



Universidad de Jaén

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

Medidas de evaluación de las fortalezas personales

Alumno: M^a Teresa Nogueras Campillo

Tutoras: Ana Raquel Ortega Martínez y
Encarnación Ramírez Fernández

Dpto: Psicología

Junio, 2016

ÍNDICE

1. Resumen.....	2
2. Introducción.....	2
2.1.Psicología Positiva: origen y desarrollo.....	2
2.2.Virtudes y Fortalezas Personales.....	6
3. Medidas de evaluación de las Fortalezas Personales.....	15
3.1.Medidas previas al VIA-IS. La Organización Gallup.....	15
3.2.VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths), VIA-Youth (Values in Action Inventory of Strengths for Youth) y VIA-RTO (Values in Action Rising to the Occasion Inventory).....	17
3.3.Medidas posteriores al VIA-IS.....	22
4. Ámbitos de aplicación.....	26
5. Conclusiones.....	30
6. Referencias.....	31
7. Anexos.....	35

1. Resumen

En el presente trabajo se propone realizar una revisión teórica acerca de las diferentes medidas de evaluación de las fortalezas personales enmarcadas en los modelos saludables de la Psicología Positiva, concretamente, en el área individual. Esta revisión describe algunos instrumentos que miden fortalezas personales o una en concreto, como por ejemplo, la escala CEI-II (Kashdan y cols., 2004), pero se va a centrar en mayor medida en el trabajo desarrollado por Peterson y Seligman (2004), en su clasificación de las 24 fortalezas personales haciendo especial hincapié en el VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths) y en su validación y aplicación en diferentes ámbitos y contextos, como por ejemplo, el universitario (Isaacowitz y cols., 2003), o el clínico y terapéutico (Park y cols., 2013), destacando la similitud de los resultados obtenidos en los distintos estudios.

Palabras clave: Fortalezas personales, VIA-IS, Peterson y Seligman, Psicología Positiva.

Abstract

In the present work, it has been proposed to make a theoretical review about the different assessment measures personal strengths delimited in healthy theories of Positive Psychology, in particular, in the individual area. This review describes some instruments that measure personal strengths or one of them, such as CEI-II scale (Kashdan et al., 2004), but it will be approached on Peterson and Seligman's work (2004), its classification of 24 personal strengths with a particular emphasis on the VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths), its validation and application in different areas and contexts, such as the university (Isaacowitz et al., 2003) or clinical and therapeutic areas (Park et al., 2013), highlighting the similarity of the results obtained in different researchs.

Keywords: Character Strengths, VIA-IS, Peterson & Seligman, Positive Psychology.

2. Introducción

2.1. Psicología Positiva: origen y desarrollo

Antes de comenzar con esta revisión teórica de las diferentes medidas de evaluación de las fortalezas personales, es conveniente mencionar el origen de las mismas, y éste se encuentra en una vertiente muy concreta de la Psicología, que es la Psicología Positiva.

En los últimos años diversos autores han hecho un llamamiento sobre la necesidad del estudio científico de los aspectos positivos del ser humano, ya que la preocupación dentro de la Psicología se ha centrado principalmente, entre otras cuestiones, en la comprensión, erradicación y reducción del malestar individual y social, de las psicopatologías, de las situaciones de violencia, maltrato, problemas familiares, escolares, laborales, etc., dejando un poco más de lado las emociones positivas como la felicidad. Aunque el énfasis en los elementos positivos del ser humano no es algo nuevo, ya que la Psicología en diversas de sus vertientes ha tratado estos aspectos (como la corriente Humanista o la Psicología de la Personalidad), la Psicología Positiva surge como una corriente complementaria cuyo estudio e investigación se centra principalmente en las emociones positivas. Se basa en modelos saludables que, en base a métodos positivos de prevención, permiten que los individuos aprendan a afrontar, resistir e incluso aprender y crecer en las situaciones más adversas que puedan vivir a lo largo de su vida (González, 2004).

La Psicología Positiva nace de la mano de Martin Seligman en 1998 cuando es nombrado presidente de la Asociación Americana de Psicología, y se define como *“la ciencia de la experiencia subjetiva positiva, los rasgos individuales positivos, las instituciones y comunidades positivas, que busca comprender a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano. Es una rama de la Psicología cuyo interés reside en aportar nuevos conocimientos sobre la psique humana, no sólo para ayudar a resolver los problemas de salud mental, sino para alcanzar una mejor calidad de vida y bienestar”* (Seligman & Csizkszentmihalyi, 2000; Vera, 2006). La Psicología Positiva trata de lograr el equilibrio entre la construcción de los aspectos más positivos de las personas y la reparación de los aspectos más negativos, mejorar la vida de las personas promocionando su capital psicológico y aliviar su malestar (Martínez, 2006). Una vez definido el concepto de Psicología Positiva y lo que conlleva esta vertiente, es necesario hacer hincapié en lo que no es la Psicología Positiva: no es un movimiento filosófico ni espiritual; no pretende promover el crecimiento espiritual ni humano a través de métodos dudosamente establecidos; no es un ejercicio de autoayuda, ni un método mágico ni milagroso para alcanzar la felicidad (Vera, 2006).

En la Psicología Positiva se encuadran los modelos saludables, que entienden al individuo como una persona activa y fuerte, con una capacidad de resistir y salir adelante a pesar de las adversidades; es por ello que esta corriente de la Psicología se va a centrar en estudiar y comprender los procesos y mecanismos que subyacen a las fortalezas y virtudes del

ser humano (Seligman & Csikszentmihaly, 2000). A rasgos generales, está compuesta por tres áreas:

- *Área subjetiva*: Se refiere al estudio de las experiencias subjetivas valoradas positivamente, como el bienestar y el placer.
- *Área individual*: Se refiere a las virtudes y fortalezas del carácter moral, como el coraje y la sabiduría.
- *Área grupal*: Se refiere a los grupos humanos en relación con los aspectos positivos de los individuos, como las instituciones que favorecen el desarrollo de mejores ciudadanos.

Además de estas tres áreas, en los últimos años algunos autores han añadido un bloque más, que es el de las relaciones interpersonales positivas (Hervás, 2009). Con respecto a este tema, esta revisión teórica se centrará en las medidas de evaluación del área individual ya que parece resaltar de entre las demás (Cosentino, 2010).

Desde finales del siglo XX y hasta nuestros días, el movimiento de este novedoso paradigma se ha generalizado en todo el mundo de la Psicología. Este rápido crecimiento se debe en gran medida a la gran necesidad que existía dentro de la Psicología para disponer de conocimiento afinados sobre ciertos temas, además de las circunstancias históricas y sociológicas que demandaban un análisis más riguroso sobre el bienestar y su promoción, junto con su aplicación en diferentes campos (laboral, escolar, universitario, clínico, policial, etc.) (Hervás, 2009).

A pesar de que el surgimiento de la Psicología Positiva ha conllevado un gran avance en la Psicología, no es una vertiente exenta de críticas que no pueden pasar desapercibidas. María Prieto-Ursúa (2006) recoge en su artículo "*Psicología Positiva: una moda polémica*" un conjunto de críticas hacia la Psicología Positiva; a continuación se expondrán algunas de ellas:

- "*La Psicología Positiva es un paradigma nuevo y novedoso*": Parece que esta afirmación no es del todo cierta y realista, ya que los contenidos de la Psicología Positiva tienen una gran coincidencia con los de la Psicología Humanista. Respecto a esta cuestión, la Psicología Positiva siempre ha intentado distanciarse de esta corriente aludiendo a su adopción del método científico por su parte, y a la dificultad de la Psicología Humanista para acumular evidencia empírica.

- *La calidad científica de la Psicología Positiva:* En ocasiones es difícil distinguir esta ciencia de un movimiento espiritual, aunque los defensores de la Psicología Positiva aluden que la diferencia fundamental se encuentra en la aplicación del método científico.
- *La investigación en la Psicología Positiva:* La Psicología Positiva parece rebatir las críticas a partir de la aplicación del método científico por su parte, aunque éste no está libre de críticas tampoco. La Psicología Positiva parte de que las emociones tienen un papel causal sobre la salud y el bienestar. Sin embargo, la investigación utilizada consiste básicamente en estudios correlacionales en los cuales se realizan comparaciones entre dos muestras separadas a las que los participantes son asignados en una sola ocasión sobre variables que se hipotetizan, como antecedentes y consecuentes. Este tipo de diseños pueden ser de utilizad como una estrategia preliminar para identificar variables antecedentes, sin embargo, para justificar una inferencia causal, no parecen tan útiles. Para justificar una inferencia causal, la investigación debe ser seguida de diseños intraindividuales y longitudinales que permitan controlar la variación en los participantes, para además, otorgar un poder predictivo que la investigación correlacional puntual no posee. Por último, cabe destacar que existe una ausencia de investigación de estudios de carácter evolutivo centrado en el desarrollo infantil (existe investigación en personas jóvenes pero muy poca en niños/as).
- *Marco teórico común:* Una de las grandes aportaciones de la Psicología Positiva es la creación de un marco teórico en que los distintos profesionales pueden comunicarse, entenderse y transmitir sus resultados con una estructura y con un lenguaje común, pero en este sentido y dentro de esta disciplina, los propios profesionales del ámbito admiten que encuentran numerosas definiciones en las que no concuerdan, por lo que parece que éstas no son tan uniformes. Con respecto a esto, una crítica muy importante hacia la Psicología Positiva es que existe una falta de integración del campo, además del cuestionamiento de la consistencia interna en su investigación.
- *Medidas de evaluación de constructos en Psicología Positiva:* En cuanto a este aspecto, las críticas se centran en la vulnerabilidad existente hacia la deseabilidad social y al exceso del uso de autoinformes, haciendo una llamada a la necesidad de utilizar otras formas complementarias de medida.
- *Emociones positivas como objetivo y fin:* La Psicología Positiva considera que las emociones positivas siempre son el objetivo y que siempre deben estar presentes, por

lo que la crítica va dirigida hacia una continua presión hacia lo positivo por parte de esta disciplina.

Este apartado no busca desacreditar a la Psicología Positiva con estas críticas, sino destacar que todas las disciplinas, movimientos y vertientes deben ser cuestionadas, para que éstas puedan mejorar y mantenerse en el tiempo como tales.

2.2. Virtudes y Fortalezas Humanas

Dentro del marco de la Psicología Positiva existe una línea de investigación centrada en las fortalezas y virtudes que favorecen el crecimiento humano, presentada en el manual “*Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*”, elaborado por Peterson y Seligman (2004). Estos autores sostienen que se pueden cultivar los mejores rasgos del carácter y plantean la necesidad de herramientas conceptuales y empíricas para construir y evaluar intervenciones a tal fin. Con el estudio y desarrollo de las virtudes, la Psicología Positiva podría actuar como principio organizador de la acción individual y social (Martínez, 2006).

Las *virtudes* son las características centrales del carácter. Se trata de valores universales. Las *fortalezas* constituyen el principio fundamental de la condición humana y una actividad congruente con ellas representa un importante camino hacia una vida psicológica óptima. Las fortalezas proporcionan la explicación para una estabilidad de una vida bien vivida. Éstas son los aspectos psicológicos que definen las virtudes, aquellas formas distinguibles en las que se manifiesta una virtud. Peterson y Seligman (2004) hablan de los temas situacionales, que son los hábitos específicos que llevan a una persona a manifestar una fortaleza en una situación concreta.

Desde hace más de una década se ha desarrollado un intenso trabajo de clasificación y elaboración de un sistema de evaluación de fortalezas que, aunque como todas las propuestas científicas, está sometido a continua revisión, tiene la pretensión de ser lo más exhaustivo y universal posible (Hervás, 2009).

El origen de las virtudes y las fortalezas personales se encuentra en la Psicología de la Personalidad; en 1999 un grupo de investigadores formado por Donald Clifton, Mihaly Csikszentmihalyi, Ed Diener, Hattie Hall Jamieson, Robert Nozick, Daniel Robinson, Martin Seligman, George Vaillant y Christopher Peterson inician el trabajo de crear una lista de fortalezas humanas que permitiera profundizar en el desarrollo de la Psicología Positiva

(Giménez, 2010). Sin embargo, no es hasta 2004 cuando Peterson y Seligman finalizan este trabajo proponiendo un listado de 24 fortalezas humanas y publican el manual “*Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*”. Estos autores proponen que las virtudes son estables pero maleables, y suponen que las condiciones contextuales y situacionales (tanto entornos físicos como sociales), pueden facilitar o perjudicar la aparición o desarrollo de fortalezas y virtudes (Cosentino, 2010). Peterson y Seligman (2004) parten de la idea del rasgo para definir las fortalezas personales, aunque reconocen que existen diferencias individuales estables y generales que pueden ser moldeadas por el entorno (Legé, López y Fagnani, 2012).

Antes de comenzar a describir las 24 fortalezas propuestas por Peterson y Seligman (2004) cabe mencionar que existe una serie de criterios específicos que determina si una fortaleza podría incluirse o no es una clasificación definitiva (Peterson y Seligman, 2004; Legé et al., 2012; Giménez, 2010):

- Una fortaleza debe ser reconocida en todas las culturas; este criterio responde al nombre de ubicuidad.
- Debe contribuir a la realización personal, la satisfacción y la felicidad. Las fortalezas deben explicar mejor la satisfacción del individuo que el hecho de que no padezca ningún trastorno o desorden.
- Tiene que ser moralmente valorada por sí misma, aun cuando no es seguida de consecuencias beneficiosas. La aceptación de uno mismo, el bienestar subjetivo, la salud o el respeto hacia los demás, son consecuencias asociadas al desarrollo y manifestación de las fortalezas humanas.
- No debe desvalorizar a otras personas, es decir, el desarrollo de una fortaleza en una persona no disminuye el desarrollo en otras personas.
- Debe poder identificarse con su opuesto negativo.
- Tiene que poseer cierto grado de generalización y estabilidad, es decir, ser un rasgo que se manifieste en el comportamiento (pensamientos, sentimientos y/o acciones).
- Debe poder ser evaluada mediante los instrumentos pertinentes.
- Debe ser distinta de otras fortalezas y no puede descomponerse en ella.
- En la población deben identificarse ejemplos consensuados de la fortaleza.
- Deben poder identificarse prodigios (ejemplos de personas virtuosas en alguna fortaleza) y, además, personas con ausencia total de la fortaleza (puede haber gente que no muestre, selectivamente, alguna fortaleza).

- Deben existir instituciones y rituales asociados al cultivo de la fortaleza en la sociedad.

Teniendo en cuenta estos criterios, Peterson y Seligman (2004) proponen 24 fortalezas personales agrupadas en 6 virtudes, que aparecen de forma resumida en la Tabla 1 y englobadas en sus virtudes en la Figura 1. Ante todo, debe señalarse que las correspondencias entre las 6 virtudes y las 24 fortalezas no han surgido como consecuencia de algún análisis estadístico realizado sobre las puntuaciones de las fortalezas o virtudes, sino exclusivamente sobre bases teóricas (Cosentino, 2010).

Fortalezas de la Sabiduría y el Conocimiento: Creatividad, Curiosidad, Apertura Mental, Amor por el Saber y Perspectiva:

- *Creatividad:* Producción de ideas o comportamientos claramente originales (novedosos, sorprendentes o inusuales) y adaptativos (que hagan una contribución positiva a la propia vida o a la vida de los demás). Incluye la creación artística, pero no se limita a ésta.
- *Curiosidad:* Deseo intrínseco por experimentar y conocer. Implica el reconocimiento activo, la búsqueda y la regulación de la propia experiencia en respuesta a situaciones desafiantes. Al vivir curiosidad, como estado de motivación emocional positivo, se inicia y se persiste en comportamientos dirigidos a un objetivo en respuesta a señales estimulantes.
- *Apertura Mental:* Voluntad de buscar activamente evidencias en contra de las creencias, planes o metas preferidas de uno y, al hallar esas evidencias, evaluarlas de un modo justo o imparcial, siendo capaz de cambiar el punto de vista propio.
- *Amor por el Saber:* Modo en que una persona se relaciona con habilidades e informaciones nuevas, además, se centra en el interés individual sólidamente establecido por el cual una persona se relaciona con contenidos específicos. Las personas con amor por el saber son cognitivamente activas y típicamente experimentan sentimientos positivos en el proceso de adquirir nuevas habilidades, satisfacer su curiosidad, incrementar sistemáticamente el conocimiento que poseen, y/o aprender algo completamente nuevo (de modo formal o autodidacta).
- *Perspectiva:* Representa un nivel superior de conocimiento, juicio y una capacidad para dar sabios consejos a los demás. La perspectiva permite al individuo tratar

preguntas difíciles e importantes sobre el desarrollo y el significado de la vida, y es útil para el bienestar de uno mismo y de los demás.

Fortalezas del Coraje: Valentía, Persistencia, Integridad y Vitalidad.

- *Valentía:* Disposición a actuar de forma voluntaria, quizá con miedo, en presencia de una circunstancia peligrosa, donde los riesgos importantes son evaluados razonablemente y sus consecuencias son aceptadas; es un esfuerzo por conseguir o perseverar en algún bien percibido para uno mismo o para los demás, reconociendo que ese bien podría no alcanzarse o concretarse. La acción debe estar orientada hacia fines superiores. Incluye la valentía física pero no se limita a ésta.
- *Persistencia:* Continuación voluntaria de un comportamiento activo dirigido a una meta a pesar de los obstáculos, dificultades o desalientos, a fin de terminar lo que uno inició, sintiendo placer en la tarea terminada.
- *Integridad:* Ser moralmente probo y coherente consigo mismo, es decir, con los valores que uno propugna (practicando lo que uno predica). La persona íntegra es realista consigo misma, representando de forma exacta (de modo privado y público) sus estados internos, intenciones y principios. La integridad implica aceptar y hacerse responsable por los sentimientos y conductas de uno, tal cual son, cosechando valiosos beneficios de ello. Implica la justificación pública de las propias convicciones morales, aun cuando no sean aceptadas por los demás. El individuo íntegro tiene sensibilidad hacia las necesidades de los demás, que se demuestra al ayudar a otros en necesidad.
- *Vitalidad:* Esta fortaleza describe un aspecto dinámico del bienestar marcado por la experiencia subjetiva de sentirse vivo y con energía, que está directa e interactivamente relacionada con factores somáticos y psicológicos. A nivel somático, la vitalidad se vincula con la salud física, la ausencia de fatiga y el buen funcionamiento corporal. A nivel psicológico, la vitalidad representa un estado emocional activo y positivo que refleja experiencias de voluntad, efectividad e integración de sí mismo tanto a nivel interpersonal como intrapersonal. Las personas con vitalidad viven la vida como si fuese una aventura.

Fortalezas de la Humanidad: Amor, Bondad e Inteligencia Social

- *Amor:* Representa una orientación emocional, comportamental y cognitiva hacia los demás, que se presenta en tres formas prototípicas: amor hacia quienes son fuentes

primarias de nuestros cuidados, protección y afecto (amor de los hijos hacia sus padres), amor por los individuos que dependen de nosotros (amor de los padres hacia sus hijos) y amor que involucra el deseo apasionado de contacto emocional, físico y sexual con un individuo a quien consideramos especial y que nos hace sentir especiales (el amor romántico). La persona con amor considera valiosas las relaciones estrechas con los demás.

- *Bondad*: Esta fortaleza indica una orientación de uno mismo hacia el otro que tiene una tonalidad emocional o afectiva vinculada a la reivindicación, una humanidad compartida con el otro, al que se le considera digno de atención, ayuda y respeto por derecho propio (no por el deber de respetar a los demás, ni a causa de sernos útil en algún sentido), y que genera comportamientos de ayuda hacia los demás.
- *Inteligencia Social*: Capacidad de razonamiento sobre información emocional interna o externa (motivaciones o sentimientos) que utiliza en las relaciones con otras personas. La persona con esta fortaleza tiene una comprensión y evaluación exacta de sí mismo y de los demás; sabe qué hacer para ajustarse a diferentes situaciones sociales.

Fortalezas de la Justicia: Ciudadanía, Imparcialidad y Liderazgo.

- *Ciudadanía*: Sentimiento de identificación con, un sentido de obligación para, el bien común, que abarca a uno mismo pero que se extiende más allá del interés personal. Se manifiesta en la defensa del interés de todos por sobre el interés privado. El individuo con estas características es un buen miembro del grupo, un buen compañero, es leal a su grupo, tiene un fuerte sentido del deber y hace la parte que le corresponde por el bien de su grupo. El individuo con ciudadanía tiene un espíritu emprendedor social, compromiso y participación ciudadana, y un sentido de la responsabilidad hacia la comunidad.
- *Imparcialidad*: Esta fortaleza es producto del juicio moral, proceso por el cual el individuo determina lo que es moralmente correcto, lo moralmente incorrecto y lo moralmente proscrito. Las personas con imparcialidad tienen un juicio ecuánime para todas las relaciones sociales, son hábiles en la lógica abstracta de los pactos equitativos, son sensibles a temas de injusticia social, incorporan la compasión y protección hacia los demás y tienen comprensión relacional. Estos individuos dan su oportunidad a todos y no dejan que sus sentimientos afecten a su toma de decisiones

sobre los demás. Son ciudadanos responsables, amigos confiables y, en general, personas con moral.

- *Liderazgo*: Cualidad personal que se refiere a una constelación integrada de atributos temperamentales y cognitivos orientados a influenciar y ayudar a los miembros del grupo. La persona con liderazgo aspira a ocupar roles dominantes y dispone confortablemente en un sistema integrado a sus propias actividades y a las de los demás. Motiva y conduce las acciones grupales hacia el éxito colectivo, a la vez que mantienen las buenas relaciones entre los miembros del grupo.

Fortalezas de la Templanza: Clemencia y Misericordia, Humildad/Modestia, Prudencia y Autorregulación

- *Clemencia y Misericordia*: La Clemencia representa un conjunto de cambios prosociales que ocurren en un individuo ofendido o dañado por alguien cercano, en el que las motivaciones básicas o tendencias de acción hacia el trasgresor se toman más positivas (son benévolo, tolerante o generoso) y menos negativas (no son vengativo o evitativo). La clemencia puede considerarse como una forma especializada de misericordia, que es un concepto más general que refleja benevolencia o compasión hacia un trasgresor, o alguien sobre quien posee una autoridad, o alguien en una gran aflicción. La persona con esta fortaleza no es vengativa y da una segunda oportunidad a los demás.
- *Humildad/Modestia*: Estimación precisa (no subestimación) de los logros, talentos o méritos de uno, dejando que los méritos hablen por sí solos ante los demás. La humildad se extiende a otros temas, como la sobriedad en la conducta social y en la forma de vestir. Implica, relativamente, hacer foco sobre el yo, o tener la capacidad de olvidarse de uno mismo. El individuo humilde reconoce el valor de todo y de las diferentes formas en que personas y cosas pueden contribuir en nuestro mundo. La persona con esta fortaleza está abierta a consejos, ideas nuevas e información contradictoria.
- *Prudencia*: Orientación cognitiva hacia el futuro personal, una forma de razonamiento práctico y de autogestión para alcanzar eficazmente los propios objetivos a largo plazo. Los individuos prudentes tienen visión de futuro y presentan una preocupación deliberada por las consecuencias de sus acciones y decisiones. Estas personas resisten exitosamente sus impulsos de expresarse o de hacer ciertas elecciones que satisfagan metas a corto plazo a expensas de los objetivos a largo plazo. Poseen un enfoque

flexible y moderado sobre la vida, y luchan para que se establezca un equilibrio entre las metas y los fines de uno.

- *Autorregulación:* Regular, controlar o gobernar las respuestas propias (acciones, expresiones, impulsos, apetitos, pensamientos o emociones), a fin de adaptarse a un cierto patrón o cumplir ciertos objetivos (ideales, normas morales, normas en general, objetivos de rendimiento o expectativas de otras personas). No sería óptimo o adaptativo responder a cada estímulo interno y externo que constantemente se recibe.

Fortalezas de la Trascendencia: Apreciación de la Belleza y la Excelencia, Gratitud, Esperanza, Humor y Espiritualidad.

- *Apreciación de la Belleza y la Excelencia:* Capacidad de encontrar, reconocer y sentir sutiles emociones autotrascendentes, como embelesamiento y emociones relacionadas (admiración, asombro, éxtasis), respecto a lo bueno del entorno físico (belleza) y social (talento y virtud moral), de la naturaleza, las artes, las matemáticas, las ciencias, las experiencias cotidianas, o de cualquier dominio en que pueda reconocerse la excelencia.
- *Gratitud:* Sentimiento de agradecimiento y alegría que surge como respuesta a reconocer que uno se ha beneficiado, como cuando uno recibe un beneficio tangible por la acción de otra persona (recibir un regalo) o simplemente porque una persona específica existe. La gratitud también se refiere a un momento de alegría expansiva y pacífica evocada por la belleza natural. La persona con esta fortaleza expresa su agradecimiento.
- *Esperanza:* Actitud cognitiva, emocional y motivacional hacia el futuro. El individuo con esta fortaleza piensa en el futuro con la expectativa positiva de que se van a producir los acontecimientos y los resultados deseados, actuando de una manera que supone que los hace más probables de que sucedan, y sintiéndose confiado de que, con los esfuerzos apropiados, va a conseguir el buen humor en el aquí y ahora, e impulsar acciones dirigidas a la meta.
- *Humor:* Reconocimiento lúdico, el disfrute risueño, y/o la creación de incongruencias. El individuo con esta fortaleza tiene una visión alegre y serena que le permite ver el lado positivo de las cosas ante la adversidad, y en consecuencia, mantener un buen estado de ánimo. La persona con humor hace bromas, y hace reír o sonreír a los demás.

- *Espiritualidad*: Creencias y prácticas que se basan en la convicción de que hay una dimensión trascendente (no física) de la vida. El individuo con espiritualidad cree en propósitos y significados superiores, y sabe dónde encaja en un esquema superior de la vida. Estas creencias proveen sustento emocional y dan forma a sus conductas.

Figura 1. Clasificación de las Fortalezas Personales (Peterson y Seligman, 2004)

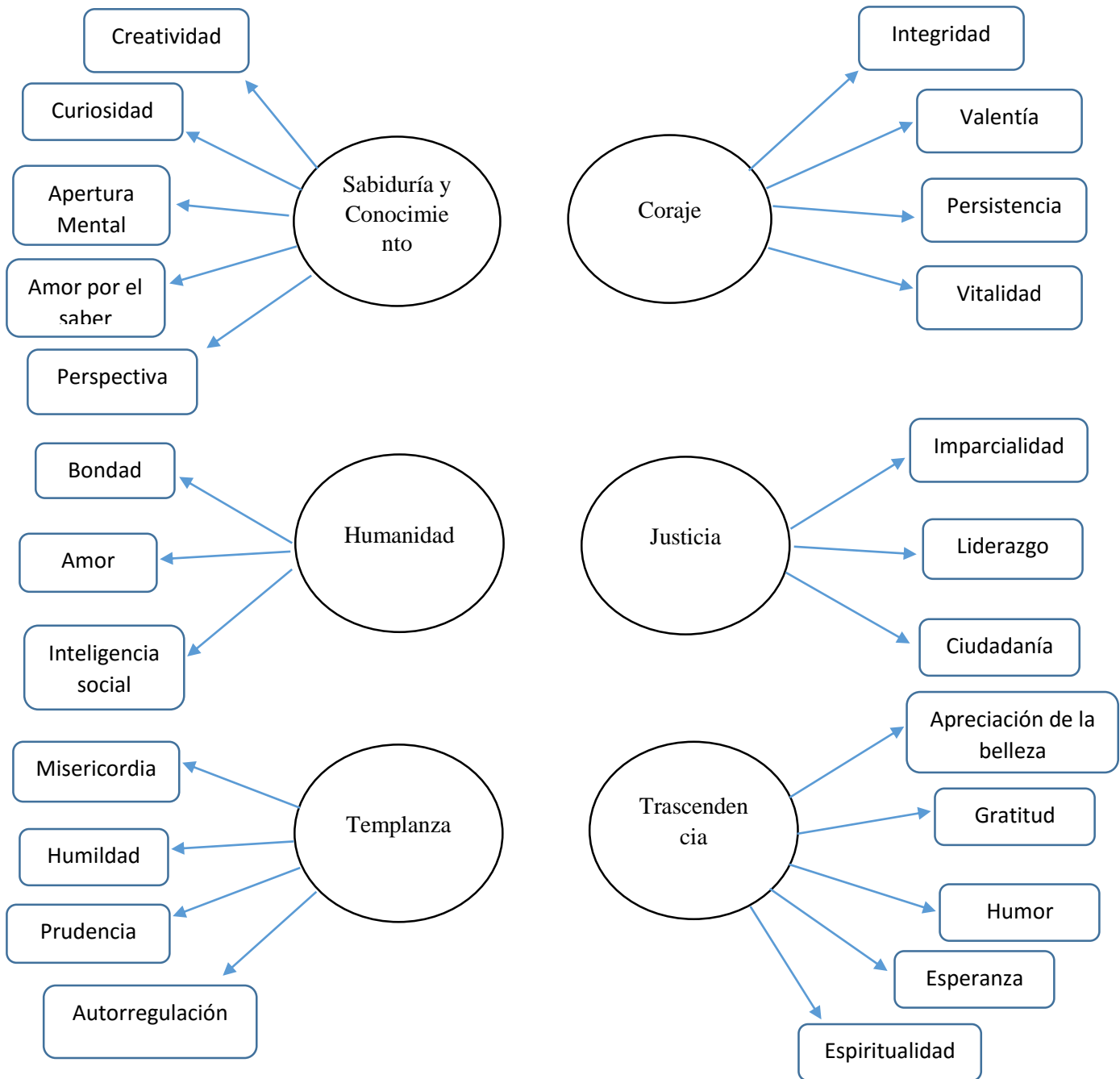


Figura 1. Descripción gráfica y esquemática de las 6 virtudes y 24 fortalezas personales propuestas por Peterson y Seligman (2004) en “*Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*”.

Tabla 1. Clasificación de las Fortalezas Personales (Peterson y Seligman, 2004)

1. Sabiduría y conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad: pensar en formas nuevas y productivas de hacer las cosas. • Curiosidad: tener interés sobre todas las experiencias que están teniendo lugar. • Apertura mental: buscar el desarrollo de nuevas destrezas, temas y cuerpos de conocimiento. • Amor por el saber: buscar el desarrollo de nuevas destrezas, temas y cuerpos de conocimiento. • Perspectiva: ser capaz de proporcionar sabios consejos para otros
2. Coraje
<ul style="list-style-type: none"> • Integridad: decir la verdad y presentarse a uno mismo de forma genuina. • Valentía: no amedrentarse ante la amenaza, el desafío, la dificultad o el dolor. • Persistencia: finalizar lo que se empieza. • Vitalidad: acercarse a la vida con excitación y energía.
3. Humanidad
<ul style="list-style-type: none"> • Bondad: hacer favores y ayudar a los demás. • Amor: Valorar las relaciones cercanas con los demás. • Inteligencia social: ser consciente de los motivos y sentimientos de uno mismo y de los demás.
4. Justicia
<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad: tratar a todo el mundo de la misma forma de acuerdo a las nociones de justicia y equidad. • Liderazgo: organizar actividades de grupo y conseguir que se lleven a cabo. • Ciudadanía: trabajar bien como miembro de un grupo o equipo.
5. Templanza
<ul style="list-style-type: none"> • Misericordia/Clemencia: perdonar a aquellos que nos han hecho daño. • Modestia/Humildad: dejar que los logros propios hablen por sí mismos. • Prudencia: ser cuidadoso acerca de las propias decisiones; no hacer o decir cosas de las que uno podría arrepentirse.

<ul style="list-style-type: none"> • Autorregulación: regular lo que uno siente y hace.
6. Trascendencia
<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación de la belleza y la excelencia: percibir y apreciar la belleza, la excelencia, o la destreza en todos los ámbitos de la vida. • Gratitud: ser consciente y agradecido de las buenas cosas que suceden. • Esperanza: esperar lo mejor y trabajar para lograrlo. • Humor: gusto por la risa y la broma; generar sonrisas en los demás. • Espiritualidad: tener creencias coherentes sobre un propósito más alto y un sentido de la vida.

Tabla 1. Descripción breve de las 6 virtudes y las 24 fortalezas personales propuestas por Peterson y Seligman (2004) en *“Character Strengths and Virtues. A handbook and classification”*.

Antes de proceder con el siguiente apartado sobre las medidas de evaluación de las Fortalezas Personales, es importante mencionar que uno de los cuestionarios más conocidos y usados para evaluar estas fortalezas es el VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths), creado por Peterson y Seligman a inicios del 2000 y finalizado con la publicación, en 2004, de *“Character Strengths and Virtues. A handbook and classification”*. Por este motivo, los siguientes puntos se estructuran en torno a este instrumento de la siguiente manera: medidas previas al VIA-IS, el VIA-IS y medidas posteriores al VIA-IS.

3. Medidas de evaluación de las Fortalezas Personales

3.1. Medidas previas al VIA-IS. La Organización Gallup.

A lo largo de la historia de la Psicología se han elaborado cientos de instrumentos para evaluar distintos rasgos de la personalidad que se pueden considerar fortalezas personales, como la curiosidad, la creatividad, la apertura mental, la espiritualidad, entre otras muchas. En este apartado no se va a hablar de todos los instrumentos que usaron Peterson y Seligman (2004) en *“Character Strengths and Virtues. A handbook and classification”*, vamos a centrarnos en otra dirección, concretamente en la Organización Gallup.

La Organización Gallup se trata de una institución latinoamericana cuyo fundador es el matemático estadístico George Gallup, en 1930. Esta empresa hace la siguiente pregunta a 198000 empleados de 7939 empresas de 36 compañías: *“En su trabajo, ¿tiene usted la oportunidad de hacer lo que mejor sabe hacer cada día?”*. La Organización Gallup parte de la idea de que una gran organización no sólo debe adaptarse al hecho de que cada empleado es

diferente, sino que ésta debe aprovechar esas diferencias. La organización debe estar atenta para reconocer las señales que hablan de los talentos naturales de cada empleado y así ubicar y desarrollar a cada persona de modo que sus talentos se transformen en fortalezas auténticas (Buckingham y Clifton, 2001).

La Organización Gallup en un principio no habla de fortalezas personales, sino de talentos. Los talentos son patrones recurrentes de pensamientos, sentimientos o comportamientos que pueden aplicarse de forma productiva. Los talentos son comportamientos que la persona manifiesta habitualmente y representan su forma de ser y hacer. El talento se expresa de manera natural, casi sin esfuerzo. Son innatos; no se pueden forjar nuevos talentos, sólo desarrollar los que ya se poseen (Buckingham y Clifton, 2001).

Más tarde surgen las fortalezas, que se consideran como algo superior al talento; no basta con tener un talento para lograr una fortaleza. La fortaleza, a diferencia del talento sí se puede aprender y construir, y ese proceso se realiza añadiéndole al talento destreza y conocimiento, a través de la práctica y el aprendizaje. Las fortalezas están asociadas a actividades específicas y no cualquier talento se puede añadir a cualquier fortaleza (por ejemplo, de nada sirve un talento para las relaciones interpersonales si una persona que trabaja como informático y no desempeña su trabajo de cara al público).

La Organización Gallup crea en 1999 el instrumento Q12, que proporciona feedbacks para empleados a fin de identificar y medir elementos relacionados con el compromiso de los empleados, entendido éste como una fortaleza (concretamente, el Compromiso Emocional de los Empleados). Esta escala consta de 12 preguntas que son respondidas en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es “Nada comprometido” y 5, “Totalmente comprometido” (ver Anexo 1). Este cuestionario presenta la peculiaridad de que puede adaptarse al empleo de las personas a las que va dirigido. Por ejemplo, si se administra a un grupo de enfermeros, se pueden añadir preguntas dirigidas al trabajo concreto de los enfermeros, aumentando el número de preguntas de este instrumento a, por ejemplo, 20 preguntas en vez de 12.

Además de la evaluación del compromiso de los empleados de una empresa, la Organización Gallup ha desarrollado múltiples instrumentos para medir las fortalezas y talentos durante más de 50 años, con el fin de ayudar a las personas a descubrir lo mejor de sí mismas.

3.2. VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths), VIA-Youth (Values in Action Inventory of Strengths for Youth) y VIA-RTO (Values in Action Rising to the Occasion Inventory)

Peterson y Seligman (2004) crean el VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths) para medir las 24 fortalezas personales englobadas en sus 6 virtudes, a fin de poder identificar en las personas adultas (mayores de 18 años) cuáles son sus principales fortalezas. Peterson y Seligman han obtenido resultados de una muestra de más de 150000 adultos de todo el mundo (ver Tabla 3). El VIA-IS está inspirado en la medida de evaluación StrengthsFinder de la Organización Gallup (Buckingham y Clifton, 2001).

Este cuestionario consta de 240 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es “Muy diferente a mí” y 5 “Muy parecido a mí”. La mayoría de las escalas presentan ítems inversos; puede ser completado en aproximadamente 40 minutos. La puntuación de cada una de las fortalezas se obtiene como media de las respuestas dadas en los ítems de cada subescala.

Este cuestionario comienza con el siguiente enunciado: *“Por favor, elija una opción en respuesta a cada declaración. Todas las preguntas reflejan las declaraciones que mucha gente encuentra conveniente, pero queremos que conteste sólo en términos de si la oración describe cómo eres. Por favor, ¡sé honesto y preciso!”*.

Algunos ejemplos de los ítems del VIA-IS son:

- Curiosidad: *“Encuentro el mundo como un lugar interesante”*.
- Persistencia: *“Nunca dejo una tarea antes de terminarla”*.
- Creatividad: *“Uno de mis puntos fuertes es concebir ideas nuevas”*.
- Apertura Mental: *“Sólo tomo decisiones cuando tengo todos los hechos”*.
- Amor por el Saber: *“Rara vez leo libros que no sean de ficción por diversión”*.
- Perspectiva: *“La gente me describe como que “soy sabio más allá de mi edad”*.
- Valentía: *“No siempre defiendo mis creencias”*.
- Integridad: *“Siempre cumplo mis promesas”*.
- Vitalidad: *“Odio la idea de levantarme por la mañana”*.
- Amor: *“Hay gente en mi vida a la que le importa mucho mis sentimientos y mi bienestar como si fuesen los suyos propios”*.
- Bondad: *“Nunca estoy demasiado ocupado para ayudar a un amigo”*.
- Inteligencia Social: *“A menudo me quedo perplejo por mis propios sentimientos”*.

- Ciudadanía: *“Nunca me olvido de las reuniones o actividades del grupo”*.
- Justicia: *“Estoy firmemente comprometido con los principios de justicia e igualdad”*.
- Liderazgo: *“En un grupo, siempre intento que todos se sientan incluidos”*.
- Misericordia: *“Siempre dejo que los demás dejen sus errores atrás y tengan un nuevo comienzo”*.
- Modestia: *“Estoy orgulloso de ser una persona normal”*.
- Prudencia: *“Mejor prevenir que curar, es uno de mis lemas favoritos”*.
- Auto-regulación: *“Soy una persona muy disciplinada”*.
- Apreciación de la Belleza y la Excelencia: *“A menudo me quedo sin palabras cuando veo la belleza de un paisaje”*.
- Gratitud: *“Siempre expreso agradecimiento a las personas que se preocupan por mí”*.
- Esperanza: *“Siempre veo el lado bueno de las cosas”*.
- Humor: *“Poca gente diría que soy una persona divertida”*.
- Espiritualidad: *“No creo en un poder universal o en un dios”*.

Esta prueba psicométrica se encuentra disponible on-line (<http://www.authentic happiness.org>) a través de la cual se ha conseguido obtener información de más de 175 naciones. Además existe una versión española on-line, disponible en <http://www.psicologiapositiva.org>. Esta URL nos remite a la página web de la Universidad de Pennsylvania, donde además del VIA-IS podemos encontrar una gran variedad de cuestionarios, como el VIA-Youth, Cuestionario de Trabajo-Vida, Cuestionario de Tenacidad, Escala de Satisfacción con la Vida, etc. También podemos realizar el VIA-IS en su versión de papel y lápiz, ya que no se han encontrado diferencias psicométricas entre la versión on-line y la versión física del cuestionario. Sin embargo, una ventaja frente a la versión de lápiz y papel es que en la página web se obtienen inmediatamente los resultados y además, proporciona información sobre las 5 mejores fortalezas de la persona (Giménez, 2010).

Existe una versión reducida del VIA-IS (Test Breve de Fortalezas), que consta de 24 ítems con una escala tipo Likert de 6 puntos, donde 1 significa “No aplicable” y 6, “Siempre”. Sin embargo, no posee la validez y fiabilidad del VIA-IS con sus 240 ítems ya que éste es más completo, y la versión reducida mide cada fortaleza con un único ítem.

El Test Breve de Fortalezas comienza con el siguiente enunciado: *“Piense acerca de cómo ha actuado en las situaciones reales descritas a continuación durante el pasado mes (4 semanas). Las preguntas se refieren a comportamientos que la mayoría de la gente considera*

deseables, pero queremos que responda sólo en función de lo que realmente ha hecho. Si no se ha encontrado en una situación como la descrita, marque la opción “no aplicable”. Lea cada situación y seleccione su respuesta”. Algunos ítems que contiene este cuestionario son: “Piense en situaciones reales en las que usted ha tenido la oportunidad de hacer algo nuevo o innovador. ¿Con qué frecuencia mostró creatividad o ingenio en estas situaciones?” (Creatividad); “Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido la oportunidad de explorar algo nuevo o de hacer algo diferente. ¿Con qué frecuencia usted mostró curiosidad o interés en estas situaciones?” (Curiosidad); “Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido que tomar una decisión importante y compleja. ¿Con qué frecuencia mostró un pensamiento crítico en estas situaciones?” (Apertura Mental), etc.

Tabla 3. Resultados de VIA-IS con una muestra de 150000 adultos de todo el mundo (Seligman y Peterson, 2004)

Resultados VIA-IS
Todas las escalas tienen una fiabilidad satisfactoria ($\alpha > .70$)
Las medias más altas se encuentran en las subescalas: Amabilidad y Amor; las más bajas: Perdón, Prudencia, Humildad y Atorregulación.
Correlaciones test-retest (intervalo de cuatro meses) $> .70$
La mayoría de las fortalezas correlaciona robustamente con satisfacción con la vida, con la excepción de Sabiduría.
Las fortalezas aparecen agrupadas en 5 factores: fortalezas de moderación o templanza, intelectuales, interpersonales, emocionales y teológicas.
Las fortalezas no correlacionan significativamente con el índice de deseabilidad social de Marlon-Crowne, excepto con Prudencia ($r= 0.44$) y Espiritualidad ($r= .30$)

Tabla 3. Principales resultados obtenidos de la administración del VIA-IS en una muestra de 150000 adultos de todo el mundo, tanto vía on-line como por escrito.

Siguiendo en la misma línea del VIA-IS, Seligman y Peterson (2004) también desarrollan un instrumento de medida para identificar las 24 fortalezas personales en niños y adolescentes, el VIA-Youth (Values in Action Inventory Strengths for Youth). Al principio, estos autores trataron de realizar dos pruebas diferentes: una para preadolescentes y otra para adolescentes. Sin embargo, estas pruebas no presentaban diferencias significativas entre sí, por lo que al final se desarrolló un único cuestionario para niño/as y adolescentes (entre los 10

y 17 años) (Peterson y Seligman, 2004). A continuación se describen las principales características del VIA-Youth encontradas por Peterson y Seligman (2004):

- Las diferentes subescalas presentan índices de fiabilidad por encima de .65.
- Las puntuaciones obtenidas por los adolescentes apuntan a una dirección positiva, es decir, la mayoría de los jóvenes desarrollan la mayoría de los componentes de un buen carácter.
- Los/as niños/as y adolescentes presentan medias especialmente altas en las fortalezas humanas y especialmente bajas en las de templanza. Este dato es similar al encontrado en adultos.
- Las fortalezas más comunes entre los adolescentes y jóvenes son la gratitud y el amor. Entre las menos comunes destacan la prudencia, el perdón, la espiritualidad y la autorregulación.
- Al analizar diferencias entre sexos se encuentra que las chicas puntúan más alto en algunas fortalezas, como la apreciación de la belleza, la justicia, la amabilidad y la perspectiva.
- En cuanto a diferencias en función de la edad, los adolescentes puntúan más alto que los/as chicos/as más jóvenes en la mayoría de las fortalezas.
- En comparación con los adultos, la esperanza, la ciudadanía y la vitalidad son relativamente más comunes en jóvenes, mientras que la apreciación de la belleza, la autenticidad, el liderazgo y la perspectiva parecen más comunes en los adultos.

El VIA-Youth consta de 198 ítems (de 6 a 12 ítems para cada una de las fortalezas), con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “Nada parecido a mí” y 5 “Muy parecido a mí”. La mayoría de las escalas incluyen ítems inversos. El tiempo estimado para que un estudiante medio complete el cuestionario oscila entre los 40 y 45 minutos. Sin embargo, este instrumento tiene una crítica que admiten los propios autores, y es que tal vez sea demasiado largo (Peterson y Seligman, 2004). Este cuestionario se encuentra disponible vía on-line en la página web <http://www.psicologiapositiva.org>.

El VIA-Youth comienza con el siguiente enunciado: *“A continuación, hay una lista de afirmaciones que pueden describir a niños/as y adolescentes de entre 10 y 17 años. Por favor, lee cada una y decide en qué grado refleja cómo eres y marca la opción adecuada. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Por favor, sé tan sincero/a como puedas”*. Ejemplos de

ítems de esta prueba son: “Me gusta hacer las cosas de diferentes maneras”; “Siempre quiero saber más”; “No soy bueno buscando soluciones en los conflictos”.

Por último y siguiendo con el trabajo de Peterson y Seligman (2004), el siguiente instrumento es el VIA-RTO (Values in Action Rising to the Occasion Inventory). En este cuestionario a los participantes se les pregunta con qué frecuencia o intensidad consideran que una fortaleza es relevante para ellos mismos. Luego deben responder a una pregunta abierta sobre cómo actúan normalmente en un entorno o contexto (la cuestión es explicar la esencia de la fortaleza sin preguntar explícitamente por la misma).

No se analizan concretamente las respuestas de los sujetos, sino que se intenta detectar la fortaleza personal central de la persona a través de estas situaciones. Se puede completar este cuestionario administrándose a otras personas que conozcan muy bien a las primeras que ya lo han hecho antes (en este caso, las preguntas irían dirigidas en tercera persona).

El VIA-RTO comienza con enunciados como el siguiente: “*Piensa en una situación actual en la que hayas experimentado una situación de miedo extremo*”. Algunos ítems que podrían presentarse con este enunciado son: “*¿Con qué frecuencia te has encontrado en este tipo de situaciones?*”; “*Piensa en cómo sueles actuar o comportarte en este tipo de situaciones y describe brevemente en el siguiente espacio cómo actúas cuando el miedo se apodera de ti*”; “*En este tipo de situaciones, ¿dirías que la valentía o el coraje son una de tus fortalezas?*”. Normalmente estos enunciados son respondidos en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “casi nunca” o “definitivamente no” y 5 “Muy frecuente” o “Definitivamente sí”.

Una vez explicados los instrumentos de medida de las fortalezas personales desarrollados por Peterson y Seligman (2004), en el siguiente apartado se procederá a detallar cuestionarios e instrumentos posteriores a estos autores cuyo objetivo también es medir y detectar las fortalezas de las personas (ya sean las 24 fortalezas clasificadas por Peterson y Seligman o fortalezas concretas).

3.3. Medidas posteriores al VIA-IS: Organización Gallup

Tras los instrumentos VIA-IS, VIA.Youth y VIA-RTO surgen diversos cuestionarios con el fin de poder medir las fortalezas personales y otros instrumentos más enfocados en el uso de las fortalezas en sí. En este apartado se van a describir algunos de ellos: las escalas CAPPSI, IVyF, ARS, INFRES, MSHS, CG6, CASH, PCQ, CE-II y SUS.

Inventario de Virtudes y Fortalezas (IVyF): Es un inventario desarrollado para evaluar las 6 virtudes y 24 fortalezas personales según la clasificación de Peterson y Seligman (2004), construido por Cosentino y Castro (2008). Se trata de un cuestionario de papel y lápiz que incluye 24 ítems bipolares con 5 opciones de respuesta tipo Likert, donde los participantes deben indicar en qué grado se parecen más o dos autodescripciones enfrentadas, una de ausencia de la fortaleza y otra de su presencia. La puntuación de cada ítem va de 1 (“Soy muy parecido a la 1º persona”) a 5 (“Soy muy parecido a la 2º persona”). Una puntuación alta corresponde a una mayor presencia de la fortaleza. La mitad de los ítems se puntúan de forma directa, y las puntuaciones de las escalas de las virtudes se obtienen con el promedio de la puntuación de los ítems que corresponden a cada virtud. El IVyF presenta una consistencia interna (alfa de Cronbach) de .85 (Cosentino, 2010).

Ejemplos de ítems con presencia de una fortaleza son: *“Cuando trabajo, no me distraigo ni dejo mis tareas sin terminar, y como no soy de los que abandonan enseguida, si aparece un obstáculo tiendo a seguir haciendo lo que había decidido hacer hasta terminarlo”*; *“No hay cosas que empiece y deje sin terminar”*.

Ejemplos de ítems con ausencia de fortaleza son: *“Cuando trabajo, me distraigo y dejo mis tareas sin terminar”*; *“Como soy de abandonar enseguida, si aparece un obstáculo no tiendo a seguir haciendo lo que había decidido hacer hasta terminarlo”*.

Escala de Capital Psicológico (CAPPSI): Este instrumento de medida fue desarrollado por Cassullo en 2006 y como su propio nombre indica, el objetivo de este cuestionario es evaluar el Capital Psicológico (entendido éste como el conjunto de factores y procesos que le permiten a los sujetos aprender a protegerse, sobrevivir y generar fortalezas personales). Este instrumento presenta 40 afirmaciones con 3 opciones de respuesta: “casi nunca”, “a veces” y “casi siempre”. Esta prueba está dirigida a adultos mayores de 20 años y presenta una fiabilidad de .9. Está compuesta por 5 dimensiones:

- Capacidades Cognitivas para adquirir y usar formas de conocimiento (creatividad, curiosidad, motivación para aprender y sabiduría).
- Capacidades Emocionales para desarrollar proyectos superando obstáculos (honestidad, autoestima, persistencia y resiliencia).
- Habilidades Cívicas para lograr mejor participación ciudadana (liderazgo, lealtad, compromiso y prudencia).

- Capacidades para establecer vínculos interpersonales (inteligencia emocional, amor, sentido del humor, empatía y altruismo).
- Sistema de Valores como metas que orientan los comportamientos (sentido de justicia, capacidad para perdonar, gratitud y espiritualidad).

Las puntuaciones que se pueden obtener oscilan entre 8 y 40 puntos en cada una de las dimensiones, y desde 40 a 200 puntos para el CAPPSI total (Legé y cols., 2012).

Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Este instrumento mide el capital psicológico y recoge 4 aspectos diferentes aunque relacionados entre sí: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. Existe una versión adaptada al español por Luthans y cols. (2007). Cada dimensión consta de 24 ítems, 6 para cada dimensión, como por ejemplo: “Me siento seguro analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución” (autoeficacia); “Hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema” (esperanza); “En lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas” (optimismo); “Puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades” (resiliencia). La escala de respuesta es tipo Likert donde la puntuación va de 1 a 6, donde 1 significa “Muy en desacuerdo” y 6 “Muy de acuerdo”. La fiabilidad se encuentra entre .60 y .70, y su validez es mayor de .50 (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

Adolescent Resilience Scale (ARS): Este instrumento tiene dos connotaciones importantes: la primera, es que es específica para adolescentes y la segunda, es que únicamente mide la resiliencia. Originalmente fue desarrollada por Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya (2003) en Japón, traducida al idioma español por Restrepo (2009) y adaptada por Quiceno y Vinaccia (2010). Se entiende la resiliencia como la capacidad humana universal que se manifiesta cuando un individuo se ve expuesto a condiciones de riesgo o adversidades, permite afrontar de modo efectivo dichos eventos y salir fortalecido o transformado positivamente por ellos. Existe una influencia recíproca entre el individuo y el ambiente (Peña, 2009).

La escala ARS consta de 21 ítems con un sistema de respuestas tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es “definitivamente sí” y 5 “definitivamente no”. Comprende 3 dimensiones que son: búsqueda de la novedad, regulación emocional y orientación positiva al futuro. A mayor puntuación, mayor resiliencia. (Quiceno y Vinaccia, 2014).

Inventario de Fuentes de Resiliencia (INFRES): Siguiendo en la misma línea de la resiliencia, este instrumento evalúa las fuentes de la misma. Está compuesto por 3 factores:

Apoyo del Entorno Social, Fortalezas Personales y Habilidades Interpersonales. Consta de 31 ítems redactados de forma positiva, con modalidad de respuesta de elección Si-No. Esta prueba puede administrarse de forma individual o grupal. Presenta una consistencia interna de .83. (Peña, 2009).

Escala Multidimensional del Sentido del Humor (MSHS): Esta escala es desarrollada por Carbelo (2006) y en ella se valora el humor (entendido éste como la capacidad para experimentar y/o estimular una reacción muy específica, la risa (observable o no) y de esta manera conseguir o mantener un estado de ánimo positivo), desde distintos puntos de vista, proponiendo como dimensiones a medir: la creación o generación del humor, el uso del humor para hacerle frente a la vida, el sentido del juego, el reconocimiento y la apreciación del humor y la práctica y el uso del mismo en situaciones sociales (López, Sevilla y Velandrino, 2010).

El humor de cada persona viene determinada por las puntuaciones obtenidas en cada uno de los elementos y por la suma total de ellos. Esta escala consta de 24 ítems que se responden en una escala de tipo Likert. Las puntuaciones directas pueden oscilar entre 0 y 96. A su vez, se pueden obtener puntuaciones por separado: de 0 a 48 para el factor de competencia para usar el humor, entre 0 y 28 en el factor del humor como mecanismo de control de la situación y finalmente entre 0 y 20 en el factor de la valoración social y actitudes sobre el humor (López y cols., 2010).

Cuestionario de Autoevaluación del Sentido del Humor (CASH): Este instrumento fue elaborado por García, Monjas, Román, Cuestos, Polo y Muñoz en 2005 (López y cols., 2010). Este cuestionario, al igual que el anterior, evalúa el humor desde distintos puntos de vista, en este caso, a través de 4 dimensiones: Creación de humor, Apreciación del humor y disfrute de la vida, Afrontamiento optimista de problemas y Establecimiento de relaciones positivas. Todos estos factores se evalúan considerando el grado de humor como un estado actual, a diferencia de lo que se pretende con el cuestionario anterior. Los 4 factores se miden a través de 8 ítems utilizando una escala tipo Likert. Las puntuaciones que se pueden obtener oscilan entre 8 y 32 (López y cols., 2010).

CG-6: Es un instrumento que evalúa la gratitud (entendida como la fortaleza que nos permite reconocer los aspectos pasados y presentes positivos, aquello que nos ha beneficiado de algún modo y que, por lo tanto, ha otorgado un significado agradable a nuestra existencia) (Peterson y Seligman, 2004). Está compuesto por 6 ítems con una escala de respuesta tipo

Likert de 1 a 7, en el que el evaluado debe asignar el grado de acuerdo con afirmaciones sobre las tendencias a reconocer elementos beneficiosos en la vida y sentir emociones de agradecimiento. Cuenta con buenos índices de fiabilidad y validez (Moyano, 2010).

Curiosity and Exploration Inventory-II (CEI-II): Este instrumento es una escala mejorada del CEI original, más breve, válida y fiable, creada por Kasdan y cols. (2004) para medir la fortaleza de la curiosidad. El CEI original consta de 36 ítems y el CEI-II, de 10 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 se refiere a “Muy poco o nada en absoluto” y 5, “Bastante o muchísimo”.

Ejemplos de ítems de este instrumento son: *“Estoy en mi mejor momento cuando sé hacer algo desafiante o complejo”*; *“Soy de ese tipo de persona que disfruta realmente de la incertidumbre de la vida cotidiana”*; *“Donde quiera que vaya, busco cosas o experiencias nuevas”* (ver Anexo 2) (Kashdan y cols., 2009).

Strengths Use Scale (SUS): La escala SUS es desarrollada por Govindji y Linley (2007); este instrumento mide el uso de las fortalezas y capacidades de las personas. Consta de 14 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos, que va desde “Muy en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”. Presenta una consistencia interna de .95 y una fiabilidad test-retest de .84. Además, el SUS correlaciona con medidas de evaluación tales como la Escala de Autoestima de Rosenberg ($r = .56$) junto con otros constructos, como el bienestar psicológico ($r = .56$) y subjetivo ($r = .51$).

Ejemplos de ítems de la escala SUS son: *“Siempre muestro mis puntos fuertes”*; *“El uso de mis puntos fuertes es algo natural en mí”*; *“Es fácil para mí usar mis puntos fuertes en las cosas que hago”*; *“Soy capaz de utilizar mis fortalezas en muchas situaciones diferentes”*.

4. Ámbitos de aplicación

A lo largo de los años estos cuestionarios e instrumentos han sido aplicados en diferentes ámbitos y contextos (educación, organizaciones, salud, etc.). En este apartado se tratará este aspecto haciendo especial hincapié en el VIA-IS, es decir, en qué contextos se ha utilizado este instrumento y cuáles son los principales resultados obtenidos en los mismos.

En primer lugar, es importante comenzar este apartado hablando de alguna investigación cuyo objetivo haya sido la validación del VIA-IS en nuestro país. Con respecto a esto, una de las más recientes en este sentido es la realizada por Azañedo, Fernández-Abascal y Barraca (2014), cuyo objetivo es presentar las propiedades psicométricas de este

instrumento en su versión española en una muestra de 1060 adultos españoles (849 mujeres y 211 hombres), con una edad media de 32.17 años. Además, se analizan las relaciones con la satisfacción vital y el afecto positivo y negativo. Los principales resultados que obtienen estos autores son los siguientes:

- La versión en español del VIA-IS cumple los estándares psicométricos de la versión original ($\alpha > .70$).
- Las mujeres puntúan más alto que los hombres en fortalezas de carácter interpersonal, como la bondad, el amor y la gratitud; los hombres puntúan más alto en creatividad.
- Se encontraron fuertes correlaciones entre la edad y las fortalezas sabiduría, amor por el aprendizaje, la curiosidad, la prudencia, la autorregulación y la misericordia (conforme la edad aumenta, estas fortalezas adquieren más fuerza).
- Con respecto al nivel de estudios y la educación, las fortalezas que están más fuertemente correlacionadas con estas variables son el amor por el saber y la curiosidad.
- Las fortalezas que correlacionan más con la satisfacción con la vida y que se encuentran más consistentes son: la esperanza, la gratitud, el amor y la curiosidad, y las que menos correlacionan son: la modestia, la equidad, la apreciación de la belleza y la excelencia, el amor por el saber y la prudencia.
- La mayoría de las subescalas del VIA-IS correlacionan positivamente con el afecto positivo.

Estos datos coinciden en gran medida con los resultados obtenidos en una investigación previa realizada por Linley, Maltby, Wood, Joseph, Harrington, Peterson, Park y Seligman (2007), donde el objetivo de estos autores es validar el VIA-IS en población inglesa (Azañedo y cols. 2014).

En segundo lugar, se procede a la descripción de algunas investigaciones donde se ha aplicado el VIA-IS en distintos grupos de edad, cuyo objetivo general es la comparación de las fortalezas personales según la edad de las personas. Isaacowitz, Vaillant y Seligman (2003) realizan un estudio comparativo con tres grupos de personas de diferentes edades (adultos jóvenes, adultos de mediana edad y adultos mayores), y lo que encuentran, en general, es que los adultos mayores presentan mayor puntuación en las fortalezas interpersonales, de autorregulación, esperanza, ciudadanía y el amor mientras que los adultos más jóvenes muestran una mayor puntuación en fortalezas como la curiosidad y esperanza

(sobre todo esta última correlaciona positivamente con la satisfacción en la vida). En cuanto a los adultos de mediana edad, los resultados obtenidos son coherentes con los encontrados por Peterson y Seligman (2004) previamente mencionados.

Con respecto a los *grupos de personas de mayor edad*, Franco (2014) en una revisión teórica sobre las fortalezas del carácter a lo largo del ciclo vital, señala que el grupo de adultos de mayor edad puntúan más alto en las fortalezas de la curiosidad, la creatividad, la igualdad, el perdón, la gratitud, el amor por el saber, la modestia, la autorregulación y la espiritualidad.

En cuanto al *grupo de adultos jóvenes* y con respecto a la aplicación del VIA-IS, existe una gran cantidad de investigación en el contexto de la educación, concretamente en el universitario (ya que el VIA-IS es sólo para población adulta), y en este sentido destaca la investigación más reciente realizada por Saldaña, Escartín, Martín-Peña, Jiménez, Ceja, Varela-Rey, Vidal y Rodríguez-Carballeira (2014) donde se pretenden medir las fortalezas personales relacionadas con el rendimiento académico y profesional, concretamente en el campo de la Psicología Social y la Psicología Social Aplicada. Los autores utilizan dos muestras: la primera compuesta por 67 estudiantes (procedentes de la asignatura Psicología Social), y la segunda por 136 (procedentes de la asignatura Psicología Social Aplicada). Encuentran que las fortalezas más frecuentes en las personas y concretamente en los universitarios son, en orden descendente: amabilidad, justicia, honradez, gratitud y juicio, y en cuanto al ámbito profesional, encuentran que la sabiduría se relaciona positivamente con un mayor rendimiento en tarea creativa, así como negativamente con el estrés. Estos autores proponen como una implicación práctica adicional el desarrollo de intervenciones para potenciar las fortalezas de los estudiantes universitarios, enfocadas en el rendimiento académico y/o profesional.

En la misma línea, Park y Peterson (2009) encuentran que el rendimiento académico en la población universitaria está influenciado positivamente por un conjunto de fortalezas personales, que son: la perseverancia, el amor, la gratitud, la esperanza, el entusiasmo, y la curiosidad; éstas pueden facilitar el proceso del aprendizaje y correlacionan positivamente y consistentemente con la satisfacción con la vida y con las relaciones interpersonales. En general, los resultados encontrados en los diferentes estudios, tanto en adultos jóvenes como estudiantes universitarios (incluso con distintos tipos de nacionalidad), parecen coincidir en

mayor medida, hecho que señala la fiabilidad y consistencia del VIA-IS (Peterson y Seligman, 2004).

En tercer lugar, con respecto a este apartado, es importante mencionar investigaciones donde se hayan medido las fortalezas en el ámbito laboral y organizacional. En este sentido, la Psicología de las Organizaciones cada vez se orienta más hacia la Psicología Positiva y las implicaciones que ésta presenta, surgiendo una nueva corriente, la Psicología Organizacional Positiva y ésta supone un cambio en el punto de vista organizacional. Desde esta vertiente se habla de “Organizaciones Saludables”, que son aquellas caracterizadas por la inversión de esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales, para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo y, finalmente, mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada (Salanova, 2009). Desde la Psicología Organizacional Positiva se habla de un modelo heurístico de organización saludable, entendida como aquella que desarrolla:

- Prácticas saludables para gestionar y estructurar los procesos de trabajo.
- Gestión del capital psicológico positivo.
- Resultado organizacionales saludables.

En cuanto a la gestión del capital psicológico saludable, las fortalezas que destacan en los empleados de las Organizaciones Saludables son la esperanza, el liderazgo y el optimismo; en cuanto al capital psicólogo, en general, destacan la autoeficacia, la resiliencia y la vinculación psicológica con el trabajo (“work engagement”) (Salanova, 2009).

Concretamente, en el ámbito musical Güsewell y Ruch (2015) realizaron una investigación muy interesante cuyo objetivo era estudiar la relación entre las fortalezas personales y la música. Concretamente, se compararon las fortalezas personales y la capacidad de respuesta a estilos de música concretos, como por ejemplo, el jazz, el rock, el pop, etc., diferenciando entre música clásica y no clásica. La muestra total se compuso de 324 participantes que fueron distribuidos en tres subgrupos: músicos profesionales, músicos aficionados y no músicos. Entre otros instrumentos, los autores utilizaron el VIA-IS en la investigación y los principales resultados que obtuvieron fueron que, en general, los músicos profesionales puntúan significativamente más alto que las personas que no son músicos en las fortalezas autorregulación, la apreciación de la belleza y la excelencia y en la sensibilidad a la belleza artística. Sin embargo, puntuaron significativamente más bajo que las personas

aficionadas en las fortalezas juicio y perspectiva, y puntuaron aún más bajo que los aficionados y los que no eran músicos en las fortalezas trabajo en equipo, equidad y liderazgo. Por último, los músicos profesionales de estilo clásico puntuaron significativamente más alto que los músicos profesionales de estilos no clásicos en la fortaleza prudencia. Así, los autores llegan a la conclusión de que el hecho de que los músicos profesionales, en grupo, sean distintos a los aficionados y a las personas que no son músicos con respecto a las 24 fortalezas personales (particularmente, en justicia, trabajo en equipo y liderazgo) plantea la cuestión de que si estas personas trabajan como profesores de música en colegios, o en orquestas, pueden transmitir estas fortalezas en estos trabajos.

Por último, a nivel clínico y terapéutico, es importante mencionar el trabajo realizado por Park, Peterson y Sun (2013), donde explican que es necesario identificar en un individuo sus fortalezas personales y diferenciarlas de sus otras fortalezas, a través del VIA-IS, y consideran que el desarrollo y potenciación de éstas puede ser muy útil para trabajar, por ejemplo, con personas discapacitadas, personas con baja autoestima o personas con bajo rendimiento. La cuestión reside en que a este tipo de personas les resulta muy difícil encontrar algo en lo que se consideren buenas. Así, los autores proponen que, si se compara las 24 fortalezas en una persona a través del VIA-IS, se pueden identificar las fortalezas que tienen un mayor peso en esa persona en concreto. De esta forma, los profesionales podrían ayudar a sus clientes a utilizar estas fortalezas en sus vidas. Los principales resultados de Park y cols., (2013) muestran que desarrollar las principales fortalezas de una persona reduce la depresión y aumenta la felicidad, y este efecto es evidente incluso pasados 6 meses, siempre y cuando las personas utilicen en su vida cotidiana dichas fortalezas. En general, parece que hacer hincapié en las fortalezas personales de los clientes (los aspectos en los que son buenos) aumenta el rapport y la motivación durante una intervención.

5. Conclusiones

En los últimos años diversos autores han hecho un llamamiento sobre la necesidad del estudio científico de los aspectos positivos del ser humano, ya que la preocupación dentro de la Psicología se ha centrado principalmente, entre otras cuestiones, en la comprensión, erradicación y reducción del malestar individual y social, de las psicopatologías, de las situaciones de violencia, maltrato, problemas familiares, escolares, laborales, etc., dejando un poco más de lado las emociones positivas como la felicidad (González, 2010). Sin embargo, y aunque el estudio de las emociones positivas no es algo nuevo, en este sentido la Psicología

Positiva es una vertiente de la Psicología que cada vez está más consolidada y aceptada, donde se ha desarrollado diversa investigación sobre el área individual que estudia la misma, y ésta se refiere a las virtudes y fortalezas del carácter (Cosentino, 2010).

Son numerosos los instrumentos de medida que se han desarrollado a lo largo de los años para medir el capital psicológico y las fortalezas personales (Gallup Q12, CASH, PCQ, CAPPPI, etc.), sin embargo, los instrumentos más usados y destacados son sin duda los desarrollados por Peterson y Seligman (2004), el VIA-IS y el VIA-Youth, en base a las 24 fortalezas personales que proponen estos autores, junto con el IVyF de Cosentino y Castro (2008), con excelentes índices de fiabilidad y validez, ya que así lo muestran diversos estudios donde estos cuestionarios han sido validados en diferentes tipos de población (diferentes países, diferentes grupos de edad e incluso para detectar diferentes fortalezas en función del género) (Azañedo y cols., 2014). Además de la validación de estos cuestionarios, concretamente el VIA-IS ha sido utilizado en múltiples contextos: en el universitario (Isaacowitz y cols., 2003; Park y Peterson, 2009; Saldaña y cols., 2014), en el organizacional y laboral (Saldaña, 2009; Güsewell y Ruch, 2015) e incluso a nivel clínico y terapéutico (Park y cols., 2013); la mayoría de estos estudios contienen análisis correlacionales con otro tipo de variables, como el bienestar subjetivo o la satisfacción vital (Saldaña y cols., 2014). Hay que destacar que los resultados obtenidos en las diferentes investigaciones sobre los mismos ámbitos son muy similares.

A pesar de que se ha realizado durante décadas diversas investigaciones sobre las fortalezas personales en diferentes ámbitos, sería interesante en un futuro plantear estos estudios en otro tipo de contextos, como por ejemplo, en personas que han sido o son víctimas por la comisión de cualquier tipo de delito (violencia de género, doméstica, accidentes de tráfico, acoso escolar, acoso laboral, etc.), ya que se trata de un colectivo de personas que se sienten muy vulnerables y sería beneficioso para ellas saber que realmente tienen unas fortalezas y cuáles son éstas para, adicionalmente, realizar una labor terapéutica en base a las mismas y con un enfoque más positivo. En otro sentido, la aplicación de este tipo de instrumentos como el VIA-IS en campos laborales concretos (policía, maestros e incluso psicólogos) sería muy útil para, por ejemplo, la selección de personal, a fin de que el puesto de trabajo fuese lo más productivo y positivo posible, donde los profesionales puedan usar y desarrollar las fortalezas concretas requeridas para estos trabajos.

Para finalizar con esta revisión teórica, se concluye que el estudio de las fortalezas personales no sólo está siendo importante en la trayectoria de la Psicología Positiva, y en general, de la Psicología, también se puede trabajar con ellas y desarrollarlas aún más con el objetivo de poder alcanzar una vida psicológica plena y saludable; es por ello que se debe investigar aún más en esta área, crear o actualizar instrumentos de medida, a fin de poder desarrollar aplicaciones prácticas y eficaces en la vida de las personas, para que éstas puedan conseguir en la circunstancia que sea un estilo de vida más saludable y enfocado principalmente al bienestar y a la felicidad.

Referencias

- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A., y Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
- Azañedo, C., Fernández-Abascal, E., y Barraca, J. (2015). Character strengths in Spain: Validation of the Values in Action In Strengths (VIA-IS) in a Spanish sample. *Clínica y Salud*, 25, 123-130.
- Barrantes-Brais, K., Ureña, P., y Gutiérrez, J. C. (2015). Fortalezas Personales y Hábitos de Salud en Estudiantes Universitarios de Ciencias del Movimiento Humano. *Revista MHSalud*, 11(2), 20-36.
- Buckingham, M. y Clifton, D. O. (2001). *Ahora, descubra sus fortalezas*. (13-14). Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Cassullo, M. (2006). El capital psíquico. Aportes de la Psicología Positiva. *Psicodebate, Cultura y Sociedad de la Facultad de Palermo*, 6, 59-72.
- Cosentino, A. (2010). Evaluación de las Virtudes y Fortalezas Humanas en población de habla hispana. *Psicodebate, Cultura y Sociedad de la Facultad de Palermo*, 53-72.
- Franco, M. (2014). *Las fortalezas y las virtudes a lo largo del ciclo vital adulto. Una revisión de antecedentes*. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXI Jornadas de Investigación, Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Gallup Latinoamérica. (2016). *CliftonStrengths Summit*. Recuperado de http://www.gallup.com/services/189953/cliftonstrengths-summit.aspx?g_source=STRENGTHS&g_medium=topic&g_campaign=tiles
- Giménez, M. (2010). *La medida de las fortalezas psicológicas en adolescentes (VIA-Youth), relación con clima familiar, psicopatología y bienestar psicológico* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense, Madrid.
- González, C. I. (2004). La Psicología Positiva: Un cambio en nuestro enfoque. *Liberabit*, 10, 82-88.
- Govindji R. y Linley A. P. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for Strengths Coaching and Coaching Psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
- Güsewell, A. y Ruch, W. (2015). Character Strengths Profiles of Musicians and Non-Musicians. *Journal of Arts & Humanities*, 4(6), 1-17.
- Hervás, G. (2009). Psicología Positiva: Una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 66, 23-41.
- Isaacowitz, D., Vaillant, G. y M. E. P., Seligman (2003). Strengths and Satisfaction Across the Adult Lifespan. *The International Journal of Aging & Human Development*, 57(2), 181-201.
- Kashdan T. B., Gallagher M. W., Silvia P. J., Winterstein, B. P., Breen W. E., Terhar, D. y Steger M. F. (2009). The curiosity and exploration inventory-II: Development, factor structure and psychometrics. *Journal of Research in Personality*, 43(6), 987-998.
- Legé, L., López, A. F. y Fagnani J. P. (2012). Evaluación del capital psíquico y valores en una institución universitaria. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(4), (1356-1397).
- Linley, A., Maltby, J., Wood, A., Joseph, S., Harrington, S., Peterson, C., Park, N., Seligman, M. E. P. (2007). Character strengths in the United Kingdom: The VIA Inventory of Strengths. *Personality and Individual Differences*, 43, 341-351.
- López, O., Sevilla, A., y Velandrino, A. P. (2010). Fortalezas Positivas: El sentido del humor en alumnos universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 189-200.

- Martínez, M. L. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17(3), 245-258.
- Moyano, N. (2010). Gratitud en la Psicología Positiva. *Psicodebate, Cultura y Sociedad de la Universidad de Palermo*, 10, 103-118.
- Muguirra, A. (2016). *¿Quieres saber si un empleado está comprometido con tu empresa? Prueba Gallup Q12*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/quieres-saber-si-un-empleado-esta-comprometido-con-tu-empresa-prueba-gallup-q12/>
- Park, N., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Park, N. y Peterson, C. (2009). Character Strengths: Research and Practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10.
- Park, N., Peterson, C., y Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. Positive Psychology: Research and practice. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11-19.
- Peña, N. E. (2009). Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa. Sources of resilience in students from Lima and Arequipa. *Liberabit*, 15(1), 59-64.
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (113-116). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (131-134). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (145-150). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (627-630). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press

- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (633-634). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character Strengths and Virtues: a handbook and classification*. (634-637). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Prieto-Ursúa, M. (2006). Psicología Positiva: una moda polémica. *Clínica y Salud*, 17(3), 319-338.
- Quiceno, J. M. y Vinaccia, S. (2014). Calidad de vida en adolescentes: Análisis desde las fortalezas personales y las emociones negativas. *Terapia Psicológica*, 32(3), 185-200.
- Sadaña, O., Escartín, J., Martín-Peña, J., Ceja, L., Varela, A., Vidal, T., y Rodríguez, A. (2014). *Fortalezas personales relacionadas con el rendimiento académico y profesional en el campo de la psicología social y la psicología social aplicada*. Institut de Ciències de l'Educació. Universitat de Barcelona.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En Vázquez, C., y Hervás, G. (Eds). *Psicología Positiva Aplicada (2º Ed)* 403-427. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- The Gallup Organization, Princeton, NJ. (2011). *12 preguntas para medir el compromiso del empleado*. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/12-preguntas-para-medir-el-compromiso-del-empleado/>
- University of Pennsylvania. (2003). *Authentic Happiness. Cuestionario VIA de Fortalezas Personales*. Recuperado de <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/es/questionnaires/cuestionario-de-fortalezas-personales>
- University of Pennsylvania. (2003). *Authentic Happiness. Test Breve de Fortalezas*. Recuperado de <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/es/questionnaires/test-breve-de-fortalezas-0>

University of Pennsylvania. (2003). *Authentic Happiness. Cuestionario de Fortalezas VIA para Niños*. Recuperado de <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/node/654?child=198183&portal=0&continous=0>

Vera, B. (2006). Psicología Positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8.

7. Anexos

Anexo 1. Gallup Q12.

Después de 80,000 entrevistas a fondo con gerentes de más de 400 compañías, Gallup dice que medir la fortaleza de un sitio de trabajo se puede simplificar a las siguientes preguntas:

1. ¿Sé que se espera de mí en el trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Cuento con los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿A mi supervisor, o alguien del trabajo, parezco importarle como persona?	1	2	3	4	5
5. ¿En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor hago cada día?	1	2	3	4	5
6. ¿Hay alguien en el trabajo que fomente mi desarrollo?	1	2	3	4	5
7. ¿Mis opiniones cuentan en el trabajo?	1	2	3	4	5
8. ¿El propósito de mi compañía me hace sentir que mi trabajo es importante?	1	2	3	4	5
9. ¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos con hacer un trabajo de calidad?	1	2	3	4	5
10. ¿Tengo un/a mejor amigo/a en el trabajo?	1	2	3	4	5
11. ¿En los últimos seis meses, alguien del	1	2	3	4	5

trabajo me ha hablado sobre mis avances?	
12. ¿Durante este último año, tuve la oportunidad de trabajar para aprender y crecer?	1 2 3 4 5

Anexo 2. Escala CEI-II

Instrucciones: *Califica los siguientes enunciados que reflejan la forma en que generalmente se siente y se comporta. No se trata de calificar lo que cree que debería hacer, lo que desea hacer o cosas que ya no hace. Por favor, sea lo más honesto posible.*

1= muy poco o nada en absoluto; 2= un poco; 3= moderadamente; 4= algo; 5= bastante o muchísimo

1. Busco activamente toda la información que pueda en situaciones nuevas	1 2 3 4 5
2. Soy el tipo de persona que realmente disfruta de la incertidumbre de la vida cotidiana	1 2 3 4 5
3. Me encuentro en mi mejor momento cuando se hacer algo que es complejo o difícil	1 2 3 4 5
4. Donde quiera que vaya, busco cosas o experiencias nuevas	1 2 3 4 5
5. Veo las situaciones difíciles como una oportunidad para crecer y aprender	1 2 3 4 5
6. Me gusta hacer cosas que dan un poco de miedo	1 2 3 4 5
7. Siempre estoy en busca de experiencias que desafíen lo que pienso acerca de mí mismo y del mundo	1 2 3 4 5
8. Prefiero trabajos donde lo emocionante sea imprescindible	1 2 3 4 5

9. Con frecuencia busco oportunidades para desafiarme a mí mismo y crecer como persona	1 2 3 4 5
10. Soy la clase de persona que acepta a personas desconocidas, eventos y lugares	1 2 3 4 5