelo, Marcone y Granados, 2008) consta de 22 ítems, distribuidos en seis factores. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .76.

**“Cuestionario de Personalidad eficaz (pece) en el contexto de la educación técnico –profesional”** (Dapelo y Martín del Buey, 2007) de 22 ítems, arroja un coeficiente alfa de Cronbach de 0,8064. Se obtienen cinco factores de primer orden que explican el 58,029% de la varianza total.

**“El Cuestionario de Personalidad Eficaz al ámbito universitario”** de Dapelo y Martín del Buey (2006) compuesta de 30 ítems. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .87.

La estructura factorial del PECED revela una alta correspondencia conceptual con el modelo que lo sustenta, en consecuencia es posible identificar claramente las cuatro esferas del yo y sus variables.

“Cuestionario de personalidad eficaz, en segundo y tercer ciclo de la educación primaria” (Fueyo, Martín y Dapelo 2010) de 22 ítems y cinco factores. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .86.

“Cuestionario de Personalidad eficaz en población adulta española de 30 a 60 años de edad” de Martín del Buey, Martín Palacio y Fernández Perez (2011). Haremos referencia a él más adelante pues constituye la base de nuestro trabajo

## **1.2 Las tipologías Modales Multivariadas.**

Las tipologías o ciencias de los tipos humanos se han construido muy lentamente, pero posee cartas de nobleza que remontan muy lejos en el tiempo y se extiende a todos los países y culturas (Martín del Buey, 1985)

El hecho de que hayan surgido tantas tipologías en la mente de los investigadores o pensadores científicos o precientíficos a lo largo de muchos siglos, como un modo de ordenar de alguna manera el complejo reino de las diferencias individuales nos prohíbe rechazarlas a la ligera.

Según su inspiración más que su orden cronológico de aparición se pueden apreciar tres grandes movimientos tipológicos: el causal, el metafísico y el factorial. Dentro de éste último se encontraría la corriente psicoestadística y la corriente correlacional (Martín del Buey, 1985)

### **1.2.1. Crisis del concepto clásico de tipo.**

Durante el siglo XX los psicólogos, y especialmente los psicólogos americanos, han venido sometiendo a dura crítica los conceptos de tipo y la razón fundamental que se manifiesta no es solamente la posible ambigüedad del término sino por la implicación que lleva de ser clasificaciones mutuamente exclusivas, lo cual se opone lógicamente a la cuantificación de los atributos de los seres humanos. En consecuencia las mismas concepciones tipológicas clásicas, a excepción de las dos corrientes últimas señaladas han caído en desuso en la psicología moderna porque, bajo la influencia anglosajona, esencialmente conductista, se ha centrado enteramente en la investigación de dimensiones mensurables y objetivables de la personalidad.

### **1.2.2. Intentos de un posible reencuentro: estrategia diferenciadora de los rasgos**

Se intenta poner orden en las diferencias individuales mediante el estudio de los rasgos. En vez de adscribir cada individuo a su clase, como hacen las tipologías clásicas, se dirige la atención a los rasgos que se manifiestan en su conducta. El describir a muchos individuos con los mismos rasgos sirve para expresar cuantitativamente las diferencias entre ellos (Tyler 1972).



Un rasgo es una marca distintiva de algo, de un individuo o clase. En psicología de la personalidad el término se utilizó como clasificador, como de estructura disposicional o como fuerza o principio interior (Pinillos, 1978).

El rasgo debe ser una nota representativa de otras muchas notas conductuales propias de un sujeto o grupo de sujetos.

Stein (1963) dice que en la actividad de las personas hay una parte variable y una parte propositiva constante, y ésta última la que se pretende identificar con el rasgo.

Los rasgos concebidos como motivos participan en el aspecto de la disposición, o estructura facilitadora de respuestas ante cierto tipo de situaciones. El rasgo puede tener un fundamento biológico innato, puede ser temperamental, facilitando la respuesta. Pinillos lo define como: una estructura regulativa de carácter tendencial que facilita, pero no produce, una clase de respuesta (Pinillos, 1978)

Operacionalmente el rasgo se define a partir de una intercorrelación de respuestas semejantes ante estímulos diversos. La iniciación de la respuesta corresponde a la estimulación; pero la personalidad la hay que entender como dependiente de fundamentos biológicos y de sus condiciones (Pinillos, 1978)

El problema que surge al entender los rasgos como variables de personalidad radica que en unas casos son muy pocas y en otras son demasiados.

Los conceptos de rasgo hacen posible la comparación de una persona con otra. Pero los rasgos no son inconexos e independientes entre sí y algunos son más importantes que otros dentro de la personalidad. Los detalles más concretos emergen de las características de los actos y experiencias particulares; luego el conjunto de rasgos de un comportamiento de un sujeto o clase se llama tipo.

Para Cattell un tipo es un modelo constituido por medidas de rasgos que figuran dentro de ciertos valores modelos (Cattell, 1979).

### **1.2.3. Reconsideración del concepto de tipo: Concepción modal multidimensional**

Varios investigadores se preguntaban si no puede ser que los tipos sean compatibles con una medición o un método cuantitativo para abordar las diferencias individuales.

Cattell , Couter y Tsujioka (1966) han considerado 3 modelos de tipos que se usan en medición: el modelo de tipo polar que se refiere a los extremos de un rasgo bipolar distribuido donde se supone que el rasgo es amplio. El tipo modal se define mediante un aglutinamiento de individuos a

lo largo de un rasgo simple donde cada aglutinamiento o modelo representa un tipo. El tipo de especies o multidimensional, aquí se agrupan a los individuos en tipos basándose en la similitud de sus perfiles. (Bolz, 1972)

La identificación de los tipos de especies o tipos modales multidimensionales; consiste en identificar grupos de individuos determinando la similitud de diferentes perfiles de rasgos.

Dos perfiles pueden diferir en términos de elevación, dispersión o forma, resultante de la equiparación de ambos perfiles. Un coeficiente de similitud que tenga en cuenta 3 parámetros se pueden encontrar diferencias y similitudes de individualizados perfiles de rasgos lo que hacen un agrupamiento multivariado mas rico y más analítico.

La ubicación de los tipos, basándose en los rasgos, según la tipología multidimensional se puede aplicar a problemas nuevos e importantes. (Buss y Poley, 1979)

#### **1.2.4. Técnicas de agrupación por conglomerados**

C.R. Bolz (1972) los agrupa en 7 categorías entre las que destaca las técnicas de agrupación por conglomerados.

Esta técnica consiste en un conjunto de técnicas de análisis de datos; cuyo objetivo consiste en encontrar describir y explicar alguna estructura simple dentro de una compleja masa de datos. También es objetivo

reproducir y automatizar los procesos que pueden observarse visualmente en dos dimensiones y ampliarlos a cualquier número de dimensiones; agrupar las unidades en clases, dentro de las cuales las unidades o datos tengan perfiles análogos, configurando así una reducción de datos y simplificar el análisis que pueda explicar las estructuras latentes en los datos.

Cada clase puede describirse mediante un perfil medio o típico. El método de agrupamiento por conglomerados no se inició hasta finales de los años 50 cuando aparecen los ordenadores. Los métodos de agrupamiento por conglomerados se reducen a las siguientes etapas:

- Selección de las unidades y variables.
- Determinación de las medidas de similitud entre las unidades.
- Agrupación de las unidades en conglomerados
- Interpretación y descripción de los resultados del agrupamiento.
- Otros análisis e interacciones.

Vamos a ver cada una de ellas:

a) Selección de unidades y variables

La especificación de los datos exige la correlación de unidades y variables y la elección de una escala para cada variable.

La inclusión de muchas unidades en un tipo hará que este tipo aparezca como conglomerado. La representación excesiva de un tipo no afecta al agrupamiento del resto. No existe un universo claro de unidades y las fácilmente disponibles no constituyen una muestra probabilística de cualquier población.

La selección de variables y atributos es más importante que el de las unidades y determina que aspectos del comportamiento de las unidades se representan en el agrupamiento. La representación excesiva de variables en un área puede afectar al resultado total. Las variables pueden refinarse, subdividiéndose y combinándose. Las variables tendrán dependencia estadística con respecto a grupos de unidades. La elección de variables es subjetiva y es también un elemento crucial del proceso de agrupamiento por conglomerados. En un proceso de agrupamiento los datos pueden disponerse en una tabla rectangular, correspondiendo las filas a unidades y las columnas a las variables o atributos observados.

b) Medidas de similitud.

Una medida natural de disparidad entre los puntos es la distancia euclidiana al cuadrado y si las variables son dimensionadas, es necesaria una distancia ponderada para que el análisis tenga sentido.

No hay una sola elección correcta de las ponderaciones, pero si operativa y preferible una elección subjetiva cuidadosa basada en el conocimiento externo de las variables.

Respecto a las variables cuantitativas, las medidas de similitud utilizadas son equivalentes al cuadrado de una de las distancias ponderadas o sin ponderar.

c) Cálculo las agrupaciones por conglomerados

Los métodos de agrupamiento exigen una gran cantidad de cálculo. Así, encontrar los pares más próximos de agrupamiento, combinarlos en un nuevo agrupamiento más grande y calcular la distancia entre el nuevo grupo y cada uno de los restantes.

d) Interpretación y descripción de los resultados

El resultado puede representarse mediante un árbol o dendograma.

e) Interacción.

La posibilidad de tratar conglomerados como proceso interactivo, utilizando resultados de uno de ellos para mejorar el siguiente representa un papel esencial en cualquier procedimiento de agrupamiento.

Hay una relación entre análisis factorial y la técnica de agrupamiento por conglomerados. Ambos métodos tratan de descubrir y describir estructuras en una tabla de datos sin estructurar. Buscan diferentes tipos de

estructuras, pero son muchas las coincidencias. El análisis factorial trata de encontrar variables independientes tales que la regresión con respecto a las variables se ajusta a los datos observados. Por el contrario el análisis de conglomerados es un análisis de clasificación de la varianza de las unidades que se ajusta a los datos observados.

Cualquier estructura de grupos puede explicarse mediante una estructura de factores, aunque son necesarios tanto factores como grupos.

De todos los métodos de agrupamiento destaca el Análisis de tipos propuesto por Bolz, basado en el coeficiente de similitud de patrones de Cattell.

#### **1.2.5. Análisis de tipo.**

El coeficiente de similitud de patrones de Cattell (1966) es un índice útil de similitud que tiene en cuenta, como indicamos en la concepción tipológica modal multivariada los 3 parámetros a lo largo de los mismos, pueden diferir los perfiles.

La psicología social centra sus estudios en los procesos básicos de la interacción humano con sus semejantes. Para ello propone el estudio de cuatro conductas básicas y secuencias de la interacción: la conducta perceptiva y la conducta comunicativa mediante las cuales nos formamos una idea del otro u otros, cuyo fruto será una conducta de aceptación (con

los posibles grados existentes) o de rechazo (con igual categoría de grados). Para ese proceso de formación de una idea del otro que se describe como complejo, discutido y discutible, dónde entran en juego infinidad de teorías tales como las de Primeras impresiones, las taxonómicas , atribuciones de causalidad y otras, muy sometidas a error claro de percepción se ve conveniente incorporar para incrementar y enriquecer esa precisión perceptual las tipologías modales de especies o multivariadas donde la presencia de unos rasgos combinados puede dar lugar a una especie o tipo con mayor base de objetividad

En psicología de la educación es objeto de especial estudio todo lo referente al proceso evaluativo del educador sobre el educando, dónde los sesgos procedentes implícitos en los citados procesos han sido objeto de abundantes estudios y formulación de teorías tales como el efecto Pigmalión y otras. Las tipologías de especies desarrolladas en estos contextos y aplicadas a rasgos tanto de carácter cognitivo, afectivo o motórico pueden aportar un excelente referencial a la hora de formarse una idea inicial, que deberá ser posteriormente ampliada en base a la interacción con el alumno, con una cierta base de objetividad.

En el presente trabajo hemos seguido la propuesta metodológica de C.R. Bolz (1972) que resumiendo en siete grandes grupos los métodos utilizados por los investigadores para determinar una tipología adecuada,



destaca por su especial significación para el estudio de las tipologías modales multivariadas las técnicas de agrupamiento por conglomerados.

El método de agrupación por conglomerados consiste en encontrar, describir y posiblemente explicar alguna estructura simple dentro de una masa compleja de datos. Su objetivo consiste en reproducir y automatizar los procesos en dos y ampliarlas a cualquier número de dimensiones. Si es posible agrupar los datos en un número moderado de clases (tipos) dentro de los cuales tengan perfiles análogos, se consigue una reducción de los datos fácil de describir, que simplifica su análisis y que puede indicar las estructuras teóricamente latentes de los datos. En algunos casos los grupos pueden corresponder a tipos latentes explicados por la Teoría. En otros puede representar una útil reducción empírica de datos.

#### **1.2.6. Renacimiento de trabajos en torno a las Tipologías**

Como representación no exhaustiva de esta reactivación por el interés de las tipologías cabe destacar los trabajos de:

Coie, Dodge y Coppotelli (1982) sobre “Dimensions and types of social status: A cross-age perspective”.

Newcomb y Bukowski,(1983) sobre ”Social impact and social preference as determinants of Children’s Peer Group Status”

Maassen y Lanndsheer (1998) sobre “Two dimensional sociometric status determination with rating scales”; “The processing or rating scales

for the determination of two-dimensional sociometric status”; Y “Stability of three methods for two-dimensional sociometric status determination based on the procedure of Asher, Singleton, Tinsley and Hymel”.

Saunders,(1992) sobre “A typology of men who batter: Three types derived from cluster analysis”.

Holtzworth-Munroe, Meehan, Herron, Rehman, y Stuart (2003) sobre “Typologies of male batterers: Three subtypes and the differences among them” . Y “Do subtypes of martially violent men continue to differ over time?”

Waltz, Babcock, Jacobson y Gottman (2000) sobre “Testing a typology of batterers”

Petersen, Doody, Kurz, Mohs, Morris, Rabins (2001) sobre “A typology of men who batter: Three types derived from cluster analysis”

Chambers y Wilson, (2007) sobre “Assessing male batterers with the Personality Assessment Inventor”

Huss y Ralston, (2008) sobre “Do batterer subtypes actually matter? Treatment completion, treatment response and recidivism across a batterer typology”.

Y en nuestro entorno más cercano los trabajos de

Martín del Buey 1985 sobre “Tipologías Modales Multivariadas y Rendimiento Académico”

Marcote Vilar, F. (2001) sobre “Tipologías motivacionales y su incidencia sobre el rendimiento académico”.

Romero Biesca, M. (2001) sobre “Motivación, atribución, expectativas y rendimiento académico en la Enseñanza Secundaria Obligatoria”.

Mulet, Sanchez-Casas, Arrufat, Figuera, Labad y Rosich (2005) sobre “Deterioro cognitivo ligero anterior a la enfermedad de alzheimer: tipologías y evolución”.

Muñoz, Navas, Graña y Martínez, (2006); García Bacete (2006); sobre “Subtipos de drogodependientes en tratamiento: apoyo empírico para una distinción entre tipo a y tipo b”

Ortiz-Tallo, Cardenal, Blanca, Sánchez y Morales, (2007); sobre .  
“Multiaxial evaluation of violent criminals”

Muñoz Tinoco Victoria, Moreno Rodríguez M<sup>a</sup> Carmen y Jiménez Lagares Irene (2008) sobre “Las Tipologías de estatus sociométrico durante la adolescencia: Contraste de distintas técnicas y fórmulas para su cálculo. Entre Iguales en el Contexto Escolar”.

Y Loinaz , Echeburúa y Torrubia, (2010).sobre “Tipología de Agresores contra la Pareja en Prisión”

Cabe señalar que las funciones y la trascendencia metodológica de la clasificación tipológica tiene un doble aspecto: la codificación y la predicción. Un tipología va más allá de la simple descripción, por el contrario, simplifica la ordenación de los elementos de una población y los rasgos relevantes de dicha población en agrupamientos distintos. Gracias a esta capacidad la clasificación tipológica pone orden en el caos potencial. Pero el codificar de este modo los fenómenos, permite también investigar y predecir las relaciones entre fenómenos que no parecían estar en conexión a simple vista. Esto es debido a que una buena tipología no es una simple colección de entidades diferenciadas, sino que está compuesta de un enjambre de rasgos que en realidad se mantienen unidos y esto permite establecer cierto carácter predictor entre ellos.

En este trabajo nos hemos centrado únicamente en las competencias personales y socio-afectivas relacionadas con el Constructo de la Personalidad Eficaz formulado igualmente por Martín del Buey (1997) y en base a los resultados que obtengamos del cuestionario objeto de nuestro trabajo.

### **1.3. Estado actual de la investigación**

Una vez expuesto el marco teórico de referencia en que se circunscribe nuestro trabajo es obligado señalar cuál es el estado de la investigación del que partimos en nuestro trabajo relacionado con el constructo de la personalidad eficaz.

Nos vamos a referir al estado de la investigación en contextos chilenos y en contextos españoles.

Todos los estudios sobre Personalidad Eficaz realizados y publicados en Chile, están asociados a los académicos españoles Francisco Martín del Buey y María Eugenia Martín Palacio de España, y por Chile mayoritariamente a los académicos de la Universidad de Playa Ancha, Bianca Dapelo Pellerano y Rodolfo Marcone Trigo.

En estos estudios se ha tratado en forma progresiva el tema de la Personalidad Eficaz, desde la construcción de un instrumento, su validación, y adaptación a distintas poblaciones, etapas y contextos (escolares básicos, medios, universitarios, profesionales, entre otros). Pero no se ha hecho hasta el presente trabajo ninguna exploración ni estudio relacionado con el constructo de la personalidad eficaz con población adulta chilena

Cabe señalar que en contextos chilenos los estudios en torno al constructo personalidad eficaz se han centrado de forma preferente en

contextos adolescentes y en contextos universitarios o del entorno profesional

### **1.3.1. En entorno adolescentes**

Los profesores Dapelo, Marcone , Martín del Buey, Martín y Fernández , realizan una Adaptación chilena del Cuestionario de Personalidad Eficaz para Adolescentes existente en España.

Este instrumento pretende medir el constructo personalidad eficaz, conformado por cuatro esferas del yo identificadas como: fortalezas, demandas, retos y relaciones. La versión original del Cuestionario está conformada por 58 ítems. Se introducen modificaciones en 30 de sus ítems.

Su aplicación a una muestra de 594 estudiantes de tercero y cuarto curso de enseñanza media de cuatro establecimientos educacionales de Viña del Mar permitió establecer sus características psicométricas.

La nueva versión del instrumento (23 ítems) tiene una fiabilidad de 0.85. El análisis factorial revela una estructura de cuatro componentes que explican un 50,42% de la varianza total.

Estos componentes, que poseen una gran similitud con el instrumento original, son denominados:

Autorrealización académica,

Autorrealización social,

Eficacia resolutive

Autoestima.

El análisis factorial de segundo orden revela una estructura conformada por un solo componente que explica un 43,28% de la varianza total, confirmando, de esta manera, la presencia de un factor único que correspondería al constructo personalidad eficaz postulado.

### **1.3.2. En entornos universitarios**

Existen publicaciones en torno al constructo personalidad eficaz

La primera de estas publicaciones es publicada en el año 2006.

Los profesores Dapelo, y Martín del Buey, publican en la Revista de Orientación educacional de la Universidad de Playa Ancha el trabajo *”Estudiante eficaz en el contexto de formación de profesores. Adaptación del cuestionario de personalidad eficaz en el ámbito universitario*. Revista de Orientación Educativa, 20(38), 65-79 (2006).

Esta publicación tiene importancia pues el cuestionario que aquí se publica constituye la base sobre el que se construye y adapta el cuestionario de personalidad eficaz en población adulta.

Se partió de una base de 84 ítems. Este conjunto de ítems fue sometido a juicio de expertos para la validación de su contenido y aplicado experimentalmente a una muestra conformada por 40 alumnos/as de tercer año de la Titulación de Pedagogía de Educación Básica de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Playa Ancha.

La fiabilidad Alpha de Cronbach obtenida en esta aplicación fue de .092.

Seguidamente se procedió a efectuar la correlación “*ítems – total*”.

El análisis de correlación permitió excluir a todos aquellos ítems que registraban valores menores a .30, criterio decidido con anticipación por los investigadores.

De esta manera, se procedió a retirar 37 de los ítems incluidos en esta primera versión del Cuestionario.

El estudio de las comunalidades permitió eliminar todos aquellos ítems cuyo peso fuera inferior a .30 ya establecido, (17 de los ítems que formaban la versión original), de esta manera se inicia el análisis factorial considerando 30 de los 84 ítems originales.

Con estos índices se aplicó a una muestra de 346 estudiantes de titulaciones pedagógicas de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, de los cuales 250 (72.3%) eran mujeres y 96 (27.7%) eran hombres.

La fiabilidad de la versión reducida del cuestionario resultó levemente inferior al obtenido anteriormente, alcanzando un coeficiente de .87 (Alpha de Cronbach), considerado como bueno.

Para el análisis factorial se partió de la revisión de la matriz de correlaciones con el fin de conocer si las condiciones que hacen recomendable el análisis factorial se cumplían en este caso. Se eligió el



Método de Análisis de Componentes Principales. Pareció el más adecuado ya que interesaba determinar el número mínimo de factores que explicarían la mayor varianza.

La rotación factorial utilizada fue la oblicua “Oblimin”, puesto que se contaba con información recogida y confirmada en estudios previos sobre la existencia de intercorrelaciones significativas entre los componentes.

#### *Primer Componente: Autorrealización académica*

El análisis del contenido de los ítems corrobora la fuerte interrelación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo para el estudio, la motivación por el aprendizaje y el logro.

Considerando la naturaleza de los 8 ítems, que corresponde a *recursos cognitivo-motivacionales* que apoyan el desempeño académico eficaz, el estudiante que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos como estudiante universitario, cuyas motivaciones para estudiar son principalmente de carácter interno, a comprobar su capacidad, a superar retos y a ejercer su autonomía y control personal. Realiza atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas de éxito a corto y largo plazo.

#### *Segundo Componente: Autorrealización social*

Este componente está conformado por nueve ítems que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad. Su análisis lógico corrobora su vinculación conceptual con la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras.

Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un estudiante que puntuara alto tendría confianza y aprecio por sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales.

#### *Tercer Componente: Autoestima*

El tercer componente está conformado por ocho ítems asociados principalmente a las variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, ya que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima.

Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un estudiante que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio por su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones.

#### *Cuarto Componente: Autoeficacia resolutiva*

Este último componente, conformado por cinco ítems, corresponde a la Esfera “Retos del Yo” ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos. Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un(a) estudiante que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia.

EL PECED (Personalidad Eficaz Contextos educativos) nombre a que se denominó al cuestionario contiene a juicio de sus autores una estructura factorial coherente con los fundamentos teóricos que subyacen en su construcción, (Martín del Buey, 2004). Así, la estructura factorial del PECED revela una alta correspondencia conceptual con el modelo que lo sustenta. Así es posible identificar claramente las cuatro esferas del yo y sus variables:

- **Fortalezas del Yo:** factor “autoestima”(autoestima global y específica);
- **Demandas del Yo:** factor “autorrealización académica”(motivación, expectativa y atribución académica),

- **Retos del Yo:** Factor “Autoeficacia Resolutiva” (afrentamiento de problemas y toma de decisiones) y
- **Relaciones del Yo:** “Autorrealización Social” (comunicación, asertividad y empatía).

El conjunto de los cuatro componentes explicó el 47.44% de la varianza total cuya matriz de configuración se procedió a analizar

Los autores señalan que el *PECED* constituye un interesante aporte para los procesos de diagnóstico estratégico y orientación de los estudiantes Universitarios Chilenos aportando información válida y confiable que abre nuevas oportunidades de crecimiento personal equilibrado, mejora de autoestima y satisfacción personal, y el sentimiento de ser cada vez más competente y estar en mejores condiciones para aceptar los retos de la vida universitaria.

Los resultados obtenidos revelan la necesidad de diseñar y planear el desarrollo de programas integrados de competencias de acción y de metacompetencias, puesto que se ha hallado evidencia de que *“bajo condiciones similares, quienes saben más acerca de ellos mismos y quienes logran dar un uso práctico a sus conocimientos es más probable que tengan un mejor desempeño que otros al enfrentarse a tareas o problemas difíciles”* (Simone y Hersh, 2004, p.109).

Cabe señalar que en esta publicación no se hizo los análisis confirmatorios de estructura.

Con posterioridad los profesores Gonzalez, Castro y Martín publican en 2011

Se señala el estudio presentado sobre “Personalidad eficaz en Estudiantes Chilenos de Ingeniería de Primer Año” de González, Castro y Martín (2011) publicado en la revista Formación Universitaria en volumen 4(5) 3-12 donde se analizan las propiedades psicométricas del cuestionario aplicado a una muestra de 450 estudiantes chilenos. Se obtuvo un cuestionario final de 25 items con una fiabilidad de consistencia interna de 0.88 y cuatro factores de segundo orden que explican el 45% de la varianza total.

Los factores que allí se obtuvieron fueron los siguientes:

Autorrealización académica

Autorrealización socioafectiva

Afrontamiento de problemas

Autoestima y autorrealización

En un análisis factorial de segundo orden se obtiene un único factor que explica el 58 % de la varianza total. Los autores manifiestan que los resultados son consistentes con otros estudios realizados con muestras chilenas y españolas, y que avalan la solidez del constructo personalidad

eficaz y presentan evidencia sobre la posibilidad de contar con una sola versión del instrumento para estudios transculturales

Igualmente cabe señalar que en ese estudio no se realiza un análisis factorial confirmatorio

### **1.3.3. En entornos Profesionales**

La profesora Dapelo y el profesor Martín del Buey, publican en 2007 el artículo “Personalidad eficaz (PECE) en el contexto de la educación técnico-profesional” en la revista de orientación educacional de la Universidad de Playa Ancha. Se trata de una investigación correlacional que presenta nuevas evidencias empíricas de validez y fiabilidad para la propuesta de medición del constructo Personalidad eficaz. Se aplicó el Cuestionario de Personalidad Eficaz en Contextos educativos, adaptado para adolescentes chilenos (Dapelo, Marcone, Martín del Buey , 2006) a 351 estudiantes de 2º y 3º año de enseñanza Media Técnico-profesional, reducido finalmente a 22 items. Arrojo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.8064. Se obtuvieron cinco factores de primer orden que explican el 58,029 de la varianza total. La solución factorial fue la siguiente:

Autoconcepto académico

Autoestima

Eficacia resolutiva

Autoconcepto social

### Autorrealización social.

Se observa a juicio de sus autores que presenta similitudes con las versiones españolas y chilenas para adolescentes, siendo coherente sus hallazgos previos de diferenciación entre autoconcepto y autoestima. Igualmente se obtienen evidencias significativas de validez concurrente (pece/Estrategias de Aprendizaje  $r_{xy} = ,671$ ,  $p.000$ ) t de validez predictiva (Oece/rendimiento académico  $r_{xy} = ,301$ ;  $p = 0,000$ ) otorgando consistencia y sustentabilidad al modelo de cuatro esferas del yo.

En otro estudio posterior los profesores Martín del Buey, Fernández Zapico, Martín Palacio, Dapelo Pellerano, Marccone Trigo y Pilar Granados Urban trabajan sobre un Cuestionario de personalidad eficaz para la formación profesional que publican en 2008. Vol. 20, n° 2, pp. 224-228

Este estudio se enmarca dentro del ámbito teórico del constructo «Personalidad eficaz». Se presenta el estudio de validez interna y fiabilidad de un cuestionario en su origen compuesto por 60 ítems aplicado a estudiantes de los ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional, reducido finalmente a 24 ítems, superando su inicial coeficiente alfa de Cronbach de 0,84. Se obtienen seis factores de primer orden:

Autoconcepto social,

Autoconcepto académico,

Capacidad resolutive,

Autoestima,  
Expectativa de éxito y  
Afrontamiento de problemas.

Se obtiene un único factor de segundo orden denominado «Personalidad eficaz». La solución factorial de seis componentes presenta similitud tanto con la versión española para secundaria como las versiones chilena para poblaciones de secundaria y universitaria, diversificando la inicial dimensión de autoconcepto en autoconcepto y autoestima.

#### **1.3.4. Tesis doctorales defendidas.**

En contextos españoles se han desarrollado múltiples trabajos en torno al constructo. Aquí nos centraremos únicamente a aquellos que han sido objeto de tesis doctorales.

Hay cinco tesis doctorales ya defendidas centradas en el estudio del Constructo personalidad eficaz.

Dos de ellas centradas en contextos de educación primaria,

La primera fue presentada por la Doctora Eva Fueyo Gutierrez. (2010). Evaluación de la Personalidad Eficaz en segundo y tercer ciclo de educación primaria Tesis doctoral defendida en la Universidad de Oviedo.

La segunda es la tesis doctoral defendida por el doctor Juan Pablo Pizarro Ruiz en la Universidad de Oviedo en 2012 bajo el título de



“Evaluación de competencias personales y sociales en contextos de educación primaria”

La tercera tesis está centrada en contextos de educación secundaria. Fue defendida por la Doctora por la Doctora Ana Fernández Zapico en la Universidad de Oviedo.

Por ser tesis un tanto alejadas de la población objeto de nuestro estudio no entramos aquí en aportar los avances obtenidos respecto al constructo. Si las dos siguientes tesis más cercanas a la población objeto de nuestro estudio.

**En contextos de educación universitaria** una tesis (cuarta realizada en torno al tema) ha sido recientemente defendida en España (2011) en la Universidad de Huelva en 2012 por la doctoranda Raquel Gomez Masera) en población universitaria española. Igualmente ha sido dirigida por mis directores de tesis y una tercera codirección del profesor Jerónimo Buidias de la Universidad de Huelva, España

El objetivo de su trabajo fue presentar una propuesta de tipologías modales multivariadas en competencias personales y sociales en contextos universitarios y sus implicaciones para la orientación universitaria.

Se describen cuatro tipologías modales multivariadas encontradas como resultado de aplicar el cuestionario de Personalidad Eficaz en

Contextos Diferenciados, PECED, (Martín del Buey y Dapelo, 2006) a 737 estudiantes de universidades españolas.

Cabe destacar que el cuestionario que se empleó fue el cuestionario cuya primera formulación y empleo se realizó en contextos chilenos y sobre el mismo nos hemos referido con anterioridad.

La fiabilidad presento que presentó en contextos universitarios españoles fue de un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.877

El análisis factorial confirmatorio (AFC) que se empleo arrojó los siguientes factores

***Autorrealización Académica:*** En este componente aparecen conjugados ítems referidos a Demandas del Yo: motivación intrínseca, expectativas y atribuciones de desempeño académico; e ítems que miden indicadores de Fortalezas del Yo: autoconcepto, y autoestima. Este factor pone de manifiesto a juicio de la autora la relación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo, la motivación intrínseca y el logro en las actividades que desarrolle en su vida académica. El sujeto que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones académicas son principalmente de carácter interno; valora positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Realiza

atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas, próxima y lejanas, de éxito.

***Autorrealización Social:*** Este componente responde a la esfera de Relaciones del Yo, puesto que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad. Este factor pone de manifiesto a juicio de la autora la vinculación entre la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras. Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un sujeto que puntuara alto tendría confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales.

***Autoestima:*** Conformado principalmente por variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, puesto que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima. Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un sujeto que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio de su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones.

***Autoeficacia Resolutiva:*** Este último componente corresponde a la Esfera Retos del Yo ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos. Conjuga ítems

que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un sujeto que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia.

Las cuatro tipologías encontradas presentan funcionamientos opuestos dos a dos.

La Tipología I muestra puntuaciones por debajo de la media en los cuatros factores del cuestionario, lo opuesto a la Tipología IV que puntúa en todos por encima de la media.

Y la Tipología II funciona de forma opuesta a la Tipología III. Esta última presenta un buen funcionamiento en la esfera Demandas del yo, y un funcionamiento deficitario en las esferas Fortalezas, Relaciones y Retos del yo. Justo al revés que la Tipología II, que presenta buenas puntuaciones en Fortalezas, Relaciones y Retos del yo, y baja en Demandas del yo.

A modo de síntesis presentamos las características de cada uno de los tipos obtenidos así como el tipo de intervención principal a llevar a cabo con cada tipología:

El prototipo representativo de Personalidad Eficaz queda reflejado en La **Tipología IV**. Esta tipología presenta puntuaciones superiores al percentil 75 en Fortalezas y Demandas del yo y superiores al 70 en Retos y Relaciones del yo.

**La tipología I** muestra puntuaciones por debajo de la media en los cuatros factores del cuestionario, lo opuesto a la Tipología IV que puntúa en todos por encima de la media. Sus puntuaciones se sitúan en torno al *percentil 10 en Retos y Demandas del yo, aumentando ligeramente en Fortalezas, aunque en las tres esferas se encuentra a más de una desviación típica menor a la media. Será la esfera de Relaciones del yo la que mayor puntuación alcance, situándose en el percentil 30.* Son sujetos con mal funcionamiento en las cuatro esferas que contempla el constructo, por lo que se debería trabajar en que adoptarán una imagen más positiva de ellos mismo y se aceptaran como son, en adoptar un locus de control interno en las atribuciones que hagan de sus éxitos, en abordar los problemas de forma resolutiva planteándose distintas alternativas antes de tomar una decisión y entrenándoles en habilidades sociales.

**La tipología III** presenta un amplio margen de mejora en el funcionamiento de las esferas en las que puntúa por debajo la media: *Fortalezas (percentil 20), Retos (p. 30) y Relaciones del yo (p. 40).* Pero sobre todo, se debería focalizar la intervención en la mala gestión de sus

recursos a la hora de abordar la esfera Fortalezas del yo, por lo que necesitaría aprender a reforzar su autoestima, mejorando así el concepto que tiene de sí mismo y su aceptación sin olvidar el entrenamiento en las restantes esferas, puesto que sus puntuaciones están no están tan alejadas de la media como en la tipología anterior y dispone de un amplio margen de mejora. Debe reforzarse este trabajo para lograr mantener la alta puntuación que obtiene en la esfera *Demandas del yo* (p. 75).

**La tipología II**, también presenta un amplio margen de mejora en el funcionamiento de las esferas en las que puntúa en torno a la media: *Demandas, Retos y Relaciones del yo* (sus valores se mueven en torno al percentil 50). Pero sobre todo, se debería focalizar la intervención en la mala gestión de sus recursos a la hora de abordar la esfera *Demandas del yo*, (percentil 20) por lo que necesitaría aprender a atribuir sus éxitos a su capacidad o esfuerzo, aumentar su optimismo en lo referente a consecución de metas y crear motivaciones internas hacia el trabajo que realiza. Es importante recordar, también en esta tipología, la necesidad de un entrenamiento en las restantes esferas puesto que también disponen de un amplio margen de mejora.

Hemos presentado las investigaciones que en torno al constructo personalidad eficaz se han realizado en contextos españoles a nivel de tesis doctorales. Sabemos que el grupo de investigación coordinado por mis

directores de tesis están desarrollando con doctorandos chilenos. Tesis doctorales cuyos proyectos ya han sido aceptados en la Universidad de Oviedo y en otros casos en la Universidad Complutense de Madrid

### **1.3.5. Tesis doctorales en contextos de adultos**

En contextos estrictamente adultos hay que hacer referencia al estudio sobre Tipologías modales multivaridas sobre personalidad eficaz en adultos de 30 a 60 años en población adulta española. Ha sido una tesis doctoral defendida en la Universidad de Oviedo en el año 2011 por don José Manuel López Pérez bajo la dirección de mis doctores de tesis. El presente trabajo constituye una réplica del mismo en contextos adultos chilenos..

Se empleó para su evaluación una adaptación del cuestionario de personalidad originario PECED al que hemos hecho referencia anteriormente.

En base al protocolo PECED se realizó una reformulación de los ítems adaptándolos a adultos y teniendo en cuenta la población de destino. Se cambio únicamente los enunciados referentes al rendimiento académico y se adaptaron al rendimiento profesional

Se tuvo en cuenta:

- El uso de un lenguaje claro y sencillo

- Evitar la utilización de términos poco frecuentes o poco comprensibles
- Un diseño de fácil contestación

La muestra está constituida por 1860 adultos de 27 a 60 Años y fue recogida en las siguientes comunidades autónomas: Madrid, Asturias, Cantabria, Galicia y país Vasco. La muestra la componían de 892 hombres y 968 mujeres

La media de edad de la muestra es de 42.78 años, con una desviación típica de 8.87. El 39.8% tiene edades comprendidas entre los 27 y los 39, el 33.0% tiene edades comprendidas entre los 40 y los 49 y el 26.8% restante tiene edades comprendidas entre los 50 y los 60.

El nivel de formación de estos sujetos va desde los estudios básicos a superiores divididos en

A: Estudios superiores de licenciatura

B: Estudios de diplomatura

C: Estudios de formación profesional

D: Bachillerato

E: Estudios elementales



La tesis arrojo los siguientes resultados que presentamos a continuación a modo de resumen:

***Respecto al cuestionario empleado que fue llamado Cuestionario de personalidad eficaz para adultos (CPE-A) se obtuvo los siguientes resultados.***

*Los índices alfa de consistencia interna de cada ítem que se obtuvieron oscilan entre .851 y .858, obteniéndose un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de .859.*

Se hizo un análisis factorial de primer orden obteniéndose siete factores. *El índice de fiabilidad de cada cada uno de ellos , que enumeramos a continuación , en base al estadístico Alfa de Cronbach fué el siguiente:*

Expectativas positivas de éxito .789,

Dificultad relacional .765,

Facilidad relacional .766;

Autoestima personal .731,

Toma de Decisiones .683,

Autoestima Laboral .612,

Afrontamiento eficaz de dificultades .565

Estos resultados indican a juicio del autor una consistencia interna adecuada teniendo en cuenta que el número de ítems de cada subfactor es pequeño.

Se realizó igualmente un análisis factorial de segundo orden obteniéndose tres factores, cuyo *índice de fiabilidad de cada uno de los factores* en base al estadístico Alfa de Cronbach fue el siguiente:

Facilidad relacional,  $\alpha = .742$ ;

Autoeficacia laboral,  $\alpha = .786$ ;

Autoconcepto personal y social,  $\alpha = .817$ . Siendo este último el que mayor consistencia interna presenta de los tres

El cuestionario resultante del estudio está formado por 3 factores de segundo orden y 7 factores de primer orden.

La descripción que presenta el autor en relación a los factores de segundo orden fue la siguiente

El **factor 1** denominado **Facilidad relacional** hace referencia a las conductas que expresan sentimientos, actitudes, deseos y derechos del individuo, siempre de una manera adecuada y de modo que resuelven satisfactoriamente los problemas con los demás.

Este factor está conformado por el siguiente factor de 1º orden 4: denominado *Facilidad relacional*, formado por 2 ítems: 22 y 6. El factor Facilidad relacional está relacionado con el factor autorrealización social del PECED.

El **factor 2** agrupa un gran número de ítems del cuestionario: 12 ítems y que se ha denominado **Autoeficacia laboral**. Hace referencia a la seguridad laboral que la persona tiene en sus capacidades, considera las tareas difíciles como retos que han de ser superados en vez de amenazas que han de ser evitadas. Tal visión eficaz fomenta el interés intrínseco.

Está formado por 3 factores de primer orden, con sus correspondientes ítems:

- Subfactor 2: *Autoestima Laboral*, conformado por 2 ítems: 13 y 9.
- Subfactor 6: *Atribución de causalidad interna del éxito*, agrupa 5 ítems: 5, 1, 21, 17 y 30.
- Subfactor 5: *Afrontamiento eficaz de dificultades*, formado por 5 ítems: 24, 12, 20, 4 y 8.

El factor Autoeficacia laboral está relacionado con el factor autorrealización académica y resolutiva del PECED

El **factor 3** en el que saturan 16 ítems, refleja la dimensión de **Autoconcepto personal y social**. Hace referencia a lo que la persona cree

de sí mismo y siente sobre sí mismo, formado básicamente por tres aspectos: cognitivos (pensamientos), afectivos (sentimientos) y comportamientos que podrían identificarse de la siguiente manera: el primer factor como autoconcepto, el segundo como autoestima y el tercero como autoeficacia tanto personal como social.

Su estructura está formada por 3 factores de 1º orden:

- Subfactor 3: denominado *Autoestima personal*, formado por 5 ítems: 11, 3, 15, 7 y 16.
- Subfactor 7: denominado *Expectativas positivas de éxito*, formado por 6 ítems: 19, 18, 29, 27, 23 y 26.
- Subfactor 1: denominado *Dificultad relacional*, formado por 5 ítems: 10, 2, 14, 28 y 25.

El factor Autoconcepto personal y social está relacionado con el factor autoestima del PECED.

### **Análisis factorial confirmatorio**

Tras realizar en Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del cuestionario, se obtuvo que los factores del cuestionario presentaban un ajuste adecuado en relación con las dimensiones del modelo establecido a priori, que postula la existencia de cuatro aspectos generales de la Personalidad Eficaz: Demandas del Yo, Relaciones del Yo, Fortalezas del

Yo y Retos del Yo, hipótesis vinculada a una teoría multidimensional en el que estas cuatro grandes dimensiones están relacionadas entre sí, pero con identidad propia.

En base a ello el autor del trabajo se centró en los resultados obtenidos en el factorial confirmatorio y se centró en los cuatro factores que se formulan en la base teórico del constructo y que se confirman en este análisis como adecuados y pertinentes.

Estos son los siguientes

#### **Autorrealización Laboral:**

En este componente aparecen conjugados ítems referidos a **Demandas del Yo**: motivación intrínseca, expectativas y atribuciones de desempeño laboral; e ítems que miden indicadores de Fortalezas del Yo: autoconcepto, y autoestima.

Este factor pone de manifiesto la relación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo, la motivación intrínseca y el logro en las actividades que desarrolle en su vida cotidiana. El sujeto que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son principalmente de carácter interno; valora positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Realiza

atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas, próxima y lejanas, de éxito.

**Autorrealización Social:** Este componente responde a la esfera de **Relaciones del Yo**, puesto que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad.

Este factor pone de manifiesto la vinculación entre la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras. Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un sujeto que puntuara alto tendría confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales.

**Autoestima:** Conformado principalmente por variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, puesto que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima.

Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un sujeto que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio de su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones.

**Autoeficacia Resolutiva:** Este último componente corresponde a la Esfera **Retos del Yo** ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos.

Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un sujeto que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia

### **Validez de Contenido**

En este trabajo el autor calculo la validez del constructo cotejándolo con un tests de psicoemocionabilidad que presentaban rasgos en parte afines con el cuestionario CPE-A presentado por el equipo de investigación del profesor Francisco Rivas de la Universidad de Valencia, y en la que mis directores de tesis también tuvieron una participación activa en su confección.

Tras correlacionar los factores que componen el cuestionario Personalidad Eficaz con los factores del cuestionario Psicoemocionabilidad, se observaron dos patrones de correlación claramente definidos, en los cuales además se alcanzó significación estadística:

- a) Correlaciones positivas entre: los factores de Demandas del yo y los factores persistencia y expectativas de autoeficacia; Autocontrol y gestión del estrés y empatía; entre Relaciones del Yo y los factores Iniciativa- Optimismo y Expectativas de autoeficacia; entre el factor Fortalezas del Yo y los factores Persistencia y Expectativas de autoeficacia y el factor de Retos del Yo y los factores Iniciativa- Optimismo y Expectativas de autoeficacia.
- b) Correlaciones negativas entre: el factor Demandas del yo y el factor Temor al fracaso; entre el factor Relaciones del Yo y los factores Innovación y Adaptabilidad y Temor al fracaso; entre el factor Fortalezas del Yo y los factores Innovación Adaptabilidad y Temor al Fracaso y entre el factor Retos del Yo y el factor Temor al fracaso

En conclusión, tras comparar la versión del Cuestionario de personalidad Eficaz para personas adultas con el cuestionario de Psicoemocionabilidad, se demuestra que siguen la misma tendencia, por lo que se demuestra la validez concurrente del nuevo instrumento en base a criterios externos seleccionados, puesto que los resultados conforman los hallazgos encontrados en otras investigaciones y vienen a corroborar el hecho de que pueda existir alguna relación teórica y conceptual entre los factores de la Personalidad Eficaz y la Psicoemocionabilidad.



Con el CPE-A español se observó que las diferencias se dan entre los hombres y las mujeres en la dimensión Autorrealización Laboral si eran significativas. Y en función de las diferencias obtenidas se procedió a la elaboración de los baremos diferenciados. En el CPE-A español es el único baremo diferenciado que se presenta.

### **En relación con las tipologías**

El objetivo del trabajo era el establecimiento de las tipologías modales multivariadas en el constructo de personalidad eficaz en contextos adultos.

Una vez obtenido el instrumento adecuado de evaluación se procedió al establecimiento de las tipologías modales multivariadas.

El establecimiento de las tipologías con éstas características tenía varios retos.

Uno de ellos era la recuperación del concepto tipo, puesto en cuarentena durante un largo período y vuelto a resucitar en la actualidad una vez superados las dificultades para su cálculo en base a su concepción de multivariedad.

Otro de ellos el hacerlos en base al constructo de personalidad eficaz en contextos adultos por el que el grupo GOYAD estaba interesado.

Y posiblemente un tercer objetivo, a nuestro modo de entender, el más aplicado, el poder facilitar al Orientador en cualquiera de los campos de su competencia un inicial encuadre de los resultados obtenidos a través del cuestionario CPE-Adultos mediante una clasificación en tipo diferenciador.

En base a ellos se obtuvieron cuatro tipos básicos fruto de la combinación de las cuatro dimensiones constitutivas del Constructo Personalidad eficaz: Fortalezas, demandas, retos y relaciones del Yo.

A modo de síntesis reproducimos las características de cada uno de los tipos obtenidos:

**Tipo I:** Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en dos de las cuatro esferas del yo que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz. Puntúan por encima de la media, en los factores Demandas de yo y Retos del yo. Son sujetos con valores ligeramente superiores a la media en motivación orientada a la tarea. Establecen atribuciones de éxito (debidas al esfuerzo o la capacidad) en la mayoría de las situaciones, y por lo general, suelen mantener expectativas de éxito futuro. Frecuentemente adoptan una perspectiva resolutiva a la hora de abordar situaciones problemáticas, reflexionando antes de tomar una decisión o actuar.

Esta tipología pone de manifiesto la relación existente entre las variables motivación, atribución y expectativas y las variables

afrontamiento de problemas y toma de decisiones. Una visión optimista de los problemas y la confianza en que se superarán; un estilo atribucional con locus de control interno que les permite partir de la idea de que con más esfuerzo se superan las dificultades, así como las atribuciones de éxitos pasados a sus capacidades; y el disfrute (o motivación) que nace del propio ejercicio de desempeñar una tarea parece tener relación directa con una postura resolutiva (frente a evitativa o pasiva) a la hora de afrontar problemas y reflexiva, o poco impulsiva: buscando información y tomando en consideración distintas alternativas antes de actuar.

Sin embargo, presentan deficiencias en las dos esferas restantes, especialmente en Relaciones del yo. En este factor puntúan por en el percentil 20, casi una desviación típica por debajo de la media. Y en el factor Fortalezas del yo puntúan en el percentil 40. Demuestran, por tanto, una valoración negativa de sí mismos, pero sobretodo, déficit en habilidades sociales: comunicación asertividad y empatía.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por un estilo motivacional y atribucional adaptativo, expectativas optimistas y competentes en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones; pero con baja autoestima, dificultades en las relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales.

En cuanto al número de sujetos de la muestra integrante en esta tipología, podemos observar que es el segundo grupo con mayor muestra, de 516

**Tipo II:** Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz PECED adaptado. En los factores Fortalezas del yo, Demandas del yo, Retos del yo y Relaciones del yo presentan puntuaciones por debajo del percentil 10 en Autorrealización Social y Autoestima, por encima del percentil 10 en Autoeficacia Resolutiva y el percentil 30 en Autorrealización Laboral, casi todos más de una desviación típica menor que la media. Presentan un funcionamiento deficitario en las cuatro esferas del yo.

Se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni física, ni emocionalmente. Presentan una baja autoestima como trabajadores y como amigos, repercutiendo en sus labores y en sus relaciones con los iguales. La imagen negativa que tienen de sí mismos afecta a las otras esferas de su yo desembocando en un funcionamiento poco adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.

Representarían la antítesis del sujeto prototipo de “Personalidad Eficaz” (Tipo IV), que cuenta con un amplio abanico de competencias personales y sociales para desenvolverse en su vida cotidiana.

Presenta escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento. Esto repercute en una visión pesimista sobre acontecimientos futuros. En el contexto laboral se concreta en la creencia de que en la actualidad su rendimiento será bajo o que en el futuro no les va a ir bien, pudiendo desembocar en “profecías autocumplidas” por las escasas herramientas que estos sujetos despliegan para hacer frente a las creencias negativas que tienen de sí mismos, y que queda reflejado en sus bajas puntuaciones en el factor Retos del yo.

Muestran dificultades en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, presentando dificultades para decidir por sí mismos y optando por una actitud en ocasiones pasiva, y en ocasiones impulsiva, a la hora de abordar conflictos. Poniendo en relación estas actitudes y la pobre imagen que tienen de sí mismos se hace difícil que, por ellos mismos, den el paso de "tomar las riendas" ante las dificultades o pongan en marcha recursos que les permitan mejorar su autoestima.

Se perciben con pocas amistades y dificultad para relacionarse con sus iguales. Manifiestan expectativas de fracaso en relaciones sociales hipotéticas futuras. Sus escasas capacidades empática y asertiva y sus

problemas a la hora de desenvolverse en situaciones social explican las bajas puntuaciones en el segundo factor del cuestionario, aunque estas se sitúan dentro de la normalidad.

Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos desadaptativos: baja autoestima, escasa motivación laboral (ni de logro, ni orientada a la tarea), expectativas pesimistas, déficit en habilidades sociales y dificultades para afrontar dificultades de su día a día. Hablaríamos, como ya se ha señalado, de Personalidad Ineficaz.

Por otro lado, la muestra integrante en esta tipología, representa el menor número de todas las tipologías siendo 172.

### **Tipo III:**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. En Autorrealización Laboral y Autoeficacia están en torno al centil 10 y el centil 30 en Autorrealización Laboral. Y a más de una desviación típica menor que la media. Por el contrario, el único actor que presenta un funcionamiento por encima de la media es la Autorrealización Social cuyo percentil se sitúa por encima de 50.

Demuestran, por tanto, una valoración negativa de sí mismos y en resolución de problemas, destacando la falta de una motivación interna, atribución a esfuerzo o capacidad y expectativas de éxito.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa, pero con carencias en competencias de afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, con baja autoestima, y presentan escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento.

La muestra de esta tipología representa un total de 436 sujetos.

**Tipo IV:** Esta tipología de sujetos demuestra puntuaciones superiores a la media en los cuatro factores del cuestionario. Los adultos que pertenecen a este cluster presentan puntuaciones cercanas al centil 70 en todos los factores; incluso en el factor Fortalezas y Relaciones se encuentran por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz y en Autoeficacia Resolutiva cercano al centil 60.

Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son chicos que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los principales contextos en los que se desenvuelven en estas edades (trabajo, familia y grupo de iguales). Se consideran atractivos, estables emocionalmente, capaces e importantes.

En esa buena imagen que tienen de sí mismo reside la principal fortaleza de su personalidad, el pilar sobre el que sustentan el funcionamiento eficaz de las otras esferas de su “yo”. Serían personas

adaptadas, que evalúan correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión positiva sobre su futuro. Presentan motivación interna hacia los estudios, un funcionamiento atribucional eficaz y orientado a la obtención de rendimiento académico (atribuye sus éxitos tanto a su esfuerzo como a su capacidad) y expectativas optimistas sobre su rendimiento inmediato y a más largo plazo.

Esa actitud positiva frente a acontecimientos futuros, su autopercepción como estables emocionalmente, la adecuada gestión de sus recursos y la capacidad para establecer atribuciones de forma correcta sobre lo que les ocurre, explican en gran medida su buen funcionamiento a la hora de afrontar problemas y tomar decisiones (esfera Retos del yo). No adoptarán actitudes pasivas de afrontamiento, ni esperarán a que otros les resuelvan sus problemas. Se juzgarán capaces de resolverlos y antes de tomar una decisión reflexionarán sobre sus consecuencias, manteniendo una postura confiada y optimista sobre su resolución.

Con respecto a la esfera Relaciones del yo, este grupo de sujetos se percibe con habilidades sociales y capacidad asertiva. Se desenvuelven bien en situaciones sociales, sin timidez. Refieren un amplio círculo de amistades y expectativas de éxito en sus relaciones con el grupo de iguales.

Así, las personas encuadradas dentro del Tipo IV son adultos con buen autoconcepto y alta autoestima, con motivación orientada a la tarea,



un estilo atribucional adaptativo, expectativas optimistas sobre su futuro, estilo resolutivo en el afrontamiento de sus problemas y buena capacidad asertiva y comunicativa.

La muestra de esta tipología es mayor que el resto con 736, aspecto que consideramos positivo ya que es la tipología donde se representa un buen funcionamiento de la personalidad eficaz en todas sus dimensiones.

El prototipo representativo de Personalidad Eficaz queda reflejado en la Tipología IV. Esta afirmación, no supone que no precisen intervención, al contrario, se debe trabajar en afianzar el buen funcionamiento de las cuatro esferas del yo, intentando que mejoren en el conocimiento de ellos mismos y acompañándoles en su proceso madurativo, evitando posibles estancamientos o problemas que pudieran surgir con la llegada de adversidades laborales y/o vitales.

La tipología II es quizá la que más demanda de entrenamiento en competencias presenta. Son sujetos con mal funcionamiento en las cuatro esferas que contempla el constructo, por lo que se debería trabajar en que adoptarán una imagen más positiva de ellos mismo y se aceptaran como son, en adoptar un locus de control interno en las atribuciones que hagan de sus éxitos, en abordar los problemas de forma resolutiva planteándose distintas alternativas antes de tomar una decisión y entrenándoles en habilidades sociales. La Tipología II muestra puntuaciones por debajo de la

media en los cuatros factores del cuestionario, lo opuesto a la Tipología IV que puntúa en todos por encima de la media.

La tipología III presenta un amplio margen de mejora en el funcionamiento de las esferas en las que puntúa por debajo la media: Fortalezas, Retos y Relaciones del yo (sus valores se mueven en torno al percentil 50). Pero sobre todo, se debería focalizar la intervención en la mala gestión de sus recursos a la hora de abordar la esfera Demandas del yo, por lo que necesitaría aprender a atribuir sus éxitos a su capacidad o esfuerzo, aumentar su optimismo en lo referente a consecución de metas y crear motivaciones internas hacia los el trabajo que realiza.

La tipología I, necesita reforzar su autoestima y mejorar las relaciones que establece con sus iguales., así como el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones y también aprender a atribuir sus éxitos a su capacidad o esfuerzo, aumentar su optimismo en lo referente a consecución de metas y crear motivaciones internas hacia los el trabajo que realiza. Las personas deben además buscar más que el mero afianzamiento del buen funcionamiento de la esfera, ya que dispone de un amplio margen de mejora (recordemos que su puntuación en esta esfera, aunque por debajo de la media, se encontraban en torno a valores centrales).

Para finalizar, destacar que el agrupamiento de los sujetos en esta cuatro tipologías apoya la hipótesis, desarrollada en otros trabajos de este

equipo, de que las cuatro dimensiones del yo que contempla en constructo de Personalidad Eficaz, o en su caso los factores que las integran, funcionan de manera interactiva, se influyen mutuamente, son complementarias entre sí, unas se apoyan en otras y, por la tanto, como tal deben ser consideradas y trabajadas conjuntamente (Marcote, 2001, 2003; Romero, 2001; Martín del Buey et al., 2006 y 2008).

Parece pues, que cada una de las esferas del yo se ve influida por el funcionamiento de las restantes de forma bidireccional. Algo que denota el funcionamiento acompasado de las cuatro esferas del yo del constructo de Personalidad Eficaz: Fortalezas, Demandas, Retos y Relaciones.

Y que supone, como ya hemos señalado en las necesidades de intervención de cada Tipología, que deben ser trabajadas de forma conjunta y en una sola programación.

### **1.3.6. Objetivo del trabajo en base al estado de la investigación**

El estado de la cuestión desarrollado hasta este momento presenta que los estudios sobre personalidad eficaz han sido desarrollados en un amplio abanico de edades tanto en contextos españoles como chilenos, pero no existe hasta este momento un estudio realizado en población adulta chilena que pueda ser objeto de análisis y comparación con el existente en población adulta española. En base a este hecho la investigación nuestra se propone estudiar esta carencia y completar con ello una aspiración legítima

del grupo GOYAD que contraste los datos obtenidos en población española con la población chilena en este abanico de edad adulta comprendida entre los 30 a 60 años de edad.

Este estudio sobre Personalidad Eficaz, puede ser altamente beneficioso si sirve para orientar los esfuerzos que realizan preferentemente profesionales del campo de las ciencias sociales, de la salud y la educación como lo son los (a) asistentes sociales, terapeutas ocupacionales y profesores que trabajan primordialmente en sectores más allá del ámbito educativo reglado y en ámbito de los recursos humanos.

Tener un instrumento eficaz de diagnóstico que permita una clasificación tipológica como punto de partida facilitaría en mucho labores de apoyo, entrenamiento y orientación en contextos chilenos.

Las personas adultas podrían evidenciar una comprensión y valoración personal, familiar, laboral , y social realista y positiva; competencias de gestión de recursos motivacionales, asumir los retos de modo sano, natural y constructivo; aprender a tener una selección apropiada de estrategias de resolución de problemas y toma de decisiones acertadas y de construcción de vínculos asertivos, en los variados contextos psicosociales, en y con los cuales, desarrolla su proceso de formación personal y laboral, en armonía con su entorno.



## **II. MARCO EMPIRICO**

## 2.1. Objetivos

Los objetivos de este trabajo son dos:

**El primer objetivo** consiste en establecer tipologías modales multivariadas del constructo personalidad eficaz en población adulta chilena comprendida entre los 30 y 60 años de edad con la idea de facilitar la acción orientadora

Las variables personales a considerar son:

El género

Los tramos de edad divididos en tres: 30 a 39; 40 a 49; y 50 a 60 años

Nivel de académico

Para esto es necesario comprobar las características de fiabilidad y validez del cuestionario de Personalidad eficaz en el ámbito adulto (CPE-A) al contexto laboral adulto chileno.

### - **Objetivos específicos relacionados con el cuestionario**

- Presentar los resultados de fiabilidad y validez, en contextos adultos chilenos
- Confirmar el modelo teórico “Personalidad Eficaz”, compuesto por cuatro esferas del Yo, con un funcionamiento interdependiente entre ellas mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

- Presentar los baremos del CPE-Adultos en función de la variable edad, sexo y nivel de estudio

### **Objetivos específicos relacionados con las tipologías.**

- Analizar los clusters obtenidos en la muestra/población estudiada

### **- Objetivos específicos, comunidad educativa:**

Presentar las tipologías de la población adulta con sus debilidades y fortalezas.

Ofrecer al orientador ocupacional de forma preferente y al profesional de la psicología, pedagogía y de la psicopedagogía un instrumento útil de diagnóstico que permita evaluar aquellas competencias necesarias para una satisfactoria inserción sociolaboral.

Ofrecer al orientador ocupacional una clasificación tipológica modal orientativa que le permita agilizar un programa de entrenamiento diferenciado en función de sus fortalezas y debilidades.

**El segundo objetivo** consiste en realizar una comparación de los factores que conforman la Personalidad Eficaz entre población chilena y española.

## **2.2. Metodología**

### **2.2.1. Participantes**

#### **Caracterización de la población chilena adulta encuestada**

La muestra chilena del estudio corresponde a los padres y apoderados de cinco colegios particulares y particulares subvencionados



por el Estado de la Quinta Región,(región de Valparaíso) donde la mayor parte, pertenece a profesionales con cinco o más años de estudios universitarios, lo que implica que se ubican preferentemente en el decil más acomodado de la población chilena y una parte menor corresponde a apoderados pertenecientes a los 2 quintiles de menores estudios y por consecuencia a sectores de más bajos recursos.

Se hace esta aclaración por cuanto en Chile, es muy marcada la posición socio-económica-cultural de las familias y esta característica puede influir en el modo de interpretar y responder a las preguntas del Cuestionario CPE-A.

Se desprende de lo anterior que las personas de acuerdo a como se ubican en la escala social, dependiendo de su nivel de ingresos, puedan estar más o menos conformes consigo mismas.

En el caso de la muestra chilena, que se refiere principalmente a padres y apoderados adultos sobre los 30 años, de colegios particulares pagados y particulares subvencionados, (ninguno municipalizado, donde está la población más vulnerable y de más bajos ingresos económicos).

El sector consultado tiene como promedio más de 16 años de escolaridad y la mayor parte de los jefes de hogar se trata de un profesional universitario de 5 o más años de carrera, muchas veces en estos casos se da que en el matrimonio ambos son profesionales y ambos trabajan fuera del

hogar, aumentando no solo su nivel de ingresos, sino también su sensación de éxito en la vida.

El hecho de haber accedido a una mejor educación, les da acceso a mejores oportunidades laborales y como resultado tenemos, en términos generales (no absolutos), personas más satisfechas consigo mismas, mejor relacionadas con los demás y el medio, con mayor seguridad en la toma de decisiones.

Como lo plantea el investigador principal de esta línea la Personalidad Eficaz Martin del Buey, (2008) refiriéndose a las cuatro dimensiones del yo.

*“La primera dimensión la hemos llamado “Fortalezas del Yo” que recoge todos aquellos factores relacionados con el autoconcepto y la autoestima y dan respuesta a la pregunta existencial ¿Quién soy yo? y ¿Cómo me valoro?. Consideramos esta primera dimensión como el pilar dónde se apoya toda la fuerza de una personalidad eficaz.*

*La segunda dimensión la hemos llamado “Demandas del Yo” y agrupa todos los factores relacionados con la motivación de logro, las atribuciones o locus de control y las expectativas. Da respuesta a la pregunta existencial de ¿Qué quiero?, ¿Qué expectativas tengo de conseguirlo?, y ¿De quién o de que depende su consecución exitosa?.*

*La tercera dimensión del constructo la hemos denominado “ Retos del Yo” y agrupa todos aquellos factores relacionados con el afrontamiento de problemas y la toma de Decisiones. Responde a la pregunta igualmente existencial de ¿Qué problemas tengo para alcanzar los objetivos?, y ¿Cómo tomo las decisiones?.*

*La cuarta y última dimensión la hemos llamado “Relaciones del Yo “ y agrupa todos aquellos factores que se han señalados de especial relevancia en el marco de las investigaciones y se relacionan con la comunicación, la empatía y la asertividad. En síntesis con las habilidades sociales. Responde a las preguntas existenciales de ¿Cómo me comunico?, ¿Cómo intento ponerme en el lugar del otro?, y ¿Cómo interactúo sin dejar de ser uno mismo?. Estas cuatro dimensiones, o en su caso los factores que las integran, funcionan de manera interactiva, influyéndose mutuamente, son complementarias entre sí y como tal deben ser consideradas”.*

Es posible pensar entonces que una población mejor instruida tiene más y mejores herramientas para asumir su vida, puede tener más control sobre las cuatro dimensiones antes señaladas, y la mejor noticia de este estudio es que las evidencias de lo avanzado en el tema, es que se trata de aspectos modificables (educables) de la Personalidad.

La muestra está compuesta por 1028 participantes que se dividen en dos grupos.

El primer grupo está conformado por 561 participantes chilenos y ha sido usada para los análisis de las propiedades métricas del cuestionario en este contexto de población chilena.

El segundo grupo está conformado por 467 participantes españoles con los que, junto a la muestra anterior, se han analizado las diferencias entre ambas muestras.

### **Participantes Chilenos**

La primera muestra está constituida por 561 adultos de 23 años a 60 años.

Esta muestra ha sido recogida en la V Región de Chile

En la tabla 1 se presentan los estadísticos básicos de la muestra.

*Tabla 1. Estadísticos básicos muestral*

N	Válidos	561
Media		42,75
Moda		60
Desv. típ.		8,863
Asimetría		,327
Error típ. de asimetría		,103
Curtosis		-,749

---

Error típ. de curtosis	,206
Mínimo	23
Máximo	60

La media de edad de la muestra chilena es de 42.75 años, con una desviación típica de 8.86.

En la tabla 2 se presentan los estadísticos referentes a la edad.

Tabla 2. *Estadísticos básicos de edad de la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	23	1	,2	,2	,2
	24	1	,2	,2	,4
	26	2	,4	,4	,7
	27	2	,4	,4	1,1
	29	2	,4	,4	1,4
	30	37	6,6	6,6	8,0
	31	12	2,1	2,1	10,2
	32	28	5,0	5,0	15,2
	33	14	2,5	2,5	17,6
	34	11	2,0	2,0	19,6
	35	20	3,6	3,6	23,2
	36	22	3,9	3,9	27,1
	37	27	4,8	4,8	31,9

---

38	29	5,2	5,2	37,1
39	22	3,9	3,9	41,0
40	28	5,0	5,0	46,0
41	14	2,5	2,5	48,5
42	17	3,0	3,0	51,5
43	19	3,4	3,4	54,9
44	19	3,4	3,4	58,3
45	29	5,2	5,2	63,5
46	22	3,9	3,9	67,4
47	24	4,3	4,3	71,7
48	16	2,9	2,9	74,5
49	16	2,9	2,9	77,4
50	17	3,0	3,0	80,4
51	8	1,4	1,4	81,8
52	12	2,1	2,1	84,0
53	9	1,6	1,6	85,6
54	9	1,6	1,6	87,2
55	9	1,6	1,6	88,8
56	10	1,8	1,8	90,6
57	6	1,1	1,1	91,6
58	3	,5	,5	92,2
59	5	,9	,9	93,0
60	39	7,0	7,0	100,0
Total	561	100,0	100,0	

---

En la tabla 3 se presentan los grupos de edad divididos en tres tramos

Tabla 3. *Grupos de edad por tramos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hasta 39	230	41,0	41,0	41,0
	40-49	204	36,4	36,4	77,4
	Desde 50	127	22,6	22,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	

En la tabla 4 se presentan los estadísticos en función de la variable género

Tabla 4. *Estadísticos básicos en función de la variable género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	421	75,0	75,0	75,0
	Hombre	140	25,0	25,0	100,0
	Total	561	100,0	100,0	

El nivel de formación de estos sujetos va desde los estudios básicos a superiores divididos en:

- 1.- Educación Básica (8 años de escolaridad)
- 2.- Educación Media (4 años)
- 3.- Técnicos Universitarios (2 a 3 años de formación)
- 4.-Profesionales Universitarios (5 o más años de formación)

Estos datos se presentan en la tabla 5.

Tabla 5. *Estadísticos básicos en función de la variable estudios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Educación Básica	8	1,4	1,4	1,4
Educación Media	91	16,2	16,2	17,6
Técnicos Universitarios	54	9,6	9,6	27,3
Profesionales Universitarios	408	72,7	72,7	100,0
Total	561	100,0	100,0	



El nivel profesional de estos sujetos va desde los trabajos ocasionales, labores del hogar o desocupados a superiores divididos en

Ocasionales, labores del hogar, desocupados

Obreros, auxiliares, personal de servicios

Administrativos, secretarias, comerciantes, técnicos secundarios

Técnicos de nivel superior (2 a 3 años post secundaria)

Profesionales Universitarios (5 a 7 años universitarios)

Estos datos se presentan en la tabla 6

Tabla 6 *Estadísticos básicos en función de la variable nivel profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ocasionales, Labores del hogar, Desocupados	72	12,8	12,8	12,8
Obreros, Auxiliares, Personal de servicios	14	2,5	2,5	15,3
Administrativos, Secretarias, Comerciantes, Técnicos secundarios	61	10,9	10,9	26,2
Técnicos de nivel superior	35	6,2	6,2	32,4
Profesionales universitarios	379	67,6	67,6	100,0
Total	561	100,0	100,0	

## Participantes españoles

La segunda muestra está constituida por 467 adultos españoles de 27 a 60 años.

La muestra ha sido recogida en las siguientes comunidades autónomas: Madrid, Asturias, Cantabria, Galicia y país Vasco

En la tabla 7 se presentan los estadísticos básicos de la muestra.

La media de edad de la muestra es de 42.78 años, con una desviación típica de 8.87.

Tabla 7. *Estadísticos básicos muestral*

N	Válidos	465
	Perdidos	2
Media		42.7871
Moda		30.00
Desv. Típ.		8.87241
Asimetría		.146
Error típ. De asimetría		.113
Curtosis		-1.138
Error típ. De curtosis		.226
Mínimo		27.00
Máximo		60.00

La forma de aplicación fue personal, voluntaria y mediante solicitud personal.

En la tabla 8 se presentan los estadísticos referentes a la edad.

Tabla 8. *Estadísticos básicos de edad de la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	27,00	1	,2	,2	,2
	28,00	1	,2	,2	,4
	30,00	38	8,1	8,2	8,6
	31,00	26	5,6	5,6	14,2
	32,00	16	3,4	3,4	17,6
	33,00	12	2,6	2,6	20,2
	34,00	13	2,8	2,8	23,0
	35,00	14	3,0	3,0	26,0
	36,00	20	4,3	4,3	30,3
	37,00	16	3,4	3,4	33,8
	38,00	17	3,6	3,7	37,4
	39,00	12	2,6	2,6	40,0
	40,00	24	5,1	5,2	45,2
	41,00	20	4,3	4,3	49,5
	42,00	9	1,9	1,9	51,4
	43,00	8	1,7	1,7	53,1
	44,00	9	1,9	1,9	55,1
	45,00	9	1,9	1,9	57,0
	46,00	12	2,6	2,6	59,6
	47,00	26	5,6	5,6	65,2
	48,00	23	4,9	4,9	70,1
	49,00	14	3,0	3,0	73,1
	50,00	16	3,4	3,4	76,6
	51,00	23	4,9	4,9	81,5
	52,00	14	3,0	3,0	84,5

	53,00	10	2,1	2,2	86,7
	54,00	6	1,3	1,3	88,0
	55,00	12	2,6	2,6	90,5
	56,00	10	2,1	2,2	92,7
	57,00	11	2,4	2,4	95,1
	58,00	6	1,3	1,3	96,3
	59,00	8	1,7	1,7	98,1
	60,00	9	1,9	1,9	100,0
	Total	465	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,4		
Total		467	100,0		

En la tabla 9

Tabla 9. *Grupos de edad por tramos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	186	39,8	40,0	40,0
	2,00	154	33,0	33,1	73,1
	3,00	125	26,8	26,9	100,0
	Total	465	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,4		
Total		467	100,0		

En la tabla 10 se presentan los estadísticos en función de la variable genero

Tabla 10. *Estadísticos básicos en función de la variable género*

**sexo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	hombres	224	48,0	48,0	48,0
	mujeres	243	52,0	52,0	100,0
	Total	467	100,0	100,0	

El nivel de formación de estos sujetos va desde los estudios básicos a superiores divididos en

A: Estudios superiores de licenciatura

B: Estudios de diplomatura

C: Estudios de formación profesional

D: Bachillerato

E: Estudios elementales

Estos datos se presentan en la tabla 11.

Tabla 11. *Estadísticos básicos en función de la variable estudios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A	111	23,8	24,1	24,1
	B	78	16,7	17,0	41,1
	C	65	13,9	14,1	55,2
	D	77	16,5	16,7	72,0
	E	129	27,6	28,0	100,0
	Total	460	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	1,5		
Total		467	100,0		

### 2.2.2. Instrumento

El instrumento aplicado en la investigación es el cuestionario de Personalidad Eficaz en contextos adultos (CPE-A) Su ficha técnica es la siguiente:

**Nombre del test:** CUESTIONARIO PERSONALIDAD EFICAZ-ADULTOS (CPE-A)

**Autores:** Equipo de trabajo de la Universidad de Oviedo formado por los miembros siguientes:

- Dr. Francisco Martín del Buey

- Dra. María Eugenia Martín Palacio

- Doctoranda Silvia Castellanos Cano

- Dr. José Manuel López Pérez

**Fiabilidad:** tiene una fiabilidad alfa de Cronbach de .858

**Número de ítems:** 30

**Administración:** Individual o colectiva.

**Duración:** 15 minutos aproximadamente, sólo de aplicación, aunque no se considera como tiempo límite.

**Aplicación:** Adultos

**Normas de corrección**

El proceso de corrección y obtención de las puntuaciones directas se realiza en la propia hoja. Se calcula el sumatorio de cada columna que corresponde al sumatorio de cada sub-dimensión.

**Dimensiones:**

Autoestima (A.) = 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26 y 29
Autorrealización Laboral (A. L.) = 1, 5, 9, 13, 17, 21, 24 y 27
Autoeficacia Resolutiva (A. R.) = 4, 8, 12, 16 y 20
Autorrealización Social (A. S.) = 2, 6, 10, 14, 18, 22, 25, 28 y 30



**Se definen y agrupan de la siguiente forma:**

### **1. Fortalezas del yo**

**Autoestima (A.):** Conformado principalmente por variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, puesto que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima.

Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un sujeto que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio de su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones.

### **2. Demandas del yo**

**Autorrealización Laboral (A. L.):** En este componente aparecen conjugados ítems referidos a Demandas del Yo: motivación intrínseca, expectativas y atribuciones de desempeño laboral; e ítems que miden indicadores de Fortalezas del Yo: autoconcepto, y autoestima.

Este factor pone de manifiesto la relación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo, la motivación intrínseca y el logro en las actividades que desarrolle en su vida cotidiana.

El sujeto que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son principalmente de carácter interno; valora positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Realiza atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas, próximas y lejanas, de éxito.

### **3. Retos del yo**

**Autoeficacia Resolutiva (A.R.):** Este componente corresponde a la Esfera Retos del Yo ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos.

Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas.

Por tanto, un sujeto que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia

#### **4. Relaciones del yo**

**Autorrealización Social (A. S.):** Este componente responde a la esfera de Relaciones del Yo, puesto que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad. Este factor pone de manifiesto la vinculación entre la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras. Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un sujeto que puntuara alto tendría confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales.

Se presenta en el Anexo 1 el protocolo aplicado del CEP- Adultos.

##### **2.2.3. Aplicación**

El test consta en su introducción con unas instrucciones claras acerca de la cumplimentación del mismo.

Se aplicaron de manera voluntaria asegurando en todo momento la confidencialidad y anonimato de la información recogida y expresando claramente el fin estadístico de los resultados.

El tiempo requerido para la cumplimentación del test era de unos 10 a 20 minutos aproximadamente.

#### **2.2.4. Análisis de datos**

##### **2.2.4.1. Análisis de fiabilidad**

Para el análisis de los datos se han utilizado el paquete estadístico SPSS versión 18.0 y el Amos 18.

Se procedió a calcular el Análisis de la fiabilidad para conocer las propiedades métricas de los ítems y obtener información sobre la fiabilidad del cuestionario.

La correlación elemento-total corregida arroja coeficientes superiores a .20, satisfaciendo así el criterio mínimo de .20, considerado como el más adecuado para este tipo de escalas.

Sólo dos de los ítems, (7 y 25) incrementan mediante su desaparición la fiabilidad obtenida, pero se considera que su incremento no es muy significativo y que el valor de la correlación elemento-total corregida es superior a 2 por lo que se decide mantener estos ítem con el fin de no perder información.

Los índices alfa de consistencia interna de cada ítem oscilan entre .854 y .864, obteniéndose un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.863 (tabla 12 y tabla 13).

Tabla 12. *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	30

Tabla 13. *Estadísticos total-elemento*

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	120,45	138,873	,313	,861
I2	120,90	136,953	,257	,863
I3	121,19	135,735	,331	,861
I4	120,80	137,362	,305	,861
I5	120,34	139,141	,388	,860
I6	121,24	134,585	,362	,860
I7	121,60	138,200	,226	,864
I8	121,02	135,405	,340	,861
I9	120,45	137,034	,405	,859
I10	120,75	133,311	,410	,859
I11	120,83	132,810	,531	,855
I12	120,74	136,765	,376	,859

I13	120,42	137,462	,407	,859
I14	120,76	133,365	,393	,859
I15	120,86	130,952	,554	,854
I16	121,23	136,148	,366	,860
I17	120,81	135,613	,405	,859
I18	120,84	134,081	,490	,856
I19	120,69	134,499	,563	,855
I20	120,60	137,358	,394	,859
I21	120,61	136,761	,454	,858
I22	121,30	134,173	,419	,858
I23	120,98	136,196	,427	,858
I24	120,76	136,191	,395	,859
I25	121,36	137,785	,230	,864
I26	120,92	135,246	,463	,857
I27	120,60	135,473	,506	,857
I28	120,77	136,971	,287	,862
I29	120,80	135,506	,459	,857
I30	120,55	135,969	,489	,857

---

#### **2.2.4.2. Estructura factorial.**

Se ha utilizado el Análisis Factorial por ser una técnica multivariada que analiza las relaciones de interdependencia entre varias variables cuantitativas.

Partiendo de las correlaciones entre un conjunto de variables, el análisis factorial nos permite obtener subconjuntos de variables que están máximamente relacionadas entre sí y mínimamente con las variables de otros subconjuntos.

Cada uno de estos agrupamientos constituiría un factor en el instrumento.

*Comprobación de las condiciones necesarias para hacer Análisis Factorial.*

Una condición que se requiere para la aplicación de la técnica es que los factores estén intercorrelacionadas, de otro modo no tendría sentido intentar agruparlos en factores. Para comprobarlo se utilizó el test de esfericidad de Bartlett que somete a prueba la hipótesis nula de que las correlaciones entre los factores son cero.

Como se puede ver en la tabla 14 se rechaza la hipótesis nula de no correlación con una significación de .000.

Igualmente se utilizó el índice *KMO* de Kaiser-Meyer-Olkin. Este índice es tanto mayor cuanto menores sean las correlaciones parciales entre pares de variables; la razón es que cuanto más tengan en común las dos variables consideradas con las restantes menor será su correlación al eliminarlas (parcializarlas). Cuanto más se aproxime a 1 este índice más

aconsejable resulta la aplicación del análisis factorial, siendo  $KMO = .870$  (Tabla 14).

Tabla 14. *KMO y prueba de Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,870
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5147,164
	gl	435
	Sig.	,000

Como podemos ver en la tabla 14, tanto el valor del índice KMO (.870) como la prueba de Bartlett (donde se rechaza la Hipótesis nula de no correlación con una significación de .000), nos indican que se cumplen las condiciones para la aplicación del análisis factorial.

#### *Método de extracción*

El Método de extracción que se ha utilizado ha sido el de “Máxima verosimilitud”.

El criterio por el cual se ha utilizado es que se considera como el más potente y el que mejor estima los pesos de cada variable en cada factor.



Previamente, se quiere hacer constatar que para precisar el número correcto de factores se ha utilizado el criterio de autovalores mayores a 1 de Kaiser.

#### *Rotación de la matriz factorial*

Ya que se obtienen más de dos componentes, resulta muy difícil la interpretación de los mismos a partir de la matriz de componentes inicial. Esta dificultad se debe a que algunas variables pueden tener pesos importantes (mayores que .30 en valor absoluto) en varios componentes. Por ello hemos considerado conveniente utilizar un método de rotación. Concretamente se ha utilizado el método de rotación oblicua “Oblimin”.

El criterio para utilizar este método de extracción es que simplifica la estructura factorial. La razón es que este procedimiento respeta la posible relación que exista entre los componentes y, en caso de no estar relacionados, nos daría un resultado similar a la rotación ortogonal.

#### *Varianza total explicada*

En la Tabla 15 se observa que el conjunto de los siete factores explican el 43.375 de la varianza total, considerado como aceptable.

Tabla 15 *Varianza total explicada*

Factor	Autovalores iniciales	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción
--------	-----------------------	--

	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,712	22,373	22,373	6,137	20,457	20,457
2	2,912	9,707	32,079	2,395	7,984	28,441
3	2,038	6,792	38,871	1,512	5,039	33,480
4	1,585	5,282	44,153	1,057	3,522	37,002
5	1,363	4,543	48,697	,854	2,848	39,850
6	1,112	3,706	52,402	,557	1,856	41,705
7	1,070	3,568	55,970	,501	1,670	43,375
8	,971	3,236	59,206			
9	,901	3,003	62,209			
10	,836	2,788	64,997			
11	,807	2,688	67,685			
12	,747	2,489	70,174			
13	,710	2,366	72,540			
14	,675	2,248	74,789			
15	,660	2,199	76,987			
16	,641	2,136	79,123			
17	,609	2,030	81,153			
18	,571	1,905	83,058			
19	,540	1,799	84,857			
20	,522	1,741	86,598			
21	,510	1,701	88,299			
22	,478	1,595	89,894			
23	,460	1,533	91,427			
24	,440	1,467	92,893			
25	,430	1,434	94,327			
26	,388	1,293	95,620			

27	,366	1,218	96,839
28	,333	1,110	97,949
29	,310	1,032	98,981
30	,306	1,019	100,000

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

### *Matriz estructura*

En la Tabla 16 se presenta la matriz que resulta de realizar una rotación Oblimin en el análisis factorial de primer orden.

En esta matriz aparecen reflejados claramente la distribución de los ítems en cada uno de los 7 subfactores.

Tabla 16. *Matriz de estructura*

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
I27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje	,730	,082	-,234	-,218	,300	-,355	,246
I19 Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo	,674	,111	-,271	-,406	,252	-,342	,377
I29 Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen	,603	,016	-,256	-,254	,251	-,379	,278
I26 Creo que soy una persona valiosa para los otros	,578	,164	-,360	-,324	,145	-,220	,169
I23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien	,557	-,056	-,254	-,242	,332	-,288	,295
I21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal	,498	,041	-,253	-,148	,367	-,479	,205
I17 Trabajo porque me gusta superar los retos que	,413	,023	-,195	-,219	,344	-,355	,234

me presentan las tareas							
I14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás	,117	,756	-,160	-,215	-,022	-,246	,128
I10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos	,116	,756	-,285	-,217	-,103	-,159	,178
I28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le agrado a la mayoría de las personas	-,011	,648	-,213	-,049	-,024	-,127	,061
I25 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa	,086	,501	-,025	-,073	,038	-,046	,085
I2 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás	,051	,486	-,370	-,020	-,103	-,017	,095
I7 Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera	,010	,432	,072	-,290	,029	-,050	,203
I22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos	,344	,055	-,753	-,187	,158	-,210	,140
I6 Hago amigos con facilidad	,223	,210	-,739	-,088	,016	-,144	,127
I30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas	,438	,151	-,616	-,198	,162	-,207	,284
I18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás	,491	,191	-,565	-,196	,172	-,204	,183
I11 En general me siento satisfecho conmigo mismo	,388	,184	-,142	-,803	,258	-,266	,340
I15 Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos	,343	,300	-,181	-,719	,205	-,273	,429
I3 Me siento muy bien con mi aspecto físico	,255	,008	-,144	-,544	,267	-,084	,182
I4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer	,239	-,038	-,011	-,251	,746	-,196	,260
I12 Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo encontrar	,257	,013	-,065	-,229	,691	-,235	,419
I5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo	,307	,014	-,176	-,170	,533	-,416	,194
I13 Me considero un buen trabajador	,303	,155	-,142	-,128	,260	-,788	,178
I9 Tengo buena capacidad para trabajar	,322	,133	-,134	-,185	,202	-,590	,288
I1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi	,383	,002	-,134	-,079	,298	-,422	,090

esfuerzo y dedicación							
I20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia	,291	,056	-,174	-,195	,278	-,252	,659
I8 Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee	,167	,143	-,090	-,333	,224	-,117	,491
I24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo	,384	,047	-,107	-,119	,453	-,292	,474
I16 Controlo bien mis emociones	,239	,083	-,155	-,259	,314	-,252	,335

*Descripción de los ítems pertenecientes a cada factor extraídos en el análisis factorial de PRIMER orden*

**Análisis y denominación de factores:**

**Factor 1: Expectativas positivas de éxito** cuya estructura la forman siete ítems. Hace referencia la valoración de la posibilidad de alcanzar eficazmente un objetivo particular. Ver tabla 17.

Tabla 17. *Descripción de los ítems del factor 1*

**FACTOR 1: Expectativas positivas de éxito**

I27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje

I19 Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo

I29 Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen

I26 Creo que soy una persona valiosa para los otros

I23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien

I21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal

I17 Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas

---

**Factor 2: Dificultad relacional** está formado por un total de seis ítems. Se define como la falta de habilidades sociales o carencia de conductas asertivas de un individuo dentro de un contexto social necesarias para comunicarse cómodamente con los demás, no es capaz de expresar emociones, sentimientos, deseos, derechos etc. de forma adecuada (Tabla 18).

Tabla 18. *Descripción de los ítems del factor 2*

---

**FACTOR 2: Dificultad relacional**

---

I14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás

I10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos

I28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le

---

---

agrado a la mayoría de las personas

I25 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa

I2 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás

I7 Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera

---

**Factor 3: Facilidad relacional** compuesto por cuatro ítems. Hace referencia a las conductas que expresan sentimientos, actitudes, deseos y derechos del individuo, siempre de una manera adecuada y de modo que resuelven satisfactoriamente los problemas con los demás. Ver tabla 19.

Tabla 19. *Descripción de los ítems del factor 3*

---

**FACTOR 3: Facilidad relacional**

---

I22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos

I6 Hago amigos con facilidad

I30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas

I18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás

---

**Factor 4 Autoestima personal** estructurado a través de tres ítems. Hace referencia al concepto que tenemos de nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. Ver tabla 20

Tabla 20. *Descripción de los ítems del factor 4*

---

**FACTOR 4: Autoestima personal**

---

I11 En general me siento satisfecho conmigo mismo

I15 Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos

3 Me siento muy bien con mi aspecto físico

---

**Factor 5: Toma de Decisiones** cuya estructura lo forman tres ítems. Hace referencia a los **esfuerzos**, mediante **conducta** manifiesta o interna, para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona. Ver tabla 21

Tabla 21 *Descripción de los ítems del factor 5*

---

**FACTOR 5: Toma de Decisiones**

---

I4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy



---

a hacer

I12 Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo encontrar

I5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo

---

**Factor 6: Autoestima laboral** compuesto por tres ítems. Hace referencia a la **autoestima** como un factor influyente en el buen **desempeño laboral**. Se define como una **actitud** individual sobre la **competencia**, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva-negativa y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño y **satisfacción laboral**. Ver tabla 22

Tabla 22. *Descripción de los ítems del factor 6*

---

### **FACTOR 6: Autoestima laboral**

---

I13 Me considero un buen trabajador

I9 Tengo buena capacidad para trabajar

I1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación

---

**Factor 7: Afrontamiento eficaz de dificultades** cuya estructura lo forman cuatro ítems. Hace referencia al modo en que los sujetos suelen enfrentarse

a los problemas y las estrategias que suelen usar para resolver tales conflictos. Ver tabla 23.

Tabla 23. *Descripción de los ítems del factor 5*

---

**FACTOR 7: Afrontamiento eficaz de dificultades**

---

I20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia

I8 Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee

I24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo

I16 Controlo bien mis emociones

---

#### **2.2.4.3. Análisis de fiabilidad de los factores de primer orden**

El índice de fiabilidad de cada una de las subescalas del cuestionario se presenta en la tabla 24 en base al estadístico Alfa de Cronbach es el siguiente:

Estos resultados indican una consistencia interna adecuada teniendo en cuenta que el número de ítems de cada subfactor es pequeño.

Tabla 24 *Estadísticos de fiabilidad de los factores de primer orden*

SUBFACTORES	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Expectativas positivas de éxito	.789	7
Dificultad relacional	.765	6
Facilidad relacional	.766	4
Autoestima personal	.731	3
Toma de Decisiones	.683	3
Autoestima Laboral	.612	3
Afrontamiento eficaz de dificultades	.565	4

#### **2.2.4.4. Análisis factorial de Segundo Orden**

Dado que los análisis correlacionales han mostrado una cierta relación de agrupamiento entre los factores de primer orden, se quiso comprobar ese agrupamiento realizando un Análisis Factorial de segundo orden.

El objetivo con el que se aplica el Análisis Factorial de 2º Orden es el de reducir datos. Si podemos reducir los factores iniciales a un número menor de factores, eso simplifica bastante los análisis posteriores.

*Comprobación de las condiciones necesarias para hacer Análisis Factorial.*

Como podemos ver, (Tabla 25) tanto el valor del índice KMO (.709) como la prueba de Bartlett (donde se rechaza la Hipótesis nula de no correlación con una significación de .000), nos indican que se cumplen las condiciones para la aplicación del AF.

Tabla 25. *KMO y prueba de Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.709
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1025,127
	gl	21
	Sig.	,000

*Método de extracción*

El Método de extracción que se ha utilizado nuevamente ha sido el de “Máxima verosimilitud”.

Se considera como el más potente y el que mejor estima los pesos de cada variable en cada factor.

Se quiere hacer constatar que para precisar el número correcto de factores se ha utilizado el criterio de autovalores mayor a 1 de Kaiser (1960).

### *Rotación de la matriz factorial*

El método de rotación, concretamente se ha utilizado el método de rotación oblicua “Oblimin” porque simplifica la estructura factorial.

La razón es que este procedimiento respeta la posible relación que exista entre los componentes y, en caso de no estar relacionados, nos daría un resultado similar a la rotación ortogonal.

### *Varianza total explicada por cada factor de segundo orden*

El conjunto de los dos factores explican el 44.978% de la varianza total del test tal y como se muestra en la tabla 26

Tabla 26 *Varianza total explicada*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,901	41,439	41,439	1,760	25,143	25,143
2	1,176	16,795	58,234	1,388	19,835	44,978
3	,947	13,535	71,769			
4	,720	10,279	82,048			
5	,543	7,761	89,809			
6	,397	5,667	95,476			
7	,317	4,524	100,000			

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

### *Matriz estructura*

La matriz que resultan de realizar una rotación Oblimin (Tabla 27) revela una agrupación factorial bastante consistente, apareciendo una estructura factorial de segundo orden simplificado en tres factores.

Tabla 27. *Matriz de estructura*

	Factor	
	1	2
Expectativas positivas de éxito	,788	-,262
Toma de decisiones	,709	,592
Afrontamiento eficaz de dificultades	,636	-,030
Autoestima Laboral	-,631	,105
Autoestima personal	-,517	,161
Facilidad relacional	-,452	,372
Dificultad relacional	,184	-,329

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

Metodo de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

*Descripción de los ítems pertenecientes a cada factor extraídos en el análisis factorial de segundo orden*

El resultado es un cuestionario formado por dos factores de segundo orden y 7 factores de primer orden.

La descripción de la estructura del cuestionario se detalla a continuación:

El **factor 1** agrupa un gran número de ítems del cuestionario: 24 ítems y se ha denominado Personalidad Eficaz. Hace referencia a adultos con un buen autoconcepto, que se valoran y quieren como son. Adultos que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los principales contextos en los que se desenvuelven en estas edades (trabajo, familia y grupo de iguales). Se consideran atractivos, estables emocionalmente, capaces e importantes.

Está formado por seis factores de primer orden, con sus correspondientes ítems:

Subfactor 1: <i>Expectativas positivas de éxito</i> , conformado por siete ítems:
---

17, 19, 21, 23, 26, 27 y 29.
------------------------------

Subfactor 3: <i>Facilidad relacional</i> , agrupa cuatro ítems: 6, 18, 22 y 30.
---

Subfactor 4: <i>Autoestima Personal</i> , formado por tres ítems: 3, 11 y 15.
---

Subfactor 5: <i>Toma de decisiones</i> , formado por tres ítems: 4, 5 y 12.
---

Subfactor 6: <i>Autoestima Laboral</i> , formado por tres ítems: 1, 9 y 13.
---

Subfactor 7: *Afrontamiento eficaz de dificultades*, formado por cuatro ítems: 8, 16, 20 y 24.

En la tabla 28 se detallan los ítems correspondientes al primer factor

Tabla 28. *Factor Personalidad Eficaz. Ítems*

<b>SUBFACTORES</b>	<b>FACTOR 1: <i>Personalidad Eficaz</i></b>
<b>Expectativas positivas de éxito</b>	I27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje
	I19 Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo
	I29 Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen
	I26 Creo que soy una persona valiosa para los otros
	I23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien
	I21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal
	I17 Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas
<b>Facilidad relacional</b>	I22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos
	I6 Hago amigos con facilidad
	I30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas
	I18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás
<b>Autoestima personal</b>	I11 En general me siento satisfecho conmigo mismo
	I15 Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos
	3 Me siento muy bien con mi aspecto físico
<b>Toma de Decisiones</b>	I4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer
	I12 Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo



	encontrar
	I5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo
<b>Autoestima laboral</b>	I13 Me considero un buen trabajador
	I9 Tengo buena capacidad para trabajar
	I1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación
<b>Afrontamiento eficaz de dificultades</b>	I20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia
	I8 Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee
	I24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo
	I16 Controlo bien mis emociones

El **factor 2** este factor está conformado por el factor 2 de 1º orden: denominado Dificultad relacional, formado por seis ítems: 2, 7, 10, 14, 25 y 28 y se le ha denominado de la misma manera.

Hace referencia a las conductas que expresan sentimientos, actitudes, deseos y derechos del individuo, siempre de una manera inadecuada y de modo que no resuelven satisfactoriamente los problemas con los demás.

En la tabla 29 se detallan los ítems correspondientes al segundo factor

Tabla 29. *Dificultad Relacional. Ítems*

<b>SUBFACTOR</b>	<b>FACTOR 2: Dificultad relacional</b>
<b>Dificultad relacional</b>	I14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás
	I10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos
	I28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le

---

agrado a la mayoría de las personas

125 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa

12 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás

17 Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera

---

#### **2.2.4.5. Análisis de fiabilidad de los factores de segundo orden**

El índice de fiabilidad de cada uno de los factores del cuestionario en base al estadístico Alfa de Cronbach es el siguiente: Personalidad eficaz  $\alpha = .873$ ; y Dificultad relacional,  $\alpha = .765$ . Siendo el primero de ellos el que mayor consistencia interna presenta de los dos. Ver tabla 30

Tabla 30. *Estadísticos de fiabilidad de los factores de segundo orden*

<b>FACTORES</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>Nº DE ELEMENTOS</b>
Autoeficacia laboral	.873	24
Dificultad relacional	.765	6

#### **2.2.4.6. Análisis factorial confirmatorio**

El análisis factorial confirmatorio (AFC) se ha convertido en los últimos años en uno de los procedimientos de análisis más utilizados en investigación en ciencias. El AFC es un procedimiento de análisis encuadrado en los modelos de ecuaciones estructurales (*SEM, Structural*

*Equation Models*) cuyo propósito se centra en el estudio de los modelos de medida, esto es, en analizar las relaciones entre un conjunto de indicadores o variables observadas y uno o más factores. A diferencia de lo que sucede en el AFE (Análisis Factorial Exploratorio), en donde el objetivo tiene que ver con la determinación del número de factores que subyacen a los datos, una característica del AFC es que el investigador concreta de antemano todas las dimensiones del modelo, sólidamente fundamentados en una teoría previa. El AFC es una estrategia muy útil para la comprobación de hipótesis y la confirmación de teorías.

La hipótesis de partida es que la personalidad eficaz viene constituida por cuatro dimensiones en el PECED:

- **Autoestima:** Conformado principalmente por variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, puesto que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima. Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un sujeto que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio de su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones. Consta de ocho ítems: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26 y 29.
- **Autorrealización Laboral:** En este componente aparecen conjugados ítems referidos a Demandas del Yo: motivación intrínseca, expectativas y

atribuciones de desempeño laboral; e ítems que miden indicadores de Fortalezas del Yo: autoconcepto, y autoestima. Este factor pone de manifiesto la relación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo, la motivación intrínseca y el logro en las actividades que desarrolle en su vida cotidiana. El sujeto que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son principalmente de carácter interno; valora positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Realiza atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas, próxima y lejanas, de éxito. Consta de ocho ítems: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 24 y 27.

- **Autoeficacia Resolutiva:** Este último componente corresponde a la Esfera Retos del Yo ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos. Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un sujeto que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia. Consta de cinco ítems: 4, 8, 12, 16 y 20.

- **Autorrealización Social:** Este componente responde a la esfera de Relaciones del Yo, puesto que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad. Este factor pone de manifiesto la vinculación entre la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras. Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un sujeto que puntuara alto tendría confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales. Consta de nueve ítems: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 25, 28 y 30.

### **Resultados Análisis Factorial Confirmatorio**

Se ha realizado un análisis factorial confirmatorio mediante los programas AMOS 18 para poner a prueba la hipótesis formulada.

Para contrastar si el modelo teórico planteado se ajusta a los datos obtenidos con la prueba de evaluación se ha procedido al análisis conjunto de los siguientes índices obtenidos mediante el AFC (Análisis Factorial Confirmatorio):

- a) El índice de ajuste  $\chi^2$ , si no resulta estadísticamente significativa se interpreta como un ajuste conveniente datos-modelo. Sin embargo, este índice raramente es utilizado como prueba única o concluyente de bondad

del ajuste del modelo (en muchas ocasiones la distribución de los datos no se ajusta a la distribución  $\chi^2$ ; puesto que su valor está influenciado por el tamaño de la muestra; se basa en la hipótesis –excesivamente restrictiva– de que  $S$  es igual a  $\Sigma$ ). Para superar estos inconvenientes es necesario complementar sus resultados con los ofrecidos por índices parciales de ajuste:

- b) De carácter absoluto: el SRMR (*Root Mean Square Residual*) Los valores del índice se interpretan de forma que un modelo con SRMR menor de .08 indicaría que es un modelo razonable, mientras .05 indicaría un modelo con buen ajuste.
- c) Como parsimonioso: RMSEA (*Root MSE of Approximation*) medida de error por grado de libertad del modelo, lo que permite tener una idea de la parsimonia del modelo. Los valores del índice se interpretan de forma que un modelo con RMSEA menor de .08 indicaría que es un modelo razonable, mientras .05 indicaría un modelo con buen ajuste (Browne y Cudeck, 1993).
- d) O incremental: CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (the Tucker Lewis Index), NFI (Normal Fix Index) que es uno de los índices relativos de mayor uso y mejor comportamiento (Tanaka, 1993), también oscila de 0 a 1, considerándose un valor de .90, el mínimo requerido para defender el modelo (Bentler y Bonnet, 1980).

En cuanto a la interpretación del cociente  $\chi^2/g.l.$  se considera que un cociente 4 es un ajuste razonable, mientras que aquellos valores cercanos a 2 son considerados como buenos (Brooke, Russell y Price, 1988).

### **Confirmatorio**

El análisis factorial confirmatorio indica que los datos se ajustan de manera razonable al modelo teórico planteado. Ver tabla 31

A pesar de que la significación de  $\chi^2$  sí resulta significativa, con una significación de .00, al analizar los demás índices se ve que tienen un ajuste razonable.

El índice  $\chi^2/gl$  da un valor de 2.975, como es un valor menor a 3 es considerado como aceptable. Los índices NFI, TLI y CFI tienen valores de .78, .82 y .84, respectivamente, todos ellos cercanos al .90 que indica un ajuste moderado al modelo.

Tanto el índice RMSEA tiene un valor de .059 lo que indica un modelo con buen ajuste. El SRMR tienen un valor de .0678, menor de .80 lo que indica que es un modelo razonable.

Tabla 31. *Índices de ajuste de las dimensiones del modelo.*

Model	P	CMIN/DF	NFI Delta1	TLI rho2	CFI	RMSEA	SRMR
Default model	.000	2.975	.782	.822	.842	.059	.0678

*Nota. B:* P= significación de  $\chi^2$ ; CMIN/DF= cociente  $\chi^2/g.l.$ ; NFI= Normal Fix Index; TLI= the Tucker Lewis INdex; CFI= Comparative Fit Index; RMSEA= Root MSE of Aproximation; SRMR= Root Mean Square Residual.

En el Figura 1 se presenta el diagrama estructural del análisis confirmatorio.



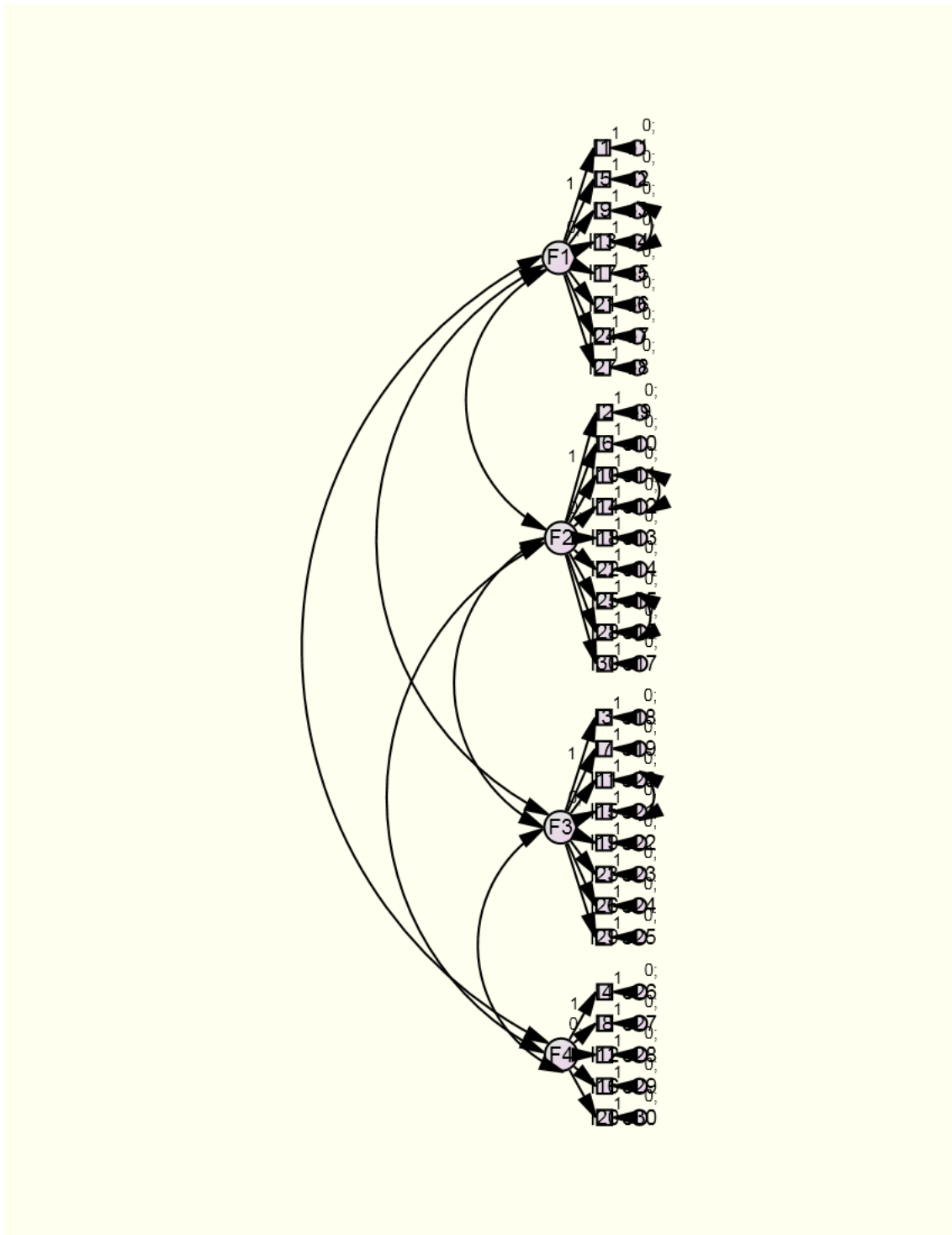


Figura 1 Diagrama estructural del AFC del modelo de cuatro factores correlacionados

Tras realizar en AFC del cuestionario, se puede concluir que los factores del cuestionario presentan un ajuste adecuado en relación con las dimensiones del modelo establecido a priori, que postula la existencia de cuatro aspectos generales de la Personalidad Eficaz: Fortalezas del Yo, Demandas del Yo, Retos del Yo y Relaciones del Yo, hipótesis vinculada a una teoría multidimensional en el que estas cuatro grandes dimensiones están relacionadas entre sí, pero con identidad propia.

En conclusión, los resultados del presente estudio proporcionan datos confirmatorios sobre la estructura factorial de la versión para adultos de la Personalidad Eficaz.

#### **2.2.4.7. Análisis de fiabilidad de las dimensiones**

El índice de fiabilidad de cada una de las dimensiones se presenta en la tabla 32. , en base al estadístico Alfa de Cronbach. Siendo los retos del yo el que menor consistencia interna presenta de los cuatro.

Tabla 32. *Estadísticos de fiabilidad de las dimensiones*

<b>FACTORES</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>N DE ELEMENTOS</b>
Fortalezas del Yo	.751	8
Demandas del Yo	.758	8
Retos del Yo	.643	5
Relaciones del Yo	.773	9

#### **2.2.4.8. Baremos**

Para la confección de los baremos hemos acudido previamente al análisis de diferencias de la muestra en función de las variables sexo, rango de edad y nivel de estudios.

#### **Manova**

Se utilizó la técnica multivariada de la varianza (MONOVA) para analizar el efecto de las variables categóricas sexo, rango de edad, y nivel de estudios sobre las dimensiones de la Personalidad eficaz.

Se optó por la utilización de esta técnica puesto que tiene en cuenta el aumento del error tipo I que se produciría al utilizar múltiples anovas y porque podría mostrar diferencias debidas a pequeñas diferencias en algunas de las variables que al combinarse pudiesen dar lugar a diferencias significativas entre los grupos.

Se usó un contraste repetido puesto que nos interesa ver como varían las puntuaciones en función del grupo de pertenencia

Se estudió la homoscedasticidad multivariante para ver si se puede aplicar el manova (Tabla 33).

Tabla 33 *Prueba de Box sobre la igualdad de las matrices de covarianzas(a)*

**Prueba de Box sobre la igualdad de las matrices de covarianzas(a)**

M de Box	219,130
F	1,492
gl1	130
gl2	9096,670
Significación	,000

Contrasta la hipótesis nula de que las matrices de covarianza observadas de las variables dependientes son iguales en todos los grupos.

a Diseño: Intersección+Estudio+Sexo+rangoedad+Estudio \* Sexo+Estudio \* rangoedad+Sexo \* rangoedad+Estudio \* Sexo \* rangoedad

Se comprobó a raíz de los resultados aportados en la tabla anterior que la homoscedasticidad multivariante resulta significativa a un nivel de significación de .00, lo que nos indica que los datos no cumplen las características de homoscedasticidad para aplicar un MANOVA. A consecuencia de esta información se procedió a realizar las T de Student o los ANOVAS de cada una de las variables según corresponda.

Con la prueba T de Student para muestras independientes se analizan las diferencias existentes en las variables que conforman el constructo en función de la variable sexo.

La tabla 34 nos muestra las medias de ambos grupos en las distintas variables y sus correspondientes desviaciones típicas. Encontramos que las medias de las mujeres son superiores en casi todas las dimensiones de Personalidad Eficaz a excepción de la dimensión de Autoeficacia resolutiva en donde la media de los hombres es superior.

Tabla 34 Estadísticos de grupo

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoestima	Mujer	421	51,1473	3,95416	,19271
	Hombre	140	51,1286	3,94539	,33345
Autorrealización Laboral	Mujer	421	52,2589	3,16708	,15435
	Hombre	140	52,0500	3,43139	,29001
Autoeficacia Resolutiva	Mujer	421	20,5416	2,88614	,14066
	Hombre	140	20,9429	2,75046	,23246
Autorrealización Social	Mujer	421	55,0998	4,92656	,24011
	Hombre	140	54,2000	4,97938	,42083

En la tabla 35 se aprecia que las diferencias de medias encontradas en la tabla anterior no son significativas en ninguna de las dimensiones, por lo que estas diferencias pueden ser atribuibles al mero azar.

**Tabla 35. Prueba de muestras independientes**

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
Autoestima	Se han asumido varianzas iguales	,100	,752	,048	559	,961	,01870	,38556	-,73863	,77602
	No se han asumido varianzas iguales			,049	238,558	,961	,01870	,38513	-,73999	,77739
Autorrealización Laboral	Se han asumido varianzas iguales	2,009	,157	,662	559	,508	,20891	,31559	-,41099	,82880
	No se han asumido varianzas iguales			,636	222,986	,525	,20891	,32852	-,43850	,85632
Autoeficacia Resolutiva	Se han asumido varianzas iguales	,061	,804	1,442	559	,150	-,40129	,27834	-,94801	,14544
	No se han asumido varianzas iguales			1,477	248,406	,141	-,40129	,27170	-,93642	,13384
Autorrealización Social	Se han asumido varianzas iguales	,444	,505	1,867	559	,062	,89976	,48193	-,04685	1,84637
	No se han asumido varianzas iguales			1,857	235,950	,065	,89976	,48451	-,05476	1,85429

## ANOVA

La utilización de esta técnica de estudio de diferencias entre más de dos grupos independientes se ha utilizado para el estudio de diferencias en los factores de Personalidad Eficaz en función del nivel de estudio alcanzado por los sujetos y para la diferencia en estos factores en función del rango de edad en el que se encuentran los mismos.

En cuanto a la comparación en función del nivel de estudio nos encontramos en la tabla 36 que existen diferencias significativas en la dimensión Autorrealización Social.

Tabla 36. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autoestima	Inter-grupos	54,308	3	18,103	1,162	,324
	Intra-grupos	8676,284	557	15,577		
	Total	8730,592	560			
Autorrealización Laboral	Inter-grupos	79,001	3	26,334	2,540	,056
	Intra-grupos	5775,013	557	10,368		
	Total	5854,014	560			
Autoeficacia Resolutiva	Inter-grupos	24,456	3	8,152	1,000	,393
	Intra-grupos	4542,528	557	8,155		
	Total	4566,984	560			
Autorrealización Social	Inter-grupos	471,173	3	157,058	6,600	,000
	Intra-grupos	13254,093	557	23,795		
	Total	13725,266	560			

Para estudiar entre que grupos se dan estas diferencias significativas se ha procedido a aplicar una prueba post-hoc con la que se observa que las diferencias encontradas en la dimensión autorrealización social se encuentran entre los sujetos que tienen unos niveles básicos de estudio y los que tienen unos técnicos universitarios y los profesionales universitarios. Ver tabla 37

Tabla 37. **Comparaciones múltiples**

Scheffé

				Intervalo de confianza al 95%				
		Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Límite superior	Límite inferior		
Variable dependiente	Educación Media	(J) Estudio	,42981	,33107	,640	-,4985	1,3581	
		(I) Estudio	Técnicos Universitarios	-,34695	,41354	,872	-1,5065	,8126
	Autorrealización Social	Educación Básica	Educación Media	-4,88324	1,79887	,062	-9,9274	,1609
			Técnicos Universitarios	-5,73611(*)	1,84800	,023	-10,9180	-,5542
		Educación Media	Profesionales Universitarios	-6,40196(*)	1,74148	,004	-11,2852	-1,5188
			Educación Básica	4,88324	1,79887	,062	-,1609	9,9274
			Técnicos Universitarios	-,85287	,83794	,793	-3,2025	1,4968
			Profesionales Universitarios	-1,51872	,56552	,067	-3,1045	,0670
		Técnicos Universitarios	Educación Básica	5,73611(*)	1,84800	,023	,5542	10,9180
			Educación Media	,85287	,83794	,793	-1,4968	3,2025



	Profesionales Universitarios	-,66585	,70638	,828	-2,6466	1,3149
Profesionales Universitarios	Educación Básica	6,40196(*)	1,74148	,004	1,5188	11,2852
	Educación Media	1,51872	,56552	,067	-,0670	3,1045
	Técnicos Universitarios	,66585	,70638	,828	-1,3149	2,6466

\* La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

En cuanto al rango de edad, en la tabla 38 nos encontramos que existen diferencias significativas en dos de las cuatro dimensiones de Personalidad Eficaz: Autoestima y Autoeficacia resolutiva

Tabla 38. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autoestima	Inter-grupos	116,020	2	58,010	3,758	,024
	Intra-grupos	8614,572	558	15,438		
	Total	8730,592	560			
Autorrealización Laboral	Inter-grupos	57,275	2	28,638	2,757	,064
	Intra-grupos	5796,739	558	10,388		
	Total	5854,014	560			
Autoeficacia Resolutiva	Inter-grupos	87,602	2	43,801	5,456	,004
	Intra-grupos	4479,382	558	8,028		
	Total	4566,984	560			
Autorrealización Social	Inter-grupos	61,457	2	30,729	1,255	,286
	Intra-grupos	13663,808	558	24,487		
	Total	13725,266	560			

Para estudiar entre que grupos se dan estas diferencias significativas se ha procedido a aplicar la prueba post-hoc, al igual que en el caso anterior, con la que se observa que las diferencias encontradas en la dimensión autorrealización Autoestima y Autoeficacia resolutiva (Tabla 39).

Las diferencias en la dimensión autoestima se encuentran ente los sujetos del rango de edad de 40 a 49 años y de los mayores de 50, mientras que en la dimensión de Autoeficacia resolutiva las diferencias se dan tanto entre los menores de 40 y los mayores de 50 y entre los que tienen edades entre los 40 a 49 años y los mayores de 50.

**Tabla 39. Comparaciones múltiples**

Scheffé

Variable dependiente	(I) rangoedad	(J) rangoedad	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
<b>Autoestima</b>	Hasta 39	40 a 49	,13244	,37789	,940	-,7950	1,0599
		50 a 60	-1,01551	,43438	,066	-2,0816	,0506
	40 a 49	Hasta 39	-,13244	,37789	,940	-1,0599	,7950
		50 a 60	-1,14795(*)	,44412	,036	-2,2380	-,0579
	50 a 60	Hasta 39	1,01551	,43438	,066	-,0506	2,0816
		40 a 49	1,14795(*)	,44412	,036	,0579	2,2380
<b>Autoeficacia resolutiva</b>	Hasta 39	40 a 49	,06871	,27249	,969	-,6001	,7375
		50 a 60	-,90921(*)	,31323	,015	-1,6780	-,1404
	40 a 49	Hasta 39	-,06871	,27249	,969	-,7375	,6001

	50 a 60		-,97792(*)	,32025	,010	-1,7639	-,1919
50 a 60	Hasta 39		,90921(*)	,31323	,015	,1404	1,6780
	40 a 49		,97792(*)	,32025	,010	,1919	1,7639

\* La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

Presentamos en la tabla 40 los baremos generales para toda la población chilena.

Tabla 40. Estadísticos

		Autoestima	Autorrealización Laboral	Autoeficacia Resolutiva	Autorrealización Social
N	Válidos	561	561	561	561
	Perdidos	0	0	0	0
Media		51,1426	52,2068	20,6417	54,8752
Desv. típ.		3,94846	3,23320	2,85575	4,95070
Varianza		15,590	10,454	8,155	24,509
Asimetría		-,486	-,949	-,626	-,602
Error típ. de asimetría		,103	,103	,103	,103
Curtosis		-,138	,770	,547	-,334
Error típ. de curtosis		,206	,206	,206	,206
Mínimo		38,00	39,00	9,00	37,00
Máximo		58,00	56,00	25,00	62,00
Percentiles	10	46,0000	48,0000	17,0000	47,0000
	20	48,0000	50,0000	18,0000	50,0000
	25	49,0000	50,0000	19,0000	51,0000
	30	49,0000	51,0000	19,0000	52,0000
	40	50,0000	52,0000	20,0000	54,0000
	50	51,0000	53,0000	21,0000	56,0000
	60	52,0000	54,0000	22,0000	57,0000
	70	54,0000	54,0000	22,0000	58,0000

75	54,0000	55,0000	23,0000	59,0000
80	55,0000	55,0000	23,0000	60,0000
90	56,0000	56,0000	24,0000	61,0000

A raíz de las de diferencias de medias encontrados en nivel de estudio (Autorrealización social) y rango de edad (Autoestima y Autoeficacia resolutive), se presentan en las tablas 41, 42 y 43 los baremos específicos de las dimensiones Autorrealización social, Autoestima y Autoeficacia resolutive para las muestras en las que se han encontrado dichas diferencias.

Tabla 41. Baremos de Autorrealización social en función del nivel de estudios

		Educación Básica	Educación Media	Técnicos Universitarios	Profesionales Universitarios
N	Válidos	8	91	54	408
	Perdidos	0	0	0	0
Media		48,8750	48,8750	53,7582	54,6111
Desv. típ.		3,68152	3,68152	5,58637	5,44758
Varianza		13,554	13,554	31,208	29,676
Asimetría		,063	,063	-,231	-,692
Error típ. de asimetría		,752	,752	,253	,325
Curtosis		-1,431	-1,431	-,939	-,460
Error típ. de curtosis		1,481	1,481	,500	,639
Mínimo		44,00	44,00	40,00	41,00
Máximo		54,00	54,00	62,00	62,00

Percentiles	10	44,0000	46,0000	46,0000	48,9000
	20	44,8000	48,4000	49,0000	51,0000
	25	45,2500	49,0000	52,0000	52,0000
	30	45,7000	50,0000	52,0000	53,0000
	40	47,8000	52,0000	54,0000	55,0000
	50	49,0000	54,0000	56,0000	56,0000
	60	49,8000	56,0000	58,0000	57,0000
	70	51,6000	57,4000	58,0000	58,3000
	75	52,5000	58,0000	59,0000	59,0000
	80	53,2000	59,6000	60,0000	60,0000
	90	54,0000	61,0000	60,0000	61,0000

Tabla 42. Baremos de Autoestima en función del rango de edad

		Estadísticos(a)		
		Rango de edad		
		Hasta 39	40 a 49	Desde 50
N	Válidos	204	127	230
	Perdidos	0	0	0
Media		50,9609	50,8284	51,9764
Desv. típ.		4,13138	3,77377	3,79529
Varianza		17,068	14,241	14,404
Asimetría		-,457	-,366	-,766
Error típ. de asimetría		,160	,170	,215
Curtosis		-,096	-,169	,064
Error típ. de curtosis		,320	,339	,427
Mínimo		38,00	39,00	41,00
Máximo		58,00	58,00	58,00
Percentiles	10	46,0000	46,0000	45,0000
	20	47,0000	48,6000	48,0000
	25	48,0000	50,0000	48,0000

30	49,0000	51,0000	49,0000
40	50,0000	52,0000	50,0000
50	51,0000	52,0000	51,0000
60	52,0000	54,0000	52,0000
70	53,0000	55,0000	53,0000
75	54,0000	55,0000	54,0000
80	54,0000	55,0000	55,0000
90	56,0000	56,0000	56,0000

a rangoedad = Hasta 39

Tabla 43 Baremos de Autoeficacia Resolutiva en función del rango de edad

		Rango de edad		
		Hasta 39	40 a 49	Desde 50
N	Válidos	204	127	230
	Perdidos	0	0	0
Media		20,4609	20,3922	21,3701
Desv. típ.		2,95464	2,84633	2,57523
Varianza		8,730	8,102	6,632
Asimetría		-,717	-,490	-,575
Error típ. de asimetría		,160	,170	,215
Curtosis		,825	,406	-,141
Error típ. de curtosis		,320	,339	,427
Mínimo		9,00	10,00	14,00
Máximo		25,00	25,00	25,00
Percentiles	10	17,0000	17,8000	45,0000
	20	18,0000	19,0000	48,0000
	25	18,2500	20,0000	48,0000
	30	19,0000	20,0000	49,0000
	40	20,0000	21,0000	50,0000
	50	21,0000	22,0000	51,0000

60	21,0000	22,0000	52,0000
70	22,0000	23,0000	53,0000
75	22,0000	23,0000	54,0000
80	23,0000	24,0000	55,0000
90	24,0000	25,0000	56,0000

---

### 2.2.5. Tipologías modales multivariadas

El objetivo es presentar tipologías modales multivariadas de Personalidad Eficaz en contextos adultos chilenos.

Nos referimos únicamente a aspectos metodológicos que nos conducen al establecimiento de las Tipologías modales multivariadas tomando como base el constructo de Personalidad Eficaz (Martín del Buey, Martín y Fernández, 2009 y 2010; Martín del Buey, Martín y Di Giusto, 2009; Fueyo, Martín y Fernández, 2009; Martín del Buey y Dapelo, 2006 y 2007), centrándonos en presentar y describir los tipos encontrados.

El cuestionario CPE-Adultos presenta los siguientes factores:

Autoestima,
Autorrealización Laboral,
Autoeficacia Resolutiva y
Autorrealización Social

que se relacionan respectivamente con las dimensiones de fortalezas, demandas, retos y relaciones del yo.

Los agrupamientos que estadísticamente se pretenden obtener nos permitirá la descripción de las características diferenciales en función del funcionamiento de estas dimensiones en los individuos de la muestra. En este sentido podemos encontrar grupos de sujetos con buen funcionamiento en algunos factores pero deficitarios en otros.

La metodología empleada en la presente investigación está centrada en adultos chilenos.

#### **2.2.5.1. Procedimiento**

Para el análisis estadístico se ha utilizado el SPSS 18.0.

Se ha realizado un Análisis de Conglomerados mediante el método K-medias con la finalidad de agrupar a los sujetos en función de sus puntuaciones directas en los cuatro factores (Autoestima, Autorrealización Laboral, Autorrealización Social y Autoeficacia Resolutiva) que conforman el cuestionario utilizado CPE-adultos para la evaluación del constructo de Personalidad Eficaz.

Se trata de un método de partición u optimización que permite asignar elementos a grupos especificando de antemano el número de clusters que se desea obtener y obteniendo tipos independientes entre sí.



Se han realizado exploraciones de modelos de agrupaciones desde 3 hasta 8 grupos. Finalmente, hemos optado por un modelo de cuatro grupos por considerarlo el modelo que nos permite describir el perfil de persona eficaz de manera parsimónica y consistente.

### 2.2.5.2. Resultados

En la Tabla 44 se presentan los estadísticos descriptivos de los factores del cuestionario, que servirán de guía para conocer la posición relativa de los sujetos agrupados en cada uno de los clusters.

Tabla 44 *Estadísticos Descriptivos*

		Estadísticos			
		SUMF	SUMD	SUMR	SUMRR
N	Válidos	561	561	561	561
	Perdidos	0	0	0	0
Media		51,1426	52,2068	20,6417	54,8752
Desv. típ.		3,94846	3,23320	2,85575	4,95070
Varianza		15,590	10,454	8,155	24,509
Asimetría		-,486	-,949	-,626	-,602
Error típ. de asimetría		,103	,103	,103	,103
Curtosis		-,138	,770	,547	-,334
Error típ. de curtosis		,206	,206	,206	,206
Mínimo		38,00	39,00	9,00	37,00
Máximo		58,00	56,00	25,00	62,00
Percentiles	10	46,0000	48,0000	17,0000	47,0000
	20	48,0000	50,0000	18,0000	50,0000
	25	49,0000	50,0000	19,0000	51,0000

30	49,0000	51,0000	19,0000	52,0000
40	50,0000	52,0000	20,0000	54,0000
50	51,0000	53,0000	21,0000	56,0000
60	52,0000	54,0000	22,0000	57,0000
70	54,0000	54,0000	22,0000	58,0000
75	54,0000	55,0000	23,0000	59,0000
80	55,0000	55,0000	23,0000	60,0000
90	56,0000	56,0000	24,0000	61,0000

El análisis de K-medias ofrece los “Centros de conglomerados finales” (Tabla 45) que permite describir los cuatro clusters solicitados.

Tabla 45. *Centros de los conglomerados finales*  
Centros de los conglomerados finales

	Conglomerado			
	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV
Autoestima	54,44	49,49	51,31	45,70
Autorrealización Laboral	54,27	50,76	53,47	47,84
Autoeficacia Resolutiva	22,44	19,08	21,56	17,71
Autorrealización Social	58,61	57,10	49,54	49,11

Las diferencias entre los clusters en los cuatro componentes son estadísticamente significativas ( $p=.000$ ), como puede verse en la tabla del ANOVA (Tabla 46).

Tabla 46. ANOVA

ANOVA

	Conglomerado		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Autoestima	1660,168	3	6,733	557	246,584	,000
Autorrealización Laboral	965,961	3	5,307	557	182,008	,000
Autoeficacia Resolutiva	608,467	3	4,922	557	123,621	,000
Autorrealización Social	3230,985	3	7,239	557	446,310	,000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con una finalidad descriptiva puesto que los conglomerados han sido elegidos para maximizar las diferencias entre los casos en diferentes conglomerados. Los niveles críticos no son corregidos, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis de que los centros de los conglomerados son iguales.

En la tabla 47 se presenta el número de sujetos que han sido incluidos en cada Cluster (203 en el primero, 157 en el segundo, 122 en el tercero y 79 en el cuarto) así como el número total de válidos (N= 561) y los elementos perdidos que son 0 (N=0).

Tabla 47. *Número de casos en cada conglomerado*

**Número de casos en cada conglomerado**

Conglomerado	Tipo I	203,000
	Tipo II	157,000
	Tipo III	122,000
	Tipo IV	79,000
Válidos		561,000
Perdidos		,000

### **2.2.5.3. Descripción tipológica**

Para describir cada uno de los perfiles de los clusters es necesario partir de la tabla 45 que aporta los centros de conglomerados finales, y en base a la tabla 44, que nos da la media, la desviación típica y los percentiles de cada variable para interpretar las puntuaciones de los cuatro factores que configuran el constructo de Personalidad Eficaz en cada cluster o agrupación de sujetos.

#### **Tipo I:**

Esta tipología de sujetos demuestra puntuaciones superiores a la media en los cuatro factores del cuestionario. Los adultos que pertenecen a este cluster presentan puntuaciones cercanas por encima del centil 75 en todos los factores. Representarían el prototipo de Persona Eficaz.

Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son adultos que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los principales contextos en los que se desenvuelven en estas edades (trabajo, familia y grupo de iguales). Se consideran atractivos, estables emocionalmente, capaces e importantes.

En esa buena imagen que tienen de sí mismo reside la principal fortaleza de su personalidad, el pilar sobre el que sustentan el funcionamiento eficaz de las otras esferas de su “yo”. Serían personas adaptadas, que evalúan correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión positiva sobre su

futuro. Presentan motivación interna hacia el trabajo, un funcionamiento atribucional eficaz y orientado a la obtención de rendimiento profesional (atribuye sus éxitos tanto a su esfuerzo como a su capacidad) y expectativas optimistas sobre su rendimiento inmediato y a más largo plazo.

Esa actitud positiva frente a acontecimientos futuros, su autopercepción como estables emocionalmente, la adecuada gestión de sus recursos y la capacidad para establecer atribuciones de forma correcta sobre lo que les ocurre, explican en gran medida su buen funcionamiento a la hora de afrontar problemas y tomar decisiones (esfera Retos del yo). No adoptarán actitudes pasivas de afrontamiento, ni esperarán a que otros les resuelvan sus problemas. Se juzgarán capaces de resolverlos y antes de tomar una decisión reflexionarán sobre sus consecuencias, manteniendo una postura confiada y optimista sobre su resolución.

Con respecto a la esfera Relaciones del yo, este grupo de sujetos se percibe con habilidades sociales y capacidad asertiva. Se desenvuelven bien en situaciones sociales, sin timidez. Refieren un amplio círculo de amistades y expectativas de éxito en sus relaciones con el grupo de iguales.

Así, las personas encuadradas dentro del Tipo I son adultos con buen autoconcepto y alta autoestima, con motivación orientada a la tarea, un estilo atribucional adaptativo, expectativas optimistas sobre su futuro, estilo resolutivo en el afrontamiento de sus problemas y buena capacidad asertiva y comunicativa.

La muestra de esta tipología es mayor que el resto con 203, aspecto que consideramos positivo ya que es la tipología donde se representa un buen funcionamiento de la personalidad eficaz en todas sus dimensiones.

### **Tipo II:**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. En Autorrealización Laboral y Autoeficacia Resolutiva están en torno al centil 30 y el centil 40 en Autoestima. Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es la Autorrealización Social cuyo percentil se sitúa por encima de 60.

Muestran, por tanto, una valoración algo negativa de sí mismos y cierta dificultad en la resolución de problemas y la toma de decisiones y una baja motivación intrínseca hacia las tareas, la falta de locus de control en lo que le ocurre y la presencia de expectativas pesimistas.

Sin embargo, sí que consideran que tienen un buen desempeño social. Se consideran extrovertidos, asertivos y empáticos.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa, pero con carencias en competencias de afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, con baja autoestima, y presentan escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta

de aptitudes para obtener buen rendimiento. Es decir, se consideran bien adaptados e integrados socialmente a pesar de la mala imagen que tienen de sí mismos en los otros tres factores del cuestionario.

La muestra de esta tipología representa un total de 157 sujetos.

### **Tipo III:**

Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz.

Como en el caso de la tipología anterior, es el factor Autorrealización Social el que funciona de manera diferente al resto. Sería la tipología opuesta a la II.

Son sujetos con valores ligeramente superiores a la media en motivación orientada a la tarea, autoestima y autoconcepto y en afrontamiento y resolución de problemas. Establecen atribuciones de éxito (debidas al esfuerzo o la capacidad) en la mayoría de las situaciones, y por lo general, suelen mantener expectativas de éxito futuro. Frecuentemente adoptan una perspectiva resolutiva a la hora de abordar situaciones problemáticas, reflexionando antes de tomar una decisión o actuar.

Presentan una visión optimista de los problemas y la confianza en que se superarán; un estilo atribucional con locus de control interno que les permite partir de la idea de que con más esfuerzo se superan las dificultades, así como las atribuciones de éxitos pasados a sus capacidades; y el disfrute (o motivación) que nace del propio ejercicio de desempeñar

una tarea parece tener relación directa con una postura resolutiva (frente a evitativa o pasiva) a la hora de afrontar problemas y reflexiva, o poco impulsiva: buscando información y tomando en consideración distintas alternativas antes de actuar.

Sin embargo, presentan deficiencias en el factor restante, la Autorrealización Social. Puntúan por debajo del percentil 20, demostrando, por tanto, déficit en habilidades sociales: comunicación, asertividad y empatía. Se sienten poco integrados y con dificultades para desenvolverse en situaciones sociales.

En definitiva, estamos hablando de adultos caracterizados por un estilo motivacional y atribucional adaptativo, expectativas optimistas, competentes en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones y con alta autoestima, pero con dificultades en las relaciones con los iguales y afrontar interacciones sociales. Tendrían dificultades para defender sus derechos frente a otros, para hablar en público o para interaccionar con el otro sexo.

En cuanto al número de sujetos de la muestra integrante en esta tipología es de 122 participantes.

#### **Tipo IV:**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz CPE-A. En Autorrealización Laboral y Autoestima



puntúan por debajo del percentil 10. Y en Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social, por debajo del percentil 20. Presentan las puntuaciones más bajas en los cuatro factores del cuestionario.

Se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni física, ni emocionalmente. Presentan una baja autoestima como trabajadores y como amigos, repercutiendo en sus labores y en sus relaciones con los iguales. La imagen negativa que tienen de sí mismos afecta a las otras esferas de su yo desembocando en un funcionamiento poco adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.

Representarían la antítesis del sujeto prototipo de “Personalidad Eficaz” (Tipo I), que cuenta con un amplio abanico de competencias personales y sociales para desenvolverse en su vida cotidiana.

Presenta escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento. Esto repercute en una visión pesimista sobre acontecimientos futuros. En el contexto laboral se concreta en la creencia de que en la actualidad su rendimiento será bajo o que en el futuro no les va a ir bien, pudiendo desembocar en “profecías autocumplidas” por las escasas herramientas que estos sujetos despliegan

para hacer frente a las creencias negativas que tienen de sí mismos, y que queda reflejado en sus bajas puntuaciones en el factor Retos del yo.

Muestran dificultades en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, presentando dificultades para decidir por sí mismos y optando por una actitud en ocasiones pasiva, y en ocasiones impulsiva, a la hora de abordar conflictos. Poniendo en relación estas actitudes y la pobre imagen que tienen de sí mismos se hace difícil que, por ellos mismos, den el paso de "tomar las riendas" ante las dificultades o pongan en marcha recursos que les permitan mejorar su autoestima.

Se perciben con pocas amistades y dificultad para relacionarse con sus iguales. Manifiestan expectativas de fracaso en relaciones sociales hipotéticas futuras. Sus escasas capacidades empática y asertiva y sus problemas a la hora de desenvolverse en situaciones social explican las bajas puntuaciones en el segundo factor del cuestionario, aunque estas se sitúan dentro de la normalidad.

Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos desadaptativos: baja autoestima, escasa motivación laboral (ni de logro, ni orientada a la tarea), expectativas pesimistas, déficit en habilidades sociales y dificultades para afrontar dificultades de su día a día. Hablaríamos, como ya se ha señalado, de Personalidad Ineficaz.

La muestra integrante en esta tipología, representa el menor número de todas las tipologías siendo 79.

#### 2.2.5.4. Diferencias en las dimensiones de Personalidad Eficaz en población chilena y española.

Para el análisis de diferencias entre población chilena y española en las distintas dimensiones que conforman la Personalidad Eficaz se ha procedido a realizar una T de Student

La tabla 48 nos muestra las medias de ambos grupos en las distintas variables y sus correspondientes desviaciones típicas. Encontramos que las medias de los chilenos son superiores en todas las dimensiones de Personalidad Eficaz.

Tabla 48. Estadísticos de grupo

	PAIS	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoestima	CHILE	561	51,1426	3,94846	,16670
	ESPAÑA	467	28,5139	4,12067	,19068
Autorrealización Laboral	CHILE	561	52,2068	3,23320	,13651
	ESPAÑA	467	31,3019	4,30152	,19905
Autoeficacia Resolutiva	CHILE	561	20,6417	2,85575	,12057
	ESPAÑA	467	18,1756	2,89427	,13393
Autorrealización Social	CHILE	561	54,8752	4,95070	,20902
	ESPAÑA	467	35,1242	5,42819	,25119

En la tabla 49 se aprecia que las diferencias de medias encontradas en la tabla anterior son significativas en todas las dimensiones, por lo que estas diferencias no pueden ser atribuibles al mero azar.

**Tabla 49. Prueba de muestras independientes**

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
Autoestima	Se han asumido varianzas iguales	,501	,479	89,693	1026	,000	22,62868	,25229	22,13362	23,12375
	No se han asumido varianzas iguales			89,343	976,078	,000	22,62868	,25328	22,13165	23,12572
Autorrealización Laboral	Se han asumido varianzas iguales	26,476	,000	88,845	1026	,000	20,90485	,23530	20,44313	21,36656
	No se han asumido varianzas iguales			86,612	850,798	,000	20,90485	,24136	20,43111	21,37858
Autoeficacia Resolutiva	Se han asumido varianzas	,000	,996	13,702	1026	,000	2,46612	,17999	2,11294	2,81931

	as iguales									
	No se han asumido o varianzas iguales			13,68 5	987,61 1	,000	2,46612	,18021	2,11249	2,81976
Autorrealización Social	Se han asumido o varianzas iguales	,991	,32 0	60,95 2	1026	,000	19,75103	,32404	19,1151 6	20,3868 9
	No se han asumido o varianzas iguales			60,44 2	954,10 6	,000	19,75103	,32678	19,1097 4	20,3923 1

---

### **3. DISCUSSION**

Este apartado lo vamos a dedicar a analizar los resultados obtenidos en nuestra investigación en relación con los resultados obtenidos en población española, en base a lo que indicamos cuando planteamos el estado de la cuestión de la investigación.

### **3.1. Elementos semejantes y diferenciadores en torno al Cuestionario Adaptado**

Dedicaremos un breve apartado a los elementos semejantes y en su caso diferenciado, de existir, de los índices estadísticos obtenidos en la aplicación del mismo cuestionario en ambos ambientes españoles y chilenos. Debemos recordar que es la primera vez que este estudio se realiza en relación al constructo personalidad eficaz en población adulta. Una vez realizado este análisis nos centraremos en los elementos semejantes y diferenciadora entre las tipologías chilenas y españolas.

El CPE-A chileno que hemos usado presenta índices alfa de consistencia interna de cada ítem que oscilan entre .854 y .864, obteniéndose un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.863 (tabla 12 y tabla 13). En el cuestionario CPE-A Español tomado como referencia los índices alfa de consistencia interna de cada ítem oscilan entre .851 y .858, obteniéndose un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de .859.

En base a estos datos pensamos que nos encontramos con un cuestionario lo suficientemente sostenible para poder ser usado en ambas

poblaciones dado que se conservan los mismos ítems e idéntica formulación

Respecto al los índices de fiabilidad de los factores de primer orden en el CPE-A chileno utilizado en nuestra investigación indican una consistencia interna adecuada teniendo en cuenta que el número de ítems de cada subfactor es pequeño.

Expectativas positivas de éxito .789,

Dificultad relacional .765,

Facilidad relacional .766;

Autoestima personal .731,

Toma de Decisiones .683,

Autoestima Laboral .612,

Afrontamiento eficaz de dificultades .565

Si los comparamos con los obtenidos en el CPE-A español vemos que estos giran en torno a los siguientes valores:

Expectativas positivas de éxito  $\alpha = .700$ .

Dificultad relacional,  $\alpha = .780$ ;

Facilidad relacional,  $\alpha = .742$ ;



Autoestima personal,  $\alpha = .692$ ;

Afrontamiento eficaz de dificultades  $\alpha = .660$ ;

Autoestima Laboral,  $\alpha = .748$ ;

Atribución de causalidad interna del éxito,  $\alpha = .663$

Cuya consistencia interna era igualmente adecuada.

Como se puede observar hay una coincidencia en seis de los siete factores que se presentan en ambas muestras. Y la distribución de los ítems altamente coincidente. La existencia de alguna pequeña discrepancia en su distribución con la presencia del factor en nuestro trabajo de Toma de decisiones frente al de Atribución de causalidad interna del éxito es un hecho que a nuestro juicio es imputable a factores propios de la muestra utilizada que debemos valorar cuando sometamos, como lo hemos hecho el cuestionario al análisis confirmatorio.

El análisis factorial de segundo orden nos mostró dos factores cuyos índices de fiabilidad de cada uno de ellos en base al estadístico Alfa de Cronbach es el siguiente:

Personalidad eficaz  $\alpha = .873$ ;

Dificultad relacional,  $\alpha = .765$ .

El análisis factorial de segundo orden que se obtuvo en el CPE-A con muestra española fue de de tres factores con el siguiente índice de fiabilidad de cada uno de los factores en base al estadístico Alfa de Cronbach es el siguiente:

Facilidad relacional,  $\alpha = .742$ ;

Autoeficacia laboral,  $\alpha = .786$ ;

Autoconcepto personal y social,  $\alpha = .817$ . Siendo este último el que mayor consistencia interna presenta de los tres

A la luz de estos resultados nos encontramos con el PCE-A chileno con un cuestionario de 30 items con siete factores de primer orden y dos de segundo orden frente al PCE-A español con el mismo cuestionario con siete factores de primer orden y tres de segundo orden

Para superar estas posibles discrepancias obtenidas entre ambos cuestionarios en sus análisis factoriales acudimos en ambos al análisis factorial confirmatorio (AFC) que como ya indicamos se ha convertido en los últimos años en uno de los procedimientos de análisis más utilizados en investigación en ciencias. El AFC es un procedimiento de análisis encuadrado en los modelos de ecuaciones estructurales (*SEM, Structural Equation Models*) cuyo propósito se centra en el estudio de los modelos de medida, esto es, en analizar las relaciones entre un conjunto de indicadores

o variables observadas y uno o más factores. A diferencia de lo que sucede en el AFE (Análisis Factorial Exploratorio), en donde el objetivo tiene que ver con la determinación del número de factores que subyacen a los datos, una característica del AFC es que el investigador concreta de antemano todas las dimensiones del modelo, sólidamente fundamentados en una teoría previa. El AFC es una estrategia muy útil para la comprobación de hipótesis y la confirmación de teorías.

La hipótesis de partida es que la personalidad eficaz viene constituida por cuatro dimensiones en el PECED:

- **Autoestima:** Conformado principalmente por variables propias de la esfera Fortalezas del Yo, puesto que integra ítems que miden indicadores de autoconcepto y autoestima. Dado que este componente integra aspectos valorativos de la persona, un sujeto que puntuara alto tendría un buen conocimiento y aprecio de su físico, una alta valoración y confianza en sus recursos cognitivo-motivacionales y sociales y un ajustado reconocimiento de sus limitaciones. Consta de ocho ítems: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26 y 29.
- **Autorrealización Laboral:** En este componente aparecen conjugados ítems referidos a Demandas del Yo: motivación intrínseca, expectativas y atribuciones de desempeño laboral; e ítems que miden indicadores de

Fortalezas del Yo: autoconcepto, y autoestima. Este factor pone de manifiesto la relación entre el conocimiento personal y la atribución de éxito a una definida y positiva capacidad y esfuerzo, la motivación intrínseca y el logro en las actividades que desarrolle en su vida cotidiana. El sujeto que puntuara alto en este factor sería aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son principalmente de carácter interno; valora positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Realiza atribuciones de capacidad y esfuerzo y tiene expectativas, próximas y lejanas, de éxito. Consta de ocho ítems: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 24 y 27.

- **Autoeficacia Resolutiva:** Este último componente corresponde a la Esfera Retos del Yo ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos. Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un sujeto que puntuara alto en este factor planificaría cuidadosamente las decisiones que tuviera que tomar ajustándose a las demandas propias de cada situación, reuniendo la mayor cantidad de información que pueda encontrar y analizando las posibles consecuencias de sus decisiones, con una actitud positiva y capacidad para aprender de la experiencia. Consta de cinco ítems: 4, 8, 12, 16 y 20.

-

- **Autorrealización Social:** Este componente responde a la esfera de Relaciones del Yo, puesto que involucra habilidades de comunicación, empatía y asertividad. Este factor pone de manifiesto la vinculación entre la autopercepción de capacidad o competencia para establecer y mantener relaciones con los otros y las expectativas de éxito en sus relaciones sociales futuras. Dado que este factor incluye variables que apoyan una ejecución social eficaz, un sujeto que puntuara alto tendría confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realizaría atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tendría expectativas de éxito en sus relaciones sociales. Consta de nueve ítems: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 25, 28 y 30.

Tras realizar el AFC del cuestionario CPE\_A chileno los factores del cuestionario presentan un ajuste adecuado en relación con las dimensiones del modelo establecido a priori, que postula la existencia de cuatro aspectos generales de la Personalidad Eficaz: Fortalezas del Yo, Demandas del Yo, Retos del Yo y Relaciones del Yo, hipótesis vinculada a una teoría multidimensional en el que estas cuatro grandes dimensiones están relacionadas entre sí, pero con identidad propia.

En el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del cuestionario, CPE-A español ya se comprobó que los factores del cuestionario

presentaban igualmente un ajuste adecuado en relación con las dimensiones del modelo establecido a priori, que postula la existencia las mismas dimensiones.

### **Baremos**

Para el análisis de diferencias entre población chilena y española en las distintas dimensiones que conforman la Personalidad Eficaz se ha procedido a realizar una T de Student

La tabla 48 nos muestra las medias de ambos grupos en las distintas variables y sus correspondientes desviaciones típicas. Encontramos que las medias de los chilenos son superiores en todas las dimensiones de Personalidad Eficaz.

Tabla 48. Estadísticos de grupo

	PAIS	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoestima	CHILE	561	51,1426	3,94846	,16670
	ESPAÑA	467	28,5139	4,12067	,19068
Autorrealización Laboral	CHILE	561	52,2068	3,23320	,13651
	ESPAÑA	467	31,3019	4,30152	,19905
Autoeficacia Resolutiva	CHILE	561	20,6417	2,85575	,12057
	ESPAÑA	467	18,1756	2,89427	,13393
Autorrealización Social	CHILE	561	54,8752	4,95070	,20902
	ESPAÑA	467	35,1242	5,42819	,25119

En la tabla 49 se aprecia que las diferencias de medias encontradas en la tabla anterior son significativas en todas las dimensiones, por lo que estas diferencias no pueden ser atribuibles al mero azar.

**Tabla 49. Prueba de muestras independientes**

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
Autoestima	Se han asumido varianzas iguales	,501	,479	89,693	1026	,000	22,62868	,25229	22,13362	23,12375
	No se han asumido varianzas iguales			89,343	976,078	,000	22,62868	,25328	22,13165	23,12572
Autorrealización Laboral	Se han asumido varianzas iguales	26,476	,000	88,845	1026	,000	20,90485	,23530	20,44313	21,36656
	No se han asumido varianzas iguales			86,612	850,798	,000	20,90485	,24136	20,43111	21,37858
Autoeficacia	Se han asumido varianzas iguales	,000	,99	13,70	1026	,000	2,46612	,17999	2,11294	2,81931

Resolutiva	o varianzas iguales		6	2							
	No se han asumido o varianzas iguales				13,685	987,611	,000	2,46612	,18021	2,11249	2,81976
Autorrealización Social	Se han asumido o varianzas iguales	,991	,320	60,952	1026		,000	19,75103	,32404	19,11516	20,38689
	No se han asumido o varianzas iguales						,000	19,75103	,32678	19,10974	20,39231

---

Para la confección de los baremos hemos acudido previamente al análisis de diferencias de la muestra en función de las variables sexo, rango de edad y nivel de estudios

Con la prueba T de Student para muestras independientes se analizó las diferencias existentes en las variables que conforman el constructo en función de la variable sexo. Aunque encontramos que las medias de las mujeres son superiores en casi todas las dimensiones de Personalidad Eficaz a excepción de la dimensión de Autoeficacia resolutiva en donde la media de los hombres es superior se aprecia que las diferencias de medias



encontradas no son significativas en ninguna de las dimensiones, por lo que estas diferencias pueden ser atribuibles al mero azar.

Con el CPE-A español se observó que las diferencias se dan entre los hombres y las mujeres en la dimensión Autorrealización Laboral si eran significativas. Y en función de las diferencias obtenidas se procedió a la elaboración de los baremos diferenciados. En el CPE-A español es el único baremo diferenciado que se presenta.

En el CPE-A Chileno a raíz de las diferencias de medias encontrados en nivel de estudio (Autorrealización social) y rango de edad (Autoestima y Autoeficacia resolutiva), se presentan los baremos específicos de las dimensiones Autorrealización social, Autoestima y Autoeficacia resolutiva para las muestras en las que se han encontrado dichas diferencias.

### **3.2. Discusión en base a los resultados obtenidos con las tipologías en población chilena y española.**

El cuestionario CPE-Adultos presenta los siguientes factores:

Autoestima, Autorrealización Laboral, Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social, que se relacionan respectivamente con las dimensiones de fortalezas, demandas, retos y relaciones del yo.

Dado que el análisis confirmatorio en ambos cuestionarios nos arrojó conformidad al modelo de base en este apartado vamos a comparar los perfiles tipológicos obtenidos en ambas poblaciones. Para establecer este tipo de comparación describiremos cada uno de los perfiles de los clusters, partiendo de los centros de conglomerados finales, y en base a la media, la desviación típica y los percentiles de cada variable para interpretar las puntuaciones de los cuatro factores que configuran el constructo de Personalidad Eficaz en cada cluster o agrupación de sujetos.

#### Similitud entre Tipo I chileno y Tipo IV español

En los trabajos realizados con el CPE-A chileno y español observamos una total similitud entre el tipo I chileno y el tipo IV español. Presentamos a continuación los descriptivos de ambos tipos

#### **Tipo I: Personalidad Eficaz Chileno**

Esta tipología de sujetos demuestra puntuaciones superiores a la media en los cuatro factores del cuestionario. Los adultos que pertenecen a este cluster presentan puntuaciones cercanas por encima del centil 75 en todos los factores. Representarían el prototipo de Persona Eficaz.

Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son adultos que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los principales contextos en los que se

desenvuelven en estas edades (trabajo, familia y grupo de iguales). Se consideran atractivos, estables emocionalmente, capaces e importantes.

En esa buena imagen que tienen de sí mismo reside la principal fortaleza de su personalidad, el pilar sobre el que sustentan el funcionamiento eficaz de las otras esferas de su “yo”. Serían personas adaptadas, que evalúan correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión positiva sobre su futuro. Presentan motivación interna hacia el trabajo, un funcionamiento atribucional eficaz y orientado a la obtención de rendimiento profesional (atribuye sus éxitos tanto a su esfuerzo como a su capacidad) y expectativas optimistas sobre su rendimiento inmediato y a más largo plazo.

Esa actitud positiva frente a acontecimientos futuros, su autopercepción como estables emocionalmente, la adecuada gestión de sus recursos y la capacidad para establecer atribuciones de forma correcta sobre lo que les ocurre, explican en gran medida su buen funcionamiento a la hora de afrontar problemas y tomar decisiones (esfera Retos del yo). No adoptarán actitudes pasivas de afrontamiento, ni esperarán a que otros les resuelvan sus problemas. Se juzgarán capaces de resolverlos y antes de tomar una decisión reflexionarán sobre sus consecuencias, manteniendo una postura confiada y optimista sobre su resolución.

Con respecto a la esfera Relaciones del yo, este grupo de sujetos se percibe con habilidades sociales y capacidad asertiva. Se desenvuelven

bien en situaciones sociales, sin timidez. Refieren un amplio círculo de amistades y expectativas de éxito en sus relaciones con el grupo de iguales.

Así, las personas encuadradas dentro del Tipo I son adultos con buen autoconcepto y alta autoestima, con motivación orientada a la tarea, un estilo atribucional adaptativo, expectativas optimistas sobre su futuro, estilo resolutivo en el afrontamiento de sus problemas y buena capacidad asertiva y comunicativa.

La muestra de esta tipología es mayor que el resto con 203, aspecto que consideramos positivo ya que es la tipología donde se representa un buen funcionamiento de la personalidad eficaz en todas sus dimensiones.

**Tipo IV Español** Esta tipología de sujetos demuestra puntuaciones superiores a la media en los cuatro factores del cuestionario. Los adultos que pertenecen a este cluster presentan puntuaciones cercanas al centil 70 en todos los factores; incluso en el factor Fortalezas y Relaciones se encuentran por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz y en Autoeficacia Resolutiva cercano al centil 60.

Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son chicos que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los principales contextos en los que se desenvuelven en estas edades (trabajo, familia y grupo de iguales). Se consideran atractivos, estables emocionalmente, capaces e importantes.

En esa buena imagen que tienen de sí mismo reside la principal fortaleza de su personalidad, el pilar sobre el que sustentan el funcionamiento eficaz de las otras esferas de su “yo”. Serían personas adaptadas, que evalúan correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión positiva sobre su futuro. Presentan motivación interna hacia los estudios, un funcionamiento atribucional eficaz y orientado a la obtención de rendimiento académico (atribuye sus éxitos tanto a su esfuerzo como a su capacidad) y expectativas optimistas sobre su rendimiento inmediato y a más largo plazo.

Esa actitud positiva frente a acontecimientos futuros, su autopercepción como estables emocionalmente, la adecuada gestión de sus recursos y la capacidad para establecer atribuciones de forma correcta sobre lo que les ocurre, explican en gran medida su buen funcionamiento a la hora de afrontar problemas y tomar decisiones (esfera Retos del yo). No adoptarán actitudes pasivas de afrontamiento, ni esperarán a que otros les resuelvan sus problemas. Se juzgarán capaces de resolverlos y antes de tomar una decisión reflexionarán sobre sus consecuencias, manteniendo una postura confiada y optimista sobre su resolución.

Con respecto a la esfera Relaciones del yo, este grupo de sujetos se percibe con habilidades sociales y capacidad asertiva. Se desenvuelven

bien en situaciones sociales, sin timidez. Refieren un amplio círculo de amistades y expectativas de éxito en sus relaciones con el grupo de iguales.

Así, las personas encuadradas dentro del Tipo IV son adultos con buen autoconcepto y alta autoestima, con motivación orientada a la tarea, un estilo atribucional adaptativo, expectativas optimistas sobre su futuro, estilo resolutivo en el afrontamiento de sus problemas y buena capacidad asertiva y comunicativa.

La muestra de esta tipología es mayor que el resto con 736, aspecto que consideramos positivo ya que es la tipología donde se representa un buen funcionamiento de la personalidad eficaz en todas sus dimensiones.

### **Similitud entre el tipo II chileno y tipo y Tipo III español**

#### **Tipo II: Personalidad Extro Chileno**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. En Autorrealización Laboral y Autoeficacia Resolutiva están en torno al centil 30 y el centil 40 en Autoestima. Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es la Autorrealización Social cuyo percentil se sitúa por encima de 60.

Muestran, por tanto, una valoración algo negativa de sí mismos y cierta dificultad en la resolución de problemas y la toma de decisiones y una baja motivación intrínseca hacia las tareas, la falta de locus de control en lo que le ocurre y la presencia de expectativas pesimistas.

Sin embargo, sí que consideran que tienen un buen desempeño social. Se consideran extrovertidos, asertivos y empáticos.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa, pero con carencias en competencias de afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, con baja autoestima, y presentan escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento. Es decir, se consideran bien adaptados e integrados socialmente a pesar de la mala imagen que tienen de sí mismos en los otros tres factores del cuestionario.

La muestra de esta tipología representa un total de 157 sujetos.

### **Tipo III Español**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. En Autorrealización Laboral y Autoeficacia están en torno al centil 10 y el centil 30 en Autorrealización Laboral. Y a más de una desviación típica menor que la media. Por el contrario, el único actor que presenta un funcionamiento por encima de la media es la Autorrealización Social cuyo percentil se sitúa por encima de 50.

Demuestran, por tanto, una valoración negativa de sí mismos y en resolución de problemas, destacando la falta de una motivación interna, atribución a esfuerzo o capacidad y expectativas de éxito.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa, pero con carencias en competencias de afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, con baja autoestima, y presentan escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento.

La muestra de esta tipología representa un total de 436 sujetos.

### **Similitud entre el Tipo IV chileno y el tipo II Español**

#### **Tipo IV: Personalidad Ineficaz**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz CPE-A. En Autorrealización Laboral y Autoestima puntúan por debajo del percentil 10. Y en Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social, por debajo del percentil 20. Presentan las puntuaciones más bajas en los cuatro factores del cuestionario.

Se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni física, ni emocionalmente. Presentan una baja autoestima como trabajadores y como



amigos, repercutiendo en sus labores y en sus relaciones con los iguales. La imagen negativa que tienen de sí mismos afecta a las otras esferas de su yo desembocando en un funcionamiento poco adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.

Representarían la antítesis del sujeto prototipo de “Personalidad Eficaz” (Tipo I), que cuenta con un amplio abanico de competencias personales y sociales para desenvolverse en su vida cotidiana.

Presenta escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento. Esto repercute en una visión pesimista sobre acontecimientos futuros. En el contexto laboral se concreta en la creencia de que en la actualidad su rendimiento será bajo o que en el futuro no les va a ir bien, pudiendo desembocar en “profecías autocumplidas” por las escasas herramientas que estos sujetos despliegan para hacer frente a las creencias negativas que tienen de sí mismos, y que queda reflejado en sus bajas puntuaciones en el factor Retos del yo.

Muestran dificultades en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, presentando dificultades para decidir por sí mismos y optando por una actitud en ocasiones pasiva, y en ocasiones impulsiva, a la hora de abordar conflictos. Poniendo en relación estas actitudes y la pobre imagen que tienen de sí mismos se hace difícil que, por ellos mismos, den el paso

de "tomar las riendas" ante las dificultades o pongan en marcha recursos que les permitan mejorar su autoestima.

Se perciben con pocas amistades y dificultad para relacionarse con sus iguales. Manifiestan expectativas de fracaso en relaciones sociales hipotéticas futuras. Sus escasas capacidades empática y asertiva y sus problemas a la hora de desenvolverse en situaciones social explican las bajas puntuaciones en el segundo factor del cuestionario, aunque estas se sitúan dentro de la normalidad.

Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos desadaptativos: baja autoestima, escasa motivación laboral (ni de logro, ni orientada a la tarea), expectativas pesimistas, déficit en habilidades sociales y dificultades para afrontar dificultades de su día a día. Hablaríamos, como ya se ha señalado, de Personalidad Ineficaz.

La muestra integrante en esta tipología, representa el menor número de todas las tipologías siendo 79.

### **Tipo II Español**

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz PECED adaptado. En los factores Fortalezas del yo, Demandas del yo, Retos del yo y Relaciones del yo presentan puntuaciones por debajo del percentil 10 en Autorrealización Social y Autoestima , por encima del percentil 10 en Autoeficacia Resolutiva y

el percentil 30 en Autorrealización Laboral, casi todos más de una desviación típica menor que la media. Presentan un funcionamiento deficitario en las cuatro esferas del yo.

Se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni física, ni emocionalmente. Presentan una baja autoestima como trabajadores y como amigos, repercutiendo en sus labores y en sus relaciones con los iguales. La imagen negativa que tienen de sí mismos afecta a las otras esferas de su yo desembocando en un funcionamiento poco adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.

Representarían la antítesis del sujeto prototipo de “Personalidad Eficaz” (Tipo IV), que cuenta con un amplio abanico de competencias personales y sociales para desenvolverse en su vida cotidiana.

Presenta escasa motivación laboral repercutiendo en su rendimiento. Sus atribuciones no presentan locus de control interno, y se perciben con falta de aptitudes para obtener buen rendimiento. Esto repercute en una visión pesimista sobre acontecimientos futuros. En el contexto laboral se concreta en la creencia de que en la actualidad su rendimiento será bajo o que en el futuro no les va a ir bien, pudiendo desembocar en “profecías autocumplidas” por las escasas herramientas que estos sujetos despliegan

para hacer frente a las creencias negativas que tienen de sí mismos, y que queda reflejado en sus bajas puntuaciones en el factor Retos del yo.

Muestran dificultades en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, presentando dificultades para decidir por sí mismos y optando por una actitud en ocasiones pasiva, y en ocasiones impulsiva, a la hora de abordar conflictos. Poniendo en relación estas actitudes y la pobre imagen que tienen de sí mismos se hace difícil que, por ellos mismos, den el paso de "tomar las riendas" ante las dificultades o pongan en marcha recursos que les permitan mejorar su autoestima.

Se perciben con pocas amistades y dificultad para relacionarse con sus iguales. Manifiestan expectativas de fracaso en relaciones sociales hipotéticas futuras. Sus escasas capacidades empática y asertiva y sus problemas a la hora de desenvolverse en situaciones social explican las bajas puntuaciones en el segundo factor del cuestionario, aunque estas se sitúan dentro de la normalidad.

Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos desadaptativos: baja autoestima, escasa motivación laboral (ni de logro, ni orientada a la tarea), expectativas pesimistas, déficit en habilidades sociales y dificultades para afrontar dificultades de su día a día. Hablaríamos, como ya se ha señalado, de Personalidad Ineficaz.

Por otro lado, la muestra integrante en esta tipología, representa el menor número de todas las tipologías siendo 172.

## **Similitud entre el tipo III chileno y Tipo I español**

### **Tipo III: Personalidad Intro**

Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz.

Como en el caso de la tipología II, es el factor Autorrealización Social el que funciona de manera diferente al resto. Sería la tipología opuesta a la II.

Son sujetos con valores ligeramente superiores a la media en motivación orientada a la tarea, autoestima y autoconcepto y en afrontamiento y resolución de problemas. Establecen atribuciones de éxito (debidas al esfuerzo o la capacidad) en la mayoría de las situaciones, y por lo general, suelen mantener expectativas de éxito futuro. Frecuentemente adoptan una perspectiva resolutiva a la hora de abordar situaciones problemáticas, reflexionando antes de tomar una decisión o actuar.

Presentan una visión optimista de los problemas y la confianza en que se superarán; un estilo atribucional con locus de control interno que les permite partir de la idea de que con más esfuerzo se superan las dificultades, así como las atribuciones de éxitos pasados a sus capacidades; y el disfrute (o motivación) que nace del propio ejercicio de desempeñar una tarea parece tener relación directa con una postura resolutiva (frente a evitativa o pasiva) a la hora de afrontar problemas y reflexiva, o poco

impulsiva: buscando información y tomando en consideración distintas alternativas antes de actuar.

Sin embargo, presentan deficiencias en el factor restante, la Autorrealización Social. Puntúan por debajo del percentil 20, demostrando, por tanto, déficit en habilidades sociales: comunicación, asertividad y empatía. Se sienten poco integrados y con dificultades para desenvolverse en situaciones sociales.

En definitiva, estamos hablando de adultos caracterizados por un estilo motivacional y atribucional adaptativo, expectativas optimistas, competentes en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones y con alta autoestima, pero con dificultades en las relaciones con los iguales y afrontar interacciones sociales. Tendrían dificultades para defender sus derechos frente a otros, para hablar en público o para interactuar con el otro sexo.

En cuanto al número de sujetos de la muestra integrante en esta tipología es de 122 participantes.

- **Tipo I:** Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en dos de las cuatro esferas del yo que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz. Puntúan por encima de la media, en los factores Demandas de yo y Retos del yo. Son sujetos con valores ligeramente superiores a la media en motivación orientada a la tarea. Establecen atribuciones de éxito (debidas al esfuerzo o la capacidad) en la mayoría de las situaciones, y por lo general,

suelen mantener expectativas de éxito futuro. Frecuentemente adoptan una perspectiva resolutiva a la hora de abordar situaciones problemáticas, reflexionando antes de tomar una decisión o actuar.

Esta tipología pone de manifiesto la relación existente entre las variables motivación, atribución y expectativas y las variables afrontamiento de problemas y toma de decisiones. Una visión optimista de los problemas y la confianza en que se superarán; un estilo atribucional con locus de control interno que les permite partir de la idea de que con más esfuerzo se superan las dificultades, así como las atribuciones de éxitos pasados a sus capacidades; y el disfrute (o motivación) que nace del propio ejercicio de desempeñar una tarea parece tener relación directa con una postura resolutiva (frente a evitativa o pasiva) a la hora de afrontar problemas y reflexiva, o poco impulsiva: buscando información y tomando en consideración distintas alternativas antes de actuar.

Sin embargo, presentan deficiencias en las dos esferas restantes, especialmente en Relaciones del yo. En este factor puntúan por en el percentil 20, casi una desviación típica por debajo de la media. Y en el factor Fortalezas del yo puntúan en el percentil 40. Demuestran, por tanto, una valoración negativa de sí mismos, pero sobretodo, déficit en habilidades sociales: comunicación asertividad y empatía.

En resumen, estamos hablando de adultos caracterizados por un estilo motivacional y atribucional adaptativo, expectativas optimistas y

competentes en el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones; pero con baja autoestima, dificultades en las relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales.

En cuanto al número de sujetos de la muestra integrante en esta tipología, podemos observar que es el segundo grupo con mayor muestra, de 516





## **4. Conclusiones**

Al inicio de nuestro trabajo indicábamos que hasta el momento actual los estudios sobre personalidad eficaz han abarcado un amplio rango de edades tanto en contextos españoles como chilenos, pero no existía un estudio realizado en población adulta chilena sobre personalidad eficaz.

Nuestro trabajo se propone realizar dicho estudio y contrastar los datos obtenidos con población española. Dicho contraste permite obtener una comparativa en este abanico de edad adulta comprendida entre los 30 a 60 años de edad, inexistente hasta la fecha.

Como paso previo a este objetivo consideramos desde un principio, necesario, disponer de un instrumento eficaz de diagnóstico que permitiese una clasificación tipológica. Un instrumento que a su vez facilitaría a las personas adultas evidenciar una comprensión y valoración personal, y de competencias de gestión de recursos motivacionales; asunción de retos de modo adecuado, sano, natural y constructivo; de aprender a tener una selección clara, pertinente y apropiada de estrategias de resolución de problemas y toma de decisiones acertadas y de construcción de vínculos asertivos, en los variados contextos psicosociales, en y con los cuales, desarrolla su proceso de formación personal y laboral, en armonía con su entorno.

Con esta pretensión desarrollamos nuestro trabajo cuyas conclusiones presentamos en base a los objetivos propuestos.

A modo de preámbulo y sirviendo como marco de referencia para considerar el alcance de las mismas, hemos explicitado al principio del trabajo nuestro posicionamiento respecto a la ciencia psicológica y los postulados en los que se desarrolla la psicología evolutiva y de la educación, (aceptada pero sistemáticamente discutida y discutible). Esto necesariamente implica que en los procedimientos estadísticos empleados nunca se alcanzan valores absolutos y si valores de aproximación con unas garantías de certeza relativas que siempre es necesario tener presente y que son consustanciales a estas ramas del conocimiento.

Asumiendo a este tenor las limitaciones y acotaciones que toda investigación de carácter empírico presenta sobre esta área de conocimiento y aceptando por su propia esencia las limitaciones que las ciencias del psiquismo implica presentamos las conclusiones esenciales de nuestro trabajo.

De modo general, creemos (permítasenos emplear de forma meditada, reiterada e intencionada el término creencia en el sentido más estricto del término: creencia generada en base a certeza moral no absoluta

propia de las ciencias del espíritu) haber conseguido los objetivos trazados en nuestra investigación que han sido:

- A. Presentar tipologías modales multivariadas en población adulta chilena con sus debilidades y fortalezas en relación al constructo personalidad eficaz.

- B. Realizar una comparación de los factores que conforman Personalidad Eficaz entre población chilena y española.

- C. Ofrecer al orientador ocupacional una clasificación tipológica modal orientativa que le permita agilizar un programa de entrenamiento diferenciado en función de sus fortalezas y debilidades.

- D. Ofrecer al orientador ocupacional de forma preferente y al profesional de la psicología, pedagogía y de la psicopedagogía un instrumento útil de diagnóstico con las garantías psicométricas al uso que permita evaluar aquellas competencias necesarias para una satisfactoria inserción sociolaboral.

- 

Con anterioridad a la presentación de las conclusiones, queremos dejar constancia de que implícitamente en este trabajo, se confirma, nuevamente, de forma empírica, la validez del constructo personalidad

eficaz en la medida en que las diez dimensiones constitutivas, agrupadas en cuatro dimensiones básicas es consistente.

Esto significa que la opción constructivista de sus planteamientos rebasa los límites de lo especulativo, en la medida que recoge dimensiones que no solo están presentes en la literatura científica como variables de por sí consideradas eficientes para el comportamiento humano, sino que las relaciona confirmándose empíricamente así el citado constructo.

Creemos (a nivel de certeza no absoluta), que lo anteriormente afirmado, supone un paso más en el intento de unir constructivismo (posición inicial en la línea de investigación del grupo) y empirismo. En este sentido constructivismo versus empirismo se presentan como términos no antagónicos y sí complementarios.

Hecha explícita esta conclusión subyacente, procedo a explicitar las conclusiones derivadas de la investigación sobre los objetivos señalados anteriormente:

1. En primer lugar, se hace necesario destacar, que con la presente investigación recuperamos una vez más para la psicología el concepto tipo, (en su acepción de modal multivariadas) , puesto en cuarentena durante un largo período de tiempo y que en la actualidad a vuelto resucitar una vez superadas las dificultades para su cálculo.

La línea de trabajo desarrollada por el grupo de investigación del doctor Martin Del Buey en torno al establecimiento de tipologías en distintos niveles evolutivos y en contextos de diferentes nacionalidades (Fernández, 2008, Fueyo, 2010, Fernández 2011, Pizarro, 2012) se dirige desde hace tiempo a este objetivo, y con el presente trabajo pretendemos presentar una nueva y desde nuestro modesto punto de vista, valiosa contribución.

2. La investigación en contextos adultos chilenos comprendidos entre los 30 a 60 años de edad, nos ha permitido, tal y como pretendíamos, obtener tipos modales multivariados semejantes a los obtenidos en contextos adultos españoles.

3. Las tipologías modales multivariadas obtenidas en la muestra de población chilena nos ha permitido comparar los resultados con la muestra de población española evidenciándose la existencia de diferencias significativas entre ambas muestras de poblaciones adultas, como puede observarse en los estadísticos y baremos que presentamos. La muestra de población chilena presenta puntuaciones más altas en perfiles de eficacia y puntuaciones menos bajas en perfiles de ineficacia que la muestra de población española, lo que abre la puerta a plantearnos las posibles causas que esta diferencia cualitativa presenta. Pensamos, que es más que probable

que las diferencias en los estilos educativos de ambas poblaciones tengan mucho que ver en este resultado.

4. Partiendo de la concepción de que consideramos las dimensiones del constructo como dimensiones de la personalidad susceptibles de cambio. Los perfiles tipológicos obtenidos pueden ser objeto de mejora mediante un pertinente y sistemático entrenamiento.

5. Las necesidades de intervención de cada Tipología, deben ser trabajadas de forma conjunta dentro de un programa interactivo. Por lo que parece procedente desarrollar programas de entrenamiento en estas dimensiones. Es evidente que dichos programas deben probar empíricamente su eficacia, motivo por el cual el grupo de investigación al que pertenezco trabaja insistentemente en ello. El cuestionario construido, base instrumental de nuestra investigación, se presenta como un instrumento útil para medir el estado inicial de las dimensiones y el estado final de las mismas una vez aplicado de forma sistemática un adecuado programa de entrenamiento.

6. En base a la confirmación empírica del constructo consideramos viable que los programas trabajen de forma sistemática actividades relacionadas con el desarrollo de las siguientes dimensiones del constructo:

FORTALEZAS	Autoconcepto
FORTALEZAS	Autoestima,



DEMANDAS	Motivación,
DEMANDAS	Atribuciones Causales,
DEMANDAS	Expectativas,
RETOS	Afrontamiento de problemas
RETOS	Solución de Problemas,
RELACIONES	Empatía,
RELACIONES	Asertividad,
RELACIONES	Comunicación

Todo ello en conexión con el desarrollo personal y en su caso profesional.

7. Dado el carácter de intento de mejora constante de cada una de las dimensiones del constructo, en la tipología eficaz (tipología fortalecida en todas las dimensiones del Constructo Personalidad Eficaz) parece procedente un tipo de entrenamiento dirigido al mantenimiento. La tipología considerada ineficaz, y por tanto deficitaria en todas las dimensiones del constructo, debería ser entrenada con mayor nivel de profundidad en todas las dimensiones. La tipología ineficaz sociable con carencias en fortalezas, demandas y retos del yo implica la pertinencia de entrenamiento en autoconcepto, autoestima, motivación, atribución, expectativas, afrontamiento de problemas y toma de decisiones o resolución. Por último, en la tipología Eficaz Inhibido debería dirigirse la intervención al entrenamiento en habilidades de empatía, asertividad y comunicación.

En el cuadro que a continuación se presenta, señalamos el grado de importancia de los aspectos (asteriscos) en que deberían ser objeto de entrenamiento cada una de las tipologías obtenidas en esta investigación.

PROGRAMA	TIPO EFICAZ	TIPO INEFICAZ	TIPO INEFICAZ SOCIABLE	TIPO EFICAZ INHIBIDO
AUTOCONCEPTO	*	****	****	*
AUTOESTIMA	*	****	****	*
MOTIVACION	*	****	****	*
EXPECTATIVA	*	****	****	*
ATRIBUCION	*	****	****	*
AFRONTAMIENTO	*	****	****	*
TOMA DE DECISIONES	*	****	****	*
EMPATIA	*	****	*	****
ASERTIVIDAD	*	****	*	****
COMUNICACIÓN	*	****	*	****

Consideramos importante señalar que los resultados presentan una pequeña variación cuando nos referimos al programa de entrenamiento en tipologías obtenidas en la muestra de población adulta española. En el caso

de esta última muestra la intervención en perfiles de tipología eficaz inhibida, supondría también el entrenamiento en fortalezas del yo.

PROGRAMA	TIPO EFICAZ	TIPO INEFICAZ	TIPO INEFICAZ SOCIABLE	TIPO EFICAZ INHIBIDO
AUTOCONCEPTO	*	****	****	****
AUTOESTIMA	*	****	****	****
MOTIVACION	*	****	****	*
EXPECTATIVA	*	****	****	*
ATRIBUCION	*	****	****	*
AFRONTAMIENTO	*	****	****	*
TOMA DE DECISIONES	*	****	****	*
EMPATIA	*	****	*	****
ASERTIVIDAD	*	****	*	****
COMUNICACIÓN	*	****	*	****

8.El Cuestionario de evaluación de la Personalidad eficaz en población adulta española ha sido adaptado, cumpliendo todos las exigencias psicométricas requeridas, a la población adulta chilena comprendida entre los 30 a 60 años de edad

9. Los índices alfa de consistencia interna de cada ítem, obtenidos en esta adaptación, oscilan entre .854 y .864, obteniéndose un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.863 que supera los límites de la aceptabilidad que gira en torno al 0.7. Recuérdese que los obtenidos en el cuestionario original fueron: índices alfa de consistencia interna de cada ítem que oscilan entre .851 y .858, Y un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.859.

10 .Ha sido posible realizar , un análisis factorial confirmatorio (AFC) del cuestionario adaptado, presentándose nuevamente, un ajuste adecuado en relación con las dimensiones del modelo establecido a priori, que postula la existencia de cuatro dimensiones generales de la Personalidad Eficaz: Fortalezas del Yo, Demandas del Yo, Retos del Yo y Relaciones del Yo. La existencia de esas dimensiones, es la hipótesis vinculada a una teoría multidimensional en el que estas cuatro grandes dimensiones están relacionadas entre sí, pero presentando identidad propia.

11. A lo anterior cabe añadir que el análisis factorial de segundo orden obtenido en el cuestionario adaptado, reitera que los postulados teóricos del constructo Personalidad Eficaz en base a la constancia científica de la relación entre las citadas dimensiones pueden ser constatados también empíricamente a través de la construcción de un cuestionario. Entendemos que esta constatación, supone un avance en la consolidación empírica del

constructo rebasando los posibles límites de los que frecuentemente puede ser acusada la metodología constructivista.

13. Con estos antecedentes ponemos a disposición de los interesados en el campo de la evaluación en contextos chilenos, un cuestionario técnicamente fiable, válido y normalizado que presenta, además de estas características imprescindibles otras ventajas como son su fácil aplicación y corrección debido a su carácter reducido.

14. Este instrumento de evaluación puede ser aplicado en diferentes circunstancias y contextos, con utilidad manifiestamente demostrada en diferentes ámbitos en donde ha venido trabajando el grupo GOYAD. A modo de ejemplo podemos destacar su adecuada utilidad tanto en selección profesional como para la evaluación inicial y final de cualquier programa de entrenamiento en las dimensiones del constructo.

15. Aportamos en esta investigación, un nuevo instrumento de evaluación al Constructo Personalidad Eficaz. Un nuevo instrumento demandado por usuarios e investigadores latinoamericanos en base al interés y expansión que el citado constructo ha experimentado en dichos contextos .

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alcantara, J.A. (1993). *Como educar la autoestima*. Madrid: CEAC.

L1 Allport, G.W. (1977). *Psicología de la personalidad*. Barcelona: Paidós.

Alonso Tapia, J. (1995). *Orientación Educativa: Teoría, evaluación e intervención*. **Madrid: Síntesis**.

Alonso, J. y Arce, E. (1992). Expectativas de control y motivación: El cuestionario ECO. En J. Alonso Tapia (Dir.), *Motivar en la adolescencia*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Alonso, J. y Sánchez, F. (1992). Estilos atributivos y motivación: el cuestionario EAT. En J. Alonso Tapia (Dir.), *Motivar en la adolescencia: teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Alonso, J. y Sánchez, J. (1992). *Cuestionario MAPE-I: Motivación hacia el aprendizaje*. En J. Alonso Tapia (Dir.), *Motivar en la adolescencia: teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Alonso, J., Montero, I. y Mateos, M. (1992). Evaluación de los estilos atributivos: el cuestionario EMA-II. En J. Alonso Tapia (Dir.), *Motivar en la adolescencia: teoría, evaluación e intervención*, (pp. 135-

175). Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Álvarez, A., Martín, M.E. y Bermúdez, M.T. (2009). Competencias de Desarrollo Personal y Social: la idea de Madurez como institución antropológica. En F.V Castro (dir.), *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo 1*, (pp.663-670). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

Álvarez, N., Cueto, C.M. y García, L. (2010). Experiencia de Evaluación de Personalidad Eficaz en alumnos preuniversitarios Oviedo: *Actas del Congreso Iberoamericano de Psicología*, FIAP, Oviedo, 20-24 de julio.

Álvarez, N., Martín Palacio, M.E. y Di Giusto, C. (2009). Cuestionario exploratorio de competencias de desarrollo personales y sociales: afrontamiento de problemas. En F.V. Castro (dir.), *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo 1*, (pp.623-632). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad

Aparicio, M., Garzuzi, V. y García, M. (2010). Formación de habilidades sociales y rendimiento en la Universidad. Un estudio en sujetos



demorados en la U. de Cuyo- Argentina. En *Actas del Congreso Iberoamericano de Psicología*, FIAP, Oviedo, 20-24 de julio.

Atkinson, J. W. Raynor, J. O. (1974). *Motivation and Achievement*. Washington, DC: Winston

Atkinson, J.W. (1964). *Introduction to motivation*. N.Y: Van Nostrand

Avia, M. D. (1978). Personalidad. ¿Consistencia intrapsíquica o especificidad situacional? *Revista Análisis y Modificación de la Conducta*, 4 (5), 111-128.

Bandura, A. (1975). The ethics and social purposes of behavior modification. En C. M. Franks y G. T. Wilson (Eds.), *Annual review of behavior therapy theory and practice* (Vol. 3). New York: Brunner/Mazel.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice Hall.

Bandura, A. (1985). Model of causality in social learning theory. En M. J. Mahoney y A. Freeman (Eds.), *Cognition and psychotherapy* (pp. 81-99). New York: Plenum Publishing Corporation.

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: the exercise of control*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (1), 13-25.

Beltrán Llera, J. (1990). *Psicología de la Educación*. Madrid: Eudema.

Benedetti, G. (1980). *El Carácter en Enciclopedia Temática de Psicología*. Barcelona: Herder.

Bentler, P.M. y Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.

Berger, G. (1967). *Carácter y personalidad*. Barcelona: Paidós

Berger, P. (1967). *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of Religion*. NY: Doubleday.

Bolz, C.H. (1972). *Personality Types en Multivariate Personality*. N.Y.: By Ralph Maxion Dreger.

Boven, W. (1931). *La Science du caractère*. Paris: Neuchâtel.

Bradberry, T. y Greaves, J. (2005). *The Emotional Intelligence Quick Book*. New York: Simon and Schuster.

Brooke, P.P., Rusell, J.R. y Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.

Browne, M.W. y Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K. A. Bollen y J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-62). Newbury Park: Sage.

Buss, A. R. y Poley, W. (1979). *Diferencias individuales. Rasgos y factores*. Ciudad de México: El Manual Moderno S.A.

Camarero, F., Martín del Buey, F. y Herrero, J. (2000). Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios. *Psicothema*, 12(4), 615-622.

Cattell, R.B., Couter, M.A., y Tsujioja, B. (1966). The taxonomic recognition of types and functional emergents. En R. Cattell (Ed). *Handbook of multivariate experimental psychology*. Chicago: Rand McNally.

Cattell, R.B. (1979). *Rasgos*. *Enciclopedia Universal de las Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Aguilar.

Chambers, A.L., y Wilson, M.N. (2007). Assessing male batterers with the Personality Assessment Inventor. *Journal of Personality Assessment*, 88, 57-65.

Coie, J.D., Dodge, K.A., y Coppotelli, H.A. (1982). Dimensions and types of social status: A cross-age perspective. *Developmental Psychology*, 18, 557-569.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of the tests. *Psychometryka*, 12, 1-16.

Cueto, C.M., Martín Palacio, M.E. y Fueyo, E. (2009). Cuestionario exploratorio de competencias de desarrollo personales y sociales: expectativas académicas. En F.V. Castro (dir.). *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo*1, (pp.611-622). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad (INFAD de Psicología)

Dapelo, B. y Martín del Buey, F. (2007). Personalidad eficaz (PECE) en el contexto de la educación técnico –profesional. *Revista de Orientación Educativa*, 39,13-29.

Dapelo, B., Marcone, R., Martín Palacio, E., Martín del Buey, F. y Fernández, A. (2006). Adaptación Chilena del cuestionario de Personalidad Eficaz para adolescentes. *Psicothema*, 18 (1), 130-134.

Dapelo, B., Tapia, V. y Covarrubias, C.G. (2010). Creatividad comunitaria y autoestima: ejes de una convivencia social eficaz en niños socialmente vulnerables. En *Actas del Congreso Iberoamericano de Psicología*, FIAP, Oviedo, 20-24 de julio.

Delors, J., (1966) La educación encierra un tesoro, UNESCO

Di Giusto, C., Dapelo, B. y Martín Palacio, M.E. (2010). Personalidad Eficaz y Psicoemocionabilidad: primeros avances hacia la

validez de contenido de dos cuestionarios en contextos universitarios hispanoparlantes. En *Actas del Congreso Iberoamericano de Psicología*, FIAP, Oviedo, 20-24 de julio.

Di Giusto, C., Martín Palacio, M.E. y Martín del Buey, F. (2009). Evaluación de competencias básicas personales. En F.V. Castro (Dir.) *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo*1, (pp.643-652). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

Eysenck, H. J. (1956). The inheritance of extraversion- introversion. *Acta Psychol*, 12, 95-110.

Eysenck, H. J. (1978) *Fundamentos biológicos de la Personalidad*. Barcelona: Fontanella.

Fernández Seara, J. L. (1999). *MPS. Escala de Motivaciones Psicosociales*. Madrid: TEA.

Freud, S. (1908). *El Carácter y Erotismo Anal. Obras Completas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Frydenberg, E. y Lewis, R. (1997). *ACS: Escala de Afrontamiento para Adolescentes*. Madrid: TEA.

Fueyo, E., Martín Palacio M. E. y Fernández, A. (2009). Cuestionario de Competencias de desarrollo personales y sociales para

niños. *International journal of developmental and educational psychology*, 1(2), 671-680.

Fueyo, E., Martín Palacio, M.E. y Dapelo Pellerano, B. (2010). Personalidad Eficaz y rendimiento académico: una aproximación integradora. *Revista de Orientación Educativa*, 24 (46), 57-70.

Fueyo, E., Martín Palacio, M.E. y Zapico, A. (2009). Cuestionario de competencias de desarrollo personales y sociales para niños. En F.V. Castro (Dir.), *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo*1, (pp.671-680). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

Gall, A. (1972). *Caracterología de la infancia y de la adolescencia*. Barcelona: Marfín.

Gallitat, R. (1981). *Enciclopedia de la Psicología y la Pedagogía*. Madrid: Sedmay-Lidis.

García, F.J. (2006). La identificación de los alumnos rechazados. Comparación de métodos sociométricos de nominaciones bidimensionales. *Infancia y Aprendizaje*, 29, 437-451.

García, J.A. (1994). *Competencia social y curriculum*. Madrid: Alhambra Longman.

García, J.F. y Musitu, G. (1999). *AF5: Autoconcepto forma 5*. Madrid: TEA.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana (2001): estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples. México: FCE.

Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21 st Century*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana: (2001) La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el Siglo XXI. Barcelona: Paidós.

Garmezy, N. y Masten, A. (1991). The protective role of competence indicators in children at risk. En E. M. Cummings, A.L. Greene y K.K. Karraker (Eds), *Life-span developmental psychology: perspectives on stress and coping* (pp.151-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Gil Martínez, R. (1997). *Manual para tutorías y departamentos de Orientación*. Madrid: Editorial Escuela Española.

Gil, F. (1993). Entrenamiento en habilidades sociales. En M.A. Vallejo y M<sup>o</sup> Ruiz. (Eds). *Manual práctico de modificación de conducta*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.

Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara: Argentina.

Gomez, A., Rocabert Beut, E. y Descals, A. (2006). Elaboración de un cuestionario de personalidad eficiente para el análisis de la conducta vocacional universitaria. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxia e educación*, 11-12 (13), 55-70.

Gordon, L. V. (1996). *SPV. Cuestionario de Valores Personales*. Madrid: TEA.

Gottesmann, I. (1936). *Genetic aspects of intelligente Behawoir*. New York : Graw- Hill.

Gough, H. G. (1992). *CPI. Inventario Psicológico de California*. Madrid: TEA.

Heath, D.H. (1965). *Explorations of maturitu*. N.Y., Apleton: Century Crofts

Helson, R. y Wink, P. (1987). Two conceptions of maturity experimented in the findings of a longitudinal study. Personality processes and individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology*,53, 531-541.

Hernández Hernández, P. (1991). *Psicología de la educación. Corrientes actuales y teorías aplicadas*. México: Trillas.

Heymans, G. y Wiersma, E. (1909). *Beiträge zur speziellen Psychologie auf Grund einer Massenuntersuchung. Zeitschrift für Psychologie und Physiologie der Sinnesorgane*. Leipzig: Barth.



Holtzworth-Munroe, A., Meehan, J.C., Herron, K., Rehman, U., y Stuart, G.L. (2003). Do subtypes of martially violent men continue to differ over time? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 728- 740.

Holtzworth-Munroe, A., y Stuart, G. L. (1994). Typologies of male batterers: Three subtypes and the differences among them. *Psychological Bulletin*, 116, 476-497

Huss, M.T., y Ralston, A. (2008). Do batterer subtypes actually matter? Treatment completion, treatment response and recidivism across a batterer typology. *Criminal Justice and Behavior*, 35, 710-724.

Kagles, L. (1965). *Los Fundamentos de la Caractereología*. Buenos Aires: Paidós

Kelley, H. (1967). Attribution theory in social psychology. En D. Levine (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, NB: University of Nebraska Press.

Kelly, J. (1992). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. *Biblioteca de Psicología*. Bilbao: Desclee deBrower.

Kinney, R., Lunde, I., Henet, M. y Merzel, A.P.C. (1988). Creativity in manic-depressives, cyclothemes, their normal relatives, and control subjects. *Journal of Abnormal Psychology*, 97, 261-276.

Kretschmer, E. (1967). *La constitución y el carácter*. Barcelona: Labor.

Loinaz, I., Echeburúa, E. y Torrubia, R. (2010). Tipología de Agresores contra la Pareja en Prisión. *Psicothema*, 22 (1), 106-111.

Lorenzini G. (1964). *Las Escuelas de Psicología Profunda*. Madrid: Gredos.

Lorenzini, G. (1965). *Caracterología y Tipología aplicadas a la Educación*. Valencia: Marfil.

Maassen, G.H., Akkermans, W., y van der Linden, J.L. (1996). Two dimensional sociometric status determination with rating scales. *Small Group Research*, 27, 56-78.

Maassen, G.H., Steenbeek, H., y van Geert, P. (2004). Stability of three methods for two-dimensional sociometric status determination based on the procedure of Asher, Singleton, Tinsley and Hymel. *Social Behavior and Personality*, 32, 535-550.

Maassen, G.H., Steenbeek, H., y van Geert, P. (2004). Stability of three methods for two-dimensional sociometric status determination based on the procedure of Asher, Singleton, Tinsley and Hymel. *Social Behavior and Personality*, 32, 535-550.

Maassen, G.H., y Landsheer, H.A. (1998). SSRAT: The processing or rating scales for the determination of two-dimensional sociometric status. *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 30, 674-679.

Marcote, E. (2003). *La percepción interpersonal en la adolescencia: atribución de causalidad de las relaciones interpersonales y su relación con las atribuciones académicas*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.

Marcote, F. (2001). *Tipologías motivacionales y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.

Martín del Buey, F. (1997). Programa Integrado de Acción Tutorial. *Revista de Orientación Educativa*, 19 y 20, 20-37.

Martín del Buey F, Martín Palacio M. E. y Di Giusto Valle, C. (2009). Evaluación de competencias básicas personales. *International Journal of developmental and Educational Psychology*, 1 (4), 643-652.

Martín del Buey F., Martín Palacio, M.E. y Fernández Zapico, A. (2009). El constructo personalidad eficaz versus competente. *International Journal of developmental and Educational Psychology*, 2, 575-584.

Martín del Buey, F. (1985). *Tipologías Modales Multivariadas y Rendimiento Académico*. Tesis Doctoral Servicio de Publicaciones. Universidad Complutense de Madrid.

Martín del Buey, F. (2003). *Cuestionario de Personalidad Eficaz en Secundaria*. Documento Inédito. Facultad de Psicología. Universidad de Oviedo

Martín del Buey, F. (2004). Evaluación de la personalidad eficaz en contextos educativos: Primeros resultados. *Revista de Orientación educativa*. 33-34, 79-101.

Martín del Buey, F. (2005). Escala de autoeficacia en la acción docente: versión preliminar en contextos de Práctica pedagógica. *Revista de Orientación educativa*. 35, 37-58.

Martín del Buey, F. (2006). Cuestionario de Personalidad eficaz para la formación profesional. *Psicothema*, 20 (2), 224-228.

Martín del Buey, F. (2006). El cuestionario de personalidad eficaz en contextos educativos diferenciados: un estudio en el ámbito de las carreras de pedagogía de la Universidad de Playa Ancha. *Revista de Orientación educativa*, 38, 81-86.

Martín del Buey, F. (2007). Personalidad eficaz en el contexto de la educación técnico profesional. *Revista de Orientación Educativa*, 39, 13-29.

Martín del Buey, F. (2008). Cuestionario de Personalidad eficaz para la formación profesional. *Psicothema*, 20, 224-228.

Martín del Buey, F. y Dapelo, B. (2006). El cuestionario de personalidad eficaz en contextos educativos diferenciados: un estudio en el ámbito de las Carreras de pedagogía de Uplaced. *Revista de orientación*, 20, 65-79.

Martín del Buey, F. y Martín Palacio, M.E. (2008). Protocolo de Personalidad Eficaz en la Promoción de la Salud Escolar. Comunicación presentada en *VI Encuentro internacional de Expertos en Salud Escolar*. 20 de Mayo de 2008 en Oviedo.

Martín del Buey, F. y Dapelo, B. (2007). Personalidad eficaz en el contexto de la educación técnico profesional. *Revista de Orientación Educativa*, 21, 13-29.

Martín del Buey, F. y Martín Palacio, M.E. (2008). Patrones de Atribución de Causalidad de las Relaciones Personales Adolescentes. *Revista de Orientación Educativa*, 22, 105-118.

Martín del Buey, F., Fernández, A., Martín Palacio, E., Dapelo, B., Marcone, R. y Granados, P. (2008). Cuestionario de Personalidad Eficaz para la formación profesional. *Psicothema*, 20 (2), 224-228.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M. E. y Fernández, A. (2010). Competencias relacionales: estilos de comportamiento emocional adolescente en el marco de la personalidad eficaz. Diferencias y semejanzas entre británicos y españoles. *International Journal of developmental and Educational Psychology*, 2, 591- 600.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E. y Fueyo, E. (2008). Efficient Personality Questionnaire for Children.Pilot Study Comunicación

presentada en el *III European Congress of Methodology*. 8 de Julio en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 18).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Calleja, F., Fernández, A., Dapelo, B., Marcone, R. y Bermúdez, M.T. (2008). El Constructo Personalidad Eficaz en Contextos Educativos. Comportamiento Emocional Adolescente en el marco de la Personalidad Eficaz .Comunicación presentada en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 121-122).

Martín del Buey, F., Fernández, A., Martín Palacio, M.E., Dapelo, B., Marcone, R. y Granados, P. (2008). Cuestionario de Personalidad Eficaz para la formación profesional. *Psicothema* 20 (2), 224-228.

Martín del Buey, F., Granados, P., Martín, M.E., Juárez, A., García, A. y Álvarez, M. (2000). *Desarrollo de la Personalidad Eficaz en Contextos Educativos. Marco Conceptual*. Oviedo: Fmb.

Martín del Buey, F., Granados, P., Martín, M.E., Juárez, A., Romero, M., Baeza, R., Ibaceta, A., Noriega, A., Gallego, L. y Artime, V. (2004). *Programa Renovado para el de Desarrollo de la Personalidad Eficaz en Contextos Educativos. Manual del Alumno de Segundo Ciclo de Educación Primaria*. Oviedo: Fundación Cruz de los Ángeles.

Martín del Buey, F., Granados, P., Martín, M.E., Juárez, A., y García, A., (2001). *Desarrollo de la Personalidad Eficaz en Contextos Profesionales*. Oviedo: Fmb.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, E., Dapello, B., Marcone, R., Granados, P. y Fernández Zapico, A. (2008). Cuestionario de Personalidad Eficaz en la Formación Profesional. *Psicothema*, 20 (2), 124-128.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M. E., Fueyo, E., Bermúdez, E. Zapico, A., Díaz, A., Pérez, L., Naharro, J. y Iglesias, B. (2008). El programa de personalidad eficaz en educación infantil y primaria: experiencia piloto. Póster presentado en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo (paper).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M. E., Fueyo, E., Bermúdez, E., Zapico, A., Franco, M., Tovar, P., Di Giusto, C. y Granda, V. (2008). Cuestionario de Motivación Social en el Contexto de la Personalidad Eficaz. Póster presentado en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo (paper).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E. y Attoressi, E. (2008). Efficient Personality Questionnaire in Educative Contexts.comunicación presentada en el III European Congress of Methodology. 8 de Julio en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 16).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E. y Pérez, L. (2008). Professional Interest Questionnaire: Comparative Results. Comunicación presentada en el *III European Congress of Methodology*. 8 de Julio en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 37).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E. y Zapico, A. (2009). El constructo de “Personalidad Eficaz versus competente”. En F.V. Castro (dir.) *Internacional Journal of Developmental and Educational Psychology. Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo* (pp. 575-584). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Álvarez Baragaño, E., Fueyo, E., Marcone, R., Zapico, A. y Bermúdez, M.T. (2008). Cuestionario de Personalidad Eficaz Reducido Póster presentado en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo (paper)

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Castillejo, L. y Di Giusto, C. (2008). Auto Perceive Questionnaire of Occupational Aptitudes Comunicación presentada en el *III European Congress of Methodology*. 8 de Julio en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 19).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Dapello, B., Marcone, R. y Fernández Zapico, A. (2006). Adaptación chilena del Cuestionario de Personalidad Eficaz para adolescentes. *Psicothema*, 18, 130-134



Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Díaz González, A., Pérez, L., Di Giusto, C., Castillejo, L., Fueyo, E., Bermúdez, M.E. y Zapico, A. (2008). Intereses Profesionales en el Contexto de la Personalidad Eficaz. Póster presentado en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo.

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Fueyo, E., Granados, P., Fernández Zapico .A., Dapelo, B., Marcone, R. y Bermúdez, M.T. (2008). Evaluación de la Personalidad Eficaz en Educación Primaria. Comunicación presentada en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 122-123).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., González, A. y Pinillos, M. (2008). Sabone Occupational Values Questionnaire. Comunicación presentada en el *III European Congress of Methodology*. 8 de Julio en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 37-38).

Martín del Buey, F., Martín Palacio, M.E., Granda, V., Franco, M., Tovar, P., García, P., Álvarez, E., Fernández, A., Bermúdez, M.T. (2008). Valores vs Motivos Ocupacionales en el Contexto de la Personalidad Eficaz. Comunicación presentada en el *V Congreso Internacional de Psicología y Educación*. 23 de Abril en Oviedo. En Actas del Congreso (pp. 123).

Martín Palacio, M.E., Zapico, A. y Martín del Buey, F. (2010). La introducción de las competencias personales en el menú curricular de la

Universidad: más allá de una declaración de intenciones. En *Actas del Congreso Internacional de Psicología*, FIAP (Oviedo 20-24 de julio de 2010).

Martinez Pampliega, A. y Marroquin Pérez, M. (1997). *Programa Deusto 14-16. I. Desarrollo de las habilidades sociales. Recursos e instrumentos psicopedagógicos*. Bilbao: Mensajeros.

Masten, A.S., Morison, P., y Pellegrini, D.S. (1985). A revised class play method of peer assessment. *Developmental Psychology*, 21, 523-533.

Mayer, J.D., y Salovey, P. (1997). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442.

Meilli, R. (1941). Arch. De Psychol. En Schweiz (Ed.), *Arch F. Neurologie and Psychiatric. Manual de Diagnostico Psicológico Científico Médico*, (pp. 21, 136) Barcelona: Salvat.

Montero, I. y Alonso, J. (1992). El cuestionario MAPE-II. En J. Alonso (Ed.), *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención* (pp. 205-232). Madrid: Servicio De Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Morganett, R.S. (1995). *Técnicas de intervención psicológica para adolescentes*. Madrid: Ed. Martinez Roca.

Mulet, B., Sanchez-Casas, R., Arrufat, T., Figuera, L., Labad, A. y Rosich, M. (2005). Deterioro cognitivo ligero anterior a la enfermedad de Alzheimer: tipologías y evolución. *Psicothema*, 17 (2), 250-256

Muñiz, J. (2000). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirámide.

Muñoz, J., Navas, E., Graña, J.L. y Martínez, R. (2006). Subtipos de drogodependientes en tratamiento: apoyo empírico para una distinción entre tipo A y tipo B. *Psicothema*, 18 (1), 43-51.

Muñoz, V., Moreno, M. C. y Jiménez, I. (2008). Las Tipologías de estatus sociométrico durante la adolescencia: Contraste de distintas técnicas y fórmulas para su cálculo. *Psicothema*, 20 (4), 665-671.

Newcomb, A.F., y Bukowski, W.M. (1983). Social impact and social preference as determinants of Children's Peer Group Status. *Developmental Psychology*, 9, 856-867.

Ortet, G, Herrero, O., Ordóñez, F., Salas, A. y Colom, R. (2002). Adolescencia y comportamiento antisocial. *Psicothema*, 14 (2), 340-343.

Ortiz-Tallo, M., Cardenal, V., Blanca, M.J., Sánchez, L.M., y Morales, I. (2007). Multiaxial evaluation of violent criminals. *Psychological Reports*, 100, 1065-1075.

Patrick, C.J., Cuthbert, B.N. y Lang, P. J. (1993). Emotion in the criminal psychopath: Fear image processing, *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 523-534.

Pérez, L., García, L., Iglesias, B. y Martín Palacio, M.E. (2009). Programa para el desarrollo de competencias personales y sociales en contextos educativos no universitarios. En F.V. Castro (dir.) *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo* (pp.585-590). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

Pervin, L. A. (1978). *Personalidad. Teoría, diagnóstico e investigación*. Bilbao: DDB.

Petersen, R.C., Doody, R., Kurz, A., Mohs, R.C., Morris, J.C. y Rabins, P.V. (2001). A typology of men who batter: Three types derived from cluster analysis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 62, 246-275.

Petrides, K. V. y Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.

Petrides, K.V., Furnham, A. y Martin, G.N. (2004). Estimates of emotional and psychometric intelligence: evidence for gender-based stereotypes. *Journal of Social Psychology*, 144, 149-162.

Petrides, K.V., Pérez González, J.C. y Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion*, 21, 26-55.

Pinillos J. L. (1978). *Principios de Psicología*. Madrid: Ed. Alianza.

Pizarro, J.P., Granda, L. y Kaplan, C. (2010). El método psicofílmico como estrategia instruccional para la comprensión del constructo de Personalidad Eficaz. En: *Actas del Congreso Internacional de Psicología*, FIAP (Oviedo 20-24 de julio de 2010)

Rodríguez Espinar, S. (1993). *Teoría y práctica en la orientación educativa*. Barcelona: PPU.

Rogers, C. (1994). *El proceso de convertirse en persona*. Barcelona: Paidós.

Romero, M. (2001). *Motivación, atribución, expectativas y rendimiento académico en la Enseñanza Secundaria Obligatoria*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.

Rosenberg, M. (1979). *Society and the adolescents Self-Image*. Princeton: University Press

Rossetti, L. M. (1967). *Práctica de Caracterología*. Alcoy: Marfil.

Saunders, D.G. (1992). A typology of men who batter: Three types derived from cluster analysis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 62, 246- 275.

Sayra, P. (1996). *Como educar el autoconcepto. Propuesta pedagógica*. Murcia: Servicio Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Senne, R. L. (1962). *Traité de Carecterologia*. Buenos Aires : Paidós.

Sheldon, W.H. (1960). *Las variedades del temperamento*. Buenos Aires : Paidos.

Spearman, C. (1904). La inteligencia general, objetivamente determinado y medido. *American Journal of Psicology*, 15, 201-293.

Spranger, E. (1928). *Types of men : The psychology and Ethics of personatity*. Hall : Niemger.

Stein, M. (1963). Explorations in Typology. En Robert. W. White (Eds.), *The estudy of lives : essays on Personality in Honor of Henry A. Murray*. New York : Atherton.

Sternberg, R.J. (1985). *Beyond IQ: a triarchic theory of human intelligence*. Cambridge: University Press.

Tanaka, J. S. (1993). Multifaceted conceptions of fit in structural equation models. In K. A. Bollen y J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 10-39). Newbury Park, CA, USA: Sage.

Thurstone, LL. (1938). *Capacidades mentales primarias*. Chicago: University of Chicago Press

Toulemonde, J. (1961). *La caracterologie, Temperaments, Caracteres Typologie*. Paris: Payot.

Tyler, L. E. (1972). *Psicología de las diferencias humanas*. Madrid: Napova.

Vaillant, G. E. (1971). Theoretical hierarchy of adaptive ego mechanisms. *Archives of General Psychiatry*, 24, 107-118.

Vaillant, G.E. y Milofsky, E. (1980). Neutral history of male psychological health IX Empirical evidence for Erikson's model of the life cycle. *American Journal of Psychiatry*, 137, 1348-1359.

Valles Arándiga, A. y Valles Tortosa, C. (1996). *Las habilidades sociales en la escuela: una propuesta curricular*. Madrid: EOS

Viola, G. (1937). *Il mio metodo di valutazioni della costituzione individuale*. Italia: Bologna Capelli.

Waltz, J., Babcock, J.C., Jacobson, N.S., y Gottman, J.M. (2000). Testing a typology of batterers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68, 658-669.

Waters, E., y Sroufe, L. A. (1983). A developmental perspective on competence. *Developmental Review*, 3, 79-97.

Weiner, B. (1972). *Theories of motivation from mechanism to cogniticon*. Chicago: Rand McNally

Weiner, B. (1974). *Achievement Motivation and Attribution Theory*. Morris- town, NJ: General Learning Press.

Weiner, B. (1986). *An attribution Theory of motivation and Emotion*. N.Y.: Springer. Verlag.

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.

Zacares, J.J. y Serra, E. (1998). *La madurez personal: perspectivas desde la psicología*. Madrid: Pirámide.

Zapico, A., Martín Palacio, E.M. y Martín del Buey, F. (2009). Competencias relacionales: estilos de comportamiento emocional adolescente en el marco d la Personalidad Eficaz. Diferencias y semejanzas entre británicos y españoles. En F.V. Castro (Dir.), *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo 1* (pp.591-600). Badajoz:



Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia,  
Adolescencia, Mayores y Discapacidad.

## **6. ANEXOS**

## ANEXO I

### El protocolo de CPE-A

Este cuestionario pretende obtener información acerca de cómo es usted en general y cómo se desenvuelve en algunos aspectos de su vida diaria. Todos los datos que usted aporte serán tratados de forma absolutamente confidencial, teniendo la posibilidad de recibir, si usted lo desea, un informe con los resultados obtenidos, por eso se le ruega ser sincero en sus respuestas.

Primero se le solicitarán algunos datos personales, seguidos del cuestionario. Si usted desea que la información extraída de su cuestionario se le envíe, ponga por favor en la casilla “identificación” su nombre completo, o algún nombre distintivo que recuerde y le identifique al recibir su informe. El cuestionario consta de 30 ítems a los que deberá responder escribiendo, en la casilla en blanco, el número que usted considere en cada respuesta

(1 nunca, - 5 siempre). Si algún ítem le genera duda, señale la opción (2 algo, 3 normal, 4 bastante) que suceda el mayor número de veces.

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNA VEZ
4. MUCHAS VECES
5. SIEMPRE

*Muchas gracias por su colaboración.*

Rellene por favor:

<b>Identificación</b>
<b>Sexo</b>
<b>Edad</b>
<b>Estudios</b>
<b>Profesión</b>
<b>Email: (Opcional)</b>

	A. L.	A. S.	A.	A. R.
1. Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación				
2. Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás				
3. Me siento muy bien con mi aspecto físico				
4. Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer				
5. Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo				
6. Hago amigos con facilidad				
7. Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera				
8. Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee				
9. Tengo buena capacidad para trabajar				
10. Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos				
11. En general me siento satisfecho conmigo mismo				
12. Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo encontrar				
13. Me considero un buen trabajador				
14. Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás				
15. Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos				
16. Controlo bien mis emociones				
17. Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas				
18. Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás				
19. Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo				
20. Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia				
21. Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal				
22. Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos				
23. Logro que casi todas las cosas me resulten bien				

24. Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo				
25. Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa				
26. Creo que soy una persona valiosa para los otros				
27. Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje				
28. Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le agrado a la mayoría de las personas				
29. Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen				
30. Me siento a gusto compartiendo con otras personas				
TOTAL				

**Compruebe que ha respondido todos los ítems.**