



**DESARROLLO DE COMPETENCIAS SOCIOAFECTIVAS EN POBLACIÓN CHILENA ADULTA.
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PERSONALIDAD EFICAZ
DEVELOPMENT OF SOCIOEMOTIONAL COMPETENCES IN ADULT CHILEAN POPULATION.
GENDER DIFFERENCES IN EFFECTIVE PERSONALITY**

Andrea Arnaiz

Becaria predoctoral Severo Ochoa (BP13012). Universidad de OVIEDO.

andreaarnaiz29@gmail.com

Cristina Di Giusto Valle

Universidad de OVIEDO

Silvia Castellanos Cano

Becaria del Programa de Promoción de la Investigación "Banco de Santander" (UNOV-10-BECDOC-S).

Universidad de OVIEDO

Fecha de Recepción: 20 Febrero 2014

Fecha de Admisión: 30 Marzo 2014

ABSTRACT.

This communication aims to assess whether gender differences exist around the construct of Effective Personality in Chilean adult population between 30 and 60. This construct, which is developed by Martín del Buey and Martín Palace, is compounded by four areas: Strengths of Self (self-concept and self-esteem); Demands of Self (motivation, expectations and causal attributions) Challenges of Self (coping with problems and decision making) and Relations of Self (communication, assertiveness and empathy).

The sample consists of 478 Chilean adults from 30 to 60 years, out of which 125 were men (26.2%) and 353 women (73.8%). For the evaluation we used Effective Personality Questionnaire-Adult (SPC-A), which was designed by Castellanos Cano, Martín Palacio and Dapelo Pellerano (2012). This questionnaire has 30 items, which are distributed into four subscales: Self Esteem; Occupational Self-Realization; Self-efficacy Antitrust; and Social Self-Realization.

The results indicate no statistically significant differences in any of the four dimensions evaluated. However, the descriptive statistics show that the male average is higher as regards Esteem and Self-efficacy Antitrust, while women got a higher average in Labor Self-realization and Social Self-realization.

Keywords. Effective Personality, Chile, Gender



RESUMEN.

La presente comunicación pretende evaluar si existen diferencias de género en torno al constructo de Personalidad Eficaz en población adulta chilena de entre 30 y 60 años. Este constructo, desarrollado por Martín del Buey y Martín Palacio, está compuesto por cuatro esferas: Fortalezas del Yo (autoconcepto y autoestima); Demandas del Yo (motivación, expectativas y atribuciones causales); Retos del Yo (afrentamiento de problemas y toma de decisiones); y Relaciones del Yo (comunicación, asertividad y empatía).

La muestra está formada por 478 adultos chilenos de 30 a 60 años, de los que 125 eran hombres (26.2%) y 353 mujeres (73.8%). Para la evaluación se empleó el Cuestionario Personalidad Eficaz- Adultos (CPE-A), elaborado por Castellanos Cano, Martín Palacio y Dapelo Pellerano (2012), que tiene 30 ítems distribuidos en cuatro subescalas: Autoestima; Autorrealización Laboral; Autoeficacia Resolutiva; y Autorrealización Social.

Los resultados obtenidos indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las cuatro dimensiones evaluadas. No obstante, los estadísticos descriptivos muestran que la media de los varones es superior en Autoestima y Autoeficacia Resolutiva; mientras que las mujeres obtienen medias más altas en Autorrealización Laboral y Autorrealización Social.

Palabras Clave. Personalidad Eficaz, Chile, Género

1. INTRODUCCIÓN

En la década de los noventa GOYAD (Grupo interuniversitario de Orientación y Atención a la Diversidad), dirigido por el Dr. Martín del Buey (Universidad de Oviedo) y la Dra. Martín Palacio (Universidad Complutense de Madrid), comenzó a desarrollar el constructo de Personalidad Eficaz. En 2012 se ha presentado una renovada definición de este constructo, donde se entiende que:

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 y Martín Palacio, 2012, pp.35).

La Personalidad Eficaz es un constructo multidimensional conformado por cuatro esferas, que a su vez presentan diferentes dimensiones (Véase Figura 1).



Figura 1. Constructo de Personalidad Eficaz. Esferas y dimensiones



La primera esfera, denominada *Fortalezas del Yo*, trata de responder a dos preguntas: ¿Cómo me veo? Y ¿Cómo me valoro?, es decir, que se mide autoconcepto y autoestima. La esfera de Demandas del Yo quiere dar respuesta a tres cuestiones: ¿Qué quiero?; ¿Qué expectativas tengo de conseguirlo?; ¿De quién o de qué depende que lo consiga con éxito?, por lo que se evalúa la motivación, las expectativas y las atribuciones causales. La tercera esfera, *Retos del Yo*, responde a dos preguntas: ¿Qué hago ante un problema? y ¿Cómo tomo decisiones para la resolución de un problema?, por lo que se mide afrontamiento de problemas y toma de decisiones. Por último, la esfera de *Relaciones del Yo* evalúa la comunicación, la asertividad y la empatía, por tanto responde a la cuestión de ¿Cómo me relaciono con los demás?

La Personalidad Eficaz se ha venido estudiando desde los años noventa hasta la actualidad tanto en contextos españoles como latinoamericanos, especialmente chilenos. Los ámbitos de estudio han sido tanto evaluación como intervención en diferentes etapas evolutivas (Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Universidad, etapa adulta). Las últimas investigaciones han sido las presentadas por Pizarro (2012), Ramírez (2013) y Di Giusto (2013), en las que se han elaborado diferentes instrumentos de evaluación de la Personalidad Eficaz, así como también se muestran los perfiles modales obtenidos sobre este constructo.

El grupo GOYAD, para continuar desarrollando el estudio del constructo de Personalidad Eficaz, se plantea analizar la posible existencia de diferencias de género en torno a este constructo presentes en las diferentes etapas evolutivas. El principal motivo de este estudio es que, a pesar de la creciente lucha por eliminar las diferencias de género, éstas aún continúan y es de interés estudiar en qué dimensiones existen para poder intervenir sobre ello. Las diferencias de género son aquellas diferencias culturales, sociales y de valores que presentan los hombres y las mujeres (Instituto de la Mujer, 2013a).

Por otro lado, hay que tener presente que a lo largo del proceso de socialización, según seamos hombre o mujer, aprendemos una serie de comportamientos que son aceptados como femeninos o masculinos que llevamos a la práctica y de ahí surgen los estereotipos de género, que son ideas



asumidas sobre los comportamientos y actitudes que deben tener hombres y mujeres. Se trata de unas ideas transmitidas a través del proceso de socialización y llevadas a la práctica. Por ejemplo se considera que las mujeres deben ser sumisas, amables, ocuparse del ámbito doméstico; mientras que los varones deben ser valientes, no mostrar sus sentimientos, dedicarse al ámbito laboral y dejar de lado el doméstico, etc. Tal y como indica el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile (2010), Contreras y Plaza (2009) encontraron que existe una estrecha relación entre la participación laboral de las mujeres y las creencias sobre los roles que deben desempeñar ambos géneros en el trabajo.

En 1995 tiene lugar la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer en la que se constituye la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín, con las que se pretende trabajar para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos: pobreza y economía, salud, educación, medio ambiente, etc. (Instituto de la Mujer, 2013b). Asimismo, existen otras instancias internacionales que se ocupan de luchar por la equidad de género, tal y como señala el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2011), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la división de asuntos de género de la CEPAL (Comisión económica para América Latina) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). En Chile se encuentra el Servicio Nacional de la Mujer, un organismo oficial con el que se pretende fomentar la igualdad de género (SERNAM, 2014). Asimismo, cada vez se llevan a cabo más acciones positivas, es decir, estrategias destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades de género, en este caso, a través de medidas que modifiquen o contrarresten aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales (Instituto de la Mujer, 2013c).

El Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), una herramienta con la que se evalúa la diferencia en el nivel del desarrollo humano entre géneros, aumentó desde 0,561 en 1960 a 0,849 en el año 2006 (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile, 2010). En este informe también se indica que la principal representación de la mujer chilena es la maternidad, seguida de la imagen de luchadora (trabajadora, sacrificada, etc.); mientras que la imagen del hombre es de irresponsable y machista, seguido de familiar y proveedor (los hombres se describen con palabras como trabajo y responsabilidad). De este modo se ve reflejada la división sexual del trabajo, es decir, el reparto social de las tareas, dependiendo de si la persona es hombre o mujer (Instituto de la Mujer, 2013c). El informe realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile (2011) indica que, en muchos casos, se muestra una desigualdad de género con respecto a los roles y responsabilidades que asumen las mujeres y los hombres.

En la presente comunicación se pretende estudiar si existen diferencias de género en el constructo de Personalidad Eficaz en una muestra de adultos chilenos con edades comprendidas entre los 30 y 60 años. Los objetivos específicos de este trabajo serían los siguientes:

Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas entre hombre y mujeres en Autoestima

Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en Autorrealización Laboral

Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en Autoeficacia Resolutiva

Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en Autorrealización Social



2. METODOLOGÍA

2.1. Participantes

La muestra de la presente investigación está compuesta por 478 adultos chilenos de 30 a 60 años. Los hombres de la muestra fueron 125 (26.2%) participantes y 353 (73.8%) mujeres. Los participantes tenían una media de edad de 42.42 y una desviación típica de 8.729.

2.2. Instrumentos

Para realizar este análisis se utilizó el Cuestionario Personalidad Eficaz- Adultos (CPE-A) (Castellanos Cano, Martín Palacio y Dapelo Pellerano, 2012), un instrumento especialmente diseñado para medir la personalidad eficaz de forma rápida y fiable en adultos. Consta de 30 ítems distribuidos en cuatro subescalas: Autoestima (ocho ítems), Autorrealización Laboral (ocho ítems), Autoeficacia Resolutiva (cinco ítems) y Autorrealización Social (nueve ítems). Las respuestas están conformadas por una escala Likert de 5 puntuaciones posibles, en la que 1 hace referencia a "total desacuerdo" y 5 es equivalente a "total acuerdo".

A continuación se explican las cuatro escalas del cuestionario empleado.

Autoestima: Esta escala está formada 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: En este componente aparecen conjugados ítems referidos a la esfera *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 diaria. El sujeto que puntúa alto en este factor es aquel que valora positivamente sus recursos a la hora de enfrentarse a determinadas tareas o retos, cuyas motivaciones cotidianas son fundamentalmente 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.

Autoeficacia Resolutiva: Este componente corresponde a la esfera de *Retos del Yo*, ya que mediría variables que apoyan un afrontamiento eficaz a los retos que puedan surgir en todos los ámbitos. Conjuga ítems que miden indicadores relativos a la toma de decisiones y al afrontamiento de problemas. Por tanto, un sujeto que puntúa alto en este factor es aquel que planifica cuidadosamente las decisiones que tiene 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: Este componente responde a la esfera de *Relaciones del Yo*, dado 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, el sujeto que puntúa alto es aquel que tiene confianza y aprecio en sus recursos para construir vínculos, realiza atribuciones de sus relaciones sociales en función de su habilidad para relacionarse y tiene expectativas de éxito en sus relaciones sociales.



2.3. Procedimiento

La recogida de información se realizó en una sola sesión de manera individual por personal específicamente entrenado. Los cuestionarios se aplicaron de manera voluntaria asegurando en todo momento la confidencialidad y anonimato de la información recogida y expresando claramente el fin estadístico de los resultados. El tiempo requerido para la cumplimentación del test era de unos 10 a 20 minutos aproximadamente

El aplicador leía las instrucciones que figuraban en la parte superior del protocolo y comprobaba que los participantes las entendían para responder. Se les indicó que intentaran ser lo más sinceros posible y les informaba de la no existencia de repuestas correctas o incorrectas.

2.4. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 20.0

Se realizaron análisis descriptivos para obtener las medias y porcentajes en las distintas variables.

Se aplicó la prueba paramétrica t de Student para conocer la existencia de diferencias de género en las diferentes variables.

3. RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados de acuerdo al objetivo planteado.

En primer lugar, se muestran los estadísticos descriptivos de cada grupo en cada variable (Tabla 1). La media en el factor “Autoestima” es ligeramente superior en el grupo de hombres, 51,2080 (D.T.= 3,76378) que en el de mujeres, 51,1360 (D.T.= 3,82407). En el factor “Autorrealización Laboral” la media es ligeramente superior en el grupo de las mujeres, 52,2295 (D.T.=3,19731) que en el de hombres, 52,0000 (D.T.= 3,45478). En el factor “Autoeficacia Resolutiva” la media es superior en el grupo de hombres frente al grupo de mujeres: 20,9040 (D.T.=2,80674) frente a 20,5156 (D.T.=2,89502). Por último, en el factor “Autorrealización Social”, la media de mujeres es superior a la media de los hombres, 55,1926 (D.T.=4,91661) frente a 54,3680 (D.T.=5,00731).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos en los cuatro factores del cuestionario.

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoestima	Mujer	353	51,1360	3,82407	,20353
	Hombre	125	51,2080	3,76378	,33664
Autorrealización Laboral	Mujer	353	52,2295	3,19731	,17018
	Hombre	125	52,0000	3,45478	,30900
Autoeficacia Resolutiva	Mujer	353	20,5156	2,89502	,15409
	Hombre	125	20,9040	2,80674	,25104
Autorrealización Social	Mujer	353	55,1926	4,91661	,26168
	Hombre	125	54,3680	5,00731	,44787

A continuación se presenta el análisis de diferencias de medias con la prueba t de Student para muestras independientes (Tabla 2). Los resultados muestran que las diferencias de medias no son significativas en ninguno de los factores: “Autoestima” ($t=-,182$, $p=,856$); “Autorrealización Laboral” ($t=,675$, $p=,500$); “Autoeficacia Resolutiva” ($t=-1,299$, $p=,194$); y “Autorrealización Social” ($t=1,604$, $p=,109$).



Tabla 2. Prueba t de muestras independientes.

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas				Prueba T para la igualdad de medias				95% Intervalo de confianza para la diferencia	
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error tip. de la diferencia	Superior	Inferior	
Autoestima	,075	,784	-,182	476	,856	-,07202	,39639	-,85091	,70686	
Autorealización Laboral	2,177	,141	-,183	220,829	,855	-,07202	,39339	-,84730	,70325	
Autoeficacia Resolutiva	,030	,862	-1,299	476	,194	-,38842	,29895	-,97585	,19901	
Autorealización Social	1,179	,278	-1,319	223,838	,189	-,38842	,29456	-,96888	,19204	
			1,590	214,319	,113	,82463	,51420	-,18575	1,83502	
						,82463	,51871	-,19780	1,84707	



4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como se ha visto en los resultados no se encuentran diferencias estadísticamente significativas por género en ninguna de las cuatro esferas del constructo de Personalidad Eficaz: Autoestima; Autorrealización Laboral; Autoeficacia Resolutiva; y Autorrealización Social.

No obstante, aunque no se encuentren diferencias estadísticamente significativas, debemos tener presentes las diferencias encontradas, puesto que el grupo de hombres presenta en el factor autoestima una mayor puntuación, lo que podría indicar que los estereotipos y roles de género continúan presentes en la sociedad de chilena.

Por otro lado, la media de los hombres también es superior en la esfera de *Retos del Yo* (Autoeficacia Resolutiva), lo que también indica que la percepción sobre la resolución de conflictos es mejor en los hombres que en las mujeres, lo que concuerda con los estereotipos de género en los que el varón se ve como la figura encargada de resolver cualquier tipo de problema, principalmente económico.

Otro ejemplo en el que se podría mostrar que los estereotipos de género parecen persistir es en el hecho de que las mujeres puntúan más alto que los hombres en el factor de Autorrealización Social, dado que se considera que el género femenino tiene las habilidades sociales más desarrolladas que los hombres, especialmente en relación a la empatía.

Por último, las mujeres puntúan más alto en el factor Autorrealización Laboral, lo que podría indicar que las mujeres tienen una motivación intrínseca mayor que los varones, así como unas expectativas y atribuciones causales adecuadas, tal y como se puede deducir de los resultados obtenidos en Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile (2010) en el que las mujeres se definen como luchadoras, trabajadoras y responsables.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar cada vez se da con más frecuencia y los resultados obtenidos parecen ser una muestra de ello, al igual que también parecen ser reflejo de un mayor empoderamiento, es decir, de un incremento de la participación de las mujeres en toma decisiones y acceso al poder (Instituto de la Mujer, 2013c). Sin embargo, también hay que tener presentes datos como los que muestran que se encontró que la división sexual del trabajo dentro del hogar continúa presente en la sociedad dado que, independientemente de las funciones o del lugar que ocupen en el grupo familiar, las mujeres se hacen cargo del trabajo no remunerado y de cuidado (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2012). El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile (2010) indica que en la década de los ochenta se produjo un cambio en el mercado laboral y el porcentaje de mujeres que en él se encontraban aumentó notoriamente, tratándose principalmente de mujeres con parejas y con estudios medios y superiores. Asimismo, también se indica que las mujeres que tienen empleos más precarios tienen un nivel escolar bajo o medio.

Asimismo, hay que destacar que el porcentaje de hombres con trabajos fijos y bien remunerados es muy superior al de las mujeres (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile, 2010), lo que implica que las mujeres se exigen más en el trabajo.

Los resultados obtenidos son muy alentadores para la equidad de género puesto que parecen indicar que nos estamos acercando a ella. Sin embargo, debemos tener presente que el porcentaje de hombres en la muestra es menor que el de las mujeres (26.2% y 73.8% respectivamente). Sería interesante continuar con este tipo de estudios, pero con una muestra algo más repartida entre hombres y mujeres.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castellanos Cano, S., Martín Palacio, M.E. y Dapelo Pellerano, B. (2012). Cuestionario de personalidad eficaz en población adulta de 30 a 60 años. *Revista de Orientación Educativa*. 50(26), 15-30.



- Contreras, D. y Plaza, G. (2009). *Participación femenina en el mercado laboral chileno: ¿cuánto importan los factores culturales?* Departamento de Economía. Universidad de Chile.
- 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.
- Instituto de la Mujer (2013a). *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales y situación general en España*. Curso Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales.
- Instituto de la Mujer (2013b). *Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español*. Curso Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales.
- Instituto de la Mujer (2013c). *Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Curso Sensibilización en Igualdad de Oportunidades.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2011). Desarrollo de estadísticas de género. Disponible en: http://www.ine.cl/filenews/files/2011/julio/pdf/desarrollo_de_estadisticas_de_genero.pdf. Consultado en enero de 2014
- 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.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2012). *Informe Anual 2012. Los bonos en la mira. Aporte y carga para las mujeres*. Santiago de Chile: Naciones Unidas
- Pizarro, J.P. (2012). *Evaluación de competencias personales y sociales en contextos de Educación Primaria*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile. (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: Ograma
- Ramírez, E. (2013). *Tipologías modales multivariadas de Personalidad Eficaz en población adulta chilena de 30 a 60 años*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- SERNAM. Servicio Nacional de la Mujer. (2014). Disponible en: <http://portal.sernam.cl/>. Consultado en febrero de 2014