



**UNIVERSIDAD  
DE BURGOS**

**Departamento de Ciencias de la educación**

**TESIS DOCTORAL**

**TIPOLOGIAS MODALES MULTIVARIADAS DE  
PERSONALIDAD EFICAZ EN POBLACION CHILENA  
MAYOR DE 60 AÑOS**

**Autora:**

**Luzmarina Silva Concha**

**Directores:**

***Dr. Jerónimo Javier González Bernal.***

***Dra. María Eugenia Martín Palacio***

**Burgos, 2014**



## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis, primeramente a mis padres que siempre me inculcaron el estudio y la perseverancia para lograr mis metas.

A mis hijos que han estado acompañándome en este proceso en todo momento.

A las personas mayores que he podido conocer en mi desempeño profesional, que me inspiraron para querer saber más.



## **Agradecimientos**

Gracias a Dios,

Gracias a mis padres por enseñarme el camino a seguir.

Gracias a mis directores de Tesis Dr. Jerónimo González Bernal y Dra. María Eugenia Martín Palacio por el apoyo, dedicación y guía en el logro de esta meta,

Gracias al profesor Dr. René Flores Castillo por las oportunidades brindadas,

Gracias Andrea, Patricia y Cristina integrantes del grupo interuniversitario de investigación GOYAD por su constante y valiosa ayuda en el ordenamiento de este documento,

Gracias a mis colaboradoras y amigas Dalila, Roxana y el grupo de estudiantes que apoyaron este trabajo.

Gracias a las personas mayores que conforman la población de este estudio, por haberme entregado su confianza y mostrado parte de su intimidad.



## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>I. Marco Teórico</b>	5
1. Las personas mayores en Chile: situación avances y desafíos	7
2. El constructo de la Personalidad Eficaz	36
2.1. Introducción	36
2.2. Supuestos implícitos del Constructo Personalidad eficaz	38
2.3. Definición de Personalidad Eficaz	39
2.4. Etiología de los planteamientos acerca del constructo	41
2.5. La Personalidad Eficaz como respuesta a estas preguntas	46
2.6. La medición de la Personalidad Eficaz	58
2.6.1. Las variables de la Personalidad Eficaz como rasgos	58
2.6.2. Instrumentos elaborados	59
3. Las tipologías modales multivariadas	61
3.1 Crisis del concepto clásico de tipo	62
3.2. Intentos de un posible reencuentro: estrategia diferenciadora de los rasgos	63
3.3. Reconsideración del concepto de Tipo: Concepción modal multidimensional	65
3.4. Técnicas de agrupación por conglomerados	66
3.5. Análisis de tipo	70

3.6. Renacimiento de trabajos en torno a las Tipologías	72
3.7. Estudios realizados sobre tipologías en Personalidad eficaz	76
3.7.1. Perfiles de personalidad eficaz obtenidos en España (López Pérez, 2011)	76
3.7.2. Perfiles tipológicos de Personalidad eficaz en población Chilena (Ramírez, 2013)	82
3.7.3. Comparativa entre las tipologías españolas y chilenas	89
4. Estado actual de la investigación. Objetivos e hipótesis	97
<b>II. Marco empírico</b>	101
5. Metodología	103
5.1. Participantes	103
5.2. Instrumento	109
5.3. Aplicación	118
5.4. Procedimiento	122
5.5. Análisis de datos	123
5.5.1. Análisis de fiabilidad	123
5.5.2. Fiabilidad de los factores	126
5.5.3. Correlaciones entre los factores	133
5.5.4. Análisis de diferencias	134
5.5.4.1. Diferencias de medias intragrupo	135
5.5.4.2. Diferencias de medias intergrupos	143



5.5.5. Baremos o referencias de normalización de la escala	147
5.5.6. Análisis de tipologías- conglomerados	148
<b>III. Discusión</b>	151
<b>IV. Conclusiones</b>	177
<b>V. Limitaciones y perspectivas</b>	181
<b>VI. Referencias bibliográficas</b>	187
<b>VI. Anexos</b>	199



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Estadísticos descriptivos de la muestra</i>	104
Tabla 2. <i>Descriptivos de la variable género</i>	105
Tabla 3. <i>Descriptivos de la variable edad</i>	106
Tabla 4. <i>Descriptivos de la variable situación ocupacional actual</i>	107
Tabla 5. <i>Descriptivos de la variable estudios</i>	108
Tabla 6. <i>Estadísticos de fiabilidad de las dimensiones</i>	113
Tabla 7. <i>Baremos generales</i>	114
Tabla 8. <i>Baremos de Relaciones en función del nivel de estudios</i>	115
Tabla 9. <i>Baremos de Fortalezas en función del rango de edad</i>	116
Tabla 10. <i>Baremos de Retos en función del rango de edad</i>	117
Tabla 11. <i>Estadísticos de fiabilidad</i>	124
Tabla 12. <i>Estadísticos total-elemento</i>	124
Tabla 13. <i>Estadísticos de fiabilidad del factor Fortalezas</i>	127
Tabla 14. <i>Estadísticos total-elemento del factor Fortalezas</i>	127
Tabla 15. <i>Estadísticos de fiabilidad del factor Demandas</i>	128
Tabla 16. <i>Estadísticos total-elemento del factor Demandas</i>	129
Tabla 17. <i>Estadísticos de fiabilidad del factor Retos</i>	130
Tabla 18. <i>Estadísticos total-elemento del factor Retos</i>	130
Tabla 19. <i>Estadísticos de fiabilidad del factor Relaciones</i>	131
Tabla 20. <i>Estadísticos total-elemento del factor Relaciones</i>	131

Tabla 21. <i>Correlaciones</i>	133
Tabla 22. <i>Comprobación de supuestos</i>	135
Tabla 23. <i>Estadísticos descriptivos en función del género</i>	135
Tabla 24. <i>Contrastes multivariados en función del género</i>	136
Tabla 25. <i>Estadísticos descriptivos en función de la edad</i>	137
Tabla 26. <i>Contrastes multivariados en función de la edad</i>	138
Tabla 27. <i>Estadísticos descriptivos en función de la variable formación</i>	139
Tabla 28. <i>Contrastes multivariados en función de la variable formación</i>	140
Tabla 29. <i>Estadísticos descriptivos en función de la variable ocupación actual</i>	141
Tabla 30. <i>Contrastes multivariados en función de la variable ocupación actual</i>	142
Tabla 31. <i>Estadísticos de la muestra en cada factor</i>	143
Tabla 32. <i>Estadísticos descriptivos en las muestras generacionales</i>	144
Tabla 33. <i>Contrastes multivariados en función de la muestra generacional</i>	145
Tabla 34. <i>Pruebas de los efectos inter-sujetos</i>	146
Tabla 35. <i>Baremos generales de la escala</i>	147
Tabla 36. <i>Centros de los conglomerados finales</i>	149

Tabla 37. <i>Centros de los conglomerados expresados en centiles</i>	149
Tabla 38. <i>ANOVA</i>	150
Tabla 39. <i>Número de casos en cada conglomerado</i>	150



## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Cuadro comparativo entre tipologías	90
<i>Figura 2.</i> Distribución por género	105
<i>Figura 3.</i> Distribución por edad	106
<i>Figura 4.</i> Distribución de la variable situación laboral actual	107
<i>Figura 5.</i> Distribución por nivel de estudios	108





Este trabajo persigue un objetivo concreto ya que está centrado en el establecimiento de Tipologías Modales de Personalidad Eficaz en personas mayores de 60 años. Con el mismo se completa una serie de investigaciones desarrolladas en torno al constructo de Personalidad Eficaz en poblaciones anteriores a esta edad de la vida realizados por distintos investigadores vinculados al grupo interuniversitario de investigación de Orientación y Atención a la Diversidad (GOYAD) dirigido y coordinado por los profesores Martín Del Buey (Universidad de Oviedo) y Martín Palacio (Universidad Complutense de Madrid) y que se han desarrollado como tesis doctorales defendidas en distintas Universidades Españolas y Chilenas.

El constructo de Personalidad Eficaz, que más adelante se detalla, examina la presencia de una serie de rasgos de personalidad que responden a una serie de preguntas básicas y propias de la existencia humana referentes al autoconcepto, la autoestima, la motivación, las atribuciones, las expectativas, el afrontamiento de problemas, la toma de decisiones y las relaciones con los demás, que cualquier persona da a lo largo de su ciclo vital.

Estas dimensiones se agrupan en torno a cuatro categorías vinculadas al yo Personal denominadas: Fortalezas del yo (Autoconcepto y autoestima), Demandas del Yo (Motivaciones, expectativas y atribuciones),

Retos del Yo (Afrontamiento de problemas y toma de decisiones) y Relaciones del yo (Empatía, asertividad y comunicación).

Si en anteriores investigaciones se ha analizado las respuestas que dan los individuos en su fase infantil, adolescente, juvenil y etapa adulta a estas preguntas y con ello a la presencia de los rasgos de personalidad citados parece necesario completar las investigaciones con el análisis de las respuestas que dan las personas denominadas adultas mayores comprendidas entre los 60 y 90 años de edad.

Tener datos empíricos relacionados con el estado de cada una de las dimensiones citadas y poder compararla con etapas anteriores puede constituir una interesante aportación que con anterioridad y dentro del marco conceptual del constructo de personalidad eficaz no se había abordado.

Para abordar este tema se presentó a los profesores, doctores. Jerónimo Javier González Bernal (Universidad de Burgos) y Dra. María Eugenia Martín Palacio (Universidad Complutense de Madrid, un proyecto de tesis doctoral centrada en este tema y con el ruego de que aceptasen de forma paritaria la dirección del mismo.

Conseguida su aceptación y registrada la temática en la Universidad de Burgos se procedió a su desarrollo, que siguiendo en todo momento sus orientadas directrices lo hemos estructurado en las siguientes partes.

La primera parte, bajo la denominación de Antecedentes, está dedicada a exponer en primer lugar la situación, avances y desafío de las personas mayores en Chile, (el estudio está centrada en este país) al objeto de contextualizar la población participante de nuestro estudio. En segundo lugar la definición, estructura y los avances desarrollados en torno al constructo de la personalidad eficaz al objeto de conocer la base conceptual en la que se mueve este trabajo. En tercer lugar el estado de la cuestión y los avances actuales referentes a los estudios sobre tipologías en la acepción de modal y multivariada. Finaliza esta primera parte con la exposición de los objetivos y la formulación de las hipótesis de trabajo

La segunda parte, bajo la denominación de marco empírico, se desarrolla en distintos apartados la metodología empleada en el estudio siguiendo los puntos que tradicionalmente se siguen en este tipo de investigaciones. Ciertamente no se trata de una investigación de carácter experimental en donde se diseñan grupos experimentales y grupos de control. Se trata de una investigación de carácter empírico que se centra en una selección de una parte de la población que se acepta como muestra representativa, sobre la que se aplica un instrumento pertinente y se analizan los datos obtenidos con la intención de cumplir los objetivos previstos y confirmar las hipótesis de trabajo anunciadas.

La tercera parte está dedicada a la exposición y discusión de los resultados obtenidos siguiendo como guía los objetivos señalados

La cuarta parte está dedicada a las conclusiones finales del trabajo a las que se añade en base a las mismas sugerencias, limitaciones, temas pendientes y aplicaciones de campo.

Finaliza la investigación con los apartados de referencias y anexos.

# **I. MARCO TEÓRICO**



## **1. Las personas mayores en Chile: situación, avances y desafíos**

Este trabajo está centrado en personas adultas mayores chilenas comprendidas entre los 60 a los 90 años de edad. Parece oportuno contextualizar en el contexto social Chileno a estas personas y para ello hemos acudido, entre los muchos documentos existentes, a dos fuentes oficiales que nos ofrece la suficiente solidez en base a datos oficiales obtenidos y que presentan de una manera completa y exhaustiva esta realidad.

Nos referimos en primer lugar al trabajo realizado por el Servicio Nacional del Adulto Mayor, (SENAMA) en 2009 bajo el título “Las personas mayores en Chile: situación, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez” cuya autores son Paula Forttes Valdivia, Directora del Servicio Nacional del Adulto Mayor y Cristián Massad Torres, investigador Unidad de Estudios SENAMA y equipo de colaboradores (Forttes y Massad, 2009).

El Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) ha buscado, a través de la elaboración de este documento, ofrecer una información lo más completa posible que proporcione conocimientos sobre la realidad de las personas mayores, como punto de partida para la discusión y diseño de programas, así como la focalización de recursos en el marco de la construcción de un Sistema de Protección Social para una sociedad distinta.

El segundo de los documentos se refiere al trabajo realizado por la profesora María Eugenia Morales en torno a la temática “CHILE ENVEJECE: Prospectiva de los impactos políticos y sociales de este fenómeno hacia el bicentenario” (Morales, 2000).

María Eugenia Morales es Magister en Ciencia Política de la Universidad de Chile, especialista en Sistema Político de los Estados Unidos de América, graduada en Southern Illinois University, EEUUA y la actual Presidenta de las Asociaciones Chilenas de Estudios Americanos y Canadienses, miembro de Latin American Studies Association, American Studies Association, y del International Council for Canadian Studies. Es Académica del Instituto de Ciencia Política de la Universidad de Chile, Coordinadora de Relaciones Internacionales. Este trabajo se ha enriquecido con las aportaciones en materiales de la Profesora Marta Glukman del Programa Regional de Bioética dependiente de la Organización Panamericana de la Salud y del Programa de Estudios Gerontológicos de la Universidad de Chile

En el documento aportado por Fortes y Massad (2009) se desarrolla en los siguientes cinco capítulos.

El primer capítulo hace una aproximación conceptual a la temática del envejecimiento y vejez, estableciendo definiciones útiles para la comprensión del fenómeno.



El segundo capítulo entrega elementos de diagnóstico de la situación de las personas mayores en Chile, proporcionando información que explica el proceso de envejecimiento poblacional a través de dimensiones y descripciones.

Para la construcción de los dos primeros capítulos, se ha tomado como eje organizador la Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, la cual define tres áreas prioritarias sobre las cuales los países de la región deben enfocar sus acciones, a saber: las personas de edad y el desarrollo, el fomento de la salud y bienestar en la vejez y la creación de un entorno propicio y favorable.

El tercer capítulo da cuenta de los avances programáticos en materia de política pública para la construcción de un Sistema de Protección Social, cuestión fundamental para un diagnóstico completo de la situación actual de las personas mayores.

El cuarto capítulo y el quinto capítulo incorpora las conclusiones más relevantes que han surgido del documento, enfocándose en aquellas que gozan de mayor consenso entre los actores vinculados a la temática del envejecimiento y la vejez y realiza una propuesta orientadora de los ámbitos en los cuales debiese enfocarse la política pública en el futuro próximo, en función del diagnóstico desarrollado.

Todo el trabajo expuesto en este primer documento se fundamenta en que uno de los cambios asociados a la modernidad, inédito en la historia de la humanidad y que se observa en la actualidad en nuestras sociedades, es el envejecimiento de la población.

Este fenómeno encuentra explicación en cambios culturales, sociales, políticos y económicos, que han influido en la reducción de las tasas de natalidad y fecundidad.

La conjugación de estos dos fenómenos, ha derivado en una transición demográfica hacia el envejecimiento de la población, que en Chile se encuentra en una etapa avanzada.

En los últimos 30 años, la población del país ha experimentado un proceso de envejecimiento demográfico acelerado y sin precedentes históricos.

Hasta 1970, las personas mayores de 60 años representaban el 8% de la población. En el Censo de 2002 aumentaron a 11,4% y cuatro años después, de acuerdo a datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2006, las personas mayores de 60 años alcanzaban al 13% de la población total del país. En los próximos 20 años se estima una tasa de crecimiento de 3,7% anual para este grupo etario, por lo que se proyecta una población de 3.825.000 personas de edad para el año 2025, lo que representará el 20% de los chilenos.

La expectativa de vida al nacer supera hoy en día los 78 años, sobrepasando los 80 años en el caso de las mujeres. Si a ello se agrega que Chile ha mostrado una drástica disminución de sus tasas de natalidad, se tiene como resultado un envejecimiento a ritmo sostenido.

Esta situación irá profundizándose de acuerdo a estimaciones que señalan que se pasará de 13,12 nacimientos por cada mil personas en el quinquenio 2010-2025, a 10,98 durante los años 2045-2050.

El citado documento propone que el envejecimiento debe ser valorado como un logro que genera oportunidades que deben ser aprovechadas, al tiempo que significa un desafío en función de lograr una mejora en la calidad de vida de las personas mayores, para que estos años los vivan de manera digna y en pleno bienestar.

Con esta meta el documento apunta que la discusión sobre las personas mayores como sujetos de derecho, se ha desarrollado desde una perspectiva teórico-política que sostiene que las políticas públicas deben estar guiadas por la titularidad de los derechos y que el desafío se encuentra en reconocer derechos para aquellos grupos más vulnerables.

Para los autores la protección social está abocada a cubrir la brecha entre los derechos atribuidos y la capacidad de traducir el marco político-normativo en el que se sustentan los derechos, a un ejercicio efectivo, generando mecanismos que permitan hacerlos garantizables y exigibles.

Es clave para ello que un sistema de protección fundado en derechos, implique ocuparse de las diversas formas de vulnerabilidad y exclusión social. Tradicionalmente se abordaba la protección desde el asistencialismo, implementando políticas para los grupos en situación de indigencia y pobreza. Los gobiernos de la Concertación han enfocado su quehacer hacia políticas universalistas, que incorporen diversas formas de vulnerabilidad además de la pobreza. En esta área adquiere una relevancia especial la situación de las personas mayores, considerando el crecimiento que este segmento etario ha tenido en los últimos años y las múltiples dimensiones de desprotección que vive este sector de la población.

La vulnerabilidad y la desprotección tienen múltiples expresiones, tantas como dimensiones en las que las personas se desenvuelven. Las personas mayores viven esta realidad en inestables condiciones de salud, seguridad económica y bienestar social, enfrentando, además, la subvaloración y discriminación que se expresan en discursos, símbolos y estructuras socioculturales respecto a la vejez y el envejecimiento.

Concluye el documento indicando que a pesar de los avances sustantivos desarrollados para responder a las demandas por protección y seguridad, existe en Chile un déficit estructural frente al envejecimiento poblacional, que debe ser cubierto mediante acciones del Estado que permitan contar con estructuras, capacidades y recursos para el logro de las tareas.

En materia de política pública, la promoción de los derechos de las personas mayores requiere acompañarse con un énfasis especial en los aspectos relativos a su salud, funcionalidad, vinculación social, participación y autonomía, indicadores clave de la calidad de vida de las personas mayores. Es necesario, asimismo, generar servicios sociales en ámbitos tan importantes, como la dependencia de las personas mayores, con una cobertura amplia y de calidad.

El segundo de los documentos (Morales, 2000) presenta la siguiente tabla de contenidos: Reflexiones sobre Democracia y Mercado; Envejecimiento y vejez ; El cambio Demográfico en Chile ; y Reflexiones finales.

De este trabajo destacamos a modo de encuadre algunas consideraciones que nos parecen oportunas para la contextualización de nuestra investigación.

Chile se encuentra en un proceso de cambio profundo en cuanto a su distribución demográfica, inserto en la permutación ocurrida en Occidente durante el siglo XX desde la sociedad post-industrial a la moderna y de ésta, a la post-moderna.

La transición del componente poblacional ya se evidenciaba en los informes de las Naciones Unidas publicados en el año 1982: La población mayor de 60 años del mundo está aumentando decían, mientras la menor de

15 años está disminuyendo, fenómeno éste último, que ya mostraba una mayor acentuación en los países más desarrollados.

Este hecho puede enfocarse a juicio de sus autoras desde dos perspectivas: la individual y la social.

Desde la perspectiva individual el avance de la edad es responsable de cambios morfológicos y funcionales que se traduce en problemas en el aparato locomotor, la piel, los sistemas digestivo, respiratorio, inmunológico, nervioso central y periférico, entre otros. Estos cambios llamados fisiológicos, esperados a esta altura de la vida, son frecuentemente complicados por la existencia de patologías crónicas, tales como la hipertensión, diabetes, osteoporosis, cataratas, patologías dentales y trastornos emocionales para enumerar a los más conocidos.

Estas alteraciones sumadas al deterioro "normal", demandan mayores exigencias en cuanto al manejo del adulto mayor como problema médico, lo que tuvo como consecuencia que en Chile hasta los años 90, se mantuviera una idea de atención centrada en los aspectos terapéuticos ("medicalización" del adulto mayor), en desmedro de una perspectiva más integral.

La segunda perspectiva es la social, en el sentido que son las condiciones propias de cada sociedad las que determinan en último término, cuántos años y con qué calidad va a vivir una persona mayor. De acuerdo a este enfoque, existe una relación entre la edad cronológica de los

individuos y las funciones que se asignan a los miembros de una comunidad dada, resultante de un sistema de racionalización del tiempo biológico, adaptado a los distintos roles que los individuos deberían ir cumpliendo en sus etapas de la vida como parte de ese conjunto social. Este concepto es la llamada "edad social".

Ambas dimensiones, la individual y la social, están en constante superposición y no pueden tratarse en forma aislada. La evolución de las distintas etapas de la vida humana está relacionada con el papel más o menos activo que desempeña el individuo en la sociedad, de tal manera que se es más dinámico en las más tempranas y menos en las más tardías. En estas últimas, es frecuente que las personas suspendan sus obligaciones laborales y comiencen a depender cada vez más de sus familias, de su comunidad y de la sociedad. Si bien esta transferencia gradual es de toda conocida y en muchos casos hasta anhelada, tiene un fuerte impacto en las condiciones de vida del afectado.

Asumida esta doble perspectiva sobre la ancianidad este segundo documento aporta información complementaria al primero de los documentos que consideramos de especial interés y al que vamos a referirnos a continuación extrayendo de este estudio aquellas que hemos considerado más pertinentes en relación a la temática de nuestro trabajo.

Respecto al cambio demográfico son del mayor interés las consideraciones del Ministerio de Planificación Nacional del Gobierno de

Chile (MIDEPLAN), que señalan como problema relevante al envejecimiento, pero también otorgan relevancia a otra consecuencia adicional derivada de este cambio demográfico: el aumento de los embarazos en adolescentes.

Tomando como base la estructura de la población por edades, es interesante los siguientes índices que MIDEPLAN ha elaborado y que reflejan el impacto de esta transformación para la sociedad:

- Índice de dependencia: Permite aproximarse a cuantificar la carga económica que soportaría la población potencialmente activa. Mientras mayor sea la fecundidad, esta carga es más alta. Los "dependientes" son los menores de 15 y mayores de 65. Se establece la relación frente a las personas en edad activa, que son las mayores de 15 y menores de 65, por cada cien habitantes. Chile aparece en la tabla con un valor muy alto en los años '70s, debido a la gran proporción de niños de entonces. El indicador va descendiendo a lo largo de los años. Acorde con la tendencia de incremento que van adquiriendo los senescentes, el índice de dependencia aumentará, aunque la otra categoría de dependientes que incluye a niños y jóvenes vaya en disminución.
- Índice de vejez: Este es una clara demostración del cambio estructural que ha sufrido la población chilena hacia la senectud. Mientras que en el año 2000 la relación es de 25 adultos mayores



(65 y más años) por cada cien menores de 15 años, lo que equivale a un cuarto; la correspondencia en el 2010 será de 35 a 100, es decir aumentará al 35%. Al llegar el 2020, de mantenerse las tendencias observadas, la proporción de senescentes frente a menores de 15 años será de casi la mitad.

- Índice juvenil: Este indicador se comporta a la inversa del índice de vejez, y aquí apreciamos el efecto del descenso de la fecundidad que impactó especialmente en el tramo de 0 a 15 años. En 1970 el 64% estaba entre los 0 a 14 y mayores de 15 años. El Censo del '82 demuestra una baja al 48%, continúa la tendencia hasta proyectar el 2020 con solamente el 30% de su población juvenil.
- Índice de edad media: Se refiere al promedio de edad de la población. Mientras en 1970 la edad promedio de los chilenos era de 26 años, el 2000 es de 31 años, y al 2020 aumentará a 35.

Ahora bien, es necesario señalar que el proceso de envejecimiento no es homogéneo en todo el país, sino tiene expresiones distintas según regiones. Basados en el Censo del '92, el promedio de habitantes mayores de 60 años corresponde al 9.8% de la población total, lo que significa que en ese año la población de adultos mayores chilena era de 1.305.557 individuos. Las regiones más envejecidas son en primer lugar la Quinta, que concentra al 10.37% de la población total del país, y donde el 12.44%

de ellos son mayores de 60 años, es decir, 162.445 adultos mayores. En segundo lugar está la Novena Región, donde 10.7% de sus habitantes están en esta condición, en tercer lugar la Décima con el 10.1%, y a continuación la Cuarta Región, cuyo 10.0% es mayor de 60. La menos envejecida es la Undécima, con el 6.8%. Vale destacar que la Región Metropolitana está bajo el promedio nacional, con 9.7%, pero concentra a casi el 40% de la población chilena, lo que significa que en Santiago viven 508.209 adultos mayores, lo que equivale a decir que el 38.39% de los ancianos de todo Chile viven en el Área Metropolitana.

En cuanto a área de residencia, los adultos mayores se distribuyen en forma bastante semejante a la población de otros grupos. El 81.8% vive en sectores urbanos, y el 18.2% reside en áreas rurales. En lo relativo a su distribución por sexo, mientras en la población total el 50.9% de los individuos son mujeres, en la población mayor ellas aumentan al 56.3%, asociado a la expectativa superior de vida femenina.

En relación a responsabilidades frente a sus respectivos grupos familiares, el 22% de todos los jefes de hogar del país tiene más de sesenta años, Por el mismo razonamiento anterior, las mujeres casi doblan a los hombres en esta condición. En Chile, 283.265 adultas mayores son jefes de hogar.

Conforme a los resultados arrojados por la encuesta nacional CASEN del Ministerio de Planificación 1992, el 43% de la población

adulta mayor ocupada no está afiliada a ningún sistema previsional, lo que representa un universo de más o menos 120.000 personas, situación más grave en zonas rurales que urbanas. En áreas rurales, la mitad de la población que desarrolla alguna actividad económica, no estaba afiliada a ningún sistema de previsión social.

En cuanto a recepción de beneficios en dinero por retiro y/o pensión asistencial, un estudio realizado por MIDEPLAN en conjunto con la Universidad Católica citado en el documento de Política Nacional, señala que el 73.3% de los adultos mayores recibía alguno (el 4% recibía ambos), mientras que el 20% de los entrevistados expresaba no recibir nada. De ellos, solamente un 40% era ayudado por familiares.

Los afiliados a ISAPRES son solamente el 8.8% de los adultos mayores. La parte estatal para los más desposeídos está a cargo del Fondo Nacional de Salud, FONASA, que de acuerdo a los resultados de CASEN 1996, otorga cobertura al 76.9% de los mayores de 60 años.

Respecto a la posición del Estado Chileno frente a la dinámica demográfica en el citado estudio se señala que una de las preocupaciones prioritarias desde los albores de la Independencia ha sido el poblamiento del territorio, en especial en términos de establecer asentamientos humanos en áreas aisladas. Durante el Gobierno Militar no hubo intervenciones en la forma de política de Estado en el campo del envejecimiento, sino más bien efectos de acciones generales derivadas del gran objetivo de

modernización hacia un modelo económico neo-liberal, siendo la de mayor relevancia la relativa a la Seguridad Social. Entre los años 1980 y 1981, el Estado traspasó responsabilidades a los privados constituidos como Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), destinadas a tutelar el ahorro de los trabajadores para el momento del retiro, pero siguió manteniendo los de menores recursos en el Instituto de Normalización Previsional, INP. Al mismo tiempo se implementó un sistema paralelo de salud privado, ISAPRES, también para los de mayores medios. La Seguridad Social de los chilenos es desde entonces un sistema mixto, que descansa en un pilar público y en otro privado. En el mismo período se registra una medida política de injerencia negativa, cuando producto de la recesión económica de los años 1982-1983, el reajuste del 10.6% que correspondía aplicar a los jubilados no fue cancelado, en virtud de otras prioridades. Esta deuda fue saldada sólo parcialmente en 1995, porque los montos pagados no correspondían exactamente a los adeudados. Otras intervenciones tuvieron carácter asistencial, tales como la creación de la Pensión Asistencial, PASIS, exclusiva para ancianos calificados en tramos de pobreza de acuerdo al instrumento de medición de la época. CONAPRAN, la organización de voluntariado femenino que agrupó ancianos en clubes con fines recreativos y asistenciales, y una política de reajuste de pensiones automática cuando el IPC llegaba a acumular 15%.

En los primeros años del retorno democrático el Gobierno se abocó a la elaboración de una política específica para el adulto mayor a través de MIDEPLAN, a partir de un razonamiento metodológico de "inversión en capital humano" como alternativa integral para superar la pobreza, a través de un proceso de "identificación de colectivos", estrategia que buscaba reconocer ciertos grupos sociales como sujetos preferentes de atención, dentro de los cuales considera a niños, jóvenes, discapacitados, pueblos nativos, mujeres jefes de hogar y tercera edad, lo que condujo a la elaboración de la Política Nacional sobre Envejecimiento y Vejez: Lineamientos Básicos. Las principales aportaciones son las siguientes:

- Es el primer documento oficial que reconoce explícitamente el cambio demográfico que ha experimentado Chile hacia el envejecimiento de su población. Para abordar la generación de esta Política, se reconocen tanto la dimensión individual como la social, involucradas en el tratamiento del adulto mayor, como uno de los sujetos prioritarios de cobertura de la política social integral del Gobierno.
- Los adultos mayores se definen como actores de su propio proceso de envejecimiento individual y también social. De esta forma se buscan desplazar por una parte, los antiguos enfoques caritativos donde el sujeto era más bien una víctima que un objeto de atención; y por la otra, la orientación preponderante hacia los

aspectos médicos curativos. Este carácter es lo que le da la dimensión de "envejecimiento activo", según el cual las personas mayores son miembros tan útiles a la sociedad como los otros, por tanto interesa facilitarles interactuar en el máximo de los niveles, para poder recoger su aporte en los niveles familiar, comunitario y político. En este contexto la intervención estatal frente al envejecimiento es entendida como una acción multi-sectorial, que genera acciones a partir de precisiones sobre coberturas esperadas frente a necesidades físicas, materiales, de integración social y política y recreativa.

En relación a las Percepciones de los Adultos Mayores sobre sí mismos son muy interesantes los resultados del estudio "Encuesta de Necesidades de los Ancianos en Chile", auspiciado por la Organización Panamericana de la Salud y realizado por el sociólogo O. Domínguez, relativo a entrevistas realizadas en un universo de 1.572 adultos mayores de las comunas urbanas de la Región Metropolitana, que entrega la percepción de los senescentes frente a su propia salud y funcionalidad para las actividades cotidianas, como indicadores de bienestar físico, mental y social.

Según los propios ancianos, sus problemas más importantes estaban relacionados con las exigencias económicas y de salud, representando lo económico la principal preocupación para los menores de 75, mientras la

salud se manifestó como tema prioritario sólo en los grupos más altos, especialmente en mujeres. Aquí surge un elemento clave para el rediseño de las políticas dirigidas a la vejez, y es que culturalmente existe un acondicionamiento para considerarlos como "enfermos". Este estudio revela que los mismos afectados declararon sentirse "sanos" en más del 65% de los casos.

El 71.9% de ellos declaró tener algún problema de salud al momento de ser interrogado, más las mujeres que los hombres. Entre los problemas que ellos señalaron con mayor frecuencia estaban los asociados al aparato circulatorio, al sistema osteo-muscular, traumatismos, accidentes y enfermedades de los órganos de los sentidos, respecto a ésta última alrededor del 30% refirió problemas secundarios para enfrentar sus actividades diarias por disminución de la visión y un 12% de audición. Al 28% de los entrevistados la falta de piezas dentales le impedía la masticación.

Este estudio aportó un elemento innovador al manejo del adulto mayor, por cuanto demostró que contrariamente a la percepción cultural que se tenía de ellos en la sociedad chilena, los senescentes entrevistados tenían buena capacidad para cuidar de sí mismos.

Para conocer su medida, se elaboró un Índice de las Actividades de la Vida Diaria (AVD) que permite agrupar a la población objetivo en tres categorías: los auto-valentes, que desarrollan su vida normalmente sin

ayuda; los que requieren ayuda para determinadas actividades, y los frágiles e inválidos, que están impedidos de atender a su cuidado sin asistencia. Esta clasificación permite identificar los servicios de apoyo necesarios para conservar la autonomía o atenuar la dependencia según el caso. Los resultados muestran que el 66.7% de la población mayor cubierta en este estudio puede definirse como funcionalmente sana, capaz de llevar una vida independiente, 30% son funcionalmente frágiles, es decir requieren auxilio para ciertas actividades, y el 3.3% es funcionalmente dependiente y padece invalidez severa.

El estudio de la profesora Morales (2000) finaliza con dos apartados de sumo interés; Uno se refiere a la consideración del adulto mayor chileno como actor social y político. Y otras a unas reflexiones en torno a lo estudiado.

Respecto a lo primero señala que una vez conocida la transición demográfica ocurrida en Chile, esta ha tenido sus consecuencias políticas cuyo impacto en la esfera del Gobierno y las instituciones que de él dependen debe ser valorado en términos de explorar las intervenciones que demandará la atención de este grupo de edad. Interesa especialmente proyectar avances en términos del pleno ejercicio de su condición de personas valiosas y ciudadanos, más allá de discursos sobre sus derechos y deberes. Los adultos mayores deben ser considerados como actores de acuerdo al enfoque político oficial vigente, y averiguar si la sociedad y sus



instituciones políticas y sociales están en condiciones de hacer posible este aporte. Este evento de permutación generacional en la composición de la población, debe ser entendido no como una simple valoración estadística, sino como una profunda transformación de la sociedad chilena y de aquellas que se encuentran en situación similar, tanto en Latinoamérica como en el mundo, porque involucra aspectos de tal variedad y complejidad, que obligan a replantear desde vínculos afectivos hasta necesidades materiales, desafiando las capacidades estructurales y funcionales de todos los actores involucrados. La variación es eminentemente cultural, y sus consecuencias también deben ser leídas en el largo plazo como agentes introductores de nuevas exigencias que requieren para su satisfacción de elaboraciones políticas frescas y creativas.

Respecto a lo segundo nos merece especial interés una serie de reflexiones que hacen las autoras en torno al envejecimiento que están relacionadas con la temática de nuestro trabajo y que nos parece oportuno seleccionar algunas de ellas y presentarlas en este trabajo.

La primera de las reflexiones está centrada en la dificultad que socialmente se tiene de la aceptación del envejecimiento.

Las imágenes que tiene la sociedad actual respecto a la senectud, tanto las que elabora quien está experimentando el proceso como sus cercanos y la sociedad en general, corresponden a patrones culturales de negación, de no querer reconocer que el envejecimiento es una situación

insoslayable para el ser humano, aún el del siglo XXI, integrante de una sociedad que ha logrado tantos avances científicos y tecnológicos cuyos beneficios deberían ser capaces de corregir situaciones tan indeseables como ésta. Nuestra aldea global refuerza constantemente esta idea, apoyada por los medios de comunicación. Para sustentar estos dichos, señalemos algunas observaciones que desde luego no son exclusivas de nuestro país, que nos demuestran la existencia concreta de estas conductas de no aceptación de esta etapa inevitable, como si por el simple hecho de desearlo así se pudiera lograr:

- La vejez es percibida como una situación angustiosa, estereotipada en imágenes de ancianos enfermos, inválidos, que sufren graves alteraciones emocionales, y que por sobre todo, representan una carga emotiva y económica para sus familias, sea que compartan el hogar con sus parientes, vivan solos (as) o estén internos (as) en instituciones especiales. Los medios de comunicación en general se refieren al "problema de envejecer", como algo completamente ajeno a las realidades individuales de todos los involucrados en el proceso comunicacional. Es como si comunicadores, lectores, auditores o tele espectadores estuvieran completamente a salvo de vivir este tránsito. Esto se expresa abundantemente en documentales y programas testimoniales que ilustran destructivamente este paso y también en la ausencia de

imágenes de adultos mayores en la televisión. No hay conductores de este grupo de edad en la programación de alto "rating"; por el contrario, hay profusión de figuras muy jóvenes.

- Intentar detener el envejecimiento se ha convertido en una obsesión y por cierto, también en una nueva y prolífica fuente de ingresos al crear un hábito de consumo diferente. Cirugías, cosméticos, aparatos de ejercitación física, vestuario, alimentos especiales, suplementos vitamínicos, anti-oxidantes, etc., una enorme gama de productos y servicios que prometen la recuperación de la juventud o al menos, la detención del proceso de envejecimiento.

La primera conclusión de esta prospectiva entonces, es que la sociedad chilena debe orientarse hacia el cambio de imagen tanto frente al proceso de envejecimiento como a la vejez, en el sentido de revalorizarla positivamente, erradicando mitos, estereotipos y tabúes. De no ser así, los objetivos políticos proclamados acerca del envejecimiento activo, digno, integrado, o adulto mayor actor de su propio paso, responsable, consciente y participante, no podrán realizarse sin este progreso previo. Para ello se requiere implementar acciones educativas en la población a nivel general, y por cierto en lo particular con la población objetivo.

La segunda se refiere a la participación del adulto mayor en la vida social y política. Los adultos mayores constituyen un mercado electoral

relevante, de creciente importancia en cuanto a su fuerza electoral. Ellos poseen una realidad propia y distinta a las de otros grupos de edad. De acuerdo a su disponibilidad de tiempo libre y condición de auto-valentes, que tiene el 66.7% de ellos, si existiera la posibilidad de buenos canales de organización, los mayores podrían movilizarse en torno a demandas económicas y de servicios sociales en la búsqueda de mejorar su actual estado, hecho que creemos apoyaría el proceso de cambio tanto de la imagen que tienen de sí mismos, como aquella que la sociedad tiene de ellos. Pero antes, los actores políticos deberán establecer vinculaciones con este grupo, lo que pasa primero por la inclusión del tema de la tercera edad en la agenda política. Si bien el Estado lo ha estado haciendo, los actores políticos no lo han incorporado en sus agendas de campaña, salvo algunos en elecciones municipales. Los partidos políticos y los candidatos en primer término, deberán ser capaces de convocar su interés, de interpretar sus inquietudes, y especialmente, darles confianza acerca de lo relevante que es para el país obtener su aporte democrático. Por su parte el Estado deberá perseverar y perfeccionar en los esfuerzos que actualmente está realizando, puesto que como ya hemos señalado repetidamente, de la satisfacción de sus necesidades básicas, va a depender que los ancianos puedan o no superar su actual estado de segregación social y política. En este sentido, el gobierno chileno democrático tiene a nuestro juicio dos responsabilidades básicas: Primero, mantener el crecimiento económico

sostenido para poder mantener sus esfuerzos de profundización de políticas sociales, con miras a alcanzar un país más solidario. Segundo, crear e implementar medidas especiales para obtener su expresión de voluntad política a través del sufragio. Tercero, estimular su organización social para fomentar la creación de iniciativas de educación cívica. Y cuarto, propender a la integración de otros segmentos distintos al estado, en planes de colaboración orientados a vigorizar la participación política y social de los senescentes. Estimamos que actualmente la contribución privada o por parte de ONGs, son todavía muy insignificantes.

La tercera hace referencia a la calidad de vida del adulto mayor. El concepto de "calidad de vida" considera que la subjetividad es un elemento esencial, por tanto la expectativa es ante todo individual. Externamente, podrá afirmarse que una calidad de vida es mejor o peor, pero en último término es la propia persona la que la valida. En la senectud esto es una crucial fuente de conflictos y por cierto de reflexión moral. Cuando se piensa en forma analógica, basándose en los propios criterios, es difícil hacer justicia a los demás. Se descubre que individuos gravemente limitados, viviendo vidas casi inhumanas, aún en las peores circunstancias, desean conservarlas. En otros casos, no se entiende por qué alguien desea terminar su propia vida si a juicio del observador, posee bienes materiales y espirituales suficientes. Esto ocurre porque existen profundas anomalías que conducen a percepciones erróneas acerca de la relación interpersonal,

porque son elaboraciones que desconocen al otro como agente autónomo. Parte de esta anomalía, deriva de las buenas intenciones o de lo que se cree que es solidaridad, que conduce frecuentemente a los seres humanos, cual más cual menos, a practicar el paternalismo, que no es otra cosa que hacer el bien al otro sin dejarle la posibilidad de negarse.

La "calidad de vida" es multidimensional, por tanto no puede evaluarse atendiendo solamente a los bienes materiales o al estado de salud. Debe comprender el estado físico, la espiritualidad, la capacidad de desplazarse, la independencia, la satisfacción, esto es, innumerables dimensiones. No es de extrañar entonces, que en algunos aspectos haya mayor precisión que en otros, siempre teniendo en cuenta que lo que es estimado como bueno, pueda variar según el tipo de escala o la forma de medir. Así llegamos al tercer elemento del constructo: su complejidad, producto de la heterogeneidad.

El cuarto componente es que calidad de vida es un concepto dinámico. La apreciación al respecto que se tiene a los veinte años es distinta a los cuarenta o cincuenta, no solamente porque algunas preferencias han cambiado, sino porque determinadas limitaciones fisiológicas imponen diversos tipos de satisfacciones, y porque además, el propio criterio con que se evalúan las cosas cambia. Una cuantificación o una evaluación cualitativa que no tome en cuenta este hecho, perderá algo indispensable para comprender la diversidad por edades.

Si se comparan dos grupos de senescentes dentro de un mismo rango de edad, podemos advertir pérdidas distintas, de modo que lejos de constituir los ancianos un grupo uniforme, se caracterizan por ser en extremo diversos entre sí. No todos los sistemas orgánicos y los atributos psicológicos envejecen al mismo ritmo. Y ello induce a más diferencias individuales. Así, hay sujetos más añosos en su sistema cardio-vascular que en su sistema gastro-intestinal. Hay algunos cuyas funciones cognoscitivas quedan intactas por mayor tiempo. La característica esencial es que cuesta evidenciar el cambio. Primero por los atributos y la complejidad de la calidad de vida y luego por la mayor diferenciación que las experiencias vitales introducen en las personas. En épocas anteriores, tales cambios no alcanzaban a mostrarse en plenitud, simplemente porque las personas morían antes.

Como consecuencia de ello las autoras proponen adoptar este concepto "calidad de vida" en sus posibles aplicaciones para el estudio y elaboración de políticas públicas en beneficio de la población de adultos mayores, teniendo en cuenta que por ser un concepto subjetivo, multidimensional, complejo y dinámico, es el marco que ofrece la mejor interpretación integral para abordar futuras acciones.

La cuarta reflexión está relacionada con la salud de la persona adulta mayor. La atención de salud del senescente debe ser llevada a cabo por un equipo transdisciplinario, debidamente entrenado. Aquí tiene especial

importancia la formación académica de post-grado en gerontología, la que se está abordando a través de algunas universidades, pero todavía dista de alcanzar niveles de suficiencia. Referente a lo mismo, es muy importante disponer de recursos humanos y materiales especializados en gerontología en aquellas regiones más envejecidas: IV, IX y X, y también donde se concentra la población de senescentes más pobres: VIII, y otra vez la IX y IV. Ahora bien, todo este proceso terapéutico debe esforzarse en considerar al paciente anciano sujeto y no objeto de las atenciones recibidas. Por una parte, él o ella deben ser capaces de valorar los progresos, retrocesos o situaciones estacionarias que van experimentando con el tratamiento, y por la otra, las normativas y los programas deben tener cierta flexibilidad para poder respetar estas diferencias individuales, lo que es una permanente tensión frente a la cuantía siempre escasa de recursos. La recuperación de la salud del adulto mayor debe ser entonces, una propuesta integral que a partir del reconocimiento y aceptación de la subjetividad del anciano, se oriente hacia la satisfacción de la dimensión individual, para desde allí proyectar el impacto colectivo que estamos preconizando.

Como cuarta conclusión de esta prospectiva, es razonable admitir que los servicios entregados por la salud estatal, deberían incorporar nuevas acciones derivadas específicamente de las necesidades de protección del adulto mayor, con mayor énfasis en aspectos de fomento y prevención, sin perjuicio de mantener y perfeccionar las curativas.



La quinta reflexión hace relación con la educación. Por los resultados del Censo sabemos que el 49.33% de la población mayor de 50 años chilena posee entre 1 a 6 años de estudios básicos aprobados y más del 12% nunca asistió a la escuela. En cuanto a los analfabetos, el porcentaje promedio en la población total es de 5.4%, pero en los adultos mayores este porcentaje se triplica, llegando al 17.1%. Al descomponer el analfabetismo, éste se concentra tres veces más en las áreas rurales, 39,8%, que en las urbanas, 12%, siendo superior en las mujeres que en los hombres. Ha habido avances al respecto, especialmente en cuanto a corregir condiciones de analfabetos por desuso a través de algunos programas especiales implementados en varios municipios. Pero no obstante, tanto la escasa instrucción primaria como la menguada capacidad de lecto-escritura, son condiciones altamente negativas para poder realizar acciones tanto de valoración personal como de inserción laboral. Es importante considerar que así como los adultos mayores son diversos en cuanto a sus asuntos biológicos y psicológicos, es tal vez en el aspecto educacional donde mayormente se advierten estas diferencias, en relación a los niveles de educación formal alcanzados. Aún cuando es mayoritaria la porción que nunca recibió educación o tiene escasos años cursados, no podemos dejar de considerar que el 23% tiene entre 9 y 12 años realizados, mientras solamente el 4% tiene estudios superiores.

De este hecho las autoras señalan que aún cuando la actual generación de adultos mayores sea más proclive a mantenerse vigente y autónoma y se interese en adquirir nuevos conocimientos, para aprender especialmente sobre formas de cuidarse a sí mismos y así tener una vejez mejor en términos de calidad de vida, la pobreza intelectual puede ser tan limitante como la material. La misma sociedad, cada vez más profesionalizante y tecnificada, exige mayores requisitos para ser aceptado, lo que aumenta la segregación de los que están en peores condiciones, caso en el que se encuentra gran parte de la población chilena.

La sexta reflexión hace relación a la integración familiar del adulto mayor. Al respecto, es importante conocer la situación de pareja de nuestra población objetivo. El 55.5% de los adultos mayores vive en parejas y el 45 restante no tiene. Entre los que están sin pareja, el 27.9% se encuentra en situación de viudez. El 13.2% son hombres viudos, porcentaje que se triplica en el caso de las mujeres, ya que afecta al 39.3% de las mayores de 60 años. Esta última cifra se explica por dos razones: Primero porque la expectativa de vida de las mujeres es superior. Para el quinquenio 2000-2005 ésta es 76.6 años para la mujer y 69.4 para el hombre, mientras en el quinquenio 2020-2025 se estima aumentará a 78 años para las mujeres y 71 para los hombres. Y segundo, por el patrón cultural que orienta a las mujeres a establecer pareja con hombres de mayor edad que ellas. El 16.6% restante son separados o solteros. En resumen, podemos señalar que más

del 70% de los hombres mayores enfrenta su ancianidad en pareja, mientras mayoritariamente las mujeres deben hacerlo solas (más del 50%). La familia es el entorno al que el adulto mayor pertenece y del que no debiera salir. Sin embargo, la soledad por pérdida del o la compañera les hacen cuestionarse el sentido de sus vidas, especialmente en el caso de las mujeres, que sabemos que tienen mayores índices de dependencia porque son más desvalidas en términos económicos, numéricamente son más que los varones, y también viven más tiempo.

La convivencia familiar para los adultos mayores es el ambiente natural donde ellos pueden en mejor forma recibir el afecto y comprensión necesarios para adaptarse a los cambios del envejecimiento. Por una parte, el grupo familiar les ayuda a sobrellevar sus limitaciones y el dolor de sus pérdidas disminuyendo factores de angustia, porque se sienten respaldados por los apoyos que reciben expresados en consejos e información; y por la otra, les permite satisfacer una de las necesidades más importantes de todo ser humano: amar y sentirse amado. Es importante señalar que estos apoyos son mejores y más sólidos dentro de los sectores calificados en tramos socio-económicos medios, mientras que en los más pobres no solamente faltan recursos económicos, sino además sus recursos afectivos están deteriorados, lo que para los ancianos tiene repercusiones especialmente serias.

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

### **2.1. 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 (GOYAD) 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. En consecuencia es necesario hacer una breve presentación del citado constructo.

La “personalidad eficaz” es una constructo teórico iniciado y formulado por el profesor 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.

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 a excepción de la población objeto de nuestro trabajo: edad comprendida a partir de los 60 años. Los criterios usados para la construcción de escalas de medida han sido la reducción mínima de ítems con el máximo de fiabilidad posible y la aportación de información sobre el desarrollo en la persona de estas dimensiones y de las pautas a seguir en el desarrollo de los programas conducentes a 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.

Como consecuencia de esta actividad desplegada ésta 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 españoles y chilenos.

En este contexto este trabajo se centra en la evaluación de la personalidad eficaz en contextos de población comprendida en la

denominada tercera edad: edad superior a los 60 años sobre la que el citado grupo tiene un especial interés y no ha sido abordado con anterioridad ni en contextos chilenos ni en contextos españoles.

Como marco referencial conceptual presentamos las ideas esenciales en torno al constructo de Personalidad Eficaz siguiendo para ellos los textos escritos de los Dres. Martín del Buey, Martín Palacio (2012) y los investigadores que ha seguido su línea de trabajo y defendido sus tesis tales como los doctores Fernández Zapico (2009), Fueyo (2010), López Pérez (2011), Pizarro (2012), Di Giusto (2013), Muñoz Rojo (2013), Ramírez (2013), Bernal (2014) y Arraño (2014).

## **2.2. 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.

La opción constructiva en la investigación psicológica no deja de ser válida pero también muy criticable. Pero su autor acepta el reto. Pretende, y así lo asume, demostrar en la medida de lo posible que las relaciones de ideas (en este caso dimensiones psicológicas) empíricamente están

relacionada entre si y forman una estructura y no solamente dejan de ser una formulación puramente teórica.

A la formulación del constructo han contribuido distintos planteamientos psicológicos vigentes entre los que cabe señalar por su singular interés los relacionados con el concepto de madurez, las inteligencias múltiples, la teoría de los rasgos, la opción psicométrica, y los niveles de relativa aceptación en psicología de la investigación empírica no experimental.

Con estos mimbres se ha elaborado el constructo.

### **2.3. 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, pp. 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*.

#### **2.4. Etiología de los planteamientos acerca del constructo**

En diferentes escritos relacionados con su constructo Martín del Buey y Martín Palacio (2012) plantean que una de las teorías más fuertes consistentes y arraigadas en psicología es 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.

Martín del Buey y Martín Palacio (2012) ante la posible querencia de hacer un listado resumido de las preguntas que nos hacemos y nos hacen sobre nosotros mismos sugieren 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 y Martín Palacio (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. Se 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 otra cara del afrontamiento del problema. La llama **toma de decisiones**.

Finalmente piensa que a 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 y Martín Palacio (2012) la perciben 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 y Martín Palacio (2012), 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).

## **2.5. La Personalidad Eficaz como respuestas a estas preguntas**

Martín del Buey y Martín Palacio (2012) sugieren 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”, 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 transito 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 sí misma,  
con metas perfectamente definidas,  
con claras aspiraciones de conseguirlas,  
sabor de las dificultades  
con las que se encuentra  
y capacidad resolutive 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:

1º. 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 los 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:

- 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 (1975, 1977, 1985 y 1997).

Respecto a las aportaciones al constructo de personalidad eficaz derivadas de los *constructos sobre madurez* a Martín del Buey 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 Garmezy y Masten (1991) y 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 (1997). El básico sobre los que pivotan los demás.
- La inteligencia emocional como rasgo (Petrides y Furnham, 2000; Petrides, Furnham y Martin, 2004; Petrides, Pérez González y Furnham, 2007).

- Modelos mixtos tales como el modelo de competencias emocionales de Goleman (1998) y el de Bradberry y 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 (1997) 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
- 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 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.

## **2.6. 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.

### **2.6.1. 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.

## 2.6.2. Instrumento elaborados

Los cuestionarios que se han construido hasta el momento centrado en población adulta (no citamos los construidos para población infantil y adolescente) han sido los siguientes:

**“El cuestionario para el desarrollo de la personalidad eficiente (CDPE)”** 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 (Martín del Buey y Martín Palacio, 2012).

Es un instrumento empleado para el 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”**  
El instrumento elaborado ad hoc para la investigación consta de 44 ítems. Presenta un coeficiente de fiabilidad de .80 (Martín del Buey y Martín Palacio, 2012).

**“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 Palacio, Martín del Buey 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 a 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 población adulta española de 30 a 60 años de edad”** de López Pérez (2011). Existe del mismo una adaptación Chilena de Ramírez (2013). Reúne todas las características pertinentes en cuanto a fiabilidad, validez de contenido, y baremación diferenciada.

Haremos referencia a él más adelante pues es el instrumento que hemos empleado para la realización del trabajo.

### **3. Las tipologías modales multivariadas**

Habla de tipologías no dejar de ser igualmente arriesgado pues durante bastante tiempo ha sido un término desechado en la investigación psicológica. En este apartado tratamos de justificar, siguiendo a Martín del Buey y Martín Palacio (2012) las bases que justifican asumir este riesgo.

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).

### **3.1. 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.

### **3.2. 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 clasificatorio, 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).

### **3.3. 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 más 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).

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

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.

### **3.5. 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 humana 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 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.

### **3.6. 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, Akkermans y van der Linden (1996); Maassen y Lanndsheer (1998); Maassen, Steenbeek y van Geert (2004).

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

Holtzworth-Munroe y Stuart (1994) sobre “Typologies of male batterers: Three subtypes and the differences among them” y Holtzworth-



Munroe, Meehan, Herron, Rehman, y Stuart (2004) sobre “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 (2001) sobre “Tipologías motivacionales y su incidencia sobre el rendimiento académico”.

Romero (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); 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, Moreno y Jiménez (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 transcendencia metodológica de la clasificación tipológica tiene un doble aspecto: la codificación y la predicción. Una 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 y Martín Palacio (2012) y en base a los resultados que obtengamos del cuestionario objeto de nuestro trabajo.

En relación al establecimiento de tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz es importante indicar que se han realizados numerosos trabajos con varias muestras en diferentes edades previas a la que es objeto de esta investigación.

Así tenemos las tipologías obtenidas en las siguientes muestras: infantil: Fueyo (2010) y Pizarro (2012); adolescente: Di Giusto (2013), Muñoz Rojo (2013); y Arraño (2014); juvenil: Gómez (2011) y Bernal (2014); y adulta: López Pérez (2011) y Ramírez (2013).

En todos estos estudios se han obtenido cuatro tipos diferenciados de personalidad eficaz.

Centrados en la edad adulta (edad comprendida entre los 30 a 59 años de edad) presentamos a continuación los perfiles obtenidos en ambos trabajos.

### **3.7. Estudios realizados sobre tipologías en Personalidad eficaz**

#### **3.7.1. Perfiles de personalidad eficaz obtenidos en España (López Pérez, 2011)**

López Pérez (2011) presenta la siguiente clasificación tipológica de personalidad eficaz en su investigación doctoral sobre tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz en contextos adultos españoles de 30 a 59 años.

**Tipo I: Eficaz Introverso.** 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 **Tipo II: Ineficaz.** Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz: Fortalezas del yo, Demandas del yo, Retos del yo y Relaciones 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 físicas, 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 cuatro tipologías encontradas.

**Tipo III: Ineficaz Social** Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos: Fortalezas, Demandas y Retos del YO. Por el contrario, la única dimensión que presenta un funcionamiento por encima de la media es las Relaciones del yo 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.

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.

**Tipo IV: Eficaz** 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 a excepción de Retos del yo con un centil 60, pero en los factores Fortalezas y Relaciones se encuentran por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz.

Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son personas 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 la que como la más numerosa.

### **3.7.2. Perfiles tipológicos de Personalidad eficaz en población Chilena (Ramírez, 2013)**

Ramírez (2013) presenta, como una réplica vs confirmación a la investigación precedente de López Pérez (2011), la siguiente clasificación

tipológica de personalidad eficaz pero en contextos adultos chilenos de 30 a 59 años.

**Tipo I: Eficaz.** 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: Ineficaz social.** Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. Demandas y Retos están en torno al centil 30 y el centil 40 en Fortalezas. Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es Relaciones del yo 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.

**Tipo III: Eficaz Introverso.** Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz.

Relaciones del yo 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 Relaciones del yo. 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.

**Tipo IV: 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 Demandas y Fortalezas puntúan por debajo del percentil 10. Y en Retos y Relaciones, por debajo del percentil 20.

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 sujetos de todas las tipologías.

### **3.7.3. Comparativa entre las tipologías españolas y chilenas**

En los trabajos realizados con el CPE-A chileno y español se observan las siguientes similitudes:

Similitud entre el tipo I chileno y el tipo IV español

Similitud entre el tipo II chileno y tipo y Tipo III español

Similitud entre el Tipo IV chileno y el tipo II Español

Similitud entre el tipo III chileno y Tipo I español

Se presenta a continuación un cuadro comparativo entre ambas tipologías (Figura 1):

Tipología española	Tipología Chilena
<p><b>Tipo IV: Eficaz</b> 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 a excepción de Retos del yo con un centil 60, pero en los factores Fortalezas y Relaciones se encuentran por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz.</p> <p>Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son personas 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.</p> <p>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</p>	<p><b>Tipo I: Eficaz.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>optimistas sobre su rendimiento inmediato y a más largo plazo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La muestra de esta tipología es mayor que el resto con 203, aspecto</p>
---	---

<p>buena capacidad asertiva y comunicativa. La muestra de esta tipología es la que como la más numerosa ..</p>	<p>que consideramos positivo ya que es la tipología donde se representa un buen funcionamiento de la personalidad eficaz en todas sus dimensiones</p>
<p><b>Tipo III: Ineficaz Social</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos: Fortalezas, Demandas y Retos del YO. Por el contrario, la única dimensión que presenta un funcionamiento por encima de la media es las Relaciones del yo 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. 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.</p>	<p><b>Tipo II: Ineficaz social.</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. Demandadas y Retos están en torno al centil 30 y el centil 40 en Fortalezas . Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es Relaciones del yo 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</p>

	<p>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.</p>
<p><b>Tipo II: Ineficaz.</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz: Fortalezas del yo, Demandas del yo, Retos del yo y Relaciones 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 físicas, 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</p>	<p><b>Tipo IV: Ineficaz.</b> 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 Demandas y Fortalezas puntúan por debajo del percentil 10. Y en Retos y Relaciones , por debajo del percentil 20. 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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos desadaptativos: baja autoestima, escasa motivación laboral (ni de</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Son por tanto adultos que presentan cogniciones y comportamientos</p>
--	--

<p>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 cuatro tipologías encontradas.</p>	<p>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 sujetos de todas las tipologías</p>
<p><b>Tipo I: Eficaz Introverso.</b> 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</p>	<p><b>Tipo III: Eficaz Introverso.</b> Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz. Relaciones del yo 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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En cuanto al número de sujetos de la muestra integrante en esta tipología, podemos observar que es el segundo grupo con mayor muestra</p>	<p>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.</p> <p>Sin embargo, presentan deficiencias en el factor Relaciones del yo. . 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.</p> <p>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.</p>
--	--

*Figura 1.* Cuadro comparativo entre tipologías



#### **4. Estado actual de la investigación. Objetivos e hipótesis**

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

Cabe señalar que en contextos chilenos los estudios en torno al constructo personalidad eficaz se han centrado de forma preferente en contextos adolescentes (Muñoz Rojo, 2013; Arraño (2014) en contextos universitarios (Bernal, 2014) en contextos adultos (Ramírez, 2012) pero nunca en contextos de la tercera edad o edad superior a los 60 años.

En base a este hecho la investigación nuestra se propone estudiar esta carencia y completar con ello, una aspiración legítima del grupo GOYAD, la totalidad del ciclo vital.

En este contexto y respondiendo al título del trabajo que se presenta el objetivo del mismo es el establecimiento de tipologías modales multivariados en edades comprendidas entre los 60 a 90 años de edad en población chilena.

Este objetivo general se concreta en los siguientes apartados:

Verificación de las características psicométricas del instrumento empleados en lo referente a fiabilidad, validez y normalización del mismo en la población/muestra objeto de nuestro estudio.

Análisis de las diferencias existentes en la población/muestra empleadas en función de las distintas variables que se recogen tales como género, edad, nivel formativo y situación ocupacional en la que se encuentran.

Análisis de las diferencias existentes con carácter general con edades precedentes comprendidas entre los 30 a 59 años de edad.

Obtención de tipologías modales multivariadas en la población/muestra estudiada.

Comparativa de las tipologías modales obtenidas con las tipologías obtenidas en esas misma edades previas indicadas.

Las hipótesis subyacentes a este objetivo son las siguientes que se fundamentan en estudios previos obtenidos en otras edades.

Hipótesis 1: En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz alta en todas las dimensiones que la integran.

Hipótesis 2: En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz baja en todas las dimensiones que la integran.

Hipótesis 3: En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz oscilante en todas las dimensiones que la integran.



## **II. MARCO EMPIRICO**



## **5. Metodología**

La metodología empleada en este trabajo es empírica y no experimental.

Esto significa que se ha procedido a la elección de un instrumento que reúna los requisitos de fiabilidad, validez y normalización que permitan explorar las dimensiones objeto del estudio. Se ha seleccionado una muestra lo suficientemente representativa de la población objeto de nuestro estudio. Se han aplicado con las suficientes garantías de veracidad los instrumentos. Se ha utilizado el oportuno programa de análisis de datos. Se han realizado los análisis estadísticos pertinentes. Se han discutido los resultados obtenidos y finalmente se han formulado las conclusiones.

### **5.1. Participantes**

Para la elección de la muestra hemos establecido como únicos criterios discriminadores a personas comprendidas en edad comprendida a partir de los 60 años que se encuentre gozando de un estado de salud adecuado a la edad, autonomía total para su desempeño personal y no padezca síntomas de deterioro específico en los procesos mentales.

Se ha tenido en cuenta las variables edad, género, nivel de estudios y situación ocupacional en el momento de la ejecución del cuestionario.

La muestra obtenida ciertamente no es abundante pues el método de aplicación empleado ha sido personal e individualizado. En consecuencia los resultados que de ello se obtienen tienen esta limitación a la hora de universalizarlos o extenderlos a la totalidad de la población.

Se han realizado un total de 76 entrevistas.

Se presenta en la tabla 1 los estadísticos básicos de la muestra recogida

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos de la muestra*

	Numero y media de edad
Validos	76
Perdidos	0
Media	71,80
Desv. típ.	8,468
Mínimo	60
Máximo	96

Se presenta en la tabla 2, 3, 4, 5 la distribución de la muestra en función de las variables género, periodos de edad, nivel de formación y situación ocupacional actual.



Se acompaña a modo de facilitar la información expresada en las tablas los gráficos correspondientes a las mismas

Tabla 2. *Descriptivos de la variable género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	23	30,3	30,3
	Mujer	53	69,7	100,0
	Total	76	100,0	

En la Figura 2 se muestra la representación gráfica de esta variable.

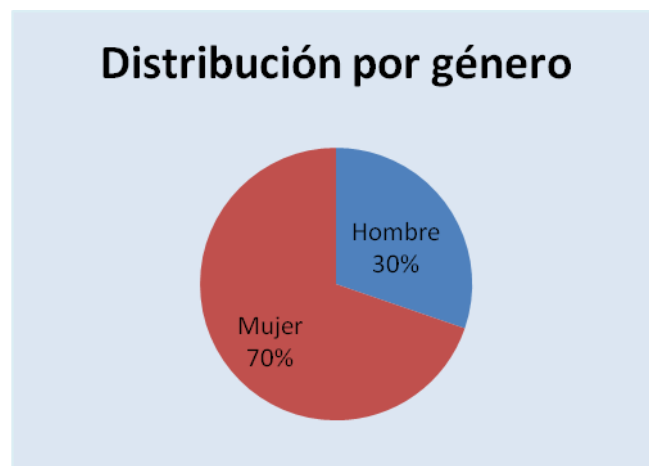


Figura 2. Distribución por género

Tabla 3. *Descriptivos de la variable edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	60 a 69 años	32	42,1	42,1	42,1
	70 a 79 años	27	35,5	35,5	77,6
	mayores de 80	17	22,4	22,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

En la Figura 3 se muestra la representación gráfica de la variable edad.

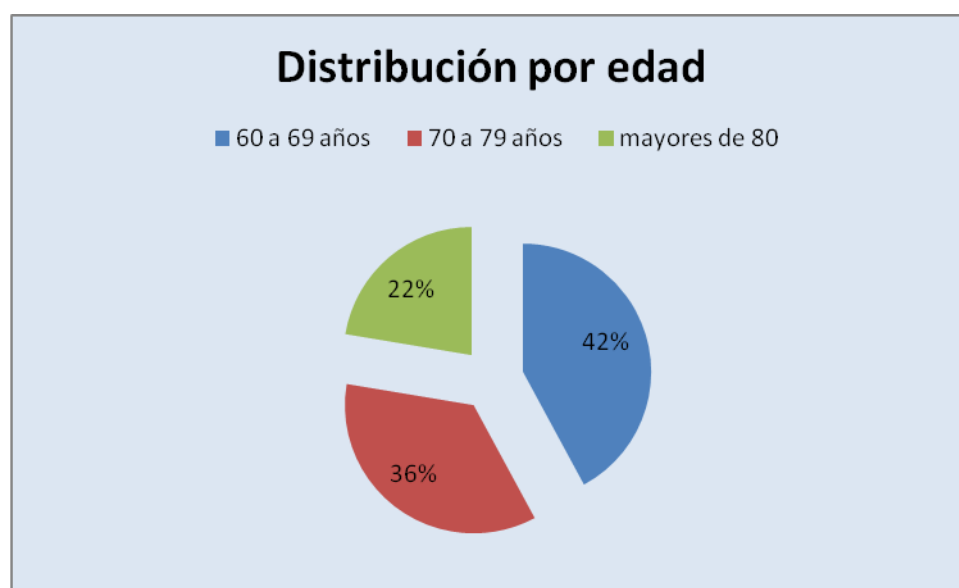
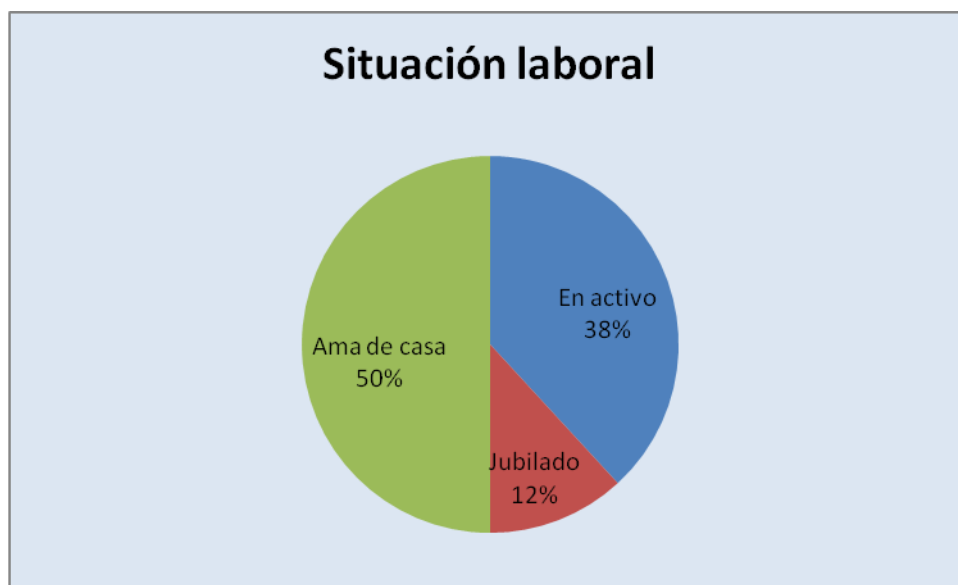
Figura 3. *Distribución por edad*

Tabla 4. *Descriptivos de la variable situación ocupacional actual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En activo	29	38,2	38,2	38,2
Jubilado	9	11,8	11,8	50,0
Ama de casa	38	50,0	50,0	100,0
Total	76	100,0	100,0	

En la Figura 4 se muestra una representación gráfica de la variable situación ocupacional actual.



*Figura 4.* Distribución de la variable situación laboral actual

Tabla 5. *Descriptivos de la variable estudios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BASICOS	34	44,7	44,7	44,7
	MEDIOS	20	26,3	26,3	71,1
	TECINCOS	6	7,9	7,9	78,9
	UNIVERSITARIOS	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

En la Figura 5 se muestra la distribución por niveles de estudio.

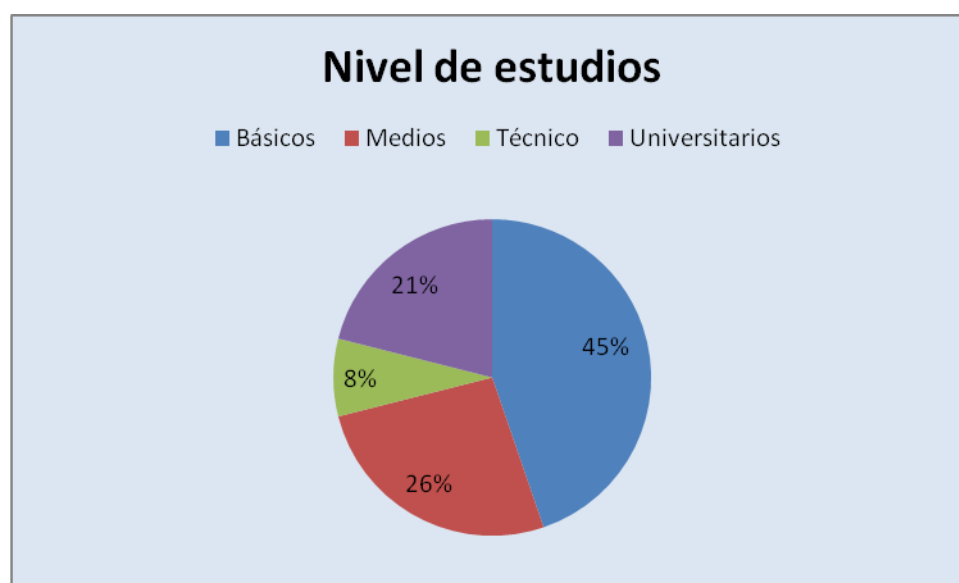


Figura 5. Distribución por nivel de estudios

A modo de síntesis, se puede indicar que si bien la equiparidad respecto al género no es muy ajustada aunque si esperada en base a los índices demográficos existentes si parece más equitativa la distribución en función de las otras variables edad, situación laboral y nivel de estudios

esta aceptablemente distribuida y ajustada a los porcentajes existentes en este tipo de población.

## 5.2. Instrumento

Para la realización de esta investigación se ha empleado el **“Cuestionario de Personalidad eficaz en población adulta Chilena de 30 a 60 años de edad”** de Ramírez (2013) que presenta las siguientes características. Ver el protocolo en el anexo 1.

Numero de ítems: 30 ítems.

Presenta un coeficiente global (Alfa de Cronbach) de 0.863.

Los índices alfa de consistencia interna de cada ítem oscilan entre .854 y .864.

Presenta cuatro factores:

**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.

3 Me siento muy bien con mi aspecto físico

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

11 En general me siento satisfecho conmigo mismo

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

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

23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien

26 Creo que soy una persona valiosa para los otros

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

**Demandas del Yo:** 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.

- 1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación
- 5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo
- 9 Tengo buena capacidad para trabajar
- 13 Me considero un buen trabajador
- 17 Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas
- 21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal
- 24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo
- 27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje

**Retos del Yo:** Mide 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.

4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer

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

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

16 Controlo bien mis emociones

20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia

**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.

2 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás

6 Hago amigos con facilidad



- 10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos
- 14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás
- 18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás
- 22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos
- 25 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa
- 28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le agrado a la mayoría de las personas
- 30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas

El índice de fiabilidad de cada uno de los factores se presenta en la tabla 6, en base al estadístico Alfa de Cronbach (1951). Siendo Retos del yo el que menor consistencia interna presenta de los cuatro.

Tabla 6. *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

Presenta los siguientes baremos generales y específicos en función de las diferencias encontradas en Fortalezas, Retos y Relaciones en alguna de las variables. Los baremos generales se presentan en la tabla 7.

Tabla 7. *Baremos generales*

		Fortalezas	Demandas	Retos	Relaciones
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 el factor Relaciones en relación al nivel de estudio y de Fortalezas y Retos a nivel de edad el cuestionario ofrece baremos diferenciados presentan en las tablas 8, 9, 10.

Tabla 8. *Baremos de Relaciones 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 9. *Baremos de Fortalezas 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		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	

Tabla 10. *Baremos de Retos 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	

### 5.3. Aplicación

La recolección de la información se realiza a partir de la aplicación del Cuestionario de Personalidad Eficaz Adultos (CPE-A) (Equipo Interuniversitario de Orientación y Atención a la Diversidad (GOYAD), 2012) por parte de un grupo de profesionales y estudiantes de último año de la carrera de Terapia Ocupacional, previamente entrenados, en la técnica de entrevista y en la forma de aplicación del instrumento seleccionado.

En diciembre de 2013, se recluta un grupo de 5 estudiantes y 2 profesionales voluntarios, a los cuales se les capacita en la técnica de entrevista y en las características del instrumento, el que contempla una parte introductoria que permite descartar compromiso cognitivo y ánimo depresivo, a través de las pruebas Test Minimental State (Folstein, Folstein, & P.R., 1975) y la Escala de Depresión Geriátrica de Yesavage, (Yesavage y Sheikh, 1986) abreviada. En paralelo, se contactan personas mayores residentes en la región de Valparaíso, que acepten participar en el presente estudio y que suscriben consentimiento informado, posteriormente, se entrega a cada estudiante un listado de las personas mayores contactadas para que las entrevisten y apliquen el instrumento, actividad que se realiza entre los meses de enero y febrero 2014.

Se elabora una base de datos en Excel, que considera cada uno de los ítems contemplados en el cuestionario, lo que permite sistematizar la

información y el procesamiento de los datos recogidos. A medida que se realizan las entrevistas, se ingresan los datos obtenidos en el archivo electrónico, aplicando posteriormente estadísticos básicos.

En el caso de este estudio, considerando que previo a su aplicación se descartó compromiso cognitivo y del ánimo, esta aplicación se realizó en forma individual. El tiempo promedio de aplicación fue de entre 15 y 20 minutos por persona.

Este cuestionario pretende obtener información acerca la personalidad en general y cómo se desenvuelven las personas adultas en algunos aspectos de su vida diaria. Todos los datos fueron tratados de forma absolutamente confidencial, ofreciéndose a los encuestados la posibilidad de recibir un informe con los resultados obtenidos.

En la primera parte, se solicitaron algunos datos personales, seguidos del cuestionario. El cuestionario consta de 30 ítems a los que se debe responder escribiendo, en la casilla en blanco, el número que mejor representa la opinión del encuestado en cada respuesta. Estos números pertenecen a una escala de Likert en que 1 corresponde a nunca y 5 a siempre. Los tramos intermedios, 2, 3 y 4 se consignan cuando existe duda considerando lo que suceda el mayor número de veces, según la siguiente definición:

NUNCA

POCAS VECES

ALGUNA VEZ

MUCHAS VECES

SIEMPRE

La información recogida se clasifica en 4 dimensiones relacionadas entre sí, de acuerdo al modelo teórico utilizado como fundamento por los autores del instrumento.

Para el análisis de los datos, se calcula el puntaje obtenido en cada una de las dimensiones realizando la sumatoria de cada columna, la que corresponde a cada una de las siguientes dimensiones:

- **Autoestima (A):** Se conforma 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.

- **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, próxima y lejanas, de éxito.

- **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. Conjugará 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.

- **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.

Los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones son los siguientes:

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

#### 5.4. Procedimiento

En este trabajo se han realizados los siguientes análisis de datos:

Fiabilidad del Cuestionario

Fiabilidad de los factores de segundo orden

Correlaciones entre los factores

Análisis de diferencias intragrupalas en función de las variables genero, edad, nivel formativo y situación ocupacional actual

Análisis de diferencias intergrupales con grupo de edad adulta comprendida entre los 30 a 59 años de edad.

Baremos generales

Análisis de cluster

## **5.5. Análisis de datos**

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

### **5.5.1. Análisis de fiabilidad**

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.

El cuestionario presenta una fiabilidad de .852. como figura en la tabla 11.

Tabla 11. *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	30

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. Ver tabla 12.

Tabla 12. *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
1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación	119,37	161,702	,669	,841
2 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás	119,99	169,720	,185	,854
3 Me siento muy bien con mi aspecto físico	119,76	163,436	,453	,845
4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer	119,91	169,711	,174	,855
5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo	119,26	169,370	,409	,848
6 Hago amigos con facilidad	120,20	164,001	,358	,849
7 Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera	120,71	163,168	,359	,849
8 Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee	119,84	159,361	,563	,842

9 Tengo buena capacidad para trabajar	119,63	170,929	,187	,853
10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos	120,05	164,077	,356	,849
11 En general me siento satisfecho conmigo mismo	119,33	163,744	,659	,842
12 Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo encontrar	119,84	166,561	,296	,850
13 Me considero un buen trabajador	119,37	169,889	,267	,851
14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás	119,89	165,535	,308	,850
15 Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos	119,41	161,498	,679	,841
16 Controlo bien mis emociones	120,13	169,342	,220	,852
17 Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas	119,61	168,215	,303	,850
18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás	119,64	162,339	,554	,843
19 Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo	119,46	163,238	,637	,842
20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia	119,68	162,992	,492	,844
21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal	119,39	165,522	,531	,845
22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos	120,01	165,480	,371	,848
23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien	119,74	163,850	,570	,843

24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo	119,70	164,907	,445	,846
25 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa	120,59	171,738	,110	,857
26 Creo que soy una persona valiosa para los otros	119,55	165,344	,540	,844
27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje	119,79	167,608	,269	,851
28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le agrado a la mayoría de las personas	120,30	170,134	,137	,857
29 Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen	119,45	167,477	,468	,846
30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas	119,33	168,090	,364	,848

---

Si se eliminan los ítems 2, 4, 9, 25 y 28 aumentaría ligeramente la fiabilidad pero se mantiene para no perder información usando un criterio más psicológico que estadístico.

### 5.5.2. Fiabilidad de los factores

Se ha comprobado la fiabilidad de los cuatro factores una vez que el análisis confirmatorio los considera adecuados y ajustados al modelo.

Todos los índices son superiores al .7.

No se ha eliminado ningún ítems siguiendo nuevamente el criterio psicológico (no perder información) frente al criterio estadístico, una vez

que manteniendo los ítems no se pierde los índices de fiabilidad dados de forma sustantivamente importante.

### Fortalezas

En cuanto al factor Fortalezas se presentan en las tablas 13 y 14 los estadísticos de fiabilidad y estadísticos total-elemento.

Tabla 13. *Estadísticos de fiabilidad del factor Fortalezas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	8

Tabla 14. *Estadísticos total-elemento del factor Fortalezas*

	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
3 Me siento muy bien con mi aspecto físico	29,62	16,932	,345	,798
7 Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera	30,57	15,849	,339	,814
11 En general me siento satisfecho conmigo mismo	29,18	16,499	,665	,748
15 Me acepto tal y como soy, con mis cualidades,	29,26	16,010	,639	,747

limitaciones y defectos				
19 Tengo muchas cualidades para estar orgulloso y satisfecho de mi mismo	29,32	16,326	,638	,750
23 Logro que casi todas las cosas me resulten bien	29,59	16,138	,625	,750
26 Creo que soy una persona valiosa para los otros	29,41	17,045	,526	,766
29 Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen	29,30	17,761	,452	,776

---

## Demandas

En cuanto al factor Demandas se presentan en las tablas 15 y 16 los estadísticos de fiabilidad y estadísticos total-elemento.

Tabla 15. *Estadísticos de fiabilidad del factor Demandas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	8

---



Tabla 16. Estadísticos total-elemento del factor Demandas

	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
1 Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación	30,51	15,453	,293	,725
5 Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo	30,41	15,018	,526	,690
9 Tengo buena capacidad para trabajar	30,78	13,909	,437	,698
13 Me considero un buen trabajador	30,51	13,986	,513	,683
17 Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las tareas	30,75	14,110	,422	,701
21 Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad personal	30,54	14,838	,445	,698
24 Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo	30,84	14,588	,357	,714
27 Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje	30,93	13,209	,441	,699

**Retos**

En cuanto al factor Retos se presentan en las tablas 17 y 18 los estadísticos de fiabilidad y estadísticos total-elemento.

Tabla 17. *Estadísticos de fiabilidad del factor Retos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	5

Tabla 18. *Estadísticos total-elemento del factor Retos*

	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
4 Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer	16,08	10,420	,374	,719
8 Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee	16,01	9,773	,536	,651
12 Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo encontrar	16,01	9,506	,562	,639
16 Controló bien mis emociones	16,30	11,361	,316	,734

20 Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia	15,86	9,725	,648	,613
--	-------	-------	------	------

---

## Relaciones

En cuanto al factor Fortalezas se presentan en las tablas 19 y 20 los estadísticos de fiabilidad y estadísticos total-elemento.

Tabla 19. *Estadísticos de fiabilidad del factor Relaciones*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	9

---

Tabla 20. *Estadísticos total-elemento del factor Relaciones*

	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
2 Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás	31,13	27,129	,442	,702
6 Hago amigos con facilidad	31,34	25,508	,557	,679
10 Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi	31,20	25,947	,517	,687

falta de habilidad para hacer amigos				
14 Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás	31,04	27,132	,413	,707
18 Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás	30,79	29,715	,313	,723
22 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos	31,16	29,388	,294	,726
25 Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa	31,74	27,370	,398	,710
28 Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se deben a que no le agrado a la mayoría de las personas	31,45	25,851	,458	,699
30 Me siento a gusto compartiendo con otras personas	30,47	30,946	,239	,732

---

### 5.5.3. Correlaciones entre los factores

En la tabla 21 aparecen que las Fortalezas del yo están relacionadas con las Demandas, los retos y las relaciones del yo. No obstante, las demandas y los retos no aparecen relacionados con las relaciones del yo. Esta dimensión únicamente aparece relacionada con las Fortalezas.

Tabla 21. *Correlaciones*

		Fortalezas	Demandas	Retos	Relaciones
Fortalezas	Correlación de Pearson	1	,550(**)	,539(**)	,433(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Demandas	Correlación de Pearson	,550(**)	1	,362(**)	,152
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,191
	N	76	76	76	76
Retos	Correlación de Pearson	,539(**)	,362(**)	1	-,050
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,670
	N	76	76	76	76
Relaciones	Correlación de Pearson	,433(**)	,152	-,050	1
	Sig. (bilateral)	,000	,191	,670	
	N	76	76	76	76

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **5.5.4. Análisis de diferencias**

Se han realizado dos tipos de análisis de diferencias.

El primer tipo de análisis corresponde a las diferencias internas en la muestra obtenida. Estas diferencias han sido en función de las variables género, edad, nivel de estudios y situación profesional actual.

El segundo tipo de análisis corresponde a las diferencias en relación a la muestra obtenida en otros trabajos en edades comprendidas entre los 30 y 60 años de edad.

Se utilizó la técnica multivariada de la varianza (MANOVA) para analizar el efecto de las variables 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.

### 5.5.4.1. Diferencias de medias intragrupo

Para ello se ha comprobado previamente el ajuste de los datos con la curva de normalidad para proceder a su cálculo. Ver tabla 22.

Tabla 22. *Comprobación de supuestos*

		Fortalezas	Demandas	Retos	Relaciones
N	Válidos	76	76	76	76
	Perdidos	0	0	0	0
Asimetría		-,784	-,805	-,737	-,602
Error típ. de asimetría		,276	,276	,276	,276
Curtosis		,422	,366	-,156	1,148
Error típ. de curtosis		,545	,545	,545	,545

### Diferencias en función del género

En la tabla 23 aparece los estadísticos básicos en función de la variable género.

Tabla 23. *Estadísticos descriptivos en función del género*

	Genero	Media	Desv. típ.	N
Fortalezas	Hombres	53,3913	3,07097	23
	Mujeres	52,2453	4,34523	53
	Total	52,5921	4,01722	76
Demandadas	Hombres	51,6957	3,99357	23
	Mujeres	51,4717	3,82604	53

	Total	51,5395	3,85207	76
Retos	Hombres	20,3043	3,13970	23
	Mujeres	19,9623	4,14619	53
	Total	20,0658	3,85170	76
Relaciones	Hombres	54,1304	4,74154	23
	Mujeres	52,7358	5,68111	53
	Total	53,1579	5,42108	76

En la tabla 24 aparecen los datos obtenidos en el análisis de contrastes multivariados. Se observa que las diferencias encontradas no son significativas.

Tabla 24. *Contrastes multivariados en función del género*

Efecto		Valor	F	GI de la hipótesis	GI del error	Significación	Eta al cuadrado parcial
Intersección	Traza de Pillai	,996	3967,951(a)	4,000	71,000	,000	,996
	Lambda de Wilks	,004	3967,951(a)	4,000	71,000	,000	,996
	Traza de Hotelling	223,547	3967,951(a)	4,000	71,000	,000	,996
	Raíz mayor de Roy	223,547	3967,951(a)	4,000	71,000	,000	,996
genero	Traza de Pillai	,024	,444(a)	4,000	71,000	,776	,024
	Lambda de Wilks	,976	,444(a)	4,000	71,000	,776	,024
	Traza de Hotelling	,025	,444(a)	4,000	71,000	,776	,024
	Raíz mayor de Roy	,025	,444(a)	4,000	71,000	,776	,024

a Estadístico exacto

b Diseño: Intersección+generoRECOD



## Diferencias en función de la edad

Para ello se han establecido tres grupos: 60-69, 70-79 y 80 en adelante.

Se presenta en la Tabla 25 los estadísticos descriptivos en función de estos grupos: Edad 60 a 69 con 70 a 79 y con mayores de 80.

Tabla 25. *Estadísticos descriptivos en función de la edad*

	Grupos de edad	Media	Desv. típ.	N
FORTALEZAS	60 a 69 años	53,2500	3,87715	32
	70 a 79 años	52,3704	4,29802	27
	mayores de 80	51,7059	3,83674	17
	Total	52,5921	4,01722	76
DEMANDAS	60 a 69 años	51,9063	3,57734	32
	70 a 79 años	51,7037	4,12138	27
	mayores de 80	50,5882	3,98527	17
	Total	51,5395	3,85207	76
RETOS	60 a 69 años	19,9688	3,57847	32
	70 a 79 años	20,4074	4,31687	27
	mayores de 80	19,7059	3,75441	17
	Total	20,0658	3,85170	76
RELACIONES	60 a 69 años	53,0625	5,10495	32
	70 a 79 años	53,4444	6,27776	27
	mayores de 80	52,8824	4,79430	17
	Total	53,1579	5,42108	76

En la tabla 26 aparecen los datos obtenidos en el análisis de contrastes multivariados. Se observa que las diferencias encontradas no son significativas.

Tabla 26. *Contrastes multivariados en función de la edad*

Efecto		Valor	F	Gl de la hipótesis	Gl del error	Significación	Eta al cuadrado parcial
Intersección	Traza de Pillai	,996	4308,718(a)	4,000	70,000	,000	,996
	Lambda de Wilks	,004	4308,718(a)	4,000	70,000	,000	,996
	Traza de Hotelling	246,212	4308,718(a)	4,000	70,000	,000	,996
	Raíz mayor de Roy	246,212	4308,718(a)	4,000	70,000	,000	,996
edad	Traza de Pillai	,066	,609	8,000	142,000	,769	,033
	Lambda de Wilks	,934	,604(a)	8,000	140,000	,773	,033
	Traza de Hotelling	,069	,599	8,000	138,000	,778	,034
	Raíz mayor de Roy	,055	,976(b)	4,000	71,000	,426	,052

a Estadístico exacto

b El estadístico es un límite superior para la F el cual ofrece un límite inferior para el nivel de significación.

c Diseño: Intersección+edadRECOD

## Diferencias en función del nivel de estudios

Se presenta en la tabla 27 los estadísticos básicos en función de la variable estudios o formación.

Tabla 27. *Estadísticos descriptivos en función de la variable formación*

	Estudios	Media	Desv. típ.	N
Fortalezas	Basicos	51,2059	4,06597	34
	Medios	53,5000	4,22399	20
	Tecnicos	55,5000	1,87083	6
	Universitarios	53,3125	3,34103	16
	Total	52,5921	4,01722	76
Demandas	Basicos	50,7941	4,07341	34
	Medios	51,5000	4,09750	20
	Tecnicos	53,5000	2,42899	6
	Universitarios	52,4375	3,28570	16
	Total	51,5395	3,85207	76
Retos	Basicos	19,4412	4,11348	34
	Medios	19,7000	4,18141	20
	Tecnicos	22,1667	3,71035	6
	Universitarios	21,0625	2,51578	16
	Total	20,0658	3,85170	76
Relaciones	Basicos	51,0588	5,87723	34
	Medios	55,4000	4,33347	20
	Tecnicos	55,6667	4,71876	6
	Universitarios	53,8750	4,47027	16
	Total	53,1579	5,42108	76

En la tabla 28 aparecen los datos obtenidos en el análisis de contrastes multivariados. Se observa que las diferencias encontradas no son significativas.

Tabla 28. *Contrastes multivariados en función de la variable formación*

Efecto		Valor	F	Gl de la hipótesis	Gl del error	Significación	Eta al cuadrado parcial
Intersección	Traza de Pillai	,995	3628,223(a)	4,000	69,000	,000	,995
	Lambda de Wilks	,005	3628,223(a)	4,000	69,000	,000	,995
	Traza de Hotelling	210,332	3628,223(a)	4,000	69,000	,000	,995
	Raíz mayor de Roy	210,332	3628,223(a)	4,000	69,000	,000	,995
nivel_estudios	Traza de Pillai	,219	1,397	12,000	213,000	,169	,073
	Lambda de Wilks	,789	1,428	12,000	182,848	,156	,076
	Traza de Hotelling	,258	1,453	12,000	203,000	,145	,079
	Raíz mayor de Roy	,212	3,755(b)	4,000	71,000	,008	,175

a Estadístico exacto

b El estadístico es un límite superior para la F el cual ofrece un límite inferior para el nivel de significación.

c Diseño: Intersección+nivel\_estudiosRECOD

## Diferencia en función de la ocupación actual

Se presenta en la tabla 29 los estadísticos básicos en función de la variable ocupación actual

Tabla 29. *Estadísticos descriptivos en función de la variable ocupación actual*

	profesiónRECOD	Media	Desv. típ.	N
Fortalezas	En activo	52,8966	3,12072	29
	Jubilado	54,8889	2,36878	9
	Ama de casa	51,8158	4,70684	38
	Total	52,5921	4,01722	76
Demandas	En activo	52,5517	3,32293	29
	Jubilado	50,1111	4,59468	9
	Ama de casa	51,1053	3,95781	38
	Total	51,5395	3,85207	76
Retos	En activo	20,6207	2,84622	29
	Jubilado	20,7778	4,29470	9
	Ama de casa	19,4737	4,38509	38
	Total	20,0658	3,85170	76
Relaciones	En activo	53,3793	4,86543	29
	Jubilado	54,7778	4,35252	9
	Ama de casa	52,6053	6,04729	38
	Total	53,1579	5,42108	76

En la tabla 30 aparecen los datos obtenidos en el análisis de contrastes multivariados. Se observa que las diferencias encontradas no son significativas.

Tabla 30. *Contrastes multivariados en función de la variable ocupación actual*

Efecto		Valor	F	Gl de la hipótesis	Gl del error	Significación	Eta al cuadrado parcial
Intersección	Traza de Pillai	,995	3247,624(a)	4,000	70,000	,000	,995
	Lambda de Wilks	,005	3247,624(a)	4,000	70,000	,000	,995
	Traza de Hotelling	185,579	3247,624(a)	4,000	70,000	,000	,995
	Raíz mayor de Roy	185,579	3247,624(a)	4,000	70,000	,000	,995
profesiónRECOD	Traza de Pillai	,179	1,741	8,000	142,000	,094	,089
	Lambda de Wilks	,827	1,746(a)	8,000	140,000	,093	,091
	Traza de Hotelling	,203	1,751	8,000	138,000	,092	,092
	Raíz mayor de Roy	,163	2,889(b)	4,000	71,000	,028	,140

a Estadístico exacto

b El estadístico es un límite superior para la F el cual ofrece un límite inferior para el nivel de significación.

c Diseño: Intersección+profesiónRECOD

### 5.5.4.2. Diferencias de medias intergrupos

Para el análisis de estas diferencias hemos acudido a la base de datos cedidas por Ramírez (2013) realizada con población adulta en edades comprendidas entre los 30 a 59 años de edad.

En la tabla 31 se presentan los estadísticos básicos de esta muestra en cada factor.

Tabla 31. *Estadísticos de la muestra en cada factor*

		FORTALEZAS	DEMANDAS	RETOS	RELACIONES
N	Válidos	637	637	637	637
	Perdidos	0	0	0	0
Asimetría		-,504	-,944	-,703	-,612
Error típ. de asimetría		,097	,097	,097	,097
Curtosis		-,123	,752	,588	-,074
Error típ. de curtosis		,193	,193	,193	,193

En la tabla 32 se presenta los estadísticos descriptivos entre ambas muestras generacionales. En ella aparecen diferencias en las dimensiones Fortalezas y relaciones del yo.

Tabla 32. *Estadísticos descriptivos en las muestras generacionales*

	Generación	Media	Desv. típ.	N
Fortalezas	de 30 a 59	51,1426	3,94846	561
	mayores de 60	52,5921	4,01722	76
	Total	51,3155	3,98140	637
Demandas	de 30 a 59	52,2068	3,23320	561
	mayores de 60	51,5395	3,85207	76
	Total	52,1272	3,31679	637
Retos	de 30 a 59	20,6417	2,85575	561
	mayores de 60	20,0658	3,85170	76
	Total	20,5730	2,99419	637
Relaciones	de 30 a 59	54,8752	4,95070	561
	mayores de 60	53,1579	5,42108	76
	Total	54,6703	5,03553	637

En la tabla 33 se presentan los resultados de contraste multivariados al objeto de conocer el grado de significación que tienen estas diferencias.



Tabla 33. *Contrastes multivariados en función de la muestra generacional*

Efecto		Valor	F	GI de la hipótesis	GI del error	Significación	Eta al cuadrado parcial
Intersección	Traza de Pillai	,993	21233,960(a)	4,000	632,000	,000	,993
	Lambda de Wilks	,007	21233,960(a)	4,000	632,000	,000	,993
	Traza de Hotelling	134,392	21233,960(a)	4,000	632,000	,000	,993
	Raíz mayor de Roy	134,392	21233,960(a)	4,000	632,000	,000	,993
Generación	Traza de Pillai	,069	11,703(a)	4,000	632,000	,000	,069
	Lambda de Wilks	,931	11,703(a)	4,000	632,000	,000	,069
	Traza de Hotelling	,074	11,703(a)	4,000	632,000	,000	,069
	Raíz mayor de Roy	,074	11,703(a)	4,000	632,000	,000	,069

a Estadístico exacto

b Diseño: Intersección+Generación

Al obtenerse en la Traza de Pillai que estas diferencias encontradas son significativas se ha procedido a las pruebas de los efectos inter-sujetos cuyos resultados se presentan en la tabla 34 donde se confirman que estas diferencias en Fortalezas a favor del grupo de mayores de 60 y en Relaciones a favor del grupo 30-59 no son debidas al azar.

Tabla 34. Pruebas de los efectos inter-sujetos

Fuente	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Eta al cuadrado parcial
Modelo corregido	Fortalezas	140,629(a)	1	140,629	8,983	,003	,014
	Demandas	29,804(b)	1	29,804	2,717	,100	,004
	Retos	22,201(c)	1	22,201	2,482	,116	,004
	Relaciones	197,398(d)	1	197,398	7,869	,005	,012
Intersección	Fortalezas	720253,201	1	720253,201	46007,768	,000	,986
	Demandas	720413,453	1	720413,453	65662,320	,000	,990
	Retos	110913,880	1	110913,880	12400,456	,000	,951
	Relaciones	781179,502	1	781179,502	31140,526	,000	,980
Generación	Fortalezas	140,629	1	140,629	8,983	,003	,014
	Demandas	29,804	1	29,804	2,717	,100	,004
	Retos	22,201	1	22,201	2,482	,116	,004
	Relaciones	197,398	1	197,398	7,869	,005	,012
Error	Fortalezas	9940,947	635	15,655			
	Demandas	6966,896	635	10,971			
	Retos	5679,655	635	8,944			
	Relaciones	15929,371	635	25,086			
Total	Fortalezas	1687484,000	637				
	Demandas	1737879,000	637				
	Retos	275311,000	637				
	Relaciones	1920021,000	637				
Total corregida	Fortalezas	10081,576	636				
	Demandas	6996,700	636				
	Retos	5701,856	636				

Relaciones 16126,769 636

a R cuadrado = ,014 (R cuadrado corregida = ,012)

b R cuadrado = ,004 (R cuadrado corregida = ,003)

c R cuadrado = ,004 (R cuadrado corregida = ,002)

d R cuadrado = ,012 (R cuadrado corregida = ,011)

### 5.5.5. Baremos o referencias de normalización de la escala

Se presenta en la tabla 35 los baremos generales expresados en puntuaciones centiles de la escala para las personas comprendidas en estas edades.

Tabla 35. *Baremos generales de la escala*

		FORTALEZAS	DEMANDAS	RETOS	RELACIONES
N	Válidos	76	76	76	76
	Perdidos	0	0	0	0
Media		52,5921	51,5395	20,0658	53,1579
Desv. típ.		4,01722	3,85207	3,85170	5,42108
Varianza		16,138	14,838	14,836	29,388
Asimetría		-,784	-,805	-,737	-,602
Error típ. de asimetría		,276	,276	,276	,276
Curtosis		,422	,366	-,156	1,148
Error típ. de curtosis		,545	,545	,545	,545
Mínimo		42,00	39,00	9,00	33,00
Máximo		58,00	56,00	25,00	62,00
Percentiles	10	47,4000	46,0000	15,0000	46,7000
	20	50,0000	48,4000	16,4000	49,0000
	25	50,0000	49,0000	17,2500	49,2500
	30	51,0000	49,0000	18,0000	50,1000
	40	52,0000	51,0000	20,0000	51,8000

50	53,0000	52,0000	21,0000	53,0000
60	54,0000	53,2000	22,0000	55,0000
70	55,0000	54,0000	23,0000	57,0000
75	56,0000	55,0000	23,0000	58,0000
80	56,6000	55,6000	23,0000	58,0000
90	57,3000	56,0000	25,0000	60,3000

---

### 5.5.6. Análisis de tipologías- conglomerados

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 (Fortalezas, Demandas, Retos y Relaciones) que conforman el 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 presentar el modelo de cuatro grupos por ser el modelo frecuentemente usado en los trabajos sobre tipologías realizados previamente en el entorno de la personalidad eficaz

#### **Obtención de cuatro grupos**

En la tabla 36 se presenta los centros de los cuatro conglomerados finales en función de las medias que obtienen en las cuatro dimensiones.

Tabla 36. *Centros de los conglomerados finales*

	Conglomerado			
	1	2	3	4
Fortalezas	53,19	54,62	47,38	44,00
Demandas	52,41	52,50	47,85	47,50
Retos	22,15	20,47	14,62	20,50
Relaciones	49,15	57,82	51,54	38,50

En la tabla 37 se presenta los centros de los cuatro conglomerados finales expresados en puntuaciones centiles en función de las medias que obtienen en las cuatro dimensiones.

Tabla 37. *Centros de los conglomerados expresados en centiles*

	Conglomerado			
	1	2	3	4
FORTALEZAS	50	70	10	10
DEMANDAS	50	50	20	20
RETOS	60	40	10	40
RELACIONES	20	75	30	10

Las diferencias entre los clusters en los cuatro componentes son estadísticamente significativas ( $p=.000$ ), como puede verse en la tabla 38

ANOVA

Tabla 38. ANOVA

	Conglomerado		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
FORTALEZAS	216,392	3	7,794	72	27,763	,000
DEMANDAS	87,224	3	11,822	72	7,378	,000
RETOS	169,739	3	8,381	72	20,252	,000
RELACIONES	546,009	3	7,862	72	69,447	,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 39 se presentan el número de sujetos incluidos en cada grupo.

Tabla 39. Número de casos en cada conglomerado

Conglomerado	1	27,000
	2	34,000
	3	13,000
	4	2,000
	Válidos	76,000
	Perdidos	,000

## **III. DISCUSSION**





En este apartado vamos a proceder a la formulación de los resultados obtenidos y a discusión de los mismos siguiendo la directriz que se ha marcado del objetivo propuesta en este trabajo que a modo de recordatorio es el establecimiento de tipologías modales multivariados en edades comprendidas entre los 60 a 90 años de edad en población chilena.

Lo primero objeto de discusión es lo limitado de la muestra debida a causas dificultades serias que se han tenido para su obtención. No obstante ya se ha indicado que la distribución obtenida en función de las variables de género, edad, nivel formativo y situación ocupacional presenta una distribución ajustada a la realidad demográfica a la que se ha hecho alusión cuando se ha desarrollado el estado demográfico chileno en esta etapa de la vida. Eso no quita la cautela que ha de tenerse a la hora de proceder a una generalización de estos resultados.

Respecto a la verificación de las características psicométricas del instrumento empleados en lo referente a fiabilidad, validez y normalización del mismo en la población/muestra objeto de nuestro estudio cabe indicar que los resultados obtenidos corroboran unos índices de fiabilidad general y de factores aceptables y admisibles en el argot de la psicometría y una normalización en todos sus factores igualmente equilibrada.

Respecto al Análisis de las diferencias existentes en la población/muestra empleadas en función de las distintas variables que se

recogen tales como género, edad, nivel formativo y situación ocupacional en la que se encuentran no se han obtenido diferencias estadísticamente significativas en ninguna de los cuatro factores. Cabe señalar que el cuestionario original centrado en población adulta comprendida entre los 30 a 59 años de edad, si se presentaban baremos diferenciados por factores en función de algunas variables: el factor Relaciones en relación al nivel de estudio y el los factores Fortalezas y Retos a nivel de edad. Una explicación posible a este dato viene dado por el nivel de experiencia supuestamente alcanzado en estas edades en donde las Relaciones del yo se ve menos afectado por el nivel formativo alcanzado y las Fortalezas y los Retos del yo menos variable en función de la edad ya alcanzada consideraba como más estable en relación a la autopercepción de sí mismo y en relación a la forma de afrontar los problemas y tomar decisiones.

Respecto al análisis de las diferencias existentes con carácter general de la muestra estudiada con edades precedentes comprendidas entre los 30 a 59 años de edad se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en relación al factor Fortaleza y el factor Relaciones.

La media en el factor fortalezas del Yo es, en términos estadísticos, significativamente superior en la los mayores de 60 años en relación a la población comprendida entre los 30 a 50 años. Este dato es esperado en la medida que corrobora un proceso creciente de valoración y aceptación de la

propia identidad personal, en condiciones normales, a medida que se avanza en experiencia de vida, lo que hace que el grupo de mayor edad tenga respuestas más altas en lo referente a las fortalezas del yo.

En cambio la media en el factor Relaciones del Yo es, en términos estadísticos, significativamente superior en la población comprendido entre los 30 a 59 años que en la de mayores de 60 años. Igualmente es un dato explicable en la medida en que conforme se avanza en edad las respuestas más egocéntricas o centradas en el propio suelen predominar frente a las respuestas alocentricas centradas en el otro.

Realizados estos análisis previos nuestro trabajo se ha centrado fundamentalmente en el establecimiento de perfiles tipológicos de personalidad eficaz en esta edad y una comparativa de las tipologías modales obtenidas con las tipologías obtenidas en edades previas comprendidas entre los 30 a 59 años de edad.

Respecto al establecimiento de los perfiles tipológicos de personalidad eficaz en la muestra estudiada se ha realizado el agrupamiento en cuatro grupos.

Este agrupamiento no ha sido aleatorio. Está basado en empíricamente en estudios previos realizados sobre tipologías de personalidad eficaz en edades anteriores: muestra infantil: Fueyo (2010) y

Pizarro (2012); muestra adolescente: Di Giusto (2013), Muñoz Rojo (2013) y Arraño (2014); muestra juvenil: Gómez (2011) y Bernal (2014), y muestra adulta: López Pérez (2011) y Ramírez (2013), donde se han obtenido cuatro tipos modales multivariados integrados.

Con anterioridad se han presentado las tipologías obtenidas en población adulta Española (López Pérez, 2011) y Chilena (Ramírez, 2013).

Los resultados obtenidos con cuatro grupos presentan los siguientes tipos.

### **El tipo I El tipo I: Eficaz Introverso**

Estaría caracterizado por puntuaciones normales en Fortalezas, demandas y Retos y bajo en Relaciones.

Su denominación sería **Eficaz introverso**

Representa a una persona que en lo que respecta a las fortalezas del yo se acepta físicamente, se siente satisfecho y se acepta como es con sus cualidades y defectos, sintiéndose orgulloso de algunas de ellas. Intenta que las cosas que emprende le resulten bien pues confía en su talento para ello y se considera una persona valiosa para los demás.

En lo que respecta a las demandas del yo piensa que sus éxitos profesionales se deben a su esfuerzo, dedicación y capacidad de trabajo y en general tiene expectativas de éxito en lo que emprende.

En lo que respecta a Retos tiende a planificar bien los pasos que debe hacer antes de tomar una decisión reuniendo la máxima información posible, controla sus emociones e intenta aprender de los fracasos.

No obstante sus mayores dificultades la experimentan en la Relaciones del yo con los demás. Se considera en general con falta de habilidades para iniciar amistades y relaciones, siendo consciente de su dificultad para hacer amigos y del posible rechazo que origine en los demás por su forma de ser.

Lo hemos clasificado dentro del grupo de tipos eficaces pues las dimensiones constitutivas de una eficacia como son las Fortalezas del yo, las demandas del yo y los retos del yo son aceptables y ello le beneficia a la hora de ser eficaz aunque sin duda alguna tiene una limitación a la hora de desarrollar su eficacia en campos de actividad social, que por otra parte son los más frecuentes.

### **El tipo II: Personalidad eficaz**

Estaría caracterizado por puntuaciones altas en Fortalezas y Relaciones y puntuaciones normales e Demandas y Retos. Integran este grupo 34 personas. Su denominación sería **Eficaz**.

Este perfil se caracteriza por una persona con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como es. 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.

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.

No obstante, las dimensiones relacionadas con las demandas del yo y los retos del yo tales como motivación, expectativas y atribuciones (demandas del yo) como las de afrontamiento de problemas y toma de decisiones no se sitúan en niveles altos pero si en torno a la media lo que indica que se trata de personas adaptadas, que suelen evaluar correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión relativamente positiva sobre su futuro. A ello se añade que generalmente 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.

Igualmente presenta una adecuada gestión de sus recursos y 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.

La eficacia tiene sus fundamentos en sus fortalezas que le hace proyectar seguridad cara al resto de las dimensiones de su personalidad. Si este primera dimensión los motivos, las expectativas, las atribuciones de causalidad, los afrontamientos de problemas, las tomas de decisiones y las relaciones sociales

### **El tipo III: El tipo III Ineficaz**

Estarían caracterizado estas personas por puntuaciones bajas en todas las dimensiones: Fortalezas, Demandas, Retos y relaciones. Su denominación sería **Ineficacia acusada**.

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster 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.

Es decir la dimensión Fortalezas del yo constitutivas o eje de la eficacia está por debajo de los niveles mínimos de aceptabilidad.

Las demandas del yo igualmente está por debajo de esos niveles mínimos. De forma más concreta presentan escasa motivación laboral o en su caso ocupacional 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.

La dimensión Retos del yo son igualmente bajas. 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.

Y finalmente la dimensión retos del yo son también bajas.

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 están presentes y le condicionan bastante en su vida normal.

Esta ineficacia tiene igualmente su base en las deficiencias en la dimensión Fortalezas del yo. Un desfigurado autoconcepto acompañado de la consiguiente baja autoestima va incidir en toda su actividad personal y relacionar. Sin duda influye en sus motivaciones en sus atribuciones y en sus expectativas. No cree en si mismo y en consecuencia no tiene grandes expectativas y en ocasiones se las plantea a corto plazo y sin grandes pretensiones.

La secuencia lógica de este proceso le lleva a afrontar los problemas de una forma más pasiva que activa dejando en muchas ocasiones a la



suerte y al azar o a los demás la resolución de los problemas y la toma de decisiones. Esto genera un alto grado de ineficacia.

#### **El tipo IV: El tipo IV Ineficaz resolutivo**

Estaría caracterizado por puntuaciones bajas en Fortalezas, Demandas y Relaciones y normales en Retos.

Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan una valoración negativa de sí mismos y cierta dificultad en sus relaciones sociales junto con 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 sin grandes dificultades una en la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Estamos hablando de adultos caracterizados por con carencias en Fortalezas del yo, y Demandas del Yo (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.) y en Relaciones del yo (dificultades para establecer buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa,) pero con competencias en lo relacionado con los Retos del yo (afrontamiento de problemas y la toma de decisiones).

Este tipo se diferencia del tipo III español y Tipo 2 Chileno únicamente en la dimensión Relaciones. Las valoraciones relativamente

normales hacia altas en retos es su diferencia. No obstante le incluimos en el grupo de ineficacia en razón a que las raíces de la eficacia como don las Fortalezas y las Demandas son bajas.

**Respecto a la comparativa con los perfiles obtenidos en población adulta española y chilena se señala los siguientes aspectos**

Los perfiles obtenidos presentan una relativa similitud con los cuatro perfiles de personalidad eficaz obtenidos en población adulta (30 a 59 años de edad) con las siguientes matizaciones.

El tipo I que hemos denominado Eficaz Introverso es semejante al mismo tipo de Ineficaz introverso hallado en población adulta española y chilena.

El tipo II que hemos denominado Eficaz es semejante al mismo tipo de Eficaz hallado en población adulta española y Chilena.

El tipo III que hemos denominado Ineficaz es semejante al mismo tipo de Ineficaz hallado en población adulta española y chilena.

La dificultad la encontramos en el tipo IV que hemos denominado Ineficaz resolutivo que no se encuentra un paralelismo con los tipos obtenidos en población adulta española y chilena. En estas poblaciones aparecía un tipo Ineficaz social pero no resolutivo.

Presentamos un cuadro comparativo de los cuatro tipos en que se han agrupados las muestras obtenidas en poblacional adulta española y chilena comprendida entre los 30 a 59 años de edad y población adulta chilena objeto de nuestro trabajo mayor de 60 a 90 años.

Tipología Española 30 a 59 años	Tipología Chilena 30 a 59 años	Tipología Chilena Adulta 60 a 90 años
<p><b>Tipo IV: Eficaz</b> 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 a excepción de Retos del yo con un centil 60, pero en los factores Fortalezas y Relaciones se encuentran por encima del percentil 75. Representarían el prototipo de Persona Eficaz. Hablamos de adultos con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como son. Son personas que valoran positivamente sus actitudes y capacidades en los</p>	<p><b>Tipo I: Eficaz .</b> 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</p>	<p><b>El tipo II: Personalidad eficaz</b> Estaría caracterizado por puntuaciones altas en Fortalezas y Relaciones y puntuaciones normales e Demandas y Retos. Integran este grupo 34 personas. Su denominación sería <b>Eficaz</b> Este perfil se caracteriza por una persona con un buen autoconcepto, pero sobretodo, que se valoran y quieren como es. 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,</p>

<p>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</p>	<p>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</p>	<p>capaces e importantes. 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. Nos obstante ls dimensiones relacionadas con las demandas del yo y los retos del yo tales como motivación, expectativas y atribuciones (demandas del yo ) como las de afrontamiento de problemas y toma de decisiones no se sitúan en niveles altos pero si en torno a la media lo que indica que se trata de personas adaptadas, que suelen evaluar correctamente “qué” quieren conseguir y “cómo”, que gestionan adecuadamente sus recursos y que mantienen una visión relativamente positiva sobre su futuro. A ello se añade que generalmente presentan motivación interna</p>
--	---	--

<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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. Igualmente presenta una adecuada gestión de sus recursos y 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. La eficacia tiene sus fundamentos en sus fortalezas que le hace proyectar seguridad cara al resto de las dimensiones de su personalidad. Si este primera dimensión los motivos, las</p>
--	---	--

<p>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 la que como la más numerosa ..</p>	<p>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</p>	<p>expectativas, las atribuciones de causalidad, los afrontamientos de problemas, las tomas de decisiones y las relaciones sociales</p>
<p><b>Tipo III: Ineficaz Social</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos: Fortalezas, Demandas y Retos del YO. Por el contrario, la única dimensión que presenta un funcionamiento por encima de la media es las Relaciones del yo cuyo percentil se sitúa por encima de 50.</p>	<p><b>Tipo II: Ineficaz social.</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones bajas en tres factores del cuestionario CPE-Adultos. Demanmadas y Retos están en torno al centil 30 y el centil 40 en Fortalezas . Por el contrario, el único factor que presenta un funcionamiento eficaz es Relaciones del yo cuyo percentil se sitúa por encima de 60. Muestran, por tanto,</p>	<p><b>El tipo IV Ineficaz resolutivo</b>          Estaría caracterizado por puntuaciones bajas en Fortalezas, Demandas y Relaciones y normales en Retos. Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan una valoración negativa de sí mismos y cierta dificultad en sus relaciones sociales junto con una baja motivación intrínseca hacia las tareas, la falta</p>

<p>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. 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.</p>	<p>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</p>	<p>de locus de control en lo que le ocurre y la presencia de expectativas pesimistas. Sin embargo, sí que consideran sin grandes dificultades una en la resolución de problemas y la toma de decisiones. Estamos hablando de adultos caracterizados por con carencias en Fortalezas del yo, y Demandas del Yo (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.) y en Relaciones del yo (dificultades para establecer buenas relaciones con los iguales y para desenvolverse en situaciones sociales de manera adaptativa,) pero con competencias en lo relacionado con los Retos del yo (afrontamiento de problemas y la toma de decisiones) *Este tipo se diferencia del tipo III español y Tipo 2 Chileno</p>
--	--	--

	<p>integrados socialmente a pesar de la mala imagen que tienen de sí mismos en los otros tres factores del cuestionario.</p>	<p>únicamente en la dimensión Relaciones. Las valoraciones relativamente normales hacia altas en retos es una diferencia. No obstante le incluimos en el grupo de ineficacia en razón a que las raíces de la eficacia como de las Fortalezas y las Demandas son bajas.</p>
<p><b>Tipo II: Ineficaz.</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster presentan puntuaciones muy bajas en los cuatro factores del cuestionario de Personalidad Eficaz: Fortalezas del yo, Demandas del yo, Retos del yo y Relaciones 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 físicamente, 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</p>	<p><b>Tipo IV: Ineficaz.</b> 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 Demandas y Fortalezas puntúan por debajo del percentil 10. Y en Retos y Relaciones, por debajo del percentil 20. Se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni físicamente, 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</p>	<p><b>El tipo III Ineficaz</b> Estarían caracterizado estas personas por puntuaciones bajas en todas las dimensiones: Fortalezas, Demandas, Retos y relaciones. Su denominación sería <b>Ineficacia acusada.</b> Los sujetos que quedan enmarcados dentro de este clúster se ven a ellos mismo como problemáticos, poco importantes y en desacuerdo con su forma de ser y actuar. No se gustan ni físicamente, ni emocionalmente. Presentan una baja autoestima como trabajadores y como amigos, repercutiendo en sus labores y en sus relaciones con los iguales. Es decir la dimensión Fortalezas del yo constitutivas o eje de la eficacia está por debajo de los niveles mínimos</p>



<p>adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.</p> <p>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</p>	<p>desembocando en un funcionamiento poco adaptativo o lo que podríamos llamar, siguiendo con la terminología del constructo, “Personalidad Ineficaz”.</p> <p>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</p>	<p>de aceptabilidad. Las demandas del yo igualmente está por debajo de esos niveles mínimos . De forma más concreta presentan escasa motivación laboral o en su caso ocupacional 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.</p> <p>La dimensión Retos del yo son igualmente bajas. 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.</p> <p>Y finalmente la dimensión retos del yo son también bajas Se perciben con pocas amistades y dificultad para relacionarse con sus iguales. Manifiestan</p>
--	--	--

<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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 están presentes y le condicionan bastante en su vida normal. Esta ineficacia tiene igualmente su base en las deficiencias en la dimensión Fortalezas del yo. Un desfigurado autoconcepto acompañado de la consiguiente baja autoestima va incidir en toda su actividad personal y relacionar. Sin duda influye en sus motivaciones en sus atribuciones y en sus expectativas. No cree en si mismo y en consecuencia no tiene grandes expectativas y en ocasiones se las plantea a corto plazo y sin grandes pretensiones. La secuencia lógica de este proceso le lleva a afrontar los problemas de una forma más pasiva que activa dejando en muchas ocasiones a la suerte y al azar o a los demás la resolución de los problemas y la toma de</p>
---	---	--

<p>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 cuatro tipologías encontradas.</p>	<p>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 sujetos de todas las tipologías</p>	<p>decisiones. Esto genera un alto grado de ineficacia-</p>
<p><b>Tipo I: Eficaz Introvertido.</b> 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</p>	<p><b>Tipo III: Eficaz Introvertido.</b> Estos sujetos presentan un buen funcionamiento en tres de los cuatro factores que conforman el cuestionario de Personalidad Eficaz. Relaciones del yo Autorrealización Social el que funciona de manera diferente al resto. Sería la tipología opuesta a la II.</p>	<p><b>El tipo I : Eficaz Introvertido</b>          Estaría caracterizado por puntuaciones normales en Fortalezas, demandas y Retos y bajo en Relaciones. Su denominación sería <b>Eficaz introvertido</b> Representa a una persona que en lo que respecta a las fortalezas del yo se acepta físicamente, se siente</p>

<p>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</p>	<p>Son sujetos con valores ligeramente superiores a la media en motivación orientada a la tarea, autoestima 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</p>	<p>satisfecho y se acepta como es con sus cualidades y defectos, sintiéndose orgulloso de algunas de ellas. Intenta que las cosas que emprende le resulten bien pues confía en su talento para ello y se considera una persona valiosa para los demás. En lo que respecta a las demandas del yo piensa que sus éxitos profesionales se deben a su esfuerzo, dedicación y capacidad de trabajo y en general tiene expectativas de éxito en lo que emprende. En lo que respecta a Retos tiende a planificar bien los pasos que debe hacer antes de tomar una decisión reuniendo la máxima información posible, controla sus emociones e intenta aprender de los fracasos. No obstante sus mayores dificultades la experimentan en la Relaciones del yo con los demás. Se considera en general con falta de habilidades para iniciar amistades y relaciones, siendo consciente de su dificultad para hacer</p>
--	--	---

<p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>Sin embargo, presentan deficiencias en el factor Relaciones del yo. . 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.</p>	<p>amigos y del posible rechazo que origine en los demás por su forma de ser.</p> <p>Lo hemos clasificado dentro del grupo de tipos eficaces pues las dimensiones constitutivas de una eficacia como son las Fortalezas del yo, las demandas del yo y los retos del yo son aceptables y ello le beneficia a la hora de ser eficaz aunque sin duda alguna tiene una limitación a la hora de desarrollar su eficacia en campos de actividad social, que por otra parte son los más frecuentes.</p>
--	--	--

<p>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</p>	<p>Tendrían dificultades para defender sus derechos frente a otros, para hablar en público o para interaccionar con el otro sexo.</p>	
--	---	--

A la luz de estos resultados se confirman las hipótesis que se formularon al principio de este trabajo en los siguientes términos:

Respecto a la Hipótesis 1: “En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz alta en todas las dimensiones que la integran”. Se confirma en términos generales la hipótesis pero con algunas matizaciones que da lugar a esta nueva formulación:

Reformulación de Hipótesis 1. “En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz alta en Fortalezas Y Relaciones del yo y normales con tendencia en su caso a alta en Retos y Demandas”.

Respecto a la Hipótesis 2: “En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz baja en todas las dimensiones que la integran” Se confirma la hipótesis en su totalidad.

Respecto a la Hipótesis 3: “En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz oscilante en todas las dimensiones que la integran”, por los datos obtenidos la confirmación de esta hipótesis debería concretarse en los siguientes términos.

Hipótesis 3.1 “En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz eficaz pero con dificultades en las relaciones del Yo”.

Hipótesis 3.2. En el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz ineficaz pero con capacidad en lo que respecta Relaciones del yo”.





## **IV.CONCLUSIONES**



En este apartado una vez presentado los antecedentes relacionados con el objetivo de nuestro trabajo, formulado este, establecidas las hipótesis de partida, y empleada una metodología de carácter empírico se presentan las conclusiones finales que de forma escueta se enuncia siguiendo las normativas al uso para este tipo de trabajos.

1. Se han verificado las características psicométricas del instrumento sobre Personalidad eficaz en población adulta chilena (CPE-A) empleados en población adulta mayor de 60 años obteniendo unas características psicométricas aceptables de fiabilidad, validez y normalización del mismo lo que permite su empleo en este tipo de población.

2. No existen diferencias en la población/muestra empleadas en función de las distintas variables que se recogen tales como género, edad, nivel formativo y situación ocupacional en la que se encuentran

3. Existen diferencias significativas respecto a muestras comprendidas entre los 30 a 59 años de edad en las dimensiones de Fortalezas del yo y Relaciones del Yo.

4. Se han obtenido cuatro tipos relacionados con el constructo de Personalidad eficaz: Eficaz, Ineficaz, Eficaz introvertido e Ineficaz social

5. La hipótesis de partida relacionado con la presencia de un tipo de personalidad eficaz en el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se confirma en el sentido de la presencia de una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz alta en Fortalezas y

Relaciones del yo y normales con tendencia en su caso a alta en Retos y Demandas”.

6. La hipótesis de partida que postula que en el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada baja en todas las dimensiones que la integran se confirma en todos sus términos.

8. Se confirma parte de la hipótesis de partida que postula que en el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz con dificultades en algunas dimensiones se confirma al aparecer un tipo eficaz con dificultades en las relaciones del Yo”.

9. Se confirma parte de la hipótesis de partida que postula que en el periodo de edad comprendido entre los 60 y 90 años de edad se da una tipología modal multivariada en torno a la personalidad eficaz con dificultades en algunas dimensiones se confirma al aparecer un tipo ineficaz que no presenta con dificultades en las dimensión Retos del yo.

# **V. LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS**



En este trabajo se ha optado por la opción de establecer Tipologías. En su lugar ya hemos indicado el alcance y las limitaciones que tiene este tipo de agrupamiento.

Por un lado las funciones y trascendencia metodológicas de la clasificación tipológica tienen un doble aspecto: la codificación y la predicción. Una tipología simplifica la ordenación de los elementos de una población y los rasgos relevantes de dicha población en agrupamientos distintos. Pero al codificar los fenómenos permite al investigador predecir las relaciones entre fenómenos que no parecían estar en conexión a simple vista. Cuanto más explícitamente enunciada esté la tipología mejor funcionará como método predictivo.

No obstante la construcción de una tipología no obedece a consideraciones lógicas sino que entraña un acto inicial de creación por parte del investigador. Al asignar un elemento de una población a un tipo dado es una condición necesaria, pero no suficiente para explicar los atributos particulares y el comportamiento de los individuos.

La explicación tipológica puede ser de utilidad para aclarar el comportamiento biológico no humano, pero las grandes diferencias de los seres humanos que resultan del aprendizaje y la elección consciente, así como la historicidad hacen que los tipos fijos sean de dudoso valor para explicar el comportamiento individual humano.

Las tipologías sirven como una primera etapa hacia un conocimiento en profundidad y originalidad individual y como tal deben considerarse.

El ser humano es el centro de un triple dinamismo. Primero está el dinamismo interno del carácter, formado por la interferencia de los rasgos que lo componen y de su intensidad. Después el dinamismo de la relación entre el carácter y los otros elementos de la personalidad, o sea, entre lo

innato y lo adquirido. Y por último el dinamismo entre el complejo psíquico personal y el medio actual y futuro.

Es aquí donde intervienen el libre albedrío del yo, como ser con capacidad de elección, de cambio y de creación personal.

En consecuencia consideramos que la tipología es un referencial útil para hacer una primera valoración psicodiagnóstica de un caso que sin duda tiene su utilidad en el campo clínico, educativa, profesional y relacional. Pero las clasificaciones obtenidas en nuestro estudio tienen la limitación de la muestra. Es cierto que los perfiles tipológicos aquí obtenidos son coincidentes a los encontrados en investigaciones previas realizadas en otras poblaciones de edad y que posiblemente con una muestra mayor los resultados que se encuentren sean parecidos pero es bueno señalar esta limitación.

Finalmente cabe hacer una referencia a la posible modificación de los tipos hallados y en todo caso la modificación mediante el correspondiente entrenamiento en aquellos tipos con altas o moderadas deficiencias en las distintas dimensiones que componen el constructo.

El constructo sobre Personalidad eficaz ha elaborado junto con cuestionarios de medición programas de intervención para el desarrollo de los factores que integran las fortalezas del yo, las Demandas del yo, los Retos del yo y las relaciones del Yo. Se han hecho programas de intervención por módulos en contextos de educación primaria, secundaria, universitaria, profesional, empresarial y para la edad adulta. La pregunta que surge aquí es si es posible desarrollar un programa de intervención en estas edades de adultez mayor. Y si es positiva esta respuesta preguntarse sobre el cómo y la forma de hacerlo. Construir programas de entrenamiento para estas edades es un reto a desarrollar en un futuro.



Compartimos la idea de que las cuatro dimensiones del constructo son entrenarles y que ese entrenamiento es constante y no admite “tregua” a lo largo de todo el Ciclo vital. En este sentido la intervención en algunos de los perfiles será puramente de mantenimiento y en otros de mayor o menor intervención, pero necesario y permanente.



## **VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



- Arraño, M. (2014). *Evaluación del Constructo de la Personalidad Eficaz enriquecido con el Modelo Integrativo Supraparadigmático, en población adolescente entre 14 y 18 años*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- 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.
- Bernal, F. (2014). *Tipologías modales multivariadas de Personalidad Eficaz en contextos universitarios chilenos. Análisis de diferencias con muestras universitarias españolas*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.

- Bolz, C.H. (1972). *Personality Types en Multivariate Personality*. N.Y.:  
Ralph Maxion Dreger.
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2005). *The Emotional Intelligence Quick Book*.  
New York: Simon and Schuster.
- Buss, A. R. y Poley, W. (1979). *Diferencias individuales. Rasgos y factores*. Ciudad de México: El Manual Moderno S.A.
- Cattell, R.B. (1979). *Rasgos. Enciclopedia Universal de las Ciencias Sociales*. Madrid: Aguilar.
- 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.
- 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.

- Dapelo, B. y Martín del Buey, F. (2006). Estudiante Eficaz en el contexto de formación de profesores. Adaptación del cuestionario de Personalidad Eficaz al ámbito universitario. *Revista de Orientación Educativa*, 20(38), 63-77.
- 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.
- Di Giusto, C. (2013). *Evaluación de la personalidad eficaz en contextos de enseñanza secundaria: estudio comparativo entre muestra española y chilena*. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo.
- Fernández Zapico, A. (2009). *Estilos de Comportamiento emocional adolescente*. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo.
- Folstein, M.F., Folstein, S.E. y McHugh, P.R. (1975). Mini-Mental State: A practical method for grading the cognitive state of patients for the clinician. *Journal Psychiatr Res.* 12: 189.

- Forttes, P. y Massad, C. (2009). *Las personas mayores en Chile: Situación, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez*. Santiago de Chile: Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Fueyo, E. (2010). *Evaluación de la Personalidad Eficaz en segundo y tercer ciclo de Educación Primaria*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21 st Century*. Nueva York: Basic Books.
- Garnezy, 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.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara: Argentina.
- Gómez, R. (2012). *Evaluación de la personalidad eficaz en población universitaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Huelva.
- Heath, D.H. (1965). *Explorations of maturitu*. N.Y., Apleton: Century Crofts
- 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.
- Loinaz, I., Echeburúa, E. y Torrubia, R. (2010). Tipología de Agresores contra la Pareja en Prisión. *Psicothema*, 22(1), 106-111.
- López Pérez, J.M. (2011). *Tipologías modales multivariadas de Personalidad Eficaz en población adulta de 30 a 60 años*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- 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. 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.

- 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.
- Marcote, F. (2001). *Tipologías motivacionales y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- 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., 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. y Martín Palacio, M.E. (2012). *Competencias personales y sociales: personalidad eficaz*. Material inédito. Editado en formato digital sin finalidad venal.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.

- Ministerio de Planificación de Chile. (1992). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN*. Santiago de Chile: Ministerio de Planificación.
- Ministerio de Planificación de Chile. (2006). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN*. Santiago de Chile: Ministerio de Planificación.
- Morales, M.E. (2000). *CHILE ENVEJECE: Prospectiva de los impactos políticos y sociales de este fenómeno hacia el bicentenario*. Disponible en: <http://www.gerontologia.uchile.cl/docs/chien.htm>. Consultado en Mayo de 2014.
- 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
- Muñoz Rojo, M.I. (2013). *Estilos de comportamiento emocional adolescente en el marco de la Personalidad Eficaz en contextos educativos chilenos*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- 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.
- 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.
- 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: Alianza.
- Pizarro, J.P. (2012). *Evaluación de competencias personales y sociales en contextos de educación primaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo.
- Ramírez, E. (2013). *Tipologías modales multivariadas de Personalidad Eficaz en población adulta chilena de 30 a 60 años*. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo.
- Romero, M. (2001). *Motivación, atribución, expectativas y rendimiento académico en la Enseñanza Secundaria Obligatoria*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- Saunders, D.G. (1992). A typology of men who batter: Three types derived from cluster analysis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 62, 246-275.
- Stein, M. (1963). Explorations in Typology. En Robert. W. White (Eds.), *The study 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.

- Tyler, L. E. (1972). *Psicología de las diferencias humanas*. Madrid: Napova.
- 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.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 297-333.
- Yesavage, J.A. y Sheikh, J.I. (1986). Geriatric Depression Scale (GDS). Recent evidence and development of a shorter version. *Journal of Clinical Gerontology, 5*(1-2), 165-173.

## **VII. 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>

**Email: (Opcional)**

	D	RR	F.	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.**