

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EFICAZ EN
POBLACIÓN ADULTA DE 30 A 60 AÑOS**
**EFFECTIVE PERSONALITY QUESTIONNAIRE IN ADULT
POPULATION FROM 30 TO 60 YEARS**

**Silvia Castellanos Cano, María Eugenia Martín Palacio y
Bianca Dapelo Pellerano**

RESUMEN

El modelo de Personalidad Eficaz, basado en investigaciones previas y en formulaciones relacionadas con el concepto de eficacia, el concepto de competencia y el concepto de madurez sólidamente fundamentadas en la investigación psicológica, es un constructo multidimensional que toma como punto de partida cuatro perspectivas teóricas (Demandas, Fortalezas, Relaciones y Retos del yo). En base al mismo, se presenta un Cuestionario que evalúa la Personalidad Eficaz en población adulta con edades comprendidas entre los 30 a 60 años, completando así el listado de cuestionarios existentes en torno al constructo que cubren las edades de infantil, adolescencia y juventud. Se describen sus características psicométricas: Análisis Factorial Confirmatorio de su estructura (AFC), fiabilidad, validez interna y externa y la baremación correspondiente en función de las diferencias significativas de la población analizada. Los resultados obtenidos confirman el modelo teórico tetradimensional formado por las cuatro dimensiones relacionadas entre sí. Los índices de fiabilidad son altos para tres de los factores (Autorrealización laboral, Autorrealización social, Autoestima), siendo menor la fiabilidad obtenida para Autoeficacia resolutoria.
Palabras clave: Personalidad eficaz, población adulta, cuestionario

ABSTRACT

The Effective Personality model, based on previous research and formulations related to the concept of efficiency, the concept of competition and the concept of maturity solidly based on the psychological research, is a multidimensional construct that takes into account as departure point four theoretical perspectives (Demands, Strengths, Relations and Challenges of self). An Effective Questionnaire in adults population aged between 30 to 60 years is presented in order to complete the list of existing questionnaires around the construct that cover the ages of childhood, adolescence and youth. Its Psychometric characteristics are described: Confirmatory Factor Analysis of its structure (CFA), reliability, internal and external validity and the corresponding scaling based on the significant differences in the population analyzed. The results obtained confirm the four dimensional theoretical models formed by the four interrelated dimensions. Reliability indexes are high for three of the factors (Self-employment, social self-realization, self-esteem) while the reliability of self-efficacy is lower.
Keywords: Effective personality, adult population, questionnaire

Financiación del artículo: investigación financiada por la beca predoctoral de la Universidad de Oviedo-Banco de Santander concedida a Silvia Castellanos Cano. Subvención: UNOV-10-BECDOC-S.

Recepción del artículo: 07.07.2012 • Aprobación del artículo: 21.10.2012

Silvia Castellanos Cano. Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo
Correspondencia: Facultad de Psicología (despacho 212), Plaza Feijoo s/n, 3303, Oviedo. (Principado de Asturias). Teléfono de contacto: 646440158.

Mail: silviaccano@gmail.com

María Eugenia Martín Palacios. Doctora en Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, España. Cervantes 26, 3b 33004, Oviedo, España.
Mail: mariaeugeniamartin@edu.ucm.es

Bianca Dapelo. Doctora en Psicología, Universidad de Playa Ancha, Facultad de Cs. de la Educación. Av. Playa Ancha 850, Valparaíso, Chile.

Mail: bdapelop@yahoo.com

Introducción

El constructo personalidad eficaz formulado por Martín del Buey y Martín Palacio (2000a; 2000b; 2001a, 2001b, 2001c) y desarrollado por los mismos junto a su Grupo de investigación de Orientación y Atención a la Diversidad (GOYAD) a lo largo de esta década, describe una relación existente entre diez dimensiones de la personalidad consideradas constituyentes de un comportamiento eficaz, eficiente y efectivo. Las dos primeras dimensiones (constituyen las *Fortalezas de yo*) son el autoconcepto y autoestima, y dan respuesta a las preguntas existenciales: ¿Quién soy yo? y ¿Cómo me valoro? Las tres siguientes (están relacionadas con las *Demandas del Yo*), se refieren a la formulación de metas o motivación, expectativas realistas de su consecución y atribución de causalidad pertinente. Responden a las preguntas existenciales de ¿Qué quiero?, ¿Qué expectativas tengo de conseguirlo? y ¿De quién o de qué depende su consecución exitosa? De las cinco restantes, dos (relacionadas con los *Retos del yo*) comprenden el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones, y responden a las preguntas igualmente existenciales de ¿Qué problemas tengo para alcanzar los objetivos?, y ¿Cómo tomo las decisiones? Y finalmente tres, (relacionadas con las *Relaciones del yo*) son la empatía, la asertividad y la comunicación. Responden a las preguntas existenciales de ¿Cómo intento ponerme en el lugar del otro? ¿Cómo interactúo sin dejar de ser uno mismo? , y ¿Cómo me comunico?

Este modelo inicialmente formulado con un carácter especulativo y con un propósito integrador, no es formulado al azar. Está basado en investigaciones previas y en formulaciones relacionadas con el concepto de eficacia, el concepto de competencia y el concepto de madurez sólidamente fundamentadas en la investigación psicológica. Así se observa cómo la relación entre el concepto de eficacia y competencia ya es formulado por White (1959). Define la competencia como la capacidad del organismo para interactuar eficazmente con su ambiente. La experiencia que sigue a una repetida efectividad a la hora de afrontar los distintos retos del medio, caracterizan el sentimiento de eficacia, que acumulado a lo largo del tiempo, proporciona la base para el desarrollo del sujeto de un sentido de dominio y autoestima, como ponen de relieve los trabajos de Bandura (1977) sobre autoeficacia desde la óptica del aprendizaje social.

Gamezy y Masten (1991) resumen los principales sentidos de la noción de competencia, describiéndola como la efectividad manifiesta para una adaptación efectiva. En este sentido, la definen como un rasgo estable y duradero que se infiere de la eficacia. Enmarcada en esta acepción se asimila frecuentemente a la adecuada habilidad para afrontar el estrés asociado a distintos sucesos evolutivos y/o vitales a lo largo del ciclo vital y cuya ausencia es predictiva de vulnerabilidad a la psicopatología (Bond y Rosen, 1980). Se habla así del poder protector de la competencia, especialmente en los períodos más tempranos (Gamezy y Masten, 1991). De hecho, los llamados recursos de afrontamiento (Lazarus y Folkman,

1986) podrían etiquetarse como correlatos o sustratos de la competencia, es decir: a) el sistema motivacional que subyace a los esfuerzos por lograr una interacción eficaz con el ambiente (*la effectance* de White sería un ejemplo), b) las percepciones y evaluaciones del sujeto de su propia efectividad o eficacia, y c) los conocimientos y habilidades requeridos para la adaptación eficaz en ambientes y tareas más o menos complejos.

A lo largo del tiempo, por influencia de factores normativos históricos, esta concepción de persona competente experimentará cambios y algunas características de la misma pasarán a un segundo plano. Sin embargo, siempre existirán en la definición de competencia unos rasgos asociados a determinadas tareas. De hecho, Waters y Sroufe (1983) definen al individuo competente como aquel que es capaz de hacer uso de sus recursos personales y ambientales para lograr un buen resultado.

La competencia también se ha subdividido según el dominio o campo en el que se aplica, dando así lugar a una tipología de competencias: social, cognitiva, laboral, académica, afectiva e incluso moral. De todas ellas, la más estudiada es la que tiene que ver con la adaptación efectiva en las relaciones interpersonales. Ya White (1963) sugiere que es la más importante apuntando así una posible jerarquización de competencias.

Recientemente se ha propuesto un nuevo constructo denominado *competencia relacional* (Carpenter, 1993). En su constructo habla de dos componentes constitutivos de la competencia relacional. El primer componente lo llama *iniciación*, que incluye habilidades relevantes para iniciar, controlar y efectuar determinadas relaciones. El segundo componente lo denomina *fortalecimiento*, abarca las habilidades para intensificar y mantener relaciones. Gracias a ellas los vínculos interpersonales se hacen más satisfactorios, duraderos y accesibles.

Respecto a la asociación de efectividad (competencia) y madurez, es necesario indicar que este aspecto no ha sido sistemáticamente investigado, por falta de un referente de investigación claro del concepto de madurez. No obstante, cabe citar algunos estudios que podrán enmarcarse bajo este aspecto, como los realizados por Helson y Wink (1987); Vaillant (1971); y Vaillant y Milofsky (1980) con población adulta y por Crook (1982); Kinney (1988) y Steinberg, Elmen, y Mounts (1989) en población adolescente y joven. Tan sólo Heath (1976, 1977a) ha intentado comprobar algunas hipótesis de su modelo de madurez en referencia a juicios de competencias en varones. Halló empíricamente que el mejor predictor de la competencia evaluada de los varones a los treinta años, era su nivel de madurez psicológica al inicio de los estudios de la universidad. Heath cita a Smith (1969) que analizó, sintetizó e identificó una serie de rasgos identificadores de competencia tales como: a) claridad sobre la propia identidad, b) actitud positiva hacia la resolución de problemas, c) habilidad para realizar anticipaciones complejas sobre consecuencias futuras, d) orientación a la realidad, metas realistas, e) autoestima y optimismo, f) tolerancia,

g) capacidad estrecha con otros, h) responsabilidad basada en principios, i) apertura a la experiencia, j) persistencia ante el fracaso y la adversidad, k) habilidad y disposición para hacer uso de la ayuda de otros, l) asertividad; autoconfianza, y m) autocontrol. Smith (1969) se refiere a este núcleo de rasgos interrelacionados como el yo competente, el cual puede asimilarse a la noción de madurez psicológica, siendo esta entendida como determinante de competencia generalizada del adulto.

En base al constructo se han desarrollado dos líneas de investigación. Una de ellas está centrada en el diseño de programas de intervención en las dimensiones de la personalidad eficaz. La otra está relacionada con la construcción de instrumentos de medición en una amplia y variada población española y chilena, abarcando los primeros cursos de educación primaria (Fueyo, Martín y Fernández, 2009; Fueyo, Martín, y Dapelo (2010); continuando con la educación secundaria (Dapelo, Marcone, Martín y Fernández, 2006; Di Giusto, Martín, Martín del Buey, 2009), segundo y tercer ciclo de la formación profesional (Dapelo, y Martín del Buey 2007; Martín del Buey, Fernández, Martín, Dapelo, Marcone y Granados, 2008) y ámbito universitario (Dapelo y Martín del Buey, 2006 ; Di Giusto, Dapelo y Martín, 2010; Dapelo , Martín y Marcone, 2011; Martín, Dapelo y Di Giusto, 2011; Dapelo, Martín del Buey y Marcone, 2011), estando pendiente el instrumento de evaluación de la población adulta comprendida entre los treinta y sesenta años de edad.

Este trabajo aborda la evaluación del constructo de la personalidad eficaz en este espacio poblacional, inexistente en este momento desde los postulados del mismo. Se prevé que este instrumento permitirá proseguir la investigación en torno al desarrollo de programas de intervención y entrenamiento en estas dimensiones en población adulta, cuando se detecte carencia en esas dimensiones y servir de criterios en los procesos de selección en los ámbitos que correspondan y sean pertinentes a los mismos.

Método

Participantes

La selección de los sujetos utilizada para el estudio de las propiedades psicométricas del instrumento, se hizo a través de un muestreo no probabilístico de carácter incidental, por lo que se trabajó con una muestra no aleatoria compuesta por sujetos voluntarios.

El grupo total de sujetos está formado por 1860 adultos de 30 a 60 años. El 39,8% (744 sujetos) tienen edades comprendidas entre los 30 y los 39, el 33,0% (616 sujetos) tienen edades comprendidas entre los 40 y los 49, y el 26,8% restante (500 sujetos) entre los 50 y los 60. La media de edad de la muestra es de 42,78 años, con una desviación típica de 8,87. En cuanto al género 892 (48%) son

hombres y 968 (52%) mujeres. El nivel de formación de estos sujetos va desde los estudios básicos a los superiores: Los sujetos que tienen estudios superiores de licenciatura representa el 23.8% de la muestra (444 sujetos), los que tienen estudios de diplomatura lo forma el 16.7% (312 sujetos), los que han realizado estudios de formación profesional el 13.9% (260 sujetos), los que tienen Bachillerato el 16.5% (308 sujetos), y los que presentan estudios elementales constituyen el 27.6% (516 sujetos).

Instrumento

El cuestionario que se utilizó para su adaptación en población adulta fue el Cuestionario de Personalidad Eficaz en Contextos Educativos Diferenciados, ámbito universitario (PECED) de Dapelo y Martín del Buey (2006). Está conformado por 30 ítems con una escala de respuesta tipo lickert de 1 a 5, presenta una fiabilidad de .87 (Alpha de Cronbach) y una estructura factorial de cuatro factores de primer orden: *Autoestima*, *Autorrealización laboral*, *Autoeficacia resolutive*, y *Autorrealización social*.

Dada la carga académica en el enunciado de sus ítems, ya que estaba dirigido a contextos universitarios, se realizó una reformulación de los mismos adaptándolos a adultos y teniendo en cuenta la población de destino. Se utilizó un lenguaje claro, sencillo, usual y comprensible. En base a esa adaptación, se cambió el nombre del factor *Autorrealización Académica* por *Autorrealización Laboral*, y se cambiaron los ítems relacionados con este factor. Se le dio el nombre de Cuestionario Personalidad Eficaz Adultos (CPE-A).

Para analizar la validez interna, se utilizó el Cuestionario de Psicoemocionalidad (CPsE) de Gómez-Artiga y Descals (2004). Este cuestionario está compuesto de 36 ítems que evalúan las características personales (modos característicos que tienen los individuos de enfrentarse al medio) que se relacionan con decisiones profesionales satisfactorias o exitosas. La estructura factorial del cuestionario de psicoemocionalidad se resume en dos factores que explican un 26.21% de la varianza. En cuanto a la fiabilidad, el Factor I, *Características no adaptativas de personalidad* tiene un $\alpha = .75$, y el Factor II, *Personalidad eficaz* un $\alpha = .79$. Los enunciados o ítems describen comportamientos y formas de pensar que las personas pueden manifestar habitualmente en su vida diaria: a) *Iniciativa y optimismo*, b) *Persistencia*, c) *Tolerancia a la frustración*, d) *Innovación y Adaptabilidad*, e) *Expectativas de autoeficacia*, f) *Temor al fracaso*, g) *Autocontrol y Gestión del estrés*, y h) *Empatía y Asertividad*.

Procedimiento

El protocolo del CPE-A junto con el CPSE se ha administrado de manera individual y voluntaria, asegurando en todo momento la confidencialidad y anonimato de la información recogida y expresando claramente el fin estadístico de los resultados. El cuestionario se hizo llegar a través de dos vías: vía de personal colaborador o telemática. Consta de instrucciones claras acerca de la cumplimentación del mismo. El tiempo requerido para contestarlo es de 5 a 10 minutos aproximadamente.

Análisis de los datos

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences) y el AMOS 18 (Analysis of Moment Structures).

En la primera etapa de este trabajo se procedió a realizar un AFC en el que se puso a prueba el modelo teórico anteriormente expuesto formado por cuatro dimensiones: Fortalezas (Autoestima), Demandas (Autorrealización laboral), Retos (Autoeficacia resolutive), y Relaciones del yo (Autorrealización social), mediante el programa Amos. Para contrastar si el modelo teórico planteado se ajusta a los datos obtenidos con la prueba de evaluación se procedió al análisis conjunto de los siguientes índices obtenidos mediante el AFC. El índice de ajuste χ^2/df , 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 χ^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 O). Para superar estos inconvenientes, es necesario complementar sus resultados con los ofrecidos por índices parciales de ajuste: De *carácter absoluto*: el SRMR (*Root Mean Square Residual*) Los valores del índice se interpretan de forma que un modelo con SRMR menor de 0.08 indicaría que es un modelo razonable, mientras 0.05 indicaría un modelo con buen ajuste. De *carácter 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 0.08 indicaría que es un modelo razonable, mientras 0.05 indicaría un modelo con buen ajuste (Browne y Cudeck, 1993). De *carácter incremental*: CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (the Tucker Lewis Index), NFI (Normal Fit 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 0.9, el mínimo requerido para defender el modelo (Bentler & Bonnet, 1980). En cuanto a la interpretación del cociente χ^2/df . 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).

Posteriormente, se realizó el análisis de la fiabilidad de los cuatro factores del

cuestionario. Para demostrar la validez interna de los factores, se llevaron a cabo correlaciones entre las dimensiones del test utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}) para describir la relación entre las mismas, después se compararon estos factores con los del Cuestionario de Psicoemocionabilidad de Gómez-Artiga y Descals (2005). Las relaciones entre los factores de ambos cuestionarios se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}). Finalmente, se procedió a su tipificación, analizando el efecto de las variables sexo, edad y nivel de formación en los factores del cuestionario, para ello, se utilizó la técnica paramétrica del Análisis de Varianza (ANOVA) en las variables edad y nivel de estudios, y la prueba t de Student para dos muestras independientes en la variable sexo.

Resultados

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Para contrastar si el modelo teórico planteado se ajusta a los datos obtenidos con la prueba de evaluación, se procedió al análisis conjunto de los siguientes índices obtenidos mediante el AFC (Tabla 1). A pesar de que la significación de $\div 2$ sí resulta significativa, con una significación de .00, al analizar los demás índices se ve que tienen un ajuste razonable. El índice $\div 2/g.l$ obtiene un valor de 2.62, como es cercano a 2 es considerado como bueno. Los índices NFI, TLI y CFI tienen valores de .76, .81 y .83 respectivamente, todos ellos cercanos al .90, esto indica un ajuste moderado al modelo. El índice RMSEA tiene un valor de .059, que indica un modelo con buen ajuste. El SRMR tienen un valor de .075, menor de .80 lo que indica que es un modelo razonable.

Tabla 1

Índices de ajuste de las dimensiones del modelo.

Model	P	CMIN/DF	NFI Delta1	TLI rho2	CFI	RMSEA	SRMR
Default model	,000	2,622	,761	,817	,835	,059	,0759

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

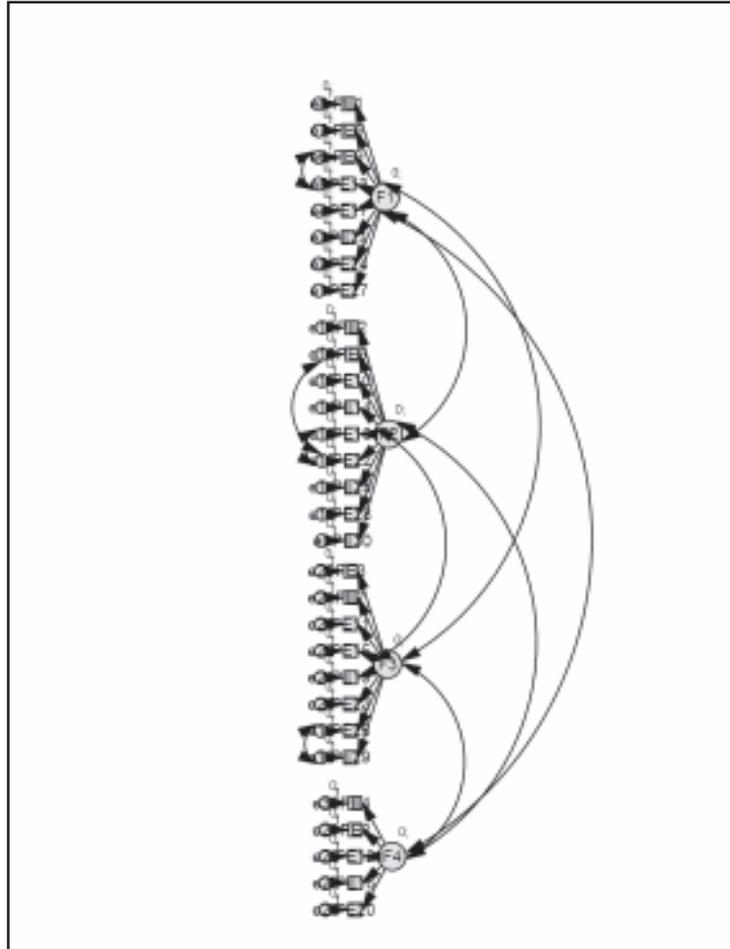


Figura 1. Diagrama estructural del AFC del modelo de cuatro factores correlacionados

Análisis de fiabilidad de las dimensiones

La correlación elemento-total corregida de cada factor arroja coeficientes próximos o superiores a .20. El índice de fiabilidad de cada una de las dimensiones, en base al estadístico Alfa de Cronbach es el siguiente: Autorrealización laboral, $\alpha = .776$ (N=8); Autorrealización social, $\alpha = .832$ (N=9); Autoestima, $\alpha = .711$ (N=8), y Autoeficacia resolutiva, $\alpha = .591$ (N=5). Todos los coeficientes obtenidos por los factores son aceptables, excepto el factor «Autoeficacia resolutiva» que obtiene un coeficiente de fiabilidad algo inferior.

Validez interna: Análisis de las correlaciones entre los factores del CPE-A y análisis de correlaciones con el cuestionario de CPSE

El objetivo es obtener evidencias empíricas de las relaciones internas entre los ítems de los factores que conforman el cuestionario de personalidad eficaz para adultos.

Respecto a las correlaciones entre los factores del instrumento CPE-A (Tabla 2), existen correlaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones. De forma general se puede argumentar que los factores tienen entre sí una relación positiva, de tal forma que, los sujetos que puntúan alto en cualquier factor del cuestionario, muestran también puntuaciones altas en el resto de los factores del cuestionario.

Tabla 2

Correlaciones de Pearson entre los factores del cuestionario

		Autorrealización laboral	Autorrealización social	Autoestima	Autoeficacia resolutiva
Autorrealización laboral		1	,194(**)	,319(**)	,466(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
Autorrealización social		,194(**)	1	,472(**)	,225(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
Autoestima		,319(**)	,472(**)	1	,416(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
Autoeficacia resolutiva		,466(**)	,225(**)	,416(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$

Para estimar la validez interna del CPE-A, se analiza las correlaciones entre los factores de este cuestionario y del CPSE (Tabla 3), al respecto se puede observar que:

El factor I del CPE-A, Autorrealización laboral, correlaciona de manera positiva y significativa con Persistencia ($r_{xy} = .323$), Expectativas de autoeficacia ($r_{xy} = .457$), Autocontrol y gestión del estrés ($r_{xy} = .272$), y Empatía ($r_{xy} = .209$), siendo estas correlaciones positivas en todos los casos. Por el contrario, Autorrealización laboral correlaciona negativamente pero de forma significativa con el factor Temor al fracaso

($r_{xy} = -.238$), es decir, presentan una relación inversa..

El factor II del CPE-A, Autorrealización social, correlaciona de forma positiva y significativa con dos factores del cuestionario de Psicoemocionalidad: Iniciativa-Optimismo ($r_{xy} = .268$) y Expectativas de autoeficacia ($r_{xy} = .244$). Por el contrario, este factor correlaciona de forma significativa pero negativa con otros dos factores del cuestionario de Psicoemocionalidad: Innovación y Adaptabilidad ($r_{xy} = -.295$) y Temor al fracaso ($r_{xy} = -.449$).

El factor III del CPE-A, Autoestima, correlaciona de forma positiva y significativa con Persistencia ($r_{xy} = .250$) y Expectativas de autoeficacia ($r_{xy} = .346$). Por otro lado correlaciona de forma significativa pero negativa con los factores de Innovación Adaptabilidad ($r_{xy} = -.193$) y Temor al Fracaso ($r_{xy} = -.367$).

El factor IV del CPE-A, Autoeficacia resolutive, correlaciona de forma positiva y significativa con Iniciativa- Optimismo ($r_{xy} = .281$) y Expectativas de autoeficacia ($r_{xy} = .287$). Por el contrario este factor correlaciona de forma significativa y negativa con el factor Temor al fracaso ($r_{xy} = -.406$), evidenciando una relación inversa.

Tabla 3

Correlaciones Pearson entre los factores Personalidad Eficaz y Psicoemocionalidad

		Autorrealización laboral	Autorrealización social	Autoestima	Autoeficacia resolutive
Iniciativa y optimismo	Sig. (bilateral)	,103 ,276	,268(**) ,004	,112 ,234	,281(**) ,002
Persistencia	Sig. (bilateral)	,323(**) ,000	,086 ,359	,250(**) ,007	,051 ,591
Tolerancia frustración	Sig. (bilateral)	-,012 ,901	,057 ,546	-,033 ,728	,096 ,305
Innovación y adaptabilidad	Sig. (bilateral)	,055 ,560	-,295(**) ,001	-,193(*) ,038	-,095 ,312
Expectativas Autoeficacia	Sig. (bilateral)	,457(**) ,000	,244(**) ,009	,346(**) ,000	,287(**) ,002
Temor al fracaso	Sig. (bilateral)	-,238(*) ,010	-,449(**) ,000	-,367(**) ,000	-,406(**) ,000
Autocontrol gestión Estrés	Sig. (bilateral)	,272(**) ,003	-,128 ,174	,030 ,752	,103 ,275
Empatía	Sig. (bilateral)	,209(*) ,025	,000 1,000	,110 ,242	,158 ,091
Asertividad	Sig. (bilateral)	,179 ,055	-,153 ,102	,049 ,605	,125 ,182

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$

Validez orientada al criterio externo

Se analizaron las diferencias de las variables recogidas en la muestra (edad, género y el nivel de formación) a través de los factores medidos por el cuestionario. Atendiendo al rango de edad, no se encontraron diferencias significativas en las puntuaciones de los factores del cuestionario ($p > .05$). Tampoco se encontraron diferencias significativas en función de la variable nivel de formación o estudios, siendo $p > .05$ en todas las dimensiones del cuestionario. En cuanto a la variable género, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el factor Autorrealización Laboral ($F_{(1859)} = 4.077$; $p = .037$).

Baremos

Se presentan los baremos diferenciados en función de la variable género en el factor Autorrealización laboral, así como los baremos generales para el resto de los factores donde no se han encontrado diferencias significativas (Tabla 4).

Tabla 4

Baremos específicos y generales para los factores del cuestionario

	Autorrealización laboral-hombres	Autorrealización laboral-mujeres	Autorrealización social	Autoestima	Autoeficacia resolutiva
Media	30,87	31,69	35,12	28,51	18,17
Desv. típ.	4,62	3,94	5,42	4,12	2,89
Percentiles					
5	8-22,25	8-25	9-25	8-21,4	5-13
10	22,24-24	24-26,4	26-28	23	14
15	25-26	26,5-28	29-29,2	24	15
20	27	29	29,3-31	25	16
25	28	-	32	26	-
30	29	30	33	26,3-26,4	17
35	30	-	-	27	-
40	-	31	34	28	18
45	31	-	35	-	-
50	32	32	36	29	-
55	-	-	-	-	19
60	-	33	37	30	-
65	33	-	38	-	20
70	-	34	-	31	-
75	34	-	39	32	-
80	35	35	40	-	20,4
85	36	36	41	33	20,5-21
90	36,5- 40	37-40	42-45	34-40	22-25

Discusión y conclusiones

Los resultados del presente estudio proporcionan datos confirmatorios sobre la estructura factorial de la versión para adultos de la Personalidad Eficaz (CPE-A). Esta estructura es equivalente a la presentada en cuestionario PECED de partida, donde también se enmarcan las cuatro dimensiones del modelo, siendo el número de ítems asignado a cada dimensión la misma, teniendo en cuenta que en el PECED únicamente se observó la saturación de los ítems en cada factor a través de un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), y no se realizó un AFC, es posible, dada la similitud de ambos cuestionarios que esto indique que el AFC podría considerarse en este estudio como una valoración de la validez del AFE del PECED.

Respecto a la fiabilidad de los factores del cuestionario, los resultados muestran que se obtienen unos índices de fiabilidad altos para tres de los factores (Autorrealización laboral, Autorrealización social, Autoestima), siendo menor la fiabilidad perteneciente a Autoeficacia resolutoria. Es probable que estos resultados se asocien a que este factor está formado por un menor número de ítems (N: 5), situación que deberá ser revisada en un estudio futuro.

Tras correlacionar los factores que componen el CPE-A con los factores del CPSe se obtiene evidencia empírica de una relación significativa entre los factores de la Personalidad Eficaz y de Psicoemocionabilidad. Las correlaciones directas e inversas observadas entre factores del CPE-A y de Psicoemocionalidad, ratifican la existencia de relación teórica y empírica entre ambos constructos, a excepción de aquellas evidenciadas con el factor Innovación y Adaptabilidad, resultados que deben someterse a revisión en muestras representativas .

Con respecto a la validez orientada al criterio, se observa que en las variables edad y nivel de formación no existen diferencias en cuanto a la Personalidad Eficaz. En cambio, en variable género, sólo existen diferencias en el factor Demandas del yo, específicamente con referencia a la autorrealización laboral, siendo este valor mayor en las mujeres. 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 el adulto en la vida laboral. Dado que en esta muestra, las mujeres puntúan más alto que los hombres en este factor, se puede afirmar que las mujeres valoran más positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son principalmente de carácter interno; valoran más positivamente su capacidad para superar retos y ejercer su autonomía y control personal. Finalmente realizan más atribuciones de capacidad y esfuerzo que los hombres y tienen más expectativas, próxima y lejanas, de éxito.

Con todo, el CPE-A completa la serie de cuestionarios existentes sobre la evaluación del constructo de Personalidad Eficaz en el período de edad de 30 a 60 años. Como tal permite una aproximación expedita a la caracterización de las dimensiones que

la integran y posibilita identificar fortalezas y requerimientos personales / grupales que orientan la intervención de programas acordes con las necesidades detectadas.

En este contexto y teniendo en consideración las limitaciones muestrales de este estudio, merecen especial consideración, por sus implicaciones en la percepción y valoración de la propia eficacia, las relaciones inversas obtenidas entre los factores II, III y IV de personalidad eficaz y el factor Innovación y Adaptabilidad de psicoemocionalidad, característica que hace referencia a permanecer abierto a las ideas y los enfoques nuevos, siendo lo suficientemente flexible como para responder a los cambios, todas muy necesarias y valoradas en el contexto de una sociedad en constante transformación.

Referencias Bibliográficas

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Eglewood Cliffs. N.J: Prentice Hall.
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bond, L.A., & Rosen, J.C. (1980). *Competence and coping during adulthood*. Hanover, N.H.: University Press of New England.
- Brooke, P.P., Rusell, J.R., & 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., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-62). Newbury Park, USA: Sage.
- Carpenter, B.N. (1993). Relational competence. In D. Perman y W. H. Jones (Eds). *Advances in personal Relationship*, 4. Londres: Jessica Kingslet Publishers
- Crook, R.H. (1982). An investigation of the relationship between psychological development and self esteem, ego identity, vocational maturity, academic achievement and word achievement. *Dissertaton Abstracts International*, 43/ O4b.
- Dapelo, B., Marcone, R., Martín, E., & Fernández, A. (2006). Adaptación Chilena del cuestionario de Personalidad Eficaz para adolescentes. *Psicothema*, 18(1), 130-134.
- Dapelo, B. & 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(20), 65-79.

- Dapelo, B. & Martín del Buey, F. (2007). Personalidad eficaz (PECE) en el contexto de la educación técnico-profesional. *Revista de Orientación Educativa*, 39(21), 13-29.
- Dapelo, B., Martín del Buey, F. & Marcone, R. (2011, 29 de Marzo – 1 de Abril). Personalidad Eficaz y autoeficaciadocente Educación, En *VI Congreso Internacional de Psicología*. Valladolid, España: Asociación Nacional de Psicología y Educación. (Conjuntamente se realizó). En *III Congreso Nacional de Psicología de la Educación*. Valladolid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León.
- Dapelo, B., Martín del Buey, F. & Marcone, R. (2011, Abril) Tipologías modales multivariadas en personalidad eficaz en contextos universitarios chilenos. En *XIII Congreso Internacional*, Roma, Italia: Asociación Nacional de Psicología de la Infancia, adolescencia, Mayores y Discapacidad.
- Di Giusto, C., Martín, M.E. & Martín del Buey, F. (2009). Evaluación de competencias básicas personales. En F.V. Castro (Dir.), *Contextos educativos escolares: familia, educación y desarrollo* (pp.643-652). Badajoz: Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia, Mayores y Discapacidad.
- Di Giusto, C., Dapelo, B. & Martín, M.E. (2010, Julio). 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*. Oviedo, España: Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología.
- Fueyo, E., Martín, M. E. & 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, M.E. & Dapelo, B. (2010). Personalidad eficaz y rendimiento académico: una aproximación integradora. *Revista de Orientación Educativa*, 24(46), 57-70.
- Gamezy, N. & 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.
- Gómez-Artiga, A & Decals, A. (2004). Variables psicoemocionales y conducta vocacional. Elaboración de un instrumento de evaluación. En F. Miras, N. Yuste y F. Valls (Eds), *Calidad Educativa* (pp. 3642-3659). Almería : Universidad de Almería
- Heath, D.H. (1976). Competent fathers: Their personalities and marriage. *Human development*, 19, 26-39

- Heath, D.H. (1977). *Maturity and competence: A transcultural view*. N.Y.: Gardner Press.
- Helson, R., & 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.
- Kinney, B.A. (1988). Individuation in women during late adolescence and early adulthood as a function on psychosocial maturity and interpersonal competence. *Dissertation Abstract International*. 50/02b, 765.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Martín Del Buey, F & Martín Palacio, E. (2000a). *El constructo de personalidad eficaz*. Oviedo: Ed. Fmb.
- Martín del Buey, F & Martín Palacio, E. (2000b). *Programa de desarrollo de la personalidad eficaz en contextos empresariales*. Oviedo: Clesa.
- Martín del Buey, F. & Martín Palacio, E. (2001a). *Programa integrado de acción tutorial: Personalidad eficaz*. Oviedo: Ed. Fmb.
- Martín del Buey, F. & Martín Palacio, E. (2001b). *Programa de desarrollo de la personalidad eficaz en contextos educativos*. Vigo: Aceimar,
- Martín del Buey, F. & Martín Palacio, E. (2001c). *Programa de desarrollo de la personalidad eficaz en contextos residenciales*. Oviedo: Ed. Fundación Cruz de los Ángeles.
- Martín del Buey, F., Fernández, A., Martín, E., Dapelo, B., Marcone, R. & Granados, P. (2008). Cuestionario de personalidad eficaz para la formación profesional. *Psicothema*, 2 (20), 224-228.
- Martín, E., Dapelo, B. & Di Giusto, C. (2011). Tipologías modales multivariadas en competencias afectivas y sociales de personalidad eficaz: Implicaciones para la acción orientadora en contextos universitarios. *Revista de Orientación Educativa*, 25 (47), 65-80.
- Smith, M.B. (1969). *Social psychology and human values*. Chicago: Aldine.
- Steinberg, L. Elmen, J.D., & Mounts, N.S. (1989). Authoritative parenting, psychosocial maturity and academic success among adolescent. *Child development*, 60, 1424-1436
- Tanaka, J. S. (1993). Multifaceted conceptions of fit in structural equation models. In K. A Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 10-39). Newbury Park, USA: Sage.
- Vaillant, G. E. (1971). Theoretical hierarchy of adaptive ego mechanisms. *Archives of General Psychiatry*, 24, 107-118.

- Vaillant, G. E., & Milofsky, E. (1980). Natural history of male psychological health: Empirical evidence for Erikson's model of the life cycle. *American Journal of Psychiatry*, 137 (11), 1349-1359.
- Waters, E., & Sroufe, L. A. (1983). A developmental perspective on competence. *Developmental Review*, 3, 79-97.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
- White, R.W. (1963). Ego and reality in psychoanalytic theory. *Psychological Issues*, 2 (11), 1-210.