

**LAS DIFERENCIAS DE GENERO EN PERSONALIDAD EFICAZ EN  
POBLACIÓN ADULTA ESPAÑOLA**

**GENDER DIFFERENCES IN EFFECTIVE PERSONALITY IN SPANISH  
ADULT POPULATION**

Patricia Guerra Mora<sup>1</sup>, Andrea Arnaiz García<sup>2</sup> y Cristina Di Giusto Valle<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Becaria FPU (FPU12/02242). Universidad de Oviedo

guerrapatricia@uniovi.es

<sup>2</sup> Becaria del programa “Severo Ochoa” (BP13012). Universidad de Oviedo

<sup>3</sup> Doctora en psicología. Universidad de OVIEDO

**Resumen.** El presente estudio analiza la existencia de diferencias de género en Personalidad Eficaz en población adulta española. Se utiliza para ello una muestra de 424 adultos (54% mujeres y 46% hombres).

Se empleó el Cuestionario Personalidad Eficaz- Adultos (CPE-A) (Castellanos Cano, Martín Palacio y Dapelo Pellerano, 2012), un instrumento que consta de 30 ítems distribuidos en 4 subescalas: Autoestima, Autorrealización Laboral, Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social.

El análisis de los datos indica que los hombres tienen una media superior a las mujeres en Autoestima, Autoeficacia resolutiva y Autorrealización social, mientras que las mujeres tienen una media superior a los hombres en Autorrealización laboral. Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los cuatro factores.

Se puede concluir, aunque con limitaciones, que el grupo de los hombres se percibe de forma más favorable en lo relativo a su autoestima, relaciones sociales y eficacia en el afrontamiento de distintas situaciones, pero estos datos no alcanzan significación estadística. Las mujeres se evalúan de forma favorable en relación a las demandas laborales. Es necesario potenciar el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo, y no presuponer capacidades y competencias en razón del mismo.

**Palabras Clave.** Personalidad Eficaz, Adulterez, Género

**Abstract.** The present study examines if there are gender differences in Effective Personality in adult population. We used a sample of 424 adults (54% female and 46% male).

Effective Personality Questionnaire-Adult (CPE-A) (Castellanos Cano, Martín Palacio y Dapelo Pellerano, 2012) was used, an instrument consisting of 30 items divided into 4 subscales: Self-Esteem, Job Self-Realization, Resolving capacity and Social self-realization.

The analysis of the data indicates that men have a higher average than women in Self-Esteem, Resolving capacity and Social self-realization, while women have a higher average than men in Job Self-Realization. The results show that there were no statistically significant differences in any of the four factors.

It can be concluded, with limitations, that the group of men is perceived more favorably in terms of self-esteem, social relationships and effectiveness in coping in different situations, but these data do not reach statistical significance. Women are evaluated favorably in terms of work demands. It is necessary to promote the integral development of people irrespective of sex, and not assume capacities and skills because of it.

**Keywords.** Effective Personality, Adulthood, Gender

## **1. Introducción**

El Grupo de investigación interuniversitario de Orientación y Atención a la Diversidad (GOYAD) dirigido por los profesores Martín del Buey de la Universidad de Oviedo y Martín Palacio de la Universidad Complutense de Madrid propone en la década de los 90 el constructo *Personalidad Eficaz*. Desde entonces, esta línea de investigación ha tenido un gran desarrollo a nivel de marco conceptual, evaluación e intervención.

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, 2012a).*

En esta definición se interrelacionan diversas competencias personales y socioafectivas necesarias para desenvolverse de forma adecuada en el quehacer diario: Autoconcepto; Autoestima; Motivación; Expectativas adecuadas; Atribución de causalidad; Afrontamiento de problemas; Toma de decisiones; Empatía; Asertividad y Comunicación. Estas dimensiones se agrupan en cuatro factores o esferas del yo: *Fortalezas del Yo* (autoconcepto y autoestima), *Demandas del Yo* (Motivación, Expectativas y Atribuciones), *Retos del Yo* (Afrontamiento de problemas y Toma de decisiones) y *Relaciones del Yo* (Empatía, Asertividad y Comunicación) (Martín del Buey y Martín Palacio, 2012b).

Para evaluar estas dimensiones se han diseñado diferentes instrumentos, adecuándose a la realidad de distintas poblaciones y períodos evolutivos. Asimismo, el grupo GOYAD también ha diseñado programas de intervención modulares adaptados a las poblaciones a las que van dirigidos.

En el clásico estudio de Maccoby y Jacklin (1974), en el cuál se sometieron a revisión un gran número de publicaciones que comparaban el comportamiento de hombres y mujeres, llegaron a la determinación de que había pocas diferencias demostradas entre ambos géneros. Algunas de ellas correspondían a habilidades cognitivas (habilidad verbal, matemática y visoespacial). Con respecto a variables de personalidad, se alude a la mayor proporción de comportamientos agresivos en hombres.

Investigaciones actuales hacen referencia a que la variabilidad interindividual supera las diferencias intragrupalas entre hombres y mujeres. Asimismo, el interés de los estudios se sitúa cada vez más en conocer el origen de las diferencias y las consecuencias sociales que se derivan de la creencia de las diferencias (Barberá, 2004).

Los estereotipos y roles de género influyen en la socialización de las personas y pueden llegar a interferir en el desarrollo personal. La educación, desde los inicios, se ve influida por lo que se espera de cada persona dependiendo de su género.

En la sociedad actual, el estereotipo hace que se espere que los hombres sean competitivos, ambiciosos y racionales; sin embargo, las mujeres deben ser más dependientes y emocionales (Instituto de la Mujer, 2013).

Los roles de género atribuyen diferentes funciones sociales a mujeres y hombres. Tradicionalmente, a las mujeres se les han asignado tradicionalmente roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico mientras que a los hombres se les han asignado roles relacionados con el ámbito público. Mientras que a la mujer se le asocian tareas como el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, a los hombres se les relaciona con el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad (Instituto de la Mujer, 2013).

Ligado a los roles y estereotipos de género, se encuentra también el espacio en el que hombres y mujeres han de desempeñar sus funciones. El espacio público se ha relacionado tradicionalmente con los hombres. Se trata del ámbito productivo, donde tiene lugar la vida laboral, sociopolítica y económica, dando lugar a participación social y reconocimiento. Por el contrario, el relacionado con las mujeres sería el espacio doméstico sería el ámbito de la inactividad, el cuidado del hogar, la crianza y las personas dependientes. Esta diferente asignación de espacios a mujeres y a hombres, está directamente relacionada con la tradicional división sexual del trabajo (Instituto de la Mujer, 2013).

Para evaluar las competencias personales y socioafectivas mencionadas en el período evolutivo que nos ocupa, el grupo GOYAD dispone de un cuestionario con garantías psicométricas. Dicho cuestionario consta de cuatro subescalas que se detallan en el apartado relativo a la metodología.

Dada la importancia que las competencias personales y socioafectivas tienen y las consecuencias que las diferencias de género pueden tener en el desarrollo de las personas, el objetivo del presente estudio es conocer si existen diferencias de género en

población adulta en Personalidad Eficaz. Este objetivo general se concreta en varios objetivos específicos: 1.1. Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en Autoestima; 1.2 Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en Autorrealización Laboral; 1.3. Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en Autoeficacia Resolutiva y 1.4. Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en Autorrealización Social.

## ***2. Metodología***

### ***2.1. Participantes***

La muestra de la presente investigación está compuesta por 424 adultos españoles de 30 a 60 años. Las mujeres constituyen el 54% de la muestra (229 sujetos) y los hombres el 46% (195). Los participantes tienen una media de edad de 42.70 con una desviación típica de 8.895.

### ***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, donde 1 es igual a “total desacuerdo” y 5 es equivalente a “total acuerdo”. Las cuatro escalas se describen seguidamente:

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

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

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

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

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

### ***2.3. Procedimiento***

La recogida de información se realizó en una sola sesión de manera individual por personal específicamente entrenado. El instrumento se aplicó 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 variables.

#### **3. Resultados**

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

En primer lugar, se presentan 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, 28,8000 (D.T.=4,23242) que en el de mujeres, 28,2402 (D.T.=4,06191). En el factor “Autorrealización Laboral” la media es ligeramente superior en el grupo de las mujeres, 31,6769 (D.T.=3,91022) que en el de hombre, 30,9128 (D.T.=4,76213). En el factor “Autoeficacia Resolutiva” la media es superior en el grupo de hombres frente al grupo de mujeres: 18,2923 (D.T.=2,95005) frente a 18,1048 (D.T.=2,84349). Y en el factor “Autorrealización Social”, la media de hombres es superior a la media de las mujeres, 35,3590 (D.T.=5,71707) frente a 34,8865 (D.T.=5,27201).

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos en los tres factores del cuestionario.*

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoestima	Hombre	195	28,8000	4,23242	,30309
	Mujer	229	28,2402	4,06191	,26842
Autorrealización Laboral	Hombre	195	30,9128	4,76213	,34102
	Mujer	229	31,6769	3,91022	,25839
Autoeficacia Resolutiva	Hombre	195	18,2923	2,95005	,21126

	Mujer	229	18,1048	2,84349	,18790
Autorrealización Social	Hombre	195	35,3590	5,71707	,40941
	Mujer	229	34,8865	5,27201	,34838

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” ( $t=1,387$ ,  $p=,166$ ); “Autorrealización Laboral” ( $t=-1,814$ ,  $p=,070$ ); “Autoeficacia Resolutiva” ( $t=,665$ ,  $p=,506$ ); y “Autorrealización Social” ( $t=,885$ ,  $p=,377$ ).

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 típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Autoestima	Se han asumido varianzas iguales	,142	,706	1,387	422	,166	,55983	,40353	-,23334	1,35299
	No se han asumido varianzas iguales			1,383	405,438	,167	,55983	,40486	-,23606	1,35571
Autorrealización Laboral	Se han asumido varianzas iguales	5,818	,016	-1,814	422	,070	-,76404	,42122	-1,59199	,06392
	No se han asumido varianzas iguales			-1,786	375,414	,075	-,76404	,42786	-1,60534	,07727
Autoeficacia Resolutiva	Se han asumido varianzas iguales	,312	,577	,665	422	,506	,18750	,28190	-,36659	,74160
	No se han asumido varianzas iguales			,663	406,107	,508	,18750	,28273	-,36830	,74330
Autorrealización Social	Se han asumido varianzas iguales	2,390	,123	,885	422	,377	,47251	,53409	-,57730	1,52232
	No se han asumido varianzas iguales			,879	398,767	,380	,47251	,53757	-,58432	1,52935

#### ***4. Discusión y conclusiones***

El presente estudio pretendía examinar la existencia de diferencias de género en variables integradas en el constructo personalidad eficaz en una muestra de adultos. Para ello se hizo uso del Cuestionario de Personalidad Eficaz Adultos que presenta adecuadas propiedades psicométricas.

Los resultados muestran que las diferencias de medias no son significativas en ninguno de los factores: Autoestima, Autorrealización Laboral, Autoeficacia Resolutiva y Autorrealización Social. Las medias son superiores en los hombres en los factores Autoestima, Autoeficacia resolutiva y Autorrealización social. Sin embargo, la media es superior en las mujeres en el factor Autorrealización Laboral.

Aunque no de forma significativa, las medias superiores en hombres en los tres factores señalados pueden mostrar, a nuestro modo de ver, la influencia de la socialización en los estereotipos y roles de género. Los hombres se considerarían en nuestra muestra, levemente más competentes y resolutivos, desenvolviéndose bien en el ámbito público. Ello repercute en una buena autoestima.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, los resultados señalados parecen indicar que se pueden estar produciendo leves transformaciones sociales que podrían conducir a una disminución de la desigualdad de género. Las mujeres de nuestra muestra se perciben con puntuaciones superiores a los hombres en autorrealización laboral. Esto puede ser un indicio de los beneficios que supone el fenómeno de la incorporación de la mujer al trabajo. Aunque no debemos olvidar que no se alcanza significación estadística, por lo que no podríamos establecer estas conclusiones a nivel poblacional.

Sin embargo, el sentido de las diferencias en las medias debe hacernos reflexionar sobre cómo educamos a la población infanto-juvenil y qué roles y estereotipos influyen en la sociedad. Es necesario que las mujeres se empoderen y consideren que pueden ser competentes, racionales y tomar decisiones de forma adecuada. Además, es necesario tener en cuenta que, aunque se haya producido una incorporación al trabajo, las opciones académicas y profesionales siguen estando segregadas por género. Las

mujeres actualmente, siguen concentrándose en sectores que históricamente se han considerado adecuados para ellas (Instituto de la Mujer, 2013).

El hecho de no encontrar diferencias significativas puede ser un factor positivo en este estudio, ya que sería congruente con la hipótesis de que estas diferencias no se hallarían a nivel poblacional. Es decir, hombres y mujeres tendrían un adecuado funcionamiento en todas las esferas del Yo: Fortalezas, Demandas, Retos y Relaciones.

Es necesario potenciar el desarrollo integral de las personas independientemente del género, y no presuponer capacidades y competencias en razón del mismo. De otro modo, en el sistema social patriarcal, las mujeres son las que tienen las menores oportunidades.

Se hace imprescindible también, ofrecer modelos de mujeres en órganos de toma de decisiones, espacios y puestos que históricamente han estado presididos por el género masculino. De esta forma las mujeres considerarán que pueden ser competentes tanto en el espacio público como privado.

## ***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.
- InteRed (2011). *Los pinceles de artemisa. Experiencias de formación para la equidad de género*. Madrid:InteRed.
- Instituto de la Mujer (2013). *Unidad Didáctica 1. Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales"*. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.
- Maccoby y Jacklin (1974). *Psychology of Sex Differences*. Standfor, California: Standford University Press
- Martín del Buey, F; Martín Palacio, M.E. (2012a). Capítulo 1: El Marco conceptual. En Martín del Buey, F; Martín Palacio, M.E. (2012) *Competencias personales y sociales: personalidad eficaz*. Material inédito. Editado en formato digital sin finalidad venal.

Martín del Buey, F; Martín Palacio, M.E. (2012b). Capítulo 2: Dimensiones. En Martín del Buey, F; Martín Palacio, M.E. (2012) *Competencias personales y sociales: personalidad eficaz*. Material inédito. Editado en formato digital sin finalidad venal.