

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos
Psicológicos II



TESIS DOCTORAL

**Evaluación de fortalezas humanas en estudiantes de la
Universidad Complutense de Madrid y diferencias de sexo:
Relación con salud, resiliencia y rendimiento académico**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Mercedes Ovejero Bruna

Directoras

Violeta Cardenal Hernáez
Margarita Ortiz-Tallo Alarcón

Madrid, 2018

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**Facultad de Psicología
Departamento de Personalidad, Evaluación
y Tratamientos Psicológicos II**



**Evaluación de fortalezas humanas en
estudiantes de la Universidad Complutense
de Madrid y diferencias de sexo:
Relación con salud, resiliencia y
rendimiento académico.**

**Memoria para optar al grado de doctora
Presentada por**

María Mercedes Ovejero Bruna

Bajo la dirección de las doctoras:

Violeta Cardenal Hernáez
Margarita Ortiz-Tallo Alarcón

Madrid, 2014

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**Facultad de Psicología
Departamento de Personalidad, Evaluación
y Tratamientos Psicológicos II**



**Evaluación de fortalezas humanas en
estudiantes de la Universidad Complutense
de Madrid y diferencias de sexo:
Relación con salud, resiliencia y
rendimiento académico.**

**Memoria para optar al grado de doctora
Presentada por**

María Mercedes Ovejero Bruna

**Bajo la dirección de las doctoras:
Violeta Cardenal Hernáez
Margarita Ortiz-Tallo Alarcón**

Madrid, 2014



Evaluación de fortalezas humanas en estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid y diferencias de sexo: Relación con salud, resiliencia y rendimiento académico, cuya autora es María Mercedes Ovejero Bruna se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría dedicar unas líneas para manifestar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra forma, han hecho posible que esta tesis viera la luz:

En primer lugar, quiero dar las gracias a mis tutoras, la Dra. Violeta Cardenal Hernández y la Dra. Margarita Ortiz-Tallo Alarcón, por su apoyo, dedicación, ánimo y asesoramiento. Son un ejemplo de cómo motivar y sacar lo mejor de las personas.

Al *VIA Institute on Character* por acceder a la corrección del Cuestionario VIA de Fortalezas Personales, especialmente a Kelly Aluise y a Ryan Niemiec, quienes desde el principio manifestaron un gran interés en esta investigación y en la validación psicométrica del VIA-IS.

A los Señores Decanos y al profesorado de la Universidad Complutense de Madrid que me facilitaron el acceso a la recogida de datos, sin la cual, esta tesis doctoral no se hubiera podido llevar a cabo:

<u>Facultad de Psicología</u>	<ul style="list-style-type: none">• Ana Fernández• Isabel Calonge• Rosario Martínez• María Dolores Merino• Marta Aparicio• Oliva Lago• Purificación Rodríguez• Cristina Dopico• Aurora Suengas• Mariví Bartolomé• Mónica Bartuilli• Juan Santacruz• Luis García• Margarita Revenga• Fernando Álvarez
<u>Facultad de Ciencias Políticas y Sociología</u>	<ul style="list-style-type: none">• Rafael González• Blanca Lozano

	<ul style="list-style-type: none"> • José Luis Álvaro • Juan Ignacio Castien • Inge Schweiger
<u>Facultad de Trabajo Social</u>	<ul style="list-style-type: none"> • José María Prados • Silvia Patricia Cury • Carmen Miguel
<u>Facultad de Medicina</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Amelia García
<u>Facultad de Derecho</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Inge Schweiger • Celeste Dávila • Juan Ignacio
<u>Facultad de Geografía e Historia</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Elena Torres • Gerardo Arriaga • Miguel Ángel Elvira • Isabel del Río • Carlos Javier Sanz • Jesús Antonio Martínez
<u>Facultad de Filosofía</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Víctor Luis Guedán • Juan Ignacio de Morera • Francisco Javier Robles
<u>Facultad de Filología</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Santiago López-Ríos • Carmen Méndez • María Jesús Gil
<u>Facultad de Ciencias Químicas</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Reyes Jiménez • José Antonio Rodríguez • Inmaculada Fernández • Mercedes Cano • Emilio Morán • Josefa Isasi • Francisco Javier Aoiz
<u>Facultad de Ciencias Biológicas</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Antonio Tormo • María Ángeles Gómez • César Benito • José Manuel Serrano • Tomás Naranjo • Carmen Arias

	<ul style="list-style-type: none"> • José Vicente Rovira
<u>Facultad de Ciencias Geológicas</u>	<ul style="list-style-type: none"> • José Ramón Más • Agustín Pieren • José Jesús Martínez • María José Huertas • Carlos Villaseca
<u>Facultad de Bellas Artes</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Paris-Adolfo Matía • Lila Insúa • Óscar Hernández • Manuel Barbero • Carmen Hidalgo

Agradecer a todo el alumnado que generosamente ha participado en este estudio, especialmente por las palabras de ánimo encontradas en algunos de los cuestionarios que fueron entregados.

A Dafne Cataluña y a todo el equipo del Instituto Europeo de Psicología Positiva por mostrarme todo el potencial y aplicaciones prácticas de la Psicología Positiva.

A Miguel Ángel Castellanos por su apoyo y asesoramiento sobre el manejo de los programas R y R Commander.

También agradecer a Alba del Castillo la supervisión de la maquetación de la tesis; y a Laura Köppl por la revisión del resumen en inglés.

No me puedo olvidar de mis padres, de mi hermana, de mi familia y de mis amistades, quienes, con su paciencia, apoyo y comprensión, han hecho que pudiera llegar hasta donde estoy ahora.

Gracias por hacer que este gran sueño se haga realidad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<u>RESUMEN EXTENDIDO</u>	1
<u>EXTENDED SUMMARY</u>	13
<u>PRIMERA PARTE: FUNDAMENTOS TEÓRICOS</u>	
<u>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN</u>	22
1. Justificación de la investigación	22
2. Presentación general del trabajo	25
<u>CAPÍTULO 2: LA PSICOLOGÍA POSITIVA</u>	28
1. Antecedentes históricos	30
1.1. La necesidad de enfoque salutogénico y de prevención en Psicología	31
1.2. La Psicología Humanista	31
1.3. Los primeros estudios basados en la Psicología Positiva	31
2. Los modelos de bienestar psicológico	31
2.1. El modelo de Jahoda	31
2.2. El modelo de bienestar psicológico y social de Ryff y Keyes	33
2.3. El modelo de las tres vías	35
2.4. El modelo PERMA	35
3. Características y componentes de la Psicología Positiva	36
<u>CAPÍTULO 3: LAS FORTALEZAS HUMANAS</u>	40
1. Los grandes modelos de fortalezas	42
1.1. El modelo <i>Values In Action</i> (VIA)	43
1.1.1. Virtudes	44
1.1.2. Fortalezas	45
1.1.3. Temas situacionales	49
1.2. El enfoque del <i>Center of Applied Positive Psychology: Realise2</i>	50

1.3. La perspectiva de la organización Gallup: <i>StrengthsFinder 2.0</i>	51
1.4. Otros modelos y programas basados en las fortalezas	52
1.4.1. El StandOut Assessment de la <i>Marcus Buckingham Company</i>	52
1.4.2. El modelo de la <i>Noel Academy for Strengths-Based Leadership and Education</i>	53
1.4.3. La perspectiva del <i>Search Institute</i>	54
2. Fortalezas humanas, rasgos de personalidad y talentos	54
3. Diferencias de sexo y género en las fortalezas humanas	58
4. El desarrollo de las fortalezas humanas	60
5. Ámbitos de aplicación de las fortalezas humanas	61

CAPÍTULO 4: REVISIÓN SISTEMÁTICA DE ESTUDIOS PSICOMÉTRICOS

<u>DEL VIA-IS</u>	64
1. Ficha técnica	66
2. Usos del cuestionario VIA-IS	67
3. Consideraciones para aplicar la escala VIA-IS	67
4. Normas de corrección e interpretación	68
5. Formulación de ítems y traducción española del cuestionario VIA-IS	69
6. Revisión sistemática de estudios psicométricos del VIA-IS en otros países	69
6.1. Objetivos	69
6.2. Método	70
6.2.1. Revisión sistemática	70
6.2.2. Selección de estudios	70
6.3. Resultados	72
6.3.1. Análisis de las escalas	72
6.3.2. Análisis de fiabilidad	75
6.3.3. Análisis de validez	77
6.3.3.1. Validez de contenido	77
6.3.3.2. Validez de criterio	77

6.3.3.3. Validez de constructo	86
7. Puntos fuertes y débiles del cuestionario	87
<u>CAPÍTULO 5: FORTALEZAS, BIENESTAR, RESILIENCIA, <i>ENGAGEMENT</i> Y SALUD</u>	90
1. Las fortalezas humanas y el bienestar biopsicosocial	92
1.1. Sabiduría y conocimiento	93
1.2. Coraje	94
1.3. Humanidad y amor	95
1.4. Justicia	96
1.5. Templanza	96
1.6. Trascendencia	98
2. El papel de las fortalezas humanas en la resiliencia	100
3. Fortalezas, <i>engagement</i> y bienestar laboral y académico	101
3.1. El <i>engagement</i> en el ámbito laboral y académico	101
3.2. El papel de las fortalezas en el <i>engagement</i> y el bienestar laboral y académico	102
<u>CAPÍTULO 6: INTERVENCIONES BASADAS EN LAS FORTALEZAS EN EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES</u>	103
1. Características de las organizaciones saludables	106
2. Intervenciones basadas en la gestión de fortalezas y el talento en las organizaciones	108
3. Intervenciones basadas en la gestión de fortalezas y el talento en el contexto universitario	112
4. La universidad como ejemplo de organización saludable y resiliente: <i>Programa UCM Saludable y Sostenible</i>	115
4.1. Objetivos	116
4.2. Líneas estratégicas del programa	116

5. Conclusiones generales sobre la eficacia de las intervenciones basadas en fortalezas	117
---	-----

SEGUNDA PARTE: INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

CAPÍTULO 7: ESTUDIO PRIMERO: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO VIA-IS EN POBLACIÓN UNIVERSITARIA ESPAÑOLA 122

1. Objetivos	124
2. Hipótesis	124
3. Método	125
3.1. Muestra	125
3.1.1. Selección de la muestra	125
3.1.2. Participantes	126
3.2. Instrumento de evaluación	129
3.3. Procedimiento	129
3.4. Análisis de datos	130
4. Resultados	131
4.1. Estadísticos de los ítems	131
4.2. Estadísticos descriptivos de cada subescala	139
4.3. Fiabilidad	141
4.4. Indicadores de validez de constructo: factorización del VIA-IS	143
4.4.1. Unidimensionalidad de las fortalezas	143
4.4.2. La solución de 6 factores	145
4.4.3. La solución de 5 factores	147
4.4.4. La solución de 3 factores	151
4.5. Correlaciones entre las subescalas del VIA-IS	155
5. Resumen final de resultados del Estudio Primero	157

CAPÍTULO 8: ESTUDIO SEGUNDO: RELACIÓN Y PREDICCIÓN DE LAS FORTALEZAS CON VARIABLES DE SALUD FÍSICA, SATISFACCIÓN,

BIENESTAR, ENGAGEMENT, RESILIENCIA Y RENDIMIENTO

ACADÉMICO: DIFERENCIAS DE SEXO **158**

1. Objetivos	160
1.1. Objetivos generales	160
1.2. Objetivos específicos	160
2. Hipótesis	161
2.1. Diferencias de sexo y perfil de fortalezas	161
2.2. Relación de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, <i>engagement</i> , resiliencia y rendimiento académico: Perfil diferencial por sexo	161
2.3. Las fortalezas como variables predictoras de salud física autopercebida, satisfacción, bienestar, <i>engagement</i> , resiliencia y rendimiento académico. Perfil predictivo por sexo	163
3. Aspectos metodológicos	165
3.1. Participantes	165
3.2. Instrumentos de evaluación	166
3.2.1. La evaluación de las fortalezas personales: El Cuestionario VIA de Fortalezas Personales	166
3.2.2. Cuestionario de hábitos saludables	166
3.2.3. La evaluación de la satisfacción vital: La Escala de Satisfacción General con la Vida	166
3.2.4. Medida del bienestar psicológico: La escala de bienestar psicológico de Ryff	167
3.2.5. La evaluación del <i>engagement</i> : La escala UWES-S	168
3.2.6. La evaluación de la resiliencia: <i>Brief Resilience Scale</i>	168
3.2.7. Medición del rendimiento académico	169
3.2.8. Cuadro resumen de los instrumentos de evaluación	169
3.3. Procedimiento	172
3.4. Diseño	172

4. Análisis de datos	172
5. Resultados	174
5.1. Análisis descriptivo	174
5.2. Análisis exploratorio de las diferencias entre hombres y mujeres en las variables de estudio	176
5.2.1. Variables de salud física	177
5.2.2. Satisfacción vital	178
5.2.3. Bienestar psicológico	178
5.2.4. <i>Engagement</i>	179
5.2.5. Resiliencia	179
5.2.6. Rendimiento académico	180
5.3. Perfil descriptivo de fortalezas	180
5.3.1. Perfil de fortalezas para hombres y mujeres de esta muestra	180
5.3.2. Perfil de fortalezas en función del área de conocimiento	182
5.4. Efectos del sexo en las fortalezas	184
5.5. Efectos del área de conocimiento en las fortalezas	186
5.6. Relación de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, <i>engagement</i> , resiliencia y rendimiento académico. Perfil diferencial por sexo	187
5.6.1. Variables de salud física	187
5.6.2. Satisfacción vital	194
5.6.3. Bienestar psicológico	197
5.6.4. <i>Engagement</i>	203
5.6.5. Resiliencia	206
5.6.6. Rendimiento académico	209
5.6.7. Resumen de resultados del análisis correlacional por sexo	211

5.7. Las fortalezas como variables predictoras de la salud física percibida, satisfacción, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico.	
Perfil predictivo por sexo	217
5.7.1. Salud física percibida	217
5.7.2. Satisfacción vital	218
5.7.3. Bienestar psicológico	219
5.7.4. <i>Engagement</i>	225
5.7.5. Resiliencia	229
5.7.6. Rendimiento académico	230
5.7.7. Resumen de resultados de los perfiles predictivos según sexo	231
6. Resumen final de resultados del Estudio Segundo	233
<u>CAPÍTULO 9: CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y PERSPECTIVAS FUTURAS</u>	238
1. Estudio Primero: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en población universitaria española	241
1.1. Conclusiones y discusión	241
1.1.1. Fiabilidad del cuestionario VIA-IS	241
1.1.2. Validez de constructo	242
1.1.3. Perfil de fortalezas por país	245
1.2. Limitaciones	246
1.3. Perspectivas futuras	248
2. Estudio Segundo: Relación y predicción de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, <i>engagement</i> , resiliencia y rendimiento académico: diferencias de sexo	250
2.1. Conclusiones y discusión	250
2.1.1. Diferencias de sexo y área de conocimiento en las fortalezas humanas	250
2.1.2. Relación y predicción de las fortalezas con la salud física: diferencias de sexo	253

2.1.3. Relación y predicción de las fortalezas con la satisfacción vital: diferencias de sexo	258
2.1.4. Relación y predicción de las fortalezas con el bienestar psicológico: diferencias de sexo	260
2.1.5. Relación y predicción de las fortalezas con el <i>engagement</i> : diferencias de sexo	264
2.1.6. Relación y predicción de las fortalezas con la resiliencia: diferencias de sexo	266
2.1.7. Relación y predicción de las fortalezas con el expediente académico: diferencias de sexo	267
2.2. Limitaciones	270
2.3. Perspectivas futuras	272
3. Implicaciones de los resultados	275
3.1. Implicaciones para la universidad	275
3.2. Implicaciones para el alumnado	276
3.3. Implicaciones para la Psicología del potencial humano	276
3.4. Implicaciones para la Evaluación Psicológica	277
3.5. Implicaciones para el futuro de la Psicología Positiva	278
REFERENCIAS	280
ANEXOS	339
Anexo I: Tabla resumen de las variables estudiadas	342
Anexo II: Autorización para el uso del cuestionario VIA-IS	347
Anexo III: Hoja informativa para los decanos	351
Anexo IV: Contraste post hoc del efecto del área de conocimiento en las fortalezas	356
Anexo V: Cuestionarios	364

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla	Título	Pág.
1	Dimensiones del bienestar psicológico (Ryff, 1989b, 1995)	38
2	Clasificación de las fortalezas humanas (Peterson y Seligman, 2004)	53
3	Relación entre las fortalezas y los Big Five (adaptado de Jónsdóttir, 2004)	62
4	País, autores y tipo de muestra de las publicaciones seleccionadas	76
5	Medias y desviaciones típicas de las fortalezas en función del país	78
6	Fortalezas más características en función del país	79
7	Fiabilidad de las fortalezas en función del país	81
8	País, autores e instrumentos de evaluación utilizados	83
9	Países, autores y método de extracción utilizado	87
10	Estructura factorial, nombres de las virtudes, porcentaje de varianza explicada, y fortalezas constituyentes	88
11	Fases de la selección de la muestra	130
12	Criterios de inclusión y exclusión	130
13	Población y muestra final organizadas por áreas de conocimiento	131
14	Población y muestra extraída (Cifras del curso 2011-2012)	132
15	Estadísticos descriptivos de cada ítem del VIA-IS	137
16	Estadísticos descriptivos de las fortalezas y las virtudes	145
17	Alpha de Cronbach y correlaciones ítem-escala de la versión española del VIA-IS	147
18	Comprobación de la unidimensionalidad de las escalas del VIA-IS en la muestra española (rotación <i>Oblimin directo</i>)	149
19	Análisis de Componentes Principales (rotación Varimax) forzando los 6 componentes	151
20	Análisis de Componentes Principales (rotación Varimax) del VIA-IS en esta muestra	153
21	Análisis de Componentes Principales (rotación <i>Oblimin Directo</i>) en la muestra española	155
22	Análisis de Componentes Principales (rotación <i>Oblimin Directo</i>) forzando la solución de 3 factores	157
23	Etiquetas, contenido y carga factorial de cada uno de los componentes de la solución de 3 factores	158
24	Instrumentos de evaluación	175
25	Consumo de alcohol (%)	179
26	Consumo de tabaco (%)	179
27	Consumo de fármacos y psicofármacos (%)	180
28	Práctica de deporte y ejercicio físico (%)	180
29	Estadísticos descriptivos de las visitas al médico y salud física percibida	180
30	Estadísticos descriptivos de la variable expediente académico	180
31	Estadísticos descriptivos de las escalas de bienestar psicológico de Ryff	181
32	Estadísticos descriptivos de la escala UWES-S de <i>engagement</i>	181
33	Estadísticos descriptivos de las escalas de satisfacción vital y resiliencia	181
34	Prueba U de Mann Whitney. Diferencias de sexo en las variables de salud física	182
35	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en la salud física percibida y visitas al médico	182
36	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en satisfacción vital	183
37	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en bienestar psicológico	183
38	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en <i>engagement</i>	184
39	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en resiliencia	184

Índice de tablas y figuras

40	Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en expediente académico	185
41	Perfil descriptivo de fortalezas para hombres y mujeres	186
42	Perfil descriptivo de fortalezas en función del área de conocimiento	188
43	Estadísticos descriptivos y efecto del sexo en las fortalezas	189
44	Prueba U de Mann Whitney. Diferencias de sexo en las fortalezas humanas	190
45	Efecto del área de conocimiento en las fortalezas	191
46	Correlación de Pearson entre salud percibida, visitas al médico y fortalezas	193
47	Correlación de Pearson entre salud percibida, visitas al médico y fortalezas separada por sexo	194
48	Correlación de Spearman entre las fortalezas y práctica de deporte, consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos	195
49	Correlación de Spearman entre las fortalezas y la práctica de deporte consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos en función del sexo	197
50	Correlación de Pearson entre fortalezas y satisfacción vital	200
51	Correlación entre las fortalezas y la satisfacción vital en función del sexo	201
52	Correlación entre las fortalezas y el bienestar psicológico	203
53	Correlación entre las fortalezas y el bienestar psicológico dividido por sexo	205
54	Correlación entre las fortalezas y las dimensiones de <i>engagement</i>	209
55	Correlación entre las fortalezas y <i>engagement</i> separadas por sexo	210
56	Correlación de Pearson entre fortalezas y resiliencia	212
57	Correlación entre las fortalezas y la resiliencia en función del sexo	213
58	Correlación de Pearson entre fortalezas y nota del expediente	214
59	Correlación entre las fortalezas y la nota del expediente en función del sexo	215
60	Resumen de correlaciones de Spearman (>.2) entre las fortalezas y la práctica de deporte consumo de alcohol en función del sexo	216
61	Tabla resumen de las correlaciones de Pearson más altas (>.2) entre las fortalezas y las variables de salud dividida por sexo	217
62	Fortalezas predictoras de la salud física percibida	222
63	Fortalezas predictoras de la salud física percibida (mujeres)	222
64	Fortalezas predictoras de la salud física percibida (hombres)	223
65	Fortalezas predictoras de la satisfacción vital	223
66	Fortalezas predictoras de la satisfacción vital (mujeres)	224
67	Fortalezas predictoras de la satisfacción vital (hombres)	224
68	Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones	225
69	Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones (mujeres)	227
70	Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones (hombres)	229
71	Fortalezas predictoras del <i>engagement</i> y sus dimensiones	231
72	Fortalezas predictoras del <i>engagement</i> y sus dimensiones (mujeres)	232
73	Fortalezas predictoras del <i>engagement</i> y sus dimensiones (hombres)	233
74	Fortalezas predictoras de la resiliencia	234
75	Fortalezas predictoras de la resiliencia (mujeres)	234
76	Fortalezas predictoras de la resiliencia (hombres)	235
77	Fortalezas predictoras de la nota del expediente	235
78	Fortalezas predictoras de la nota del expediente (mujeres)	236
79	Fortalezas predictoras de la nota del expediente (hombres)	236
80	Resumen de las principales fortalezas predictoras fortalezas de las variables estudiadas dividida por sexo	237

Figura	Título	Pág.
--------	--------	------

Índice de tablas y figuras

1	Los orígenes de las fortalezas (Linley, 2008)	51
2	Elementos definitorios de las fortalezas	55
3	Dimensiones del modelo <i>Realise2</i> (Linley, 2010)	56
4	Componentes de las fortalezas (Rath, 2007)	57
5	Relación entre la conformidad con las normas de género y las fortalezas humanas	65
6	La estructura bidimensional de las fortalezas (Biswas-Diener y Dean, 2007; Park y Peterson, 2011)	92
7	Gráfico de sedimentación para el Análisis de Componentes Principales con rotación Oblimin directo	156
8	Diferencias y semejanzas en la estructura de las virtudes	160
9	Representación gráfica de las correlaciones más altas entre las fortalezas ($p < .01$)	161

RESUMEN EXTENDIDO

Evaluación de fortalezas humanas en estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid y diferencias de sexo: Relación con salud, resiliencia y rendimiento académico.

Marco teórico: La Psicología Positiva supone el estudio científico del funcionamiento psíquico óptimo y de las condiciones que contribuyen al desarrollo de las personas, grupos e individuos (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Estos autores establecieron que los tres temas principales de la Psicología Positiva son el estudio del afecto positivo, de los rasgos positivos de personalidad (es decir, las fortalezas psicológicas) y de las instituciones positivas. El estudio de las fortalezas ha sido, desde el inicio de la Psicología Positiva, una de los temas centrales de análisis e investigación (Peterson y Park, 2013).

Existen varios modelos de fortalezas humanas en la actualidad. En esta investigación se utiliza el modelo *Values in Action* (VIA) (Peterson y Seligman, 2004). Se trata de una perspectiva importante de los rasgos positivos y las fortalezas humanas. Desde este modelo se afirma que existen 6 virtudes (características centrales del carácter valoradas moralmente) y 24 fortalezas (procesos psicológicos y mecanismos mediante los cuales se manifiesta una virtud) que son universales, además de haber temas situacionales subyacentes a estas fortalezas.

El cuestionario VIA-IS es la forma de evaluar las fortalezas humanas desde el modelo VIA (LaFollete, 2010; Peterson y Seligman, 2004). Este instrumento ha sido traducido al español pero no se han realizado suficientes estudios que confirmen su fiabilidad y validación en España. La revisión sistemática de 22 estudios de 13 países con respecto al funcionamiento del VIA-IS en su apartado psicométrico permite concluir que la fiabilidad obtenida por consistencia interna y estabilidad temporal (test-retest) es adecuada. También se observa que el VIA-IS tiene buenos indicadores de validez de criterio, no obstante, su validez de constructo es cuestionable ya que se encuentran anomalías en la estructura factorial de primer y segundo orden, es decir, la composición de las virtudes y la unidimensionalidad de las fortalezas varía en función del país o la cultura a la que se administra el cuestionario.

Por otra parte, numerosas investigaciones señalan que existen diferencias entre hombres y mujeres en las fortalezas psicológicas (Linley et al., 2007; Ovejero y Cardenal, 2011), hallándose que, por norma general, las mujeres sobresalen en las fortalezas interpersonales, mientras que los hombres destacan en las fortalezas intelectuales.

El conocimiento y la aplicación de las fortalezas personales tienen relación con el bienestar psicológico y social, la satisfacción vital, el rendimiento académico, la salud física y mental, además de promover la resiliencia y el compromiso, implicación y motivación por el trabajo y los estudios, término conocido como *engagement* (Berman, 2007; Gander et al., 2012; Litman-Ovadia y Davidovitch, 2010; Peterson y Seligman, 2004; Peterson, Stephens, Park, Lee y Seligman, 2010). Asimismo, algunas fortalezas tienen capacidad predictiva sobre estas variables (Brdar et al., 2011). Específicamente en los jóvenes, estudios previos han encontrado que el Amor, la Gratitud, la Esperanza y la Vitalidad son los predictores más importantes de la satisfacción con la vida (Park y Peterson, 2009).

Objetivos: La presente tesis doctoral está formada por dos grandes estudios. La finalidad del Estudio Primero es llevar a cabo un exhaustivo estudio psicométrico del cuestionario VIA-IS en población universitaria española, establecer sus propiedades psicométricas en lo que a consistencia interna y estructura factorial se refiere, y analizar las correlaciones entre las fortalezas.

En el Estudio Segundo se realiza un amplio estudio correlacional y predictivo de las fortalezas con respecto a las variables de salud, bienestar, satisfacción vital, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico, sirviendo este objetivo como indicador de la validez de criterio del VIA-IS. Como objetivo importante, además, en el Estudio 2 se analiza: a) las diferencias en las fortalezas humanas entre hombres y mujeres, y en función del área de conocimiento; y b) la influencia del sexo en el patrón correlacional y predictivo de las fortalezas con los indicadores descritos anteriormente.

Método: Los participantes de ambas investigaciones son 1274 estudiantes de grado, diplomatura o licenciatura de la Universidad Complutense de Madrid (79.6% mujeres, 20.3% hombres) procedentes de distintas carreras y áreas de conocimiento. La edad media es de 20.88 años (DT=3.759). La muestra se extrajo mediante un muestreo polietápico y estratificado.

Se administraron los siguientes instrumentos de evaluación:

- Cuestionario de variables sociodemográficas, expediente académico y de hábitos de salud elaborado por la autora,
- Cuestionario VIA de fortalezas personales (VIA-IS; Peterson y Seligman, 2004),
- Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Ryff, 1989a; 1989b; Diaz et al., 2006),

- Escala de Satisfacción General con la Vida (SWLS; Diener, 1984; Vázquez et al., 2013),
- Escala Utrecht de *Engagement* para estudiantes (UWES-S; Schaufeli y Bakker, 2003; Benevides-Pereira et al., 2009), y
- Escala Breve de Resiliencia (BRS; Smith et al., 2008; Ovejero et al., 2014).

Los cuestionarios se repartieron durante las horas de clase, aunque se rellenaron en el tiempo libre y se entregaron posteriormente de forma anónima y voluntaria. Todos los cuestionarios administrados tienen propiedades psicométricas adecuadas que garantizan su fiabilidad y validez.

Resultados: Con respecto al Estudio Primero, se concluyó que la fiabilidad del cuestionario VIA-IS es en su conjunto aceptable y que la correlación ítem-escala es adecuada. La consistencia interna de las escalas del VIA-IS oscila entre .677 (Autocontrol) y .884 (Creatividad). Las escalas que muestran buena fiabilidad ($.80 < \alpha < .90$) son Creatividad, Persistencia, Perdón y Esperanza. Las fortalezas que tienen una fiabilidad aceptable ($.75 < \alpha < .80$) son Curiosidad, Mentalidad abierta, Perspectiva, Valentía, Autenticidad, Vitalidad, Amabilidad, Bondad, Liderazgo, Prudencia, Apreciación de la belleza, Gratitud y Esperanza. La fiabilidad de Autenticidad, Inteligencia social, Trabajo en equipo, Imparcialidad y Modestia es baja ($.7 < \alpha < .75$). Con respecto a la escala de Autocontrol, la consistencia interna es muy baja ($\alpha < .7$).

Por otra parte, y en lo relativo a la validez de constructo, la unidimensionalidad de las fortalezas no se verifica salvo en el caso de las fortalezas Persistencia y Perdón.

La estructura factorial más adecuada para la muestra española, tras comprobar previamente las soluciones factoriales de 6 y 5 virtudes analizadas por otros autores en muestras de diferentes países, permite concluir que la estructura de las virtudes es trifactorial (Intrapersonal, Cohesión grupal y Regulación), con un porcentaje de varianza explicado del 54.445%. La solución de 6 factores produjo un autovalor en uno de los factores igual a .912, lo que invalida esta estructura. La de 5 factores se descartó porque, a pesar de tener un buen ajuste, el gráfico de sedimentación mostró que la solución de trifactorial podría ser más adecuada.

Por otra parte, también se comprueba que existe correlación entre las fortalezas de intensidad moderada aun no perteneciendo a la misma virtud propuesta por el modelo VIA, lo que indica un grado intermedio de solapamiento entre muchas de las fortalezas. En el Estudio Segundo se comprueba que hay diferencias de sexo en las fortalezas humanas, las mujeres puntúan más alto en las fortalezas Persistencia, Autenticidad.

Vitalidad, Trabajo en equipo, Perdón, Bondad, Amor y Gratitude; mientras que los hombres puntúan más alto en Creatividad, Perspectiva, Mentalidad abierta, y Sentido del humor. El tamaño del efecto de estas diferencias oscila entre pequeño y moderado.

Con respecto al perfil de fortalezas en los estudiantes, se comprueba que las fortalezas con las medias más altas son la Bondad, el Amor, la Imparcialidad, la Autenticidad y la Gratitude; y que las fortalezas con las puntuaciones más bajas son la Espiritualidad, el Autocontrol, la Prudencia, la Vitalidad y el Perdón.

A pesar de que el tamaño del efecto es pequeño, se observa un efecto del área de conocimiento en la práctica totalidad de las fortalezas, siendo los estudiantes de la rama de Ciencias sociales y jurídicas los que sobresalen en comparación con el resto, con la excepción de la Creatividad y la Apreciación de la belleza, fortalezas en las que el alumnado de Humanidades y bellas artes destaca por encima del resto de grupos.

En el estudio correlacional se comprueba que las fortalezas están relacionadas con los hábitos de salud, la valoración subjetiva de la salud, el bienestar psicológico, la satisfacción vital, el *engagement*, la resiliencia y el rendimiento académico, existiendo perfiles correlacionales diferentes para hombres y para mujeres.

Con respecto a los hábitos de salud y la valoración subjetiva de la salud, se encuentra que un mayor consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos está relacionado con una menor puntuación en las fortalezas; además, las fortalezas se relacionan con una mejor valoración de la salud física.

La satisfacción vital se relaciona de manera general con casi todas las fortalezas, siendo la correlación entre el Perdón y la satisfacción vital significativamente más intensa en el caso de los hombres.

También, la mayoría de las fortalezas se relacionan con un mayor bienestar psicológico. Existe un patrón ligeramente diferente con respecto a la intensidad de las correlaciones en función del sexo en algunas de las dimensiones del bienestar.

Las fortalezas están relacionadas con mayores niveles de *engagement* y sus diferentes componentes. En el grupo de mujeres se observa que la práctica totalidad de las fortalezas se relaciona con un mayor *engagement*, mientras que en los hombres hay mayor número de correlaciones con significancia estadística relevante.

Las fortalezas están moderadamente relacionadas con una mayor resiliencia, y, además, se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres en la intensidad de la correlación entre la resiliencia y el Perdón, siendo la intensidad en el grupo de hombres significativamente mayor que en las mujeres.

Existe correlación entre algunas fortalezas y la nota del expediente académico, especialmente en el grupo de mujeres. Una mayor Persistencia, tanto en hombres como en mujeres, está relacionada con más nota en el expediente académico.

Por otra parte, también se comprueba que las fortalezas tienen capacidad predictiva sobre la valoración subjetiva de la salud, el bienestar psicológico, la satisfacción vital, el *engagement*, la resiliencia y el rendimiento académico. El perfil de fortalezas predictivas es diferente en función del sexo del alumnado universitario.

En el grupo de mujeres, la valoración de la salud física queda explicada en un 7.4% por el Autocontrol y la Vitalidad, mientras que en los hombres únicamente el Autocontrol tiene capacidad predictiva sobre esta valoración, dando cuenta de un 4.2% de variabilidad de la salud física.

Con respecto a la satisfacción vital, en el grupo general se ha hallado que el 25.7% de esta variable queda explicado por la Esperanza, el Amor y la Curiosidad. En las mujeres, el 29.6% de la satisfacción vital queda explicado por la Esperanza, la Gratitud, la Vitalidad y el Amor. En los hombres, el 25.7% de esta variable está explicado por la Esperanza, el Amor y la Curiosidad.

En lo relativo al bienestar psicológico, el 46.7% de su varianza queda explicado por la Esperanza, la Valentía, la Vitalidad, la Creatividad y la Perspectiva. En las mujeres, el 32.5% del bienestar está explicado por la Esperanza, la Valentía, la Vitalidad y la Perspectiva. En los hombres, el 47.2% está explicado por la Vitalidad, la Valentía, la Esperanza y el Amor.

El *engagement* en el grupo general queda explicado en un 33.9% de su varianza por la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad. En las mujeres, el 32.5% del *engagement* está explicado por la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad. En los hombres, el 35.6% de la variabilidad queda explicado por la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad. En el grupo general, la Esperanza, la Valentía, el Sentido del humor y la Curiosidad dan cuenta del 20.2% de varianza de la resiliencia. En las mujeres, el 20.4% de la resiliencia está explicado por la Esperanza, la Valentía, el Sentido del humor y la Curiosidad. En los hombres, el 17% de esta variable está explicado por la Esperanza y la Perspectiva.

La Persistencia y el Amor por el conocimiento son predictoras del 6% de la variabilidad de la nota del expediente en el grupo general. En las mujeres, el 5.6% del expediente académico está explicado por la Persistencia y el Amor por el conocimiento. En los hombres el 7.3% de la varianza queda explicado por la Persistencia.

Los resultados de este Estudio Segundo avalan un apoyo sólido a la validez de criterio y predictiva del cuestionario VIA-IS.

Conclusiones: El objetivo planteado para el Estudio Primero consistió en analizar las propiedades psicométricas del VIA-IS obteniéndose los estadísticos descriptivos, la fiabilidad y los distintos tipos de validez (con especial énfasis en la de constructo y criterio) en una muestra universitaria española y compararlos con los obtenidos en el resto de países.

Por norma general, el cuestionario VIA-IS presentó una consistencia interna adecuada en las distintas investigaciones analizadas. Con respecto a la escala total, la fiabilidad media del VIA-IS oscila en torno a .793. En la muestra de estudiantes españoles, se halló una consistencia interna para todas las fortalezas superior a .7 con la excepción del Autocontrol, cuya fiabilidad es igual a .677. Las correlaciones entre cada ítem y su correspondiente fortaleza en general son adecuadas, aunque hay algunas excepciones, como el caso de la fortaleza Autocontrol. Esta fortaleza presenta la consistencia interna más baja, además de tener las correlaciones ítem-escala menos intensas.

El procedimiento test-retest llevado a cabo en los estudios de Cosentino (2009) y Otake et al. (2005) indicó que el VIA-IS tiene una estabilidad temporal alta, demostrando que las fortalezas tienen cierto componente estable.

La primera conclusión de la revisión sistemática es que, a pesar de que en algunos estudios no se hacen los análisis pertinentes para demostrar la unidimensionalidad de las fortalezas, la mayoría de los autores concluyen que la estructura factorial de las fortalezas es correcta. No obstante, en las investigaciones en las que sí se lleva a cabo esta comprobación (Jónsdóttir, 2004; Karris, 2007; McGrath, 2013) y en el estudio hecho con la muestra universitaria española, se comprueba que la unidimensionalidad de las fortalezas no se cumple en todos los casos. Jónsdóttir (2004) encontró que solamente la Amabilidad cumple la unidimensionalidad, Karris (2007) halló que la estructura factorial de primer orden está compuesta por 53 fortalezas, y McGrath (2013) concluyó que 20 de las 24 subescalas se solapan considerablemente, impidiendo que la unidimensionalidad de las fortalezas se verifique. En la muestra española, únicamente la Persistencia y el Perdón cumplieron la unidimensionalidad. El resto de fortalezas están compuestas por 2 y 3 factores latentes. Además existe correlación de intensidad media entre las fortalezas aún perteneciendo a diferentes virtudes según el modelo VIA.

Con respecto a la estructura factorial de las virtudes, se concluye que la mejor estructura factorial difiere de la propuesta originalmente para el modelo VIA. La solución

pentafactorial es común en la mayoría de países y, además, los factores recibieron nombres muy similares, los cuales se resumen en: fortalezas interpersonales, fortalezas intrapersonales, fortalezas relacionadas con la trascendencia, fortalezas de contención/reguladoras, y fortalezas intelectuales/cognitivas. El porcentaje de varianza explicado de las virtudes oscila desde el 48.27% (Argentina; Cosentino, 2009), hasta el 70.01% (India; Singh y Choubisa, 2009; 2010).

En otros países como Australia (Macdonald et al., 2008), Croacia (Brdar y Kashdan, 2010), China (Duan et al., 2011) y una de las muestras de Estados Unidos (Shryack et al., 2010) la estructura de las virtudes estuvo compuesta por 4 factores. Las virtudes tienen nombres parecidos, resumiéndose en: intelectuales, sociales, trascendentales y fortalezas reguladoras. El porcentaje de varianza explicado por término medio es del 61%.

La estructura trifactorial de las virtudes es la más adecuada en el análisis de Khumalo et al. (2008) con población sudafricana, en el de Jónsdóttir (2004) hecho en Holanda y en la población universitaria española de este estudio. Esta organización permite explicar en el grupo de universitarios españoles el 54.445% de la varianza total.

En aquellos estudios en los que se efectuó un análisis factorial confirmatorio para las virtudes, el resultado tampoco coincide con lo propuesto por el modelo VIA en lo que a virtudes se refiere, puesto que en cada país se han encontrado soluciones factoriales distintas (Duan et al., 2011; Khumalo et al., 2008).

Estos resultados reflejan cierta inconsistencia en la estructura factorial de las virtudes, no obstante, se encuentran semejanzas en los nombres de las virtudes cuando la composición factorial se compone del mismo número de factores.

Por otra parte, y en relación al perfil de fortalezas, una de las principales conclusiones es que los participantes de todos los estudios analizados tienden a tener puntuaciones medias/altas en las fortalezas. La fortaleza con la media más alta varía en función del país, pero se observa un patrón similar independientemente del país, siendo las fortalezas con mayor puntuación la Bondad, el Amor, la Curiosidad, la Mentalidad abierta, y la Imparcialidad. Por norma general, la fortaleza menos común es la Espiritualidad (Brdar y Kashdan, 2010; Choubisa y Singh, 2011; Jónsdóttir, 2004; Khumalo et al., 2008; Linley et al., 2007; Littman-Ovadia y Lavi, 2012; Peterson et al., 2007; Ruch et al., 2010; Shimai et al., 2006; Shyack et al., 2010).

En el Estudio Segundo se hace patente la relación positiva y la capacidad predictiva de la mayoría de las fortalezas humanas y diferentes variables asociadas al bienestar. También

se encuentran diferencias de sexo y en función del área de conocimiento en las fortalezas humanas.

Las diferencias entre hombres y mujeres universitarios en las fortalezas humanas no son muy grandes, resultado compatible con lo hallado por autores como Linley et al. (2007). A pesar de que la muestra de estudiantes universitarios españoles es homogénea con respecto a las variables sociodemográficas, las diferencias de sexo encontradas pueden deberse a variables incluidas dentro del modelo biosocial de Wood y Eagly (2002), así como a los roles de género (Fernández, 1998; 2010).

El perfil de fortalezas en función del área de conocimiento es similar, siendo las fortalezas Bondad, Imparcialidad, y Amor las más características de la muestra de alumnado universitario analizada. La Espiritualidad, el Autocontrol y la Prudencia son las fortalezas menos comunes en esta muestra. Aunque el perfil de fortalezas es relativamente similar, se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de las fortalezas, aunque el tamaño del efecto es pequeño.

Por otra parte, y en relación a los estudios correlacional y predictivo, se concluye que las fortalezas juegan un pequeño papel protector y/o regulador a la hora de que el consumo de alcohol, tabaco y fármacos se manifieste (Proyer et al., 2013), que la práctica deportiva está positivamente correlacionada con la Vitalidad (Li, 2010), y que la salud física percibida está vinculada con casi todas las fortalezas (Proyer et al., 2013).

Se corrobora que la satisfacción vital está muy relacionada con las fortalezas (Brdar et al., 2011; Diener y Seligman, 2002; Harvey y Pauwels, 2004; Lyubomirsky, 2008; McCullough et al., 2001; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al, 2007; Proctor, 2013; Snyder y McCullough, 2000; Wood et al., 2011). Para hombres y mujeres, las fortalezas son variables importantes que contribuyen a la satisfacción vital, no obstante, hay ligeras diferencias. Por ejemplo, la Creatividad está relacionada con la satisfacción vital en el grupo de mujeres, no siendo así en los hombres. El Amor, la Gratitud, la Esperanza y la Vitalidad son los predictores más importantes de la satisfacción con la vida (Park y Peterson, 2009).

Con respecto al bienestar psicológico, se confirma que hay relación estadísticamente significativa entre las fortalezas y las dimensiones del bienestar psicológico (Allan y Duffy, 2013; Berman, 2007; Gander et al., 2012; Peterson y Seligman, 2004). El patrón de correlaciones para hombres y mujeres es diferente, aunque, por norma general, las correlaciones se replicaron en ambos grupos. Se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en la intensidad de las correlaciones, siendo significativamente más alta en el

caso de los hombres. El análisis de regresión múltiple con respecto al bienestar psicológico permitió concluir que las fortalezas son un importante predictor del bienestar (Brdar et al., 2011; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al, 2007; Proctor, 2013; Snyder y McCullough, 2000; Wood et al., 2011). Entre las fortalezas más predictoras del bienestar están la Esperanza y la Vitalidad, resultado similar a lo encontrado con respecto a la satisfacción vital.

En relación con el engagement, los estudiantes tienden a estar implicados y motivados con sus estudios. Además, se confirma que las variables que más relación tienen con la satisfacción vital están, además, relacionadas con el *engagement* (Peterson et al., 2005). Las fortalezas que mayor correlación presentan con el *engagement*, y que, de hecho, tienen capacidad predictiva sobre este constructo son la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad. Estas tres fortalezas por definición tienen un equivalente conceptual con las dimensiones del *engagement* en el caso de los estudiantes (Salanova et al., 2000).

Las fortalezas están relacionadas con una mayor resistencia ante los eventos negativos del día a día, es decir, con una mayor resiliencia (Peterson y Park, 2011; Proyer et al., 2011; Ruch et al., 2010). Se comprueba que la Esperanza, la Espiritualidad, la Autenticidad, la Persistencia y la Mentalidad abierta pueden fomentar la resiliencia (Boniwell, 2006; Niemiec y Wedding, 2008). Las fortalezas que predicen la resiliencia son diferentes en función de si se es hombre o mujer.

La mayoría de las correlaciones entre las fortalezas y la nota del expediente académico aparecen vinculadas con la virtud de la Sabiduría y el conocimiento. La Persistencia se muestra como el mejor predictor de la nota del expediente, junto con el Autocontrol y el Amor por el conocimiento (Snyder et al., 2002; Tagney et al., 2004).

Limitaciones: En el Estudio Primero se encontraron una serie de limitaciones que principalmente tienen que ver con que la mayoría de los estudios analizados están hechos con alumnado universitario, lo cual restringe el rango de variabilidad de las variables sociodemográficas que pudieran estar influyendo en los resultados.

El análisis de las diferencias entre las medias de los países, fiabilidad, estructura factorial y validez de criterio no pudo llevarse a cabo debido a la falta de acceso a información detallada sobre los métodos y procedimientos estadísticos utilizados en la mayoría de los estudios.

En relación a la factorización del cuestionario VIA-IS, sólo se analiza la estructura factorial confirmatoria en los trabajos de Duan et al. (2011) y Khumalo et al. (2008) y sólo para confirmar la estructura de las virtudes.

El sesgo de la deseabilidad social (Holtgraves, 2004) se encontró en algunas de las fortalezas humanas debido a cómo están formulados algunos de los ítems. Macdonald et al. (2008), encontró que algunas de las fortalezas están moderadamente relacionadas con este tipo de sesgo.

Con respecto al estudio hecho con estudiantes españoles, la principal limitación es la homogeneidad de la muestra utilizada. Esto implica que los resultados se puedan generalizar únicamente a los estudiantes universitarios españoles.

En el Estudio Segundo, las principales limitaciones tienen que ver con el tamaño de la muestra y la descompensación de participantes en lo que refiere al sexo y al área de conocimiento. Esta dificultad ha provocado que algunos de los supuestos de las técnicas paramétricas no se cumplieran, forzando que el análisis de datos se hiciera con técnicas no paramétricas o con correcciones, con la pérdida de potencia estadística que supone (Pardo y San Martín, 2010).

Implicaciones de los resultados: Los resultados de esta tesis doctoral tienen importantes implicaciones prácticas, como son implantar servicios de orientación más personalizados y adaptados a cada persona basados en las fortalezas, el talento y no únicamente en el perfil laboral o el expediente académico. El diseño de intervenciones para el alumnado basadas en las fortalezas más relacionadas con la satisfacción vital y el bienestar psicológico debería ser un objetivo prioritario (Park, 2004b; Shushok y Hulme, 2006), ya que favorecen el desarrollo positivo del alumnado, su grado de motivación e implicación con los estudios (*engagement*) y difunden el concepto de organización saludable, responsable y resiliente. Dichas intervenciones deberían de realizarse teniendo en cuenta el perfil diferencial de fortalezas para hombres y para mujeres, ya que es diferente.

Otra de las implicaciones de los resultados son la demostración de que un modelo de bienestar no se puede construir únicamente desde la parte más débil del ser humano, también debe incluir el análisis de variables como las fortalezas psicológicas de las personas y su conexión con la satisfacción vital y el bienestar (Meevissen, Peters y Alberts, 2011; Peters, Flink, Boersma y Linton, 2010; Sheldon y Lyubomirsky, 2006).

Los resultados de esta tesis también apuntan a la necesidad de pulir los instrumentos de evaluación destinados a evaluar el potencial y los recursos positivos de las personas.

Los hallazgos generales se suman a los trabajos que han descrito la personalidad, fortalezas, competencias, talentos, actitudes positivas y valores en el alumnado universitario y su relación con el bienestar, la satisfacción vital y la felicidad (por ejemplo, los estudios de Brdar y Kashdan, 2010; Karris, 2007; Khumalo et al., 2008; Macdonald et al., 2008; Otake et al., 2005; Shimai et al., 2006; Singh y Choubisa 2009; 2010).

Palabras clave: *Fortalezas; Bienestar; Salud; Engagement; Resiliencia; Universidad.*

EXTENDED SUMMARY

Character strengths assessment in college students from Complutense University of Madrid and sex differences: relations with health, resilience, and academic performance.

Background: Character strengths-based inquiry has been, since the beginning of Positive Psychology, one of the central themes of analysis and research (Peterson & Park, 2013). The Values in Action Classification is an important perspective of positive traits and character strengths (Peterson & Seligman, 2004). The VIA Classification consists of 24 widely-valued character strengths organized under six broad virtues. In addition to this two levels, there are situational themes that underlie those character strengths. The VIA-IS is a measure based within the VIA project (LaFollete, 2010; Peterson & Seligman, 2004).

Moreover, several studies indicate that there are differences between men and women in psychological strengths (Linley et al., 2007; Ovejero & Cardenal, 2011). The results show that women tended to score higher in interpersonal strengths, while men have higher scores on the intellectual strengths. However, there is no clear data about the influence of sex on the correlations among character strengths and wellbeing, satisfaction with life, academic performance, engagement, resilience and mental and physical health, and the role of that variable on the prediction of these wellbeing indicators using character strengths as independent variables.

Knowing and applying character strengths are facts related to psychological and social wellbeing, satisfaction with life, academic performance, mental and physical health, and also help to promote resilience and engagement (Berman, 2007; Gander et al., 2012; Litman-Ovadia & Davidovitch, 2010; Peterson et al., 2010). In addition to these issues, there are some character strengths that may predict these variables (Brdar et al., 2011).

Aims: This doctoral dissertation is composed by two main studies. The purpose of the First Study is to carry on a comprehensive psychometric study of the VIA-IS questionnaire in Spanish university population. In the Second Study, a deep correlational and predictive study of the strengths is done with respect to variables about health, wellbeing, life satisfaction, engagement, resilience and academic achievement, serving as an indicator for the VIA-IS' criteria validity. As an important aim in the Second study, it is analyzed: a) differences between men and women in character strengths, and, on the other hand, the effect of the academic area of knowledge in character strengths; b) the influence

of gender on the correlational and predictive pattern of strengths with the indicators described above.

Method: The sample consisted of 1274 college students from Complutense University of Madrid (79.6% women, 20.3% men) who belong to different academic areas of knowledge. The sample was extracted using a multistage and stratified sampling method. The average age was 20.88 years ($SD=3.759$). Both studies use self-reports measures about sociodemographics, Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2004), Ryff's scales on psychological wellbeing (Ryff, 1989a; 1989b; Diaz et al., 2006), Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, 1984; Vázquez et al., 2013), Utrecht Work Engagement Scale Students version (UWES-S; Schaufeli y Bakker, 2003; Benevides-Pereira et al., 2009), and the Brief Resilience Scale (BRS; Smith et al., 2008; Ovejero et al., 2014).

Results: Related to the First Study, the scales of the Spanish translation of the VIA-IS have good reliability. Furthermore, regarding construct validity the unidimensionality of character strengths was not found, even though there were two exceptions: Persistence and Forgiveness. The optimal factor structure for the Spanish sample is composed by three factors (Intrapersonal, Group cohesion and Regulation) with a percentage of variance explained of 54,445%. On the other hand, there were significant correlations between character strengths despite belonging to different virtues.

In the Second Study it was found that women scored higher in Persistence, Authenticity, Zest, Teamwork, Forgiveness, Kindness, Love and Gratitude; while men scored higher in Creativity, Perspective, Open Mindedness, and Humor. The effect size of these differences varies between small and moderate.

Regarding to the student's strengths profile, it was found that character strengths with highest averages were Kindness, Love, Impartiality, Authenticity and Gratitude; and the strengths with lowest scores are Spirituality, Self-control, Prudence, Vitality and Forgiveness. Although the effect size is small, the effect of the knowledge area is observed in almost all of the strengths.

In regard to healthy behaviors and the subjective assessment of health, it was found that higher consumption of alcohol, tobacco, and drugs were associated with lower scores on character strengths. Strengths also are related to a better perception of physical health. Life satisfaction was related to nearly all the character strengths. The correlation between Forgiveness and life satisfaction was significantly more intense in the case of men. Also, most of the strengths are related to greater psychological well-being. A slightly different

pattern with respect to the intensity of the correlations were found depending on the gender of the students. Character strengths are related to higher levels of engagement. In the group of women almost all of the strengths were related to higher levels of engagement, while in the case of men, there were a greater number of significant correlations without statistical significance. Character strengths are moderately related to greater resilience, and also there were found significant differences between men and women in the intensity of the correlation between resilience and Forgiveness. Also, there were correlations between some character strengths and the academic performance, especially in the group of women. Higher scores in Persistence in both men and women groups, were related to more academic performance.

In the group of women, 7.4% of the variance of physical health assessment is explained by Self-control and Vitality, whereas in the group of men Self-control predicts this variable, also accounting 4.2% of the variability of physical health. With regard to life satisfaction in the overall group there was found that 25.7% of this variable is explained by Hope, Love and Curiosity. In the case of women, 29.6% of life satisfaction is explained by Hope, Gratitude, Vitality and Love. In men 25.7% of this variable is explained by Hope, Love and Curiosity. In relation to Psychological well-being, 46.7% of its variance is explained by Hope, Courage, Vitality, Creativity and Perspective. In the case of women, 32.5% of well-being is explained by Hope, Bravery, Vitality and Perspective. In the men's group, 47.2% is explained by Vitality, Bravery, Hope and Love. The engagement in the general group is explained in 33.9% of the variance by persistence, love for knowledge and Vitality. In women, 32.5% of engagement is explained by Persistence, Love of learning and Vitality. In men, 35.6% of the variability is explained by Persistence, Love of learning and Vitality. In the overall group, Hope, Bravery, Humor and the Curiosity account for 20.2% of the variance of resilience. In the case of women, 20.4% of resilience is explained by Hope, Bravery, Humor and Curiosity. In the men's group, 17% of this variable is explained by Hope and Perspective. Persistence and Love of learning are predictive of 6% of the variability of the academic performance in the general group. In women, 5.6% of the academic achievement is explained by Persistence and Love of learning. In men, 7.3% of the variance is explained by Persistence.

Conclusions: Related to the First Study, VIA-IS questionnaire had an adequate internal consistency in all the research that has been analyzed. With respect to the full scale, the average reliability of the VIA-IS oscillated around .793. In the sample of Spanish students, internal consistency for all character strengths was higher than .7. The

correlations between each item and its corresponding strength was generally adequate, although there are some exceptions, such as the case of Self-control. This strength had the lowest internal consistency and the less intense item-scale correlation. The first conclusion of the systematic review is that most of the authors concluded that the factor structure of character strengths is adequate. However, in another research in which this analysis was carried out (Jónsdóttir, 2004; Karris, 2007; McGrath, 2013) and in the study done with the Spanish university sample, it is found that the unidimensionality of the strengths is not true in all cases. Jónsdóttir (2004) found that Kindness had unidimensionality, Karris (2007) found that the first order factor structure is composed by 53 strengths, and McGrath (2013) found that 20 of the 24 subscales overlap considerably, preventing the unidimensionality of the strengths is verified. In the Spanish sample, only Persistence and Forgiveness showed unidimensionality. All other strengths are composed by 2 or 3 latent factors. In addition to these results, there were significant correlations found between character strengths even if they belonged to different virtues than the ones proposed by the VIA perspective. With regard to the factor structure of virtues, it is certain that the best factor structure differs from the originally proposed by the VIA model. The five-factor solution is common in most countries. The percentage of explained variance of the virtues ranges from 48.27% (Argentina; Cosentino, 2009) to 70.01% (India, Singh & Choubisa, 2009, 2010). In other countries like Australia (Macdonald et al., 2008), Croatia (Brdar & Kashdan, 2010), China (Duan et al., 2011) and a sample from the United States (Shryack et al., 2010) the virtues structure consisted of four factors. The average percentage of variance explained is 61%. Virtues trifactorial structure was the most suitable in the analysis carried out by Khumalo et al. (2008) in South African population, by Jónsdóttir (2004) carried out in Netherlands and in the Spanish university population. This structure helps to explain the 54.445% of the total variance in the group of Spanish university students.

In the Second Study, it was found that differences between men and women in human strengths were not very intense, those results are consistent with what was found by authors like Linley et al. (2007).

Furthermore, and in relation to the correlational and predictive studies, it was concluded that character strengths had a protective and regulatory role when the consumption of substances manifest (Proyer et al., 2013), whereas sport practice is positively correlated to Vitality (Li, 2010), and perceived physical health is linked to several strengths (Proyer et al., 2013). It is confirmed that life satisfaction is closely related to the strengths (Brdar

et al., 2011; Diener & Seligman, 2002; Harvey & Pauwels, 2004; Lyubomirsky, 2008; McCullough et al., 2001; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al., 2007; Proctor, 2013; Snyder & McCullough, 2000; Wood et al., 2011). Love, Gratitude, Hope and Vitality are the most important predictors of life satisfaction (Park & Peterson, 2009). With regard to psychological well-being, it was confirmed that there were significant correlations between character strengths and the dimensions of psychological well-being (Allan & Duffy, 2013; Berman, 2007; Gander et al., 2012; Peterson & Seligman, 2004). The multiple regression analysis with respect to psychological well-being allowed to conclude that strengths are an important predictor of well-being (Brdar et al., 2011; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al., 2007; Proctor, 2013; Snyder & McCullough, 2000, Wood et al., 2011). With regard to the engagement, students tend to be involved and motivated in their studies. In addition, it is confirmed that the variables most relevant to life satisfaction are also related to engagement (Peterson et al., 2005). Strengths are related to greater resistance to negative daily events, that is to say, with greater resilience (Peterson & Park, 2011; Proyer et al., 2011; Ruch et al., 2010). It was found that Hope, Spirituality, Authenticity, Persistence and Open mindedness may foster resilience (Boniwell, 2006; Niemiec & Wedding, 2008). Most of the correlations between character strengths and the academic performance belong to the virtue of wisdom and knowledge. Persistence was the best predictor of the academic achievement, along with Self-control and Love of learning (Snyder et al., 2002 Tangney et al., 2004).

Keywords: *Character strengths; Well-being; Health; Engagement; Resilience; University*

Primera parte

Fundamentos teóricos

*Esta primera parte de la tesis doctoral está compuesta por el **marco teórico**.*

Se comienza ubicando la Psicología Positiva desde sus orígenes y desarrollo dentro del marco de la Psicología general, comentándose las características de esta perspectiva.

A continuación se desglosan varios capítulos sobre las fortalezas, describiéndose cada uno de los modelos más aplicados, analizando de manera pormenorizada el instrumento de evaluación de fortalezas VIA-IS y la exposición de los beneficios biopsicosociales de las fortalezas humanas.

Se incluye la visión de las organizaciones saludables, el engagement y la resiliencia, y su vínculo con las fortalezas humanas.

Además, se analizan las intervenciones basadas en las fortalezas en el contexto académico y organizacional.

Capítulo 1

Introducción

Capítulo 1: Introducción

“Lo que conduce y arrastra al mundo no son las máquinas sino las ideas.”

Víctor Hugo

1. Justificación de la investigación

La tesis doctoral que se presenta está encuadrada en el programa de la Universidad Complutense de Madrid “*UCM saludable y sostenible*” en el que se pretende potenciar diferentes recursos y herramientas para promocionar la salud física y psicológica en la comunidad universitaria y, especialmente, en el alumnado. Por tanto, se realiza una evaluación exhaustiva de fortalezas personales en los estudiantes universitarios, dados los múltiples beneficios biopsicosociales que se han encontrado en numerosas investigaciones (Linley et al., 2007; Wood, Maltby, Kashdan y Hurling, 2011), y se analizan las diferencias en cuanto al sexo.

Se ha demostrado que la aplicación de las fortalezas personales y las intervenciones basadas en la Psicología Positiva tienen relación con el bienestar psicológico y social, la satisfacción vital, el rendimiento académico, la salud física y mental, además de promover la resiliencia y la pasión por el trabajo y los estudios (a partir de ahora *engagement*) (López, 2011, Lyubomirsky, Dickerhoof, Boehm y Sheldon, 2011; Nikelly, 2005). Asimismo, las fortalezas psicológicas son recursos que ayudan a la prevención de enfermedades psicosomáticas. (Peterson y Park, 2011).

Lo innovador de esta investigación radica en la identificación de dichas fortalezas en el alumnado universitario y la evaluación de variables de salud física, satisfacción, bienestar, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico que están más relacionadas con ellas, explorando si existen diferencias entre chicos y chicas universitarios en esta asociación. Además se trabaja en la identificación de aquellos grupos de fortalezas más predictoras de estas variables.

Dentro de este proceso de evaluación, se analizarán, además, las propiedades psicométricas del cuestionario VIA de fortalezas personales (VIA-IS, Peterson y Seligman, 2004) que se ha utilizado, ya que no hay estudios que analicen la fiabilidad y validez de este cuestionario en población universitaria española.

El conocimiento de cómo las fortalezas psicológicas se relacionan con el bienestar y la satisfacción será de utilidad para crear programas de orientación, asesoramiento, intervención y consejo psicológico para el alumnado de la universidad completamente

personalizados y adaptados a cada persona; y también para fomentar el bienestar. Igualmente, desde el terreno de la prevención, servirá para arrojar luz sobre aquellas variables psicosociales que pueden convertirse en factores de protección ante la adversidad física, psicológica y social.

En consecuencia, esta tesis plantea el desarrollo de un novedoso estudio dentro de la universidad que permitirá analizar de manera más holística los recursos personales del alumnado y adaptar el proceso de orientación académica y profesional a las necesidades concretas de la población en el ámbito académico. También permitirá estudiar cómo las fortalezas pueden ser el ingrediente importante de una institución positiva y virtuosa y contribuir con ello a crear una sociedad más saludable y responsable.

Todo ello facilitará a la universidad, como institución, la oportunidad de ofrecer una formación y orientación óptimas basadas en la evidencia empírica actual, así como la posibilidad de divulgar el concepto de *organización saludable y resiliente* que vela no sólo por la formación académica del alumnado, sino también por la potenciación e implementación práctica de las fortalezas y recursos personales en su vida académica y futuro profesional.

2. Presentación general del trabajo

El presente trabajo comienza con una panorámica general de la Psicología Positiva, sus orígenes y desarrollo dentro de la Psicología general, analizando las características y componentes de este enfoque ([Capítulo 2](#)).

A continuación, se describe cada uno de los modelos de fortalezas psicológicas vigentes hasta la fecha, centrándose en el modelo VIA de fortalezas, puesto que es el utilizado en esta investigación, señalando los estudios existentes respecto a las diferencias de sexo y género, las diferencias con los rasgos de personalidad y cómo se desarrollan las fortalezas ([Capítulo 3](#)).

Es necesaria la inclusión del capítulo de la evaluación de las fortalezas en el que se explica ampliamente las características del instrumento utilizado incluyendo todos los datos disponibles en otros países sobre el comportamiento estadístico y psicométrico del cuestionario VIA-IS, sirviendo estos resultados como punto de partida y para posteriores comparaciones con lo obtenido en el grupo de estudiantes universitarios ([Capítulo 4](#)).

Se prosigue con el listado de beneficios biopsicosociales y se enmarca posteriormente todo ello dentro de la perspectiva de la resiliencia, del *engagement* y de

las organizaciones saludables, exponiéndose los resultados de otras investigaciones que resaltan la importancia de las fortalezas y el bienestar en las organizaciones saludables, y cuáles son las principales características de una institución resiliente ([Capítulo 5](#)).

Finalmente, se describen algunas intervenciones basadas en las fortalezas, entre ellas el programa *UCM Saludable y Sostenible* para ofrecer la perspectiva aplicada de este trabajo y señalar su proyección en cuanto a líneas de investigación futuras ([Capítulo 6](#)).

Una vez descrito el marco teórico, se presentan dos estudios diferentes, pero a su vez relacionados, que son el corazón de esta tesis doctoral:

- En el **Estudio Primero** se realiza un pormenorizado análisis psicométrico del cuestionario de fortalezas humanas (VIA-IS), dada la relevancia en la evaluación de este tipo de herramientas psicológicas ([Capítulo 7](#)).
- En el **Estudio Segundo** se analizan las diferencias de sexo y en función del área de conocimiento en las fortalezas. Por otra parte, se estudian las relaciones entre las fortalezas y las variables de hábitos saludables y salud física, satisfacción vital, bienestar psicológico, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico. Se incluye, además, el perfil correlacional y predictivo de las fortalezas con estas variables para hombres y mujeres ([Capítulo 8](#)).

Para finalizar, se incluye un capítulo de conclusiones, discusión y perspectivas futuras de esta línea de investigación vinculada a la Psicología Positiva ([Capítulo 9](#)).

Capítulo 2

La Psicología Positiva

Capítulo 2: La Psicología Positiva

“La misión de la Psicología Positiva no es decir a las personas que deben ser optimistas, o espirituales, o amables, o estar de buen humor, sino describir las consecuencias de tales rasgos. Lo que cada uno haga con esa información dependerá de sus propios valores y objetivos.”

Martin Seligman

1. Antecedentes históricos

La Psicología Positiva no es la primera aproximación al estudio de los aspectos positivos del ser humano (Carpintero 2011; Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi, 2006). La perspectiva filosófica griega ha promovido el estudio de la felicidad, la satisfacción y el talento (Diener, 2009). La escuela de Aristóteles (con el concepto *eudaimonia*) y la de Epicuro (conseguir la felicidad a través de maximizar las experiencias placenteras y disminuir las aversivas, es decir, el *hedonismo*) son dos claros ejemplos del estudio de estos dos conceptos (Siegel, 2009). Siguiendo a este mismo autor, la mayoría de las religiones que existen en el mundo ofrecen caminos para hallar la paz interior, el sentido de la vida y el desarrollo personal.

Continuando con la trayectoria filosófica, Cabanas Díaz y Sánchez González (2012) afirman que la Psicología Positiva se apoya en un modelo de individualismo al que denominan “positivo”, y cuyas raíces se encuentran en la perspectiva del Trascendentalismo de Emerson, según el cual el individuo es capaz de autodeterminarse, autoconocerse y desarrollarse ilimitadamente gracias a formar parte de la divinidad.

James (1958), padre de la Psicología moderna, fue uno de los pioneros del estudio de las experiencias trascendentales y su relación con el bienestar de las personas. También propuso el concepto de *mentalidad saludable* (Vázquez, 2013).

Asimismo, los análisis de Adler (1927, 1933) sobre el autoconcepto y la autoestima, el estudio de la personalidad creativa de Wertheimer (1948) y la experiencia de Frankl (1959) en los campos de concentración y su análisis de la personalidad plena (aquella que tiene una voluntad libre y busca y encuentra el sentido de su vida) se pueden considerar pioneros en su época al considerar variables relacionadas con el bienestar y la Psicología Positiva.

Como se describe en los siguientes apartados, la psicología humanista, y las perspectivas sobre el bienestar, también se pueden considerar disciplinas con intereses parejos a los de la Psicología Positiva.

1.1. La necesidad de un enfoque salutogénico y de prevención en Psicología

Desde el final de la Segunda Guerra Mundial, la Psicología se centró exclusivamente en el tratamiento de las enfermedades mentales y apenas se hablaba de prevención, sin embargo, los objetivos de la Psicología antes del inicio de este acontecimiento histórico eran más amplios, recogiendo el estudio de la felicidad en la población y la identificación y potenciación del talento (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

El enfoque de prevención en salud mental necesita un punto de partida distinto al modelo de enfermedad tradicional, ya que el estudio de las enfermedades mentales aporta poca información sobre el funcionamiento óptimo. Para poder trabajar desde un modelo de prevención, se debe partir del funcionamiento cotidiano, para analizar aquellas variables que actúan a modo de barrera de la enfermedad mental (Vera Poseck, 2008). Una de las apuestas de la Psicología Positiva es la prevención y promoción de la salud y el análisis del funcionamiento humano óptimo (Gancedo, 2008; Mullen, 2007), retomando así los objetivos planteados en los años 40-50 (Hutchinson, Stuart y Pretorius, 2010).

La Psicología Positiva enfatiza la necesidad de un movimiento complementario al modelo imperante de enfermedad para complementar la balanza. No supone un nuevo paradigma, sino un cambio de énfasis, tratando de complementar, y no de reemplazar, a la Psicología tradicional más centrada en identificar y reducir los problemas (Park, Peterson y Sun, 2013; Vázquez, 2011).

1.2. La Psicología Humanista

La Psicología Humanista es uno de los enfoques que surge en los años 50 y, entre otros aspectos, se centra en considerar los aspectos positivos del ser humano (Diener, 2009; Vera Poseck, 2008).

Maslow (1954) en su libro *Motivación y Personalidad*, ya incluía un capítulo que se puede considerar un antecedente claro de la Psicología Positiva, puesto que fue el primero en hablar de una Psicología Positiva como tal. En sus libros habla del futuro de

la Psicología como disciplina global que se encarga además del estudio científico de los seres humanos saludables y de las funciones psíquicas óptimas (Maslow, 1962).

Peterson y Seligman (2004) sitúan el origen de la Psicología Positiva en el movimiento humanista de los años 50, particularmente en las teorías de la personalidad de Carl Rogers (1954; 1963) y Abraham Maslow.

1.3. Los primeros estudios basados en la Psicología Positiva

En la década de los años 50 y 60 del siglo pasado se comenzaron a analizar las fortalezas humanas (Clifton y Nelson, 1996), y posteriormente se comenzó el estudio del afrontamiento eficaz del estrés y de las grandes catástrofes (Vaillant, 1977), los estudios sobre voluntariado y altruismo (Piliavin y Charng, 1990), y las investigaciones sobre creatividad y estado de fluidez de Csikszentmihalyi (1996; 1997). En ese momento la Psicología Positiva no existía todavía como tal, sin embargo se puede decir que estos estudios han sido precursores de la nueva disciplina positiva.

En aquella época, a pesar de que existían investigaciones relacionadas con los temas de interés para la Psicología Positiva, no existía un marco de trabajo integrado y sistemático que permitiera una labor de equipo para difundir los resultados y la relevancia de la investigación de los aspectos positivos del ser humano (Diener, 2009; Gillham y Seligman, 1999).

2. Los modelos de bienestar psicológico

2.1. El modelo de Jahoda

La perspectiva de Jahoda (1958) fue una de las precursoras en el estudio de la salud mental positiva, desde una aproximación psicológica, aceptando la influencia de factores físicos y psicológicos en la misma. Fue una de las primeras autoras que analizó los componentes del bienestar, los cuales se describen a continuación: la actitud hacia uno mismo (definida como la manera que tenemos de percibirnos a nosotros mismos), crecimiento, desarrollo y autoactualización personal, (lo que la persona lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado), integración (la síntesis de las funciones psicológicas), autonomía (el grado de independencia de las influencias sociales), percepción de la realidad y dominio del entorno. Los tres últimos factores están relacionados con la calidad de las relaciones del individuo con la realidad.

2.2. El modelo de bienestar psicológico y social de Ryff y Keyes

El modelo multidimensional de Ryff (1989a; 1989b; 1995; Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002) postula que existen 6 dimensiones independientes que constituyen el bienestar. Los elementos del bienestar psicológico quedan plasmados en la Tabla 1. Todas las dimensiones de este modelo están formuladas en términos de salud, y no de enfermedad. De hecho, este modelo está basado en la concepción de la salud como “la presencia de elementos positivos, y no únicamente la ausencia de enfermedad” (Ryff y Singer, 1996; 2002; 2006a).

Tabla 1. Dimensiones del bienestar psicológico (Ryff, 1989b, 1995)

Dimensión	Nivel óptimo	Nivel deficitario
Dominio del entorno	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de control y competencia Control de actividades Sacar provecho de las oportunidades Capacidad de crear o elegir contextos 	<ul style="list-style-type: none"> Sentimientos de indefensión Locus de control externo generalizado Sensación de descontrol
Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de desarrollo continuo Verse a sí mismo en progreso Apertura a nuevas experiencias Capacidad de apreciar las mejoras personales 	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de no aprendizaje Sensación de no mejora No transferir logros pasados al presente
Propósito en la vida	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos en la vida Sensación de llevar un rumbo Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido 	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de estar sin rumbo Dificultades psicosociales Funcionamiento premórbido bajo
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de resistir presiones sociales Independencia y determinación Regulación de la conducta Autoevaluación con criterios propios 	<ul style="list-style-type: none"> Bajo nivel de asertividad No mostrar preferencias Actitud sumisa y complaciente Indecisión
Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> Actitud positiva hacia uno mismo Aceptación de aspectos positivos y negativos Valoración positiva del pasado 	<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionismo Uso de criterios externos
Relaciones positivas con otros	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones estrechas y cálidas con los demás Preocupación por el bienestar de los demás Fuerte empatía, afecto e intimidad 	<ul style="list-style-type: none"> Déficit en afecto, intimidad, empatía

Este es uno de los modelos más utilizados en la investigación y en la Psicología aplicada. Se basa en una extensa revisión bibliográfica, que desarrolla un modelo teórico íntegro sobre el bienestar (Salama-Younes, Ismaïl, Montazeri y Roncin, 2011).

Desde este modelo se desarrolló un cuestionario para evaluar el bienestar psicológico (Ryff, 1989a; Ryff y Keyes, 1995), el cual está descrito minuciosamente más adelante (consultar [Capítulo 8](#) del presente trabajo).

Keyes (1998) añade más pilares al modelo inicial de Ryff, incluyendo dimensiones relacionadas con el bienestar social, de tal manera que el bienestar constaría de tres grandes dimensiones: el bienestar emocional (alto afecto positivo y bajo afecto negativo unido a una alta satisfacción vital); bienestar psicológico (incorporando las 6 dimensiones propuestas por Ryff); y el bienestar social (entendido como la medida en la que el contexto social y cultural de la persona es percibido como enriquecedor y satisfactorio). Las dimensiones del bienestar social quedarían descritas de esta manera (Keyes, Ryff y Shmotkin; 2002):

- Coherencia social: Percibir que el mundo social tiene lógica y que es coherente y predecible.
- Integración social: Sentirse parte de la sociedad y sentirse apoyado y con elementos a compartir.
- Contribución social: Percepción de que uno contribuye con algo valioso para la sociedad en general.
- Actualización social: Tener la sensación de que la sociedad es un marco que crece y se desarrolla permitiendo además el crecimiento y la actualización personal.
- Aceptación social: Tener actitudes benévolas y positivas hacia la gente. Sentir que el mundo no es un lugar hostil y cruel.

El análisis de Ryff y Keyes (1995) establece así, la multidimensionalidad del bienestar. Además los componentes del bienestar psicológico están relacionados con el bienestar subjetivo, la satisfacción vital y la salud física (Ryff y Singer, 2002).

El modelo de Ryff en la actualidad está siendo revisado, puesto que algunos autores han encontrado insuficiencias en los factores que componen este modelo. Por ejemplo, el análisis de Springer y Hauser (2006) propone que cuatro de las seis dimensiones del modelo original (crecimiento personal, propósito vital, autoaceptación y control ambiental) se pueden englobar en un único factor. Ryff y Singer (2006b), en

respuesta a los hallazgos de Springer y Hauser (2006) afirman que el cuestionario tiene propiedades psicométricas adecuadas y un buen ajuste factorial al modelo.

En población española, el estudio de Van Dierendonck, Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco y Moreno-Jiménez (2008) propone que 4 de los factores del modelo de Ryff se solapan considerablemente, aunque la estructura de 6 factores propuesta por Ryff es la que mejor ajusta a la realidad investigadora.

2.3. El modelo de las tres vías

Otro esquema del bienestar es el Modelo de las tres vías propuesto por Seligman en su libro *Auténtica Felicidad* (Seligman, 2003). La perspectiva de las tres vías de la felicidad (*Three Pathways to Happiness*) no es una propuesta teórica, ni un modelo, sino una manera de organizar la investigación sobre el bienestar (Duckworth, Steen y Seligman, 2005). El bienestar estaría compuesto por:

- La vida placentera: experimentar emociones positivas sobre el pasado, el presente y el futuro.
- La vida comprometida: desarrollar el mayor número de experiencias óptimas.
- La vida significativa: tener percepción de sentido vital y desarrollo de objetivos que trascienden a la persona.

2.4. El modelo PERMA

Seligman (2011) reformula su teoría de la felicidad planteando que éste puede ser un término confuso, y comienza a utilizar el término bienestar, ya que para este autor el tema central de la Psicología Positiva es el bienestar. Se trata de un constructo que tiene muchos elementos que se pueden medir; cada uno de ellos es real, pero ninguno por sí solo define el bienestar.

El modelo, llamado *PERMA*, considera que los componentes del bienestar son:

- Positividad (*Positivity*): La vida placentera se refiere a la capacidad de gozar y disfrutar de todos los placeres al máximo. Un aspecto relacionado con la positividad son las emociones positivas; experimentar afecto positivo tiene importantes repercusiones en muchas áreas de la vida (Tarragona, 2012).
- Involucrarse (*Engagement*): Capacidad de estar completamente absorto en una tarea que se está llevando a cabo.

- Relaciones positivas (*Relationships*): Las relaciones sociales positivas están asociadas a la buena salud física y emocional; en particular contribuyen a que las personas estén bien integradas en el contexto en el que se desarrollan y se sientan satisfechas.
- Significado (*Meaning*): Utilizar las capacidades cognitivas y emocionales para realizar actividades que contribuyan de manera positiva en el desarrollo de otras personas.
- Logros y metas alcanzadas (*Accomplishment*): Llegar a tener dominio sobre cualquier actividad que les interese a las personas. Tener objetivos, metas y logros que se persiguen por sí mismos, y no por los beneficios que estén asociados a ellos.

Según Seligman (2011), todos los componentes de este modelo pueden ser evaluados de manera objetiva y subjetiva, aunque, hasta la fecha, no se han propuesto métodos de medición.

3. Características y componentes de la Psicología Positiva

La Psicología Positiva supone el estudio científico del funcionamiento psíquico óptimo y de las condiciones que conllevan al desarrollo personal, grupal e institucional (Fernández-Ríos y Comes, 2009; Gable y Haidt, 2005; Hefferon y Boniwell, 2011; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Desde una perspectiva práctica, busca comprender y analizar las condiciones, procesos y mecanismos que funcionan correctamente, que mejoran y que, en definitiva, conducen a una vida plena (Sheldon y King, 2001). La Psicología Positiva está considerada como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas (Huebner y Gilman, 2003), permitiendo además una mejor definición de los contornos del bienestar humano (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009).

El comienzo de la Psicología Positiva como perspectiva data del año 1998, año en el que Martin Seligman era nombrado presidente de la *American Psychological Association* (Fowler, Seligman y Koocher, 1999; Gancedo, 2008; Vera Poseck, 2008).

En el año 2000, este autor publicaba uno de los primeros artículos sobre esta perspectiva, defendiendo que la Psicología Positiva no se limita a conseguir estados subjetivos y meramente transitorios de felicidad, sino que hace hincapié en el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo (Lyubomirsky, 2008; Moore y Mayerson, 2007).

En el mismo año, se publica un número monográfico en la revista *American Psychologist* en el que se recoge el artículo de Seligman, así como otros que dan inicio y forma a la Psicología Positiva. Los grandes investigadores de los aspectos positivos del ser humano, a saber, Barbara Fredrickson, Christopher Peterson, Mihaly Csikszentmihalyi, Ed Diener y Martin Seligman daban así a conocer una perspectiva centrada en los aspectos positivos de la persona.

La Psicología Positiva surge como un movimiento complementario al modelo imperante de enfermedad, proponiendo un punto de vista más flexible y más amplio (Casullo, 2008). Persigue, asimismo, ampliar el foco de interés de la Psicología, mirando más allá de la psicopatología y la enfermedad mental, intentando promover y comprender las cualidades y las fortalezas de los seres humanos (Fredrickson, 2009; Vázquez, 2006). Se considera que las fortalezas personales y las experiencias positivas así como la satisfacción vital son términos centrales para la Psicología Positiva (McCullough y Snyder, 2000; Seligman, 2003).

Desde la Psicología Positiva, se hace una llamada de atención recalcando que el estudio de la salud, el bienestar y la felicidad son temas tan importantes, serios y científicos como son los relacionados con la enfermedad, la disfunción y el malestar (Seligman, 2005; Vera Poseck, 2008).

Analizando al individuo como objeto de estudio, la Psicología Positiva considera tres niveles: bienestar y satisfacción vital (relacionadas con el pasado); el estudio de la alegría, el estado de flujo (*flow*), el placer y la felicidad (situadas en el presente); y la construcción de cogniciones sobre el futuro basadas en el optimismo, la esperanza y la fe (Seligman, 2005).

La Psicología Positiva abarca un amplio espectro de temas. No sólo está ubicada dentro del estudio del afecto y emociones positivas, sino que le concierne el estudio de los valores, las instituciones y la política (aunque estos dos ámbitos los analizan otras perspectivas) (Tarragona, 2012; Vopel, 2005).

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) y Peterson (2006a) establecieron que los tres pilares de la Psicología Positiva son:

- **Las emociones positivas y la afectividad:** Se retoman las investigaciones y el estudio de las emociones positivas tales como la alegría, la esperanza, etc., dado que, al igual que las emociones negativas, tienen un valor adaptativo científicamente demostrado y son fundamentales para la especie humana (Fernández-Abascal, 2011; Fredrickson, 2009; Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek y

Finkel, 2008). También se analizan los distintos estados subjetivos positivos como el bienestar subjetivo, la felicidad, el *fluir* (a partir de ahora *flow*) y placer, la alegría y el juego, los intereses y motivaciones intrínsecas, el optimismo y la esperanza. Esta área de investigación está dirigida por Ed Diener. Datos empíricos de interés en esta área son los de Fredrickson (2009), a partir de los que se concluye que las terapias que se dirigen a la focalización y fomento de las emociones positivas ayudan a prevenir y tratar problemas relacionados con la ansiedad, la depresión, la agresión y problemas de salud derivados del estrés. También se halló que las emociones negativas hacen que el repertorio conductual y de pensamientos de la persona se estreche, mientras que las emociones positivas lo aumentan. El afecto positivo puede aumentar los recursos relacionados con el éxito y la felicidad de las personas (Lyubomirsky, King, y Diener, 2005).

- **Los rasgos positivos:** Son aquellas variables internas o rasgos de personalidad que contribuyen a la felicidad y ayudan a la persona a mejorar. Estas características se pueden aprender y potenciar (Vera Poseck, 2008). Peterson y Seligman (2004), elaboraron una clasificación de virtudes y fortalezas humanas con el ánimo de identificar y promover todas ellas para alcanzar y aumentar los niveles de bienestar. En su estructura, el manual que las recoge se asemeja a los sistemas de clasificación de los trastornos mentales que existen en estos momentos (DSM- Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales y CIE- Clasificación Internacional de las Enfermedades). Desde esta área se abordan temas relacionados con el bienestar, como son: la satisfacción con la vida, felicidad, creatividad, talento, genialidad, resiliencia, afrontamiento, empatía, altruismo, etc. Este campo de investigación está dirigido por Mihaly Csikszentmihalyi (1996; 1997; 2002). Los rasgos positivos están conectados con los otros dos pilares de la Psicología Positiva, estos rasgos activan las emociones positivas que a su vez tienen una gran importancia en el entorno laboral, familiar y comunitario (Park y Peterson, 2003a).
- **Instituciones positivas:** Son aquellas que fomentan, apoyan, validan, potencian y valoran las emociones positivas, las virtudes y fortalezas personales. A cargo de Kathleen Hall Jamieson (1992; 2000; 2007), este pilar de la Psicología Positiva se ocupa además de la búsqueda de las características que permiten que las comunidades prosperen y mejoren el desarrollo de las fortalezas y virtudes personales.

En los inicios de la Psicología Positiva, el tema de interés era la felicidad, analizando la satisfacción vital como elemento más importante de la misma. En la actualidad, la Psicología Positiva centra sus esfuerzos en el bienestar, siendo la evaluación del crecimiento personal (*flourishing*) y el incremento del bienestar los objetivos más importantes (Seligman, 2011; Wong, 2011).

En el metanálisis de Hart y Sasso (2011) se concluye que las investigaciones dentro del campo de la Psicología Positiva se centran en:

- Temática 1: Análisis de virtudes, fortalezas humanas, rasgos de personalidad positivos, habilidades y talentos.
- Temática 2: Estudio de los indicadores de felicidad, bienestar, sensación de autorrealización, satisfacción y calidad de vida.
- Temática 3: Estudio del proceso de crecimiento psicológico, puesta en marcha de capacidades, actualización del potencial y el desarrollo de la personalidad auténtica.
- Temática 4: Análisis de las características y circunstancias vitales que hacen que la vida merezca la pena.
- Temática 5: Implica el estudio del crecimiento y mejora personal.
- Temática 6: Supone el análisis del funcionamiento adaptativo óptimo y de la resiliencia (afrontamiento positivo ante condiciones de estrés).

Los temas básicos de la Psicología Positiva en la actualidad son el estudio de las emociones positivas, la mejora y el crecimiento personal, las relaciones sociales positivas, las fortalezas y virtudes, y el bienestar (Compton y Hoffman, 2013).

Capítulo 3

Las fortalezas humanas

Capítulo 3: Las fortalezas humanas

“...Empezar todas las actividades sin dar reconocimiento mental a la posibilidad de la derrota. Concentrarse en las fortalezas, en lugar de en las debilidades... en tu poder, en vez de en tus problemas.”

Paul J. Meyer

1. Los grandes modelos de fortalezas

El desarrollo de la Psicología Positiva se ha concretado en el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y sus capacidades (Fernández-Abascal, 2009). El estudio del “buen carácter” ha sido, desde el inicio de la Psicología Positiva, uno de los temas centrales de análisis e investigación (Peterson y Park, 2013).

Con el estudio de las fortalezas humanas, en un principio se pretendía dar respuesta a dos preguntas básicas: cómo definir los conceptos “fortaleza” y “máximo potencial”; y cuáles son los requisitos para que un programa de desarrollo positivo en la escuela tenga éxito (Snyder y López, 2007).

El enfoque de las virtudes y fortalezas humanas se centra fundamentalmente en aquellos aspectos que funcionan, que están bien y que son resistentes. Se interesa por la prevención y el desarrollo del potencial. Asimismo, representa el supuesto fundamental de la Psicología Positiva en el nivel meta-teórico (Linley, 2009a).

Los primeros estudios que trabajaron desde un enfoque de fortalezas son los de Seligman, Steen, Park y Peterson (2005); los de indagación apreciativa (Cooperrider y Whitney, 2005); el análisis de las empresas y las organizaciones positivas de Collins (2001) y Porras, Emery y Thomson (2006), el enfoque social y laboral de las fortalezas de Rapp y Gosha (2006) y Saleebey (2006). En el ámbito clínico, De Shazer y Dolan (2007) diseñaron una terapia centrada en la solución más que en el problema.

Desde la Psicología comunitaria, los estudios de Emory Cowen analizan el bienestar y el funcionamiento óptimo de las comunidades (Linley, 2009b). El crecimiento postraumático incluye la puesta en marcha de fortalezas (Calhoun y Tedeschi, 2006). Antonovsky (1987) y sus estudios sobre factores salutogénicos ya incluía variables psicológicas relacionadas con las fortalezas.

La perspectiva de las fortalezas supone el asumir una serie de supuestos y atribuciones sobre la salud, la motivación, las capacidades, el potencial y el funcionamiento social (Hutchinson, Stuart y Pretorius, 2011; Strümpfer, 2006).

A lo largo de la historia de la Psicología de la Personalidad, ha habido varios intentos de definir las fortalezas y rasgos positivos. Por ejemplo, la perspectiva de Greenberger, Josselson, Knerr y Knerr (1975) o la de Cawley, Martin y Johnson (2000).

Desde la perspectiva filosófica, la aproximación más actual del estudio de las fortalezas humanas es la de Comte-Sponville (2005), desde la cual se ofrece una clasificación muy similar a la propuesta por Peterson y Seligman (2004), aunque hay fortalezas que excluye, como son la Apreciación de la belleza, la Curiosidad y la Vitalidad. Esta clasificación se elaboró de manera cualitativa, tras un análisis de los aspectos que se consideran virtuosos y deseables en la cultura occidental.

En la actualidad, existen varios modelos psicológicos de fortalezas. A continuación se exponen aquéllos que tienen mayor evidencia empírica haciendo especial hincapié en el modelo *Values In Action* (VIA), utilizado en esta investigación.

1.1. El modelo *Values In Action* (VIA)

La Psicología Positiva necesitaba un punto de partida común para clasificar los rasgos positivos y el buen carácter, una espina dorsal para la investigación y la intervención desde este campo (Dahlsgaard, Peterson y Seligman, 2005).

El modelo VIA es un marco teórico de trabajo ampliamente utilizado para ayudar a las personas a descubrir, explorar y utilizar aquellas cualidades que son positivas y fuertes para ellos (Niemiec, 2013a).

En 1999, el grupo de investigadores formado por Donald Clifton, Mihaly Csikszentmihalyi, Ed Diener, Kathleen Hall Jamieson, Robert Nozick, Daniel Robinson, Martin Seligman, George Vaillant y Christopher Peterson, iniciaron el trabajo de crear una lista de fortalezas humanas que permitiera profundizar en el desarrollo de una Psicología centrada en los rasgos positivos. Peterson y Seligman (2004) continuaron este trabajo, proponiendo un listado final formado por veinticuatro fortalezas humanas, descrito más adelante.

El objetivo de este sistema clasificatorio de virtudes y fortalezas no es corregir las debilidades, sino centrar los esfuerzos en el bienestar y en el éxito. Éstos proceden del desarrollo y el ejercicio de las fortalezas personales (Seligman, 2003).

Como paso previo a la elaboración del modelo, se analizaron la filosofía y las tradiciones en China (las relacionadas con el taoísmo y la filosofía de Confucio), el sur de Asia (budismo e hinduismo), y el oeste (filosofía de Atenas, judaísmo, cristianismo e Islam). En ellas se pretendía buscar las respuestas que se daban a cuestiones relacionadas con el comportamiento moral y la buena vida. A partir de esta y de otras revisiones hechas de catálogos de virtudes de figuras históricas, de fuentes imaginarias y de expertos en la temática (LaFollete, 2010; Peterson y Park, 2008, 2009; Peterson y Seligman, 2004), los autores concluyeron que existen 6 virtudes comunes en toda la documentación e información analizadas. Son las características centrales del carácter, que se describen a continuación, junto con el resto de componentes del modelo.

1.1.1 Virtudes

Las virtudes se definen como aquellas características centrales del carácter valoradas moralmente que han estado y están presentes universalmente, tienen sus raíces en la biología y han sido evolutivamente seleccionadas (Nofhle, Schnitker y Robins, 2011; Peterson y Park, 2009):

- Sabiduría y conocimiento: Incluye las fortalezas cognitivas que se basan en la capacidad del individuo para adquirir y usar el conocimiento.
- Coraje: Incluye las fortalezas emocionales que requieren el ejercicio de voluntad individual necesario para lograr metas a pesar de los obstáculos, ya sean éstos externos o internos.
- Humanidad: Engloba las fortalezas interpersonales que se basan en el hecho de cuidar y de hacerse cercano a los demás.
- Justicia: Incluye las fortalezas cívicas que sustentan una vida social saludable entre los individuos.
- Templanza: Engloba las fortalezas que protegen al individuo frente a los excesos.
- Trascendencia: Incluye las fortalezas que construyen conexiones con el universo que nos rodea y proporciona sentido a la vida individual.

Estos seis aspectos positivos, además de ser deseables, han estado y están presentes universalmente (Biswas-Diener, 2006; Peterson y Park, 2009). A estas características se les denominó virtudes humanas o los *High six* (Vera Poseck, 2008). Peterson y Seligman (2004) decidieron dividir cada una de estas virtudes de manera más concreta, surgiendo así las fortalezas personales.

1.1.2. Fortalezas

Las fortalezas son las vías o caminos para llegar a alcanzar las seis virtudes humanas (Vera Poseck, 2008). Son aquellas características psicológicas que se presentan en distintas situaciones y a lo largo del tiempo. A estos rasgos se les otorga un valor moral (Peterson y Park, 2009). Son los ingredientes psicológicos de las virtudes y son menos abstractas que éstas (Peterson, 2006b; Siegel, 2009). Son aquellos procesos psicológicos y mecanismos mediante los cuales se manifiesta una virtud (Martínez Marti, 2009; Nofle, Schnitker y Robins, 2011). Las fortalezas se manifiestan en los pensamientos, las emociones y la conducta de la persona (Niemic, 2010).

Existen múltiples definiciones del término “fortalezas psicológicas”, en cuyo nexo común subyace la concepción de las fortalezas como comportamientos en los que la persona sobresale por su excelencia (Biswas-Diener, Kashdan y Minhas, 2011). De manera detallada, las definiciones más comunes de fortaleza son las siguientes:

- Una capacidad para sentir, pensar y comportarse de manera que se permita conseguir un funcionamiento óptimo a la hora de conseguir objetivos valiosos (Linley y Harrington, 2007).
- Una combinación de talentos (patrones recurrentes y naturales de pensamientos, sentimientos y comportamientos), conocimiento (hechos y lecciones aprendidas), y habilidades (los objetivos de una actividad) (Buckingham y Clifton, 2001).
- Los ingredientes psicológicos, procesos o mecanismos, que definen el valor moral de las virtudes (Peterson y Seligman, 2004).

Desde la perspectiva de la teoría de la evolución, las fortalezas actuales pueden ser entendidas como reconfiguraciones y combinaciones de miles de soluciones adaptativas que provienen de la evolución humana, y que existen en todos los seres humanos (Linley, 2008). En la Figura 1 se muestra de manera esquemática la perspectiva evolutiva de las fortalezas humanas.



Figura 1. Los orígenes de las fortalezas (Linley, 2008)

Las principales características de las fortalezas psicológicas son las siguientes (Peterson, Park y Seligman, 2005; Peterson y Seligman, 2004):

- Las fortalezas constan de una serie de predisposiciones a interpretar, desear y sentir relacionadas con la puesta en marcha de un plan de acción que conduce al reconocimiento por parte de los demás del valor y la excelencia de cada fortaleza.
- El llamado “buen carácter” postulado por estos autores se compone de un conjunto de rasgos positivos que han emergido a través de la historia como importantes para una vida satisfactoria o plena.
- Llevar a la práctica una fortaleza implica escogerla por el valor que tiene para la persona dentro de su plan de vida. Esto conlleva necesariamente que la persona puede reflexionar sobre sus propias fortalezas y hablar sobre las mismas con los demás.
- Las fortalezas personales pueden distinguirse de otras habilidades y talentos en función de los criterios que se exponen a continuación:
 - **Plenitud:** Una fortaleza contribuye a desarrollar varios aspectos relacionados con el bienestar de uno mismo y de los demás. Este criterio se basa en cómo se desarrollan las fortalezas, en cómo las utiliza la persona para superar la adversidad, aunque no sólo se centran en el logro de la ausencia del malestar, persiguiendo así resultados vitales de calidad y excelencia (Peterson, 2000).
 - **Valor moral:** Aunque las fortalezas pueden y deben producir resultados deseables, cada fortaleza es un valor moral propio, incluso en ausencia de beneficios aparentes. Es decir no son un medio para un fin (Peterson y Park, 2009).

- **No empequeñece a los demás:** La posesión de una fortaleza por parte de una persona no disminuye, infravalora ni subestima las de otras personas.
- **Opuestos no deseables:** No se considera como fortaleza humana el ser capaz de expresar el extremo contrario de una fortaleza de manera adaptativa.
- **Medibles:** Cada fortaleza humana tiene un respaldo científico y empírico demostrable. Una fortaleza necesita manifestarse en el repertorio de conductas (pensamientos, sentimientos y acciones) de la persona de tal manera que puede ser susceptible de ser evaluada.
- **Apariencia de rasgo:** Las fortalezas no aparecen en un único contexto y son estables en el tiempo.
- **Distintividad:** No es redundante con otras fortalezas del carácter. Una fortaleza es única y diferente del resto y, por tanto, no se puede desglosar en otro tipo de fortalezas.
- **Ejemplos paradigmáticos:** Existen fortalezas que aparecen de forma muy evidente en algunos individuos (Peterson y Park, 2009). Un criterio considerado por Erikson (1963, citado en Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi, 2006) es haber conseguido grandes logros (o prodigios) gracias a la posesión de esa fortaleza. Se considera que existen casos en los que algunas fortalezas se muestran de forma precoz en niños o en jóvenes.
- **Ausencia selectiva:** Existencia de un continuo en cada fortaleza, es decir, personas que no presentan en absoluto la fortaleza y personas que la tienen presente con mucha intensidad.
- **Ubicuidad:** La sociedad tiene instituciones y/o rituales cuya finalidad es cultivar las fortalezas y virtudes, además de ponerlas en práctica.

La aplicación de estos criterios lleva a identificar 24 fortalezas personales diferentes organizadas en torno a las 6 virtudes. En la Tabla 2, se presenta un cuadro que estructura y define cada una de las fortalezas humanas.

Tabla 2. Clasificación de las fortalezas humanas (Peterson y Seligman, 2004)

Virtud	Fortalezas
<p>Sabiduría y conocimiento Fortalezas cognitivas que se basan en la capacidad del individuo para adquirir y usar el conocimiento.</p>	<p>Curiosidad, interés por el mundo: Tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas. Incluye la búsqueda de la novedad y el deseo intrínseco de aumentar el conocimiento.</p> <p>Amor por el conocimiento y el aprendizaje: Adquirir nuevas habilidades y llegar a dominar nuevos tópicos o cuerpos de conocimiento, tendencia continua a adquirir nuevos aprendizajes, por cuenta propia o a través del aprendizaje formal.</p> <p>Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta: Pensar sobre las cosas y examinar todos sus significados y matices. No sacar conclusiones al azar, sino tras evaluar cada posibilidad. Estar dispuesto a cambiar las propias ideas en base a la evidencia.</p> <p>Ingenio, originalidad, creatividad: Pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas. Incluye la creación artística, pero no se limita exclusivamente a ella, conteniendo además la capacidad para encontrar soluciones originales a los problemas del día a día.</p> <p>Perspectiva, sabiduría: Ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no sólo para comprender el mundo sino para facilitar su comprensión a las demás personas. Hacer juicios precisos acerca de la conducta y el significado de la vida.</p>
<p>Coraje Fortalezas emocionales que requieren el ejercicio de voluntad individual necesario para lograr metas a pesar de los obstáculos, ya sean éstos externos o internos.</p>	<p>Valentía: No dejarse intimidar ante la amenaza, el cambio, la dificultad o el dolor. Ser capaz de defender una postura aunque exista oposición por parte de los demás, actuar según las propias convicciones aunque suponga ser criticado. Es una acción voluntaria llevada a cabo a pesar del riesgo, peligro o daño potencial. La acción valiente se destina para el bien común y suele ser coherente con los valores y creencias inherentes a una sociedad saludable. Incluye la fuerza física, pero no se puede reducir únicamente a ese aspecto.</p> <p>Persistencia, laboriosidad: Terminar lo que se empieza. Persistir en algo aunque existan obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que consiguen finalizarse con éxito.</p> <p>Integridad, autenticidad, honestidad: Ir siempre con la verdad y, ante todo, ser una persona genuina, no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas. Vivir la vida de forma genuina y auténtica.</p> <p>Brío, pasión, entusiasmo, vitalidad: Afrontar la vida con entusiasmo y energía. Hacer las cosas con convicción, dando todo de uno mismo. Vivir la vida como una aventura, sintiéndose vivo y activo. Tener la energía necesaria para implementar planes y hacer realidad los sueños.</p>
<p>Humanidad y amor Fortalezas interpersonales que se basan en el hecho de cuidar y de hacerse cercano a los demás.</p>	<p>Generosidad, bondad: Hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas y disfrutar con ello.</p> <p>Amar y dejarse amar: Tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular con aquellas en las que el afecto y el cuidado son mutuos.</p> <p>Inteligencia emocional, personal y social: Ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como de los</p>

	demás, saber qué cosas son importantes para otras personas, tener empatía.
<p>Justicia</p> <p>Fortalezas cívicas que sustentan una vida social saludable entre los individuos.</p>	<p>Civismo, deber, trabajo en equipo: Trabajar bien dentro de un equipo o un grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él. Incluye el sentimiento de pertenecer a una comunidad.</p> <p>Equidad, imparcialidad: Tratar a todas las personas como iguales en consonancia con las nociones de equidad y justicia. No dejar que sentimientos personales influyan en decisiones sobre los otros, dando a todo el mundo las mismas oportunidades.</p> <p>Liderazgo: Animar al grupo del que uno es miembro para hacer cosas, así como reforzar las relaciones entre las personas de dicho grupo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término.</p>
<p>Templanza</p> <p>Fortalezas que protegen al individuo frente a los excesos.</p>	<p>Autocontrol, autorregulación: Tener capacidad para gestionar los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones.</p> <p>Prudencia, discreción: Ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo nada de lo que después uno se pueda arrepentir. Pensar en los beneficios a largo plazo de una acción. Supone una actitud cautelosa a la hora de arriesgarse.</p> <p>Modestia y humildad: Dejar que sean los demás los que hablen por sí mismos, no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás.</p> <p>Perdón y clemencia: Capacidad de perdonar a aquellas personas que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no mostrando sentimientos de venganza ni de rencor.</p>
<p>Trascendencia</p> <p>Fortalezas que construyen conexiones con el universo que nos rodea y proporciona sentido a la vida individual.</p>	<p>Apreciación de la belleza y la excelencia: Notar y saber apreciar la belleza de las cosas o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia, etc.</p> <p>Gratitud: Ser consciente y agradecer las cosas buenas que suceden. Tomarse tiempo para expresar agradecimiento.</p> <p>Esperanza, optimismo, previsión: Esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que está en nuestras manos conseguir.</p> <p>Espiritualidad, propósito, fe: Pensar que existe un propósito o significado universal en las cosas que ocurren en el mundo y en la propia existencia. Tener creencias coherentes sobre un propósito más alto y un sentido en la vida.</p> <p>Humor, picardía, diversión y sentido del humor: Gustar de reír y gastar bromas, sonreír con frecuencia, ver el lado positivo de la vida. Hacer reír a otras personas.</p>

1.1.3. Temas situacionales

Son los hábitos específicos que llevan a las personas a manifestar una fortaleza concreta en determinadas situaciones. Se diferencian de las fortalezas porque son mucho más específicos y contextuales (Martínez Marti, 2009). Las fortalezas se conceptualizan como innatamente buenas y se valoran moralmente, pero los temas situacionales adquieren una tonalidad más neutral (Engel, Westman y Heller, 2011).

1.2. El enfoque del *Center of Applied Positive Psychology: Realise2*

Este modelo parte de una definición de fortalezas similar al propuesto por el VIA, centrando sus esfuerzos en especificar a nivel pragmático la puesta en marcha de las fortalezas en los diferentes ámbitos de la vida del individuo y de la organización (Linley, 2009a, Linley, Willars y Biswas-Diener, 2010).

Una fortaleza es una capacidad particular pre-existente de pensar, comportarse o sentir, que es auténtica y vigorizante para la persona, y conlleva al funcionamiento, desarrollo y rendimiento óptimos (Linley, 2008). Partiendo de esta definición, para este modelo las fortalezas constan de tres elementos (ver Figura 2):

- **Capacidad pre-existente:** La fortaleza ya existe en el individuo, a pesar de que permanezca latente o la persona no la haya descubierto. Existen patrones cerebrales que representan dicha fortaleza.
- **Autenticidad:** Se refiere al hecho de que la gente cuando emplea sus fortalezas sienten que son ellos mismos y que siguen sus propias directrices.
- **Funcionamiento, desarrollo y rendimiento óptimos:** Poner en marcha las fortalezas permite un funcionamiento psíquico óptimo.

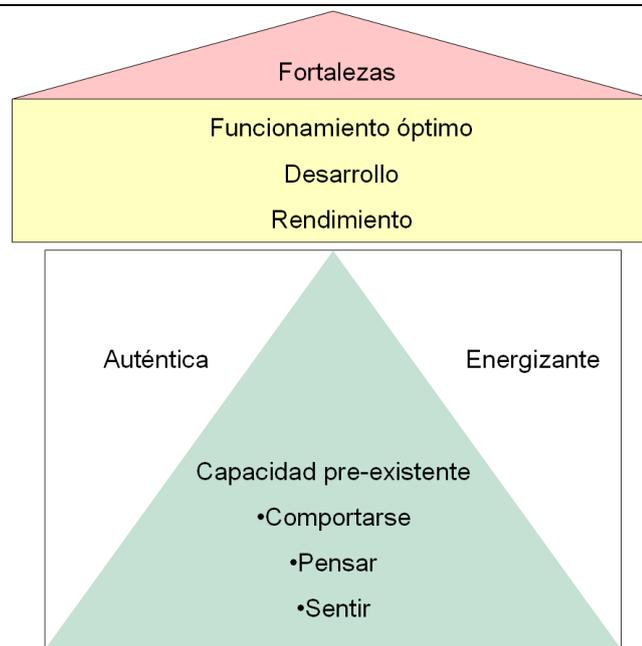


Figura 2. Elementos definitorios de las fortalezas

El modelo parte del concepto de identificar las fortalezas y recursos que tiene la persona, reconocerlos y comprenderlos (Linley et al., 2010). Incide en integrar el vocabulario relacionado con las fortalezas, reconocer cuáles son las más características del individuo y ponerlas en marcha (Linley, 2008).

La herramienta que utiliza para la evaluación de fortalezas, llamada *Realise2*, posee tres dimensiones: Energía (si la persona encuentra dinámica una actividad), Rendimiento (cómo de buena es esa persona haciendo determinada actividad), y Uso (con qué frecuencia se lleva a cabo la actividad) (Linley et al., 2010). Basándose en estas dimensiones, del modelo, considerado de manera conjunta, surgen cuatro dimensiones que aparecen de manera gráfica en la Figura 3.

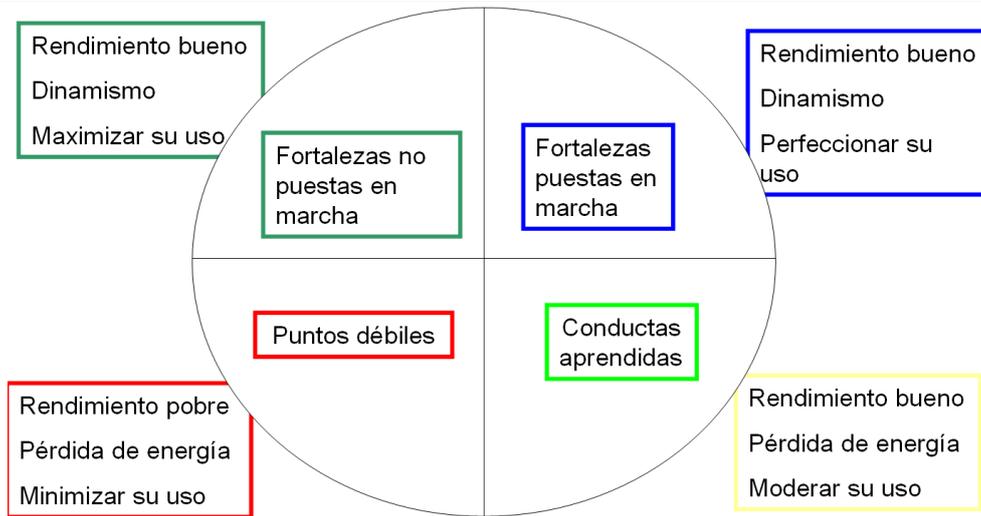


Figura 3. Dimensiones del modelo *Realise2* (Linley, 2008)

Este modelo identifica 60 fortalezas que se aplican en el ámbito individual, laboral y escolar. Se incluyeron estas fortalezas tras la evaluación de personas que llevan a cabo tareas con un rendimiento extraordinario, realizándose un chequeo de las fortalezas características de las mismas (Linley, 2009a).

1.3. La perspectiva de la organización Gallup: *StrengthsFinder 2.0*

El modelo de Peterson y Seligman fue el primer enfoque de fortalezas basado en la Psicología Positiva. No obstante, no es el pionero. El trabajo de Marcus Buckingham y Donald Clifton supuso el inicio del cambio del modelo centrado en corregir debilidades al que considera también las fortalezas (Linley, 2009b).

Este modelo se construyó tomando en consideración la pregunta “¿Qué sucede si estudiamos aquellos aspectos que funcionan en las personas?”

Desde este modelo se considera que el talento se puede operativizar, estudiar y capitalizar, sobre todo en el terreno laboral y académico.

Definen el talento como recursos propios de la persona e incluye patrones de pensamientos, sentimientos y conductas que pueden ser productivamente implementados (Hodges y Clifton, 2004).

Las fortalezas se conciben como la extensión del talento puesto que lo combina con el conocimiento y habilidades asociadas, además de la inversión temporal que hace la persona cuando se ponen en marcha (Rath, 2007) (ver Figura 4). Una fortaleza es una habilidad para conseguir un rendimiento óptimo en una tarea específica.

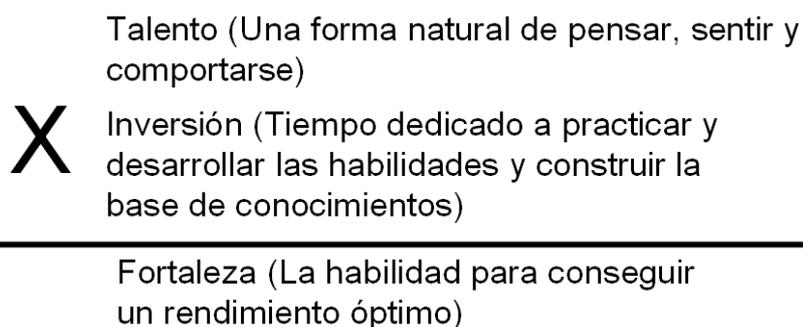


Figura 4. Componentes de las fortalezas (Rath, 2007)

Desde esta perspectiva, se considera que el éxito está asociado con las fortalezas y el talento, y no solamente en constructos como la inteligencia analítica (López y Ackerman, 2009).

El diseño del *Strengthsfinder* comenzó con el análisis de multitud de entrevistas cuyo objetivo era identificar aquellos talentos que predecían el éxito académico y laboral; así como la construcción de un instrumento de evaluación (una entrevista semiestructurada) que detectara estas cualidades. Se diseñó un banco de 5000 ítems, y tras el análisis de fiabilidad, validez y análisis factoriales, se construyó el cuestionario. La versión actual data de 2007, contiene 177 ítems y está disponible en 24 idiomas. Se proponen 34 temas relacionados con las fortalezas (Rath, 2007).

Este modelo identifica las áreas de mayor potencial, y el instrumento psicométrico se utiliza como punto de partida para el programa de intervención.

En la actualidad, los programas de fomento de fortalezas están siendo analizados con la intención de adecuarlos a los principios de la Psicología Positiva, ya que aportan evidencia empírica acerca del funcionamiento psíquico óptimo (Lopez y Ackerman, 2009).

1.4. Otros modelos y programas basados en las fortalezas

1.4.1 El *StandOut Assessment* de la *Marcus Buckingham Company*

Este modelo tiene una perspectiva de trabajo individual, así como de equipo, centrandolo su intervención en el terreno laboral. El propósito de la evaluación de las fortalezas es ayudar a acelerar el rendimiento y la contribución (Buckingham, 2007, 2009). A través de un cuestionario administrado online, en el que se evalúan 9 roles relacionados con las fortalezas, centra sus intervenciones en los dos roles en los que más alto se puntuó, combinando ambas formas para llevarlas a la práctica. Este modelo se apoya en el de la organización Gallup, asumiendo los grandes factores que se abstraen de aquellas fortalezas que se encuentran más correlacionadas entre sí (Samson, 2011).

1.4.2. El modelo de la *Noel Academy for Strengths-Based Leadership and Education*

La *Noel Academy for Strengths-Based Leadership and Education* (<http://www.apu.edu/programs/>) creada dentro de la *Azusa Pacific University*, trabaja con las fortalezas y el liderazgo del alumnado universitario. Sus programas llevan en funcionamiento desde el año 2002.

La estructura de las intervenciones de esta organización es la siguiente (Schreiner, 2010; Shreiner y Hulme, 2009; Shreiner y Longman, 2010):

- Evaluación y detección de fortalezas.
- Concienciación al alumnado de sus fortalezas más características.
- Demostración de cómo las fortalezas pueden ayudar a alcanzar los objetivos de la persona.
- Diseño de un plan de acción.
- Aplicación de las habilidades y fortalezas.

Este modelo trabaja sobre todo desde la orientación y el asesoramiento al estudiante universitario. El procedimiento se basa en entrevistas semiestructuradas de carácter individual, y se apoya en el modelo de la organización Gallup. El objetivo fundamental de los programas de esta organización están relacionados con la planificación de la futura carrera profesional basada en los recursos personales del estudiante (Shreiner, 2010).

1.4.3. La perspectiva del *Search Institute*

Surge a raíz del planteamiento de la cuestión: “¿Qué protege a los niños de los problemas actuales?” Este modelo de recursos personales y ambientales está enfocado a la infancia y la adolescencia.

Considera variables internas y externas que contribuyen al desarrollo de los niños (Benson, Leffert, Scales y Blyth, 1998). El *Search Institute*, liderado por Peter Benson, llevó a cabo numerosos proyectos de investigación cualitativos para comprobar si los factores de protección propuestos por su modelo tenían viabilidad práctica (Snyder y Lopez, 2007).

El *Search Institute's 40 developmental assets* propone la existencia de 20 factores externos que están relacionados con las experiencias positivas que tienen los niños y los adolescentes cuando interactúan con su entorno; y 20 factores internos que son características personales y conductas que estimulan el desarrollo positivo en la infancia y adolescencia (Benson et al., 1998).

Tiene su propio instrumento de evaluación (el *Search Institute Profiles of Student Life*), que está destinado a niños y adolescentes, aunque no hay información sobre sus propiedades psicométricas (Snyder y Lopez, 2007).

2. Fortalezas humanas, rasgos de personalidad y talentos

El estudio de los patrones estables de pensamientos, sentimientos, comportamientos y rasgos de personalidad tiene una analogía directa en el ámbito de la Psicología Positiva, y más concretamente, en el terreno de las fortalezas humanas (Nofle et al., 2011). Todas las definiciones de fortalezas explicadas con anterioridad tienen sus raíces en la teoría clásica de los rasgos de personalidad (Biswas-Diener et al., 2011).

Las principales diferencias entre las fortalezas y los rasgos de personalidad no están completamente establecidas (Park y Peterson, 2007).

Parece existir un patrón genético para algunas fortalezas al igual que para algunos rasgos de personalidad, aunque es necesaria más evidencia empírica al respecto (Steger, Hicks, Kashdan, Krueger, y Bouchard Jr., 2007).

Peterson y Seligman (2004) emplazaron la taxonomía de fortalezas dentro de la teoría de los rasgos psicológicos y, al igual que Linley (2010), afirmaron que pueden existir correspondencias entre esta clasificación y el modelo de los *Big Five*, no obstante, este modelo no engloba a todas las fortalezas de la clasificación VIA. Estos autores

inicialmente no hicieron estudios correlacionales entre las fortalezas y los cinco grandes rasgos de personalidad, únicamente propusieron conexiones conceptuales (MacDonald, Bore y Munro, 2008).

Existen diferencias entre el modelo de fortalezas y el enfoque de rasgos psicológicos, especialmente si tomamos en consideración el modelo de los *Big Five*:

- El estudio de las fortalezas tiene que ver con el análisis de las causas y consecuencias de estos constructos, mientras que el enfoque de los rasgos investiga el contenido de los rasgos (Ashton, Lee y Goldberg, 2004; Nofhle et al., 2011).
- El estudio de las fortalezas es más específico en sus análisis, mientras que la Psicología del rasgo trabaja en niveles más amplios, como los *Big Five*. Las fortalezas representan el tercer nivel de la personalidad. Son las cualidades de los rasgos de personalidad más importantes (Avia, 2011). Las fortalezas están en la personalidad, son algo natural (Biswas-Diener, 2011).
- El estudio de las fortalezas se centra únicamente en los aspectos positivos frente a los negativos dentro del mismo continuo (Nofhle et al., 2011).
- Se ha comprobado que las fortalezas humanas contribuyen en mayor medida que los rasgos de personalidad (*Big Five*) a la satisfacción con la vida (Park y Peterson, 2007), aunque hay estudios que confirman que los rasgos y las facetas de personalidad de los *Big Five* se relacionan modestamente con el bienestar (Soto, 2014).
- Estos autores también recuerdan que el enfoque de los *Big Five* parte de las aproximaciones léxicas, en las que uno de los criterios de exclusión de esos rasgos precisamente es el valor moral que poseen las fortalezas. El estudio de las fortalezas únicamente identifica atributos que son valorados moralmente en sí mismos (Nofhle et al., 2011).
- Siguiendo con el enfoque de los *Big Five*, este modelo es uno de los más utilizados en investigación para clasificar a la gente, pero es menos útil a la hora de modelar la motivación, la conducta y las respuestas de la gente en el día a día en su ambiente cotidiano (Biswas-Diener et al., 2011).

Los estudios correlacionales entre las fortalezas y los rasgos de personalidad sugieren que las dimensiones del modelo VIA están asociadas con un amplio rango de rasgos de personalidad, sobre todo desde la perspectiva de los *Big Five* (Peterson y

Seligman, 2004), parece que existen una serie de atributos de personalidad que subyacen a las fortalezas (MacDonald, Bore, y Munro, 2008; Steger et al., 2007):

- La Responsabilidad y la Extraversión tienen relación con el Coraje. Éste presenta una correlación negativa con el Neuroticismo (Peterson y Seligman, 2004).
- La Amabilidad y la Extraversión se relacionan con las fortalezas interpersonales y con la virtud de la Templanza.
- La Apertura a la experiencia y la Responsabilidad están vinculadas con la Sabiduría, siendo la primera variable la mejor predictora de la Sabiduría (Kramer, 2000).
- La Extroversión y la Amabilidad se relacionan con la Gratitud (McCullough, Emmons y Tsang, 2002).
- La Apertura a la experiencia y la Amabilidad se relacionan con la Capacidad para perdonar (Thomson et al. 2005).
- La Creatividad está relacionada con la Extraversión y la Apertura a la experiencia (Thrash y Elliot, 2004).
- El Sentido del humor está relacionado con un bajo Neuroticismo y con la Amabilidad (Cann y Calhoun, 2001).

Siguiendo a Ozer y Benet-Martinez (2006), existen ciertos rasgos de personalidad que pueden facilitar o impedir el desarrollo específico de determinadas fortalezas:

- La Amabilidad facilita la Compasión.
- La Responsabilidad facilita la Persistencia.
- La Apertura a la experiencia potencia la Creatividad.
- La Extroversión puede facilitar el Liderazgo.

Estos mismos autores afirman que la aplicación y la potenciación de estas fortalezas, consolida los rasgos de personalidad entendidos como factores de predisposición de estas fortalezas.

En la Tabla 3 se describen las definiciones de los *Big Five* siguiendo los criterios de Barrick y Mount (1991) y Watson y Clark (1997) y la relación con la clasificación de fortalezas del modelo VIA.

Tabla 3. Relación entre las fortalezas y los *Big Five* (adaptado de Jónsdóttir, 2004)

Rasgo de personalidad	Características	Fortalezas según el modelo VIA
Neuroticismo	Estar ansioso, deprimido, enfadado, avergonzado, emocionalmente inestable, preocupado y con sentimientos de inseguridad	---
Extraversión	Ser sociable, gregario, asertivo, dicharachero, activo, fuerte, enérgico, entusiasta, vital y optimista	Inteligencia social, Valentía, Vitalidad, Esperanza, Sentido del humor
Amabilidad	Ser atento, flexible, depositario de confianza, natural, cooperativo, con capacidad para perdonar, bondadoso y tolerante	Autenticidad, Amor, Amabilidad, Trabajo en equipo, Imparcialidad, Liderazgo, Perdón, Modestia, Gratitud
Responsabilidad	Ser cuidadoso, responsable, minucioso, responsable, organizado, planificador, trabajador, orientado a metas y perseverante	Persistencia, Prudencia y Autorregulación
Apertura a la experiencia	Ser imaginativo, curioso, original, con la mente abierta, inteligente y artísticamente sensible	Curiosidad, Amor por el conocimiento, Mentalidad abierta, Creatividad, Perspectiva, Apreciación de la belleza, Espiritualidad

Por último, también se debe hacer una distinción entre fortaleza y talento. Desde el modelo VIA se considera que muchos talentos y habilidades son innatos, frente a las fortalezas, que tienen mayor dependencia del ambiente para su puesta en marcha, aunque hay estudios que hablan de cierta predisposición genética para algunas fortalezas (Steger et al., 2007). La principal distinción entre las fortalezas y los talentos radica, en primer lugar en el valor moral otorgado a las fortalezas, y en segundo lugar, por las consecuencias que tienen. Los talentos tienen consecuencias más tangibles y además, pueden ser desperdiciados (con la correspondiente desaprobación social), mientras que las fortalezas no tienen esta característica (Peterson, 2006c).

3. Diferencias de sexo y género en las fortalezas humanas

Las investigaciones en las que se analizan las diferencias de género y sexo en las fortalezas humanas se apoyan en la perspectiva biosocial de Eagly y Wood. Según estos

autores, el origen de las diferencias entre hombres y mujeres se fundamenta en un conjunto de factores tanto económicos, como de estructura de la sociedad, ecología y creencias culturales (Eagly y Wood, 1999; Wood y Eagly, 2002).

En la mayoría de estudios, se encuentran diferencias de sexo en las fortalezas humanas, aunque estas diferencias no son exageradas (Linley et al., 2007).

Según Peterson y Seligman (2004), existen además diferencias en los contextos (*temas situacionales*) en los que aparecen las fortalezas humanas, y afirman que uno de los muchos factores que pueden influir es la variable género.

En el estudio hecho en población del Reino Unido en el que se analizan las fortalezas humanas mediante el test VIA-IS (Linley et al., 2007), se tuvieron en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, hallándose que existen diferencias significativas en las fortalezas interpersonales (Amabilidad, Amor e Inteligencia social), donde las mujeres destacan más que los hombres. Los hombres destacan significativamente en Creatividad.

En los análisis transculturales de las fortalezas llevados a cabo por Shimai, Otake, Park, Peterson, y Seligman, (2006), las mujeres de población japonesa y estadounidense puntúan más alto que los hombres en Amor y Amabilidad, mientras que éstos puntúan más alto en Valor y Creatividad.

En el trabajo realizado por Biswas-Diener (2006), en el que se analizaron tres culturas (Maasai, Inughuit y estadounidense) se comprobó que, a pesar de existir fuertes similitudes entre las culturas, aparecen diferencias en función del género, entre otros factores. Aunque consideraron que las 24 fortalezas son características positivas para ambos sexos y que tanto hombres como mujeres tienen capacidad para desarrollar cualquiera de las fortalezas, la cultura Inughuit valoraba más deseable la Amabilidad en la mujer y el Autocontrol en el hombre, la cultura Maasai destacaba en el hombre la Honestidad, la Imparcialidad y el Liderazgo, mientras que en la mujer se destacaba el Autocontrol. Estos resultados están muy relacionados con la marcada división de los roles de género en esta cultura. En el caso de la cultura estadounidense, las diferencias de género halladas concuerdan con los resultados de los estudios comentados con anterioridad.

Otro estudio transcultural es el de Selvam y Collicutt (2013). En esta investigación se analizó la ubicuidad de las fortalezas en las religiones tradicionales africanas, específicamente en Kenia. Los resultados señalan que en esta cultura existen temáticas similares a las fortalezas, y que hay un grado de acuerdo para 18 de las 24 fortalezas,

siendo la Ciudadanía (Trabajo en equipo) y la Espiritualidad las fortalezas más relevantes. Además se consideró que todas las fortalezas son importantes para hombres y mujeres.

En estudiantes universitarios, el análisis de diferencias de sexo llevado a cabo por Karris (2007), muestra que existen diferencias entre hombres y mujeres en Bondad, Amor, Gratitud, Perdón, Apreciación de la belleza y la excelencia, Prudencia, Imparcialidad, Liderazgo, Creatividad, Valentía y Autorregulación.

Miljković y Rijavec (2008) encuentran diferencias de sexo en las fortalezas en una muestra de 378 estudiantes universitarios. Concretamente, los hombres obtuvieron puntuaciones más elevadas en Creatividad, Liderazgo, Autocontrol y Vitalidad, y las mujeres en Amabilidad, Amor, Imparcialidad y Apreciación de la belleza.

En Alemania, el estudio de Ruch et al. (2010) muestra que las mujeres destacan más que los hombres en Amor, Amabilidad, Apreciación de la belleza y Gratitud.

La investigación de Brdar, Anić, y Rijavec (2011), realizada con estudiantes croatas muestra que las fortalezas más características de las mujeres son Autenticidad, Amabilidad, Amor, Gratitud e Imparcialidad; mientras que en los hombres las fortalezas más características son Autenticidad, Esperanza, Humor, Gratitud y Curiosidad. Este estudio da un paso más, al considerar el perfil predictivo de las fortalezas diferente para hombres y mujeres. Las fortalezas predictoras del bienestar para el caso de hombres y mujeres son distintas: en el caso de las mujeres la satisfacción vital queda explicada por la Vitalidad, la Gratitud, la Esperanza, la Apreciación de la belleza y el Amor; mientras que, en los hombres, la Creatividad, la Perspectiva, la Imparcialidad y el Sentido del humor eran predictoras de la satisfacción vital. Estos hallazgos son congruentes con los estereotipos de género establecidos para la cultura croata.

En el estudio de Ovejero y Cardenal (2011) hecho con una muestra española, se comprueba que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en algunas de las fortalezas humanas, a saber: Amabilidad, Amor, Inteligencia social, Imparcialidad, Gratitud, Apreciación de la belleza, Liderazgo, Amor por el aprendizaje, Perdón, Creatividad y Espiritualidad. En cuanto a variables de género, la masculinidad (evaluada con el cuestionario CMNI, Mahalik et al., 2005) correlaciona negativamente con la mayoría de las fortalezas; mientras que la feminidad (cuantificada mediante el cuestionario CFNI, Mahalik et al., 2003) está relacionada con casi todas las fortalezas. Estos resultados se describen de manera gráfica en la Figura 5.

<u>Feminidad (CFNI)</u>	<u>Fortalezas</u>
<ul style="list-style-type: none">• Valorar las relaciones• Cuidadora de niños• Fidelidad sexual• Modestia• (-) Ser romántica• Invertir en la imagen	<ul style="list-style-type: none">• Inteligencia social• Trabajo en equipo• Imparcialidad• Autocontrol• Modestia• Perdón• Gratitud• Espiritualidad
<u>Masculinidad (CMNI)</u>	<u>Fortalezas</u>
<ul style="list-style-type: none">• (-) Ganar• (-) Control emocional• (-) Conductas de riesgo• (-) Independencia• (-) Primacía del trabajo• (-) Desprecio hacia la homosexualidad• (-) Búsqueda de posición social	<ul style="list-style-type: none">• Creatividad• Valentía• Autenticidad• Bondad• Inteligencia social• Trabajo en equipo• Imparcialidad• Perdón• Apreciación de la belleza• Gratitud• Esperanza• Espiritualidad• Humor

Nota. (-): Correlación negativa con las fortalezas

Figura 5. Relación entre la conformidad con las normas de género y las fortalezas humanas

En Israel, el estudio de Littman-Ovadia y Lavy (2012) encuentra diferencias entre hombres y mujeres, siendo éstas las que destacan en Amor, Apreciación de la belleza y Gratitud mientras que los hombres puntuaron más alto en Creatividad.

Como conclusión general, se obtiene que las mujeres sobresalen en las fortalezas interpersonales, mientras que los hombres destacan en las fortalezas intelectuales. No obstante, los resultados de estas investigaciones deben ser interpretados con cautela, ya que la mayoría de los participantes que componen la muestra de la diversidad de estudios son mujeres y el tamaño del efecto de estas diferencias oscila entre pequeño y moderado (Ovejero, 2012).

4. El desarrollo de las fortalezas humanas

De acuerdo con Park (2004a), las fortalezas humanas pueden ser enseñadas y adquiridas con la práctica. Elementos determinantes de la puesta en marcha de las

fortalezas son la familia, las personas que componen el contexto social de la persona, la escuela y la sociedad.

A lo largo de este capítulo se ha visto que las fortalezas tienen elementos biopsicosociales (Linley, 2008), y estos pueden ser elementos que pueden explicar el desarrollo de una fortaleza:

a) Elementos biológicos: Los factores temperamentales pueden explicar determinadas diferencias individuales en el desarrollo de fortalezas (Park, 2004a). Hay estudios que demuestran cierta predisposición genética para fortalezas (Steger et al., 2007), como, por ejemplo, la Curiosidad (Loehlin, 1992) y la Bondad (Matthews, Batson, Hom y Rosenman, 1981).

b) La influencia de la familia: El estilo educativo y el tipo de apego pueden ser variables que modulen las fortalezas humanas (Peterson y Seligman, 2004).

c) Modelado social: Los modelos positivos contribuyen al desarrollo de las fortalezas. Los ejemplos paradigmáticos de aplicación de fortalezas pueden servir como impulso para la puesta en marcha de las fortalezas humanas.

d) Apoyo social: Una red de apoyo social positivo y motivador pueden fomentar conductas de colaboración y autorregulación (Londerville y Main, 1981).

e) Instituciones sociales: Dentro de las instituciones positivas, aquéllas que fomentan la excelencia y el desarrollo de las fortalezas, se destaca la importancia de los contextos de aprendizaje (las escuelas y las universidades).

f) Sociedad y cultura: Cada cultura y cada sociedad puede determinar los valores morales por los que las personas se guían.

5. Ámbitos de aplicación de las fortalezas humanas

En la infancia y adolescencia se han hecho estudios para averiguar qué fortalezas son comunes en estas poblaciones. En el estudio llevado a cabo por Hunter y Csikszentmihalyi (2003), se concluyó que aquellos adolescentes que experimentaban de forma continua interés y curiosidad por el mundo que les rodea mostraban mayores niveles de bienestar, autoestima, y emociones positivas relacionadas con el futuro. La Vitalidad, el Amor, la Esperanza y la Gratitud se asocian con mayores niveles de felicidad, mayor realización personal, satisfacción vital y bienestar (Park y Peterson, 2006b, 2008). En pre-adolescentes, las fortalezas pueden servir como herramientas de prevención de la violencia sexista (Ferragut, Blanca y Ortiz-Tallo, 2013). La tesis

publicada por Giménez Hernández (2010) es un ejemplo de aplicación del modelo VIA de fortalezas en adolescentes españoles.

En el área de la educación infantil se incorpora la Psicología Positiva, y, en concreto, en las fortalezas humanas, en la orientación vocacional, en la escuela como organización, en el profesorado y el alumnado, puesto que tienen importantes implicaciones para la Psicología de la educación (Chafouleas y Bray, 2004; Clonan, Chafouleas, McDougal y Riley-Tillman, 2004; Lopez y Calderon, 2011; Rashid, 2011). El profesorado que destaca en Entusiasmo y Esperanza tienen una mayor satisfacción vital (Chan, 2009).

En el terreno de la educación universitaria se considera necesaria la inclusión de las fortalezas como parte del asesoramiento vocacional, en la enseñanza (mediante la adaptación del plan de estudios de cada alumno en función de sus fortalezas), en el desarrollo del liderazgo del estudiante y en la promoción del bienestar del alumnado universitario (Clifton, Anderson y Schreiner, 2006; Schreiner, Hulme, Hetzel y Lopez., 2009). Las fortalezas en población universitaria están relacionadas con mayor bienestar y felicidad (Karris, 2007). En ese mismo estudio se demuestra que el alumnado universitario destaca más en Sentido del humor, Amor, Amabilidad, Autenticidad e Inteligencia social; siendo sus fortalezas menos características la Prudencia, la Espiritualidad, el Amor por el aprendizaje, la Autorregulación y la Humildad.

En la intervención psicosocial, Marujo y Neto (2010) diseñaron el programa V.I.P. (acrónimo de *Valores/Virtudes, Influencias y Proyectos*) en el que las poblaciones objeto de estudio fueron por un lado profesionales (psicólogos, trabajadores sociales, coaches, profesores, etc.) y por el otro poblaciones adultas en general (Marujo y Neto, 2009). En la estructura de su programa, entre otros aspectos destinados a promover la resiliencia, se trabaja con la identificación y potenciación de fortalezas (Marujo y Neto, 2004). Peterson y Seligman (2003a) evaluaron las fortalezas tras los atentados del 11 de septiembre de 2002 y hallaron una mayor puntuación en la Gratitud, la Esperanza, la Amabilidad, el Liderazgo, el Amor, la Espiritualidad y el Trabajo en equipo.

En el ámbito de la empresa, se ha llevado a cabo un estudio en el que se analizan las fortalezas personales en las organizaciones (Peterson y Park, 2006), confirmándose que las fortalezas son un recurso por explotar en las empresas, ya que parece que las personas que llevan a la práctica sus fortalezas personales están más satisfechas con su trabajo y con su vida, además de ser personas con más salud y mayor productividad. Dentro del desarrollo personal y del talento en el ámbito del trabajo, se han desarrollado

multitud de intervenciones en las que se concluye que la aplicación, identificación y desarrollo de fortalezas tiene relación con el bienestar, la productividad, y la felicidad en el trabajo (Biswas-Diener y Dean, 2007; Biswas-Diener et al., 2011).

En el área de la psicopatología y enfermedad física se han hecho también diferentes estudios en los que se demuestra que las fortalezas humanas son variables salutogénicas y factores de protección frente a diferentes trastornos:

- En el estudio de Peterson et al. (2008) se analizan las fortalezas en función de haber pasado por situaciones traumáticas y su relación con el Crecimiento Postraumático (CPT). Estos autores concluyen que el CPT puede potenciar las fortalezas personales.
- En personas con enfermedades como las cardiovasculares, el cáncer y la diabetes, se observó que puntúan más alto en Apreciación de la belleza, Valentía, Curiosidad, Justicia, Capacidad para perdonar, Gratitud, Sentido del humor, Amabilidad, Amor por el aprendizaje y Espiritualidad (Linley et al., 2007). En el mismo estudio se concluyó que estas fortalezas pueden mediar en la adaptación a la enfermedad.
- Otro interesante hallazgo es el de Peterson et al. (2006). En esta investigación se afirma que recuperarse de una enfermedad física o mental puede favorecer y potenciar las fortalezas.

Capítulo 4

Revisión sistemática de estudios psicométricos del VIA-IS

Capítulo 4: Revisión sistemática de estudios psicométricos del VIA-IS

“El objeto de la ciencia estadística es descubrir métodos que permitan condensar grupos de hechos similares en expresiones abreviadas, susceptibles de discusión.”

Francis Galton

1. Ficha técnica

El Cuestionario VIA de Fortalezas Personales (*Values In Action Inventory of Strengths* o VIA-IS, Peterson y Seligman, 2004; VIA Institute, 2012) es la forma de evaluar las fortalezas humanas más extendida en la Psicología Positiva.

Se trata de un autoinforme publicado por el *VIA Institute on Character* (www.viacharacter.org) que se puede contestar en una única sesión.

Mide el grado en que un individuo posee cada una de las 24 fortalezas, con el fin de, una vez identificadas, poder entrenarlas y desarrollarlas (Vera Poseck, 2006).

Existen varias versiones diferentes (Diener et al., 2010; McGrath, 2013): tres para adultos (mayores de 18 años) (Peterson y Seligman, 2004), siendo una la versión extendida, y otra más abreviada llamada VIA-120 (con 120 ítems), y otra de 72 ítems (denominada VIA-72); otras dos para niños, una en la que los padres describen las fortalezas de los niños (Park y Peterson, 2006) y otra, llamada VIA-Y para preadolescentes y adolescentes (desde los 10 hasta los 17 años) (Dashlsgaard, 2005; LaFollette, 2010; Park y Peterson, 2003c). La versión española del VIA-Y ha sido validada por Vázquez, Hervás y Giménez (2012).

Asimismo, existe una versión del cuestionario denominada VIA-RTO (*Values in Action Rising to the Occasion Inventory*, Peterson y Seligman, 2004). Se trata de una medida cualitativa y cuantitativa en la que se pide a la persona que piense en algún momento de su vida en el que haya experimentado el opuesto a una fortaleza, a continuación se pide que cuantifique con qué frecuencia surgen este tipo de situaciones, y luego, una pregunta abierta en la que la persona describe cómo ha actuado en ese contexto. También, se debe indicar en qué grado cada fortaleza está presente en la vida de la persona. Este cuestionario también tiene una opción de respuesta por parte de alguien que conozca muy bien a la persona que contesta el cuestionario. Hasta la fecha, no se disponen de datos psicométricos sobre este cuestionario.

El cuestionario VIA-IS en su versión extendida está compuesto por 240 ítems, se puede rellenar on-line, obteniendo posteriormente un informe. Utiliza una escala Likert de 5 puntos para cuantificar el grado en el que la persona se siente identificada con la frase que cada ítem enuncia. Se emplean entre 45-50 minutos para rellenar el cuestionario. De este formato de cuestionario existe también la entrevista estructurada (*VIA-Structured Interview*).

La versión para adolescentes (VIA-Y) consta de 198 ítems, y también emplea una escala tipo Likert de 5 puntos (Toner, Haslam, Robinson y Williams, 2012). Incluye entre 7 a 9 ítems para evaluar cada fortaleza, un tercio de las preguntas son ítems invertidos. Se necesitan entre 40 a 45 minutos para completar el cuestionario.

Las 24 fortalezas que mide el VIA-IS (agrupadas en 6 virtudes) a partir de las cuales se ha realizado el manual de clasificación *Character Strengths and Virtues* son las siguientes: Sabiduría y Conocimiento (Curiosidad, Amor por el conocimiento, Pensamiento crítico, Creatividad y Perspectiva), Coraje (Valentía, Perseverancia, Integridad, Vitalidad), Humanidad (Capacidad de amar y ser amado, Generosidad, Inteligencia emocional), Justicia (Civismo, Sentido de la justicia, Liderazgo), Moderación (Capacidad de perdonar, Humildad, Prudencia, Autocontrol) y Trascendencia (Apreciación de la belleza, Gratitud, Esperanza, Sentido del humor, Espiritualidad).

2. Usos del cuestionario VIA-IS

El principal uso del cuestionario es la evaluación de fortalezas personales identificadas por el modelo *Values In Action*. El ámbito de aplicación es amplio dentro de la Psicología, siendo posible su aplicación en investigación, clínica, educación, recursos humanos, coaching, etc. Es un instrumento complementario para la evaluación clínica (LaFollete, 2010).

3. Consideraciones para aplicar la escala VIA-IS

Para poder completar la versión para adultos del cuestionario es necesario tener, como mínimo, un nivel educativo intermedio (el equivalente a la educación secundaria o bachillerato).

El tiempo empleado en completar el cuestionario oscila entre los 30 y los 40 minutos.

La persona que administra el cuestionario debe conocer el modelo VIA de fortalezas personales (Peterson y Seligman, 2004) y cada una de las fortalezas que lo componen.

Para poder utilizar el cuestionario, la persona debe registrarse en la página del *VIA Institute on Character*, o bien en la página web *Authentic Happiness* (<http://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/Default.aspx>).

Desde la página web del *VIA Institute on Character*, se ofrece un perfil detallado previa introducción de un código de investigador o previo pago de la tarifa establecida en función de la finalidad del instrumento. En dicho perfil se recogen las puntuaciones en cada fortaleza, en cada virtud, y los baremos según grupo de edad, sexo, profesión y formas de aplicar las fortalezas. También existe una opción de perfil gratuito en el que se ordenan las fortalezas de más característica a menos característica para la persona.

El manual de referencia de este cuestionario es *Character Strengths and Virtues* (Peterson y Seligman, 2004).

Con respecto a la interpretación del cuestionario, es necesario tener en cuenta que aunque las 24 fortalezas evaluadas son relevantes en todas las culturas, es importante recordar que hay una enorme variabilidad dentro de cada cultura en términos de individualidad y lo que cada persona valora (LaFollete, 2010).

Es esencial enfatizar que la escala no evalúa directamente las seis virtudes que el modelo describe (Ruch et al., 2010), únicamente están conectadas conceptualmente a las fortalezas propuestas por Peterson y Seligman (2004). Esto quiere decir que el cuestionario VIA-IS evalúa las 24 fortalezas humanas y no las virtudes propuestas desde esta perspectiva.

Añadido a lo expuesto anteriormente, existen otras variables que el VIA-IS no evalúa, como la gloria o la magnificencia (LaFollette, 2010; Peterson y Seligman, 2004). En el manual de clasificación de fortalezas se encuentra información sobre diferencias de género, entre países y entre culturas que hay que tener en cuenta a la hora de evaluar las fortalezas.

4. Normas de corrección e interpretación

La puntuación se obtiene calculando la puntuación media de los ítems relevantes para cada una de las fortalezas. Asimismo, se puede obtener una puntuación para las virtudes, sumando la puntuación de cada una de las fortalezas de la virtud

correspondiente. Para su corrección y obtención del informe personalizado es necesario un código que se obtiene a través de la página web del Instituto VIA (Diamond, O'Brien-Malone y Woodworth, 2010).

Aunque la corrección del cuestionario no es sencilla, la interpretación de las puntuaciones es intuitiva, de tal manera que una mayor puntuación en determinada escala refleja que la fortaleza es más característica en de la persona evaluada.

5. Formulación de ítems y traducción española del cuestionario VIA-IS

La mayoría de los ítems de la versión original del VIA-IS han sido redactados por Christopher Peterson y Martin Seligman, mediante un análisis prototípico descriptor de cada fortaleza. Se recurrió a un grupo de expertos en el campo de la Psicología Positiva, presentando listas de fortalezas y componentes en las conferencias sobre Psicología Positiva, reuniendo inventarios de fortalezas e identificando los mensajes relevantes de cada virtud. Asimismo se analizó el modelo de la *Gallup Organization*, para generar ejemplos de comportamientos que reflejaran las fortalezas (LaFollette, 2010). Se apoyaron también en los alumnos de la Universidad de Pennsylvania para perfeccionar el contenido de los ítems.

La traducción del VIA-IS al español la llevó a cabo por el equipo del profesor Carmelo Vázquez en el año 2005 y está disponible en la web de *Authentic Happiness* (<http://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/Default.aspx>) y ha sido desarrollada por la fundación *Manuel D. and Rhoda Mayerson (VIA Institute on Character)*.

6. Revisión sistemática de estudios psicométricos del VIA-IS en otros países

6.1. Objetivos

Se han analizado las investigaciones sobre el VIA-IS hechas en diferentes países con varios objetivos:

- Comparar los análisis de fiabilidad de las fortalezas efectuados en cada país.
- Estudiar la estructura factorial de virtudes y fortalezas específica de cada país analizado. Es importante tener en cuenta, como ya se ha explicado con anterioridad, que la escala no mide directamente las seis virtudes que describen los autores del modelo VIA. Éstas sólo están vinculadas como concepto a las fortalezas. En consecuencia, también se examina esta cuestión,

con la expectativa de que un análisis factorial de las 24 fortalezas no producirá las seis virtudes propuestas por la clasificación VIA.

- Comprobar si es posible generalizar los resultados. Este objetivo es de particular importancia porque los autores apuntan a desarrollar un sistema de clasificación invariante entre culturas (Peterson y Seligman, 2004).
- Como objetivo final, se destacan los puntos fuertes y débiles del cuestionario analizado.

6.2. Método

6.2.1. Revisión sistemática

La metodología adoptada para conseguir los objetivos de esta investigación fue poner en marcha una revisión sistemática mediante la cual se seleccionaron una serie de investigaciones que siguieron determinados criterios de inclusión. Los estudios que cumplieron los criterios son poco numerosos, y por lo tanto, la metodología exacta que se adopta normalmente durante el proceso de metaanálisis no ha sido posible llevarla a cabo.

La revisión de las bases de datos *PsychInfo*, *PsicArticles* y *Psychological Abstracts* permitió la extracción de 23 trabajos de investigación, siguiendo los criterios de inclusión que se exponen a continuación: uso de muestras grandes y bien descritas, análisis de fiabilidad, análisis factorial o análisis de componentes principales con rotación Varimax (las únicas excepciones a este criterio fueron las investigaciones de Brdar y Kashdan (2010), y Macdonald et al. (2008) en las que, cumpliéndose el resto de criterios, llevaron a cabo otras rotaciones) y análisis de validez (ya sea convergente o discriminante).

Se siguieron los pasos de revisión sistemática propuestos por Sánchez-Meca y Botella (2010).

6.2.2. Selección de estudios

Se analizaron las propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en 13 países diferentes. Los autores, muestras y países quedan descritos en la Tabla 4.

Tabla 4. País, autores y tipo de muestra de las publicaciones seleccionadas

País	Autores (año)	Muestra
 Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> Peterson y Seligman (2004) Shimai et al. (2006) Karris (2007) Peterson et al. (2008) Shyack et al. (2010) Park y Peterson (2011) McGrath (2013) 	<ul style="list-style-type: none"> 150000 residentes de Estados Unidos 1099 residentes de Estados Unidos 759 estudiantes universitarios 12439 residentes de Estados Unidos 400 gemelos adultos Análisis teórico 458998 participantes (66.46% mujeres)
 Holanda	<ul style="list-style-type: none"> Jónsdóttir (2004) 	<ul style="list-style-type: none"> 527 estudiantes holandeses de primero de Psicología (71.5% mujeres)
 Japón	<ul style="list-style-type: none"> Otake et al. (2005) Shimai et al. (2006) 	<ul style="list-style-type: none"> 778 estudiantes universitarios japoneses (470 mujeres, 308 hombres) 308 estudiantes universitarios japoneses (56.82% mujeres)
 Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> Linley et al. (2007) 	<ul style="list-style-type: none"> 17056 residentes del Reino Unido
 Suiza	<ul style="list-style-type: none"> Peterson et al. (2007) 	<ul style="list-style-type: none"> 445 adultos con nacionalidad suiza
 Sudáfrica	<ul style="list-style-type: none"> Khumalo et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> 256 estudiantes universitarios
 Australia	<ul style="list-style-type: none"> Macdonald et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> 123 estudiantes universitarios
 India	<ul style="list-style-type: none"> Singh y Choubisa (2009) Singh y Choubisa (2010) Choubisa y Singh (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> 186 estudiantes universitarios 123 estudiantes universitarios Análisis teórico
 Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Cosentino (2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 368 adultos (58% mujeres)
 Alemania	<ul style="list-style-type: none"> Ruch et al. (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> 1674 adultos (53.29% mujeres)
 Croacia	<ul style="list-style-type: none"> Brdar y Kashdan (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> 881 estudiantes universitarios
 China	<ul style="list-style-type: none"> Duan y Zhang (2011) Duan et al. (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> 422 estudiantes universitarios
 Israel	<ul style="list-style-type: none"> Littman-Ovadia y Lavy (2012) 	<ul style="list-style-type: none"> 635 adultos con nacionalidad israelí (59.52% mujeres)

6.3. Resultados

6.3.1. Análisis de las escalas

Los resultados en relación a las puntuaciones medias y las desviaciones típicas en cada fortaleza en función del país quedan expuestos en la Tabla 5.

Los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones típicas) de las fortalezas oscilan entre el rango 2.7 hasta 4.03 con la mayoría de los valores situados en torno al 3.4, lo cual sugiere que, por norma general, las personas tienden a puntuar moderadamente alto en las fortalezas. Algunos autores creen que esto puede ser atribuido a un fenómeno que refleja la idiosincrasia nacional y cultural y cómo influyen en los encuestados la anchura de las escalas Likert (Kulas, Stachowski y Haynes, 2008).

Las fortalezas más características de cada país quedan reflejadas en la Tabla 6. Se comprueba que el perfil de fortalezas en función del país es diferente aunque las fortalezas principales tienden a ser parecidas.

Capítulo 4: Revisión sistemática de estudios psicométricos del VIA-IS

Tabla 5. Medias y desviaciones típicas de las fortalezas en función del país (donde se ofrecieron estos datos)

Fortaleza	 Holanda	 Suiza	 Estados Unidos	 Reino Unido	 Croacia	 Alemania	 Japón	 India	 Sudáfrica	 Israel
Creatividad	3.6 (.64)	3.6 (.57)	3.7 (.63)	3.69 (.69)	3.66 (.52)	3.43 (.6)	3.8 (.7)	3.3 (.6)	39.12 (5.24)	3.48 (.69)
Curiosidad	3.9 (.62)	3.6 (.52)	3.7 (.6)	3.87 (.59)	3.91 (.52)	3.92 (.51)	4 (.59)	3.9 (.48)	38.33 (5.05)	3.74 (.58)
Mentalidad Abierta	3.7 (.59)	3.7 (.53)	3.9 (.51)	3.93 (.5)	3.82 (.5)	3.7 (.48)	4 (.81)	3.7 (.47)	39.7 (4.95)	3.8 (.52)
Amor por el conocimiento	3.3 (.68)	3.2 (.61)	3.6 (.64)	3.84 (.61)	3.46 (.64)	3.59 (.62)	3.9 (.63)	3.6 (.6)	36.47 (5.73)	3.48 (.65)
Perspectiva	3.8 (.58)	3.6 (.67)	3.6 (.54)	3.62 (.54)	3.79 (.52)	3.46 (.47)	3.8 (.55)	3.4 (.48)	39.43 (4.69)	3.84 (.52)
Valentía	3.6 (.58)	3.6 (.51)	3.4 (.62)	3.54 (.62)	3.79 (.53)	3.52 (.5)	3.6 (.62)	3.5 (.51)	37.71 (5.51)	3.54 (.52)
Persistencia	3.4 (.65)	3.6 (.67)	3.1 (.72)	3.41 (.62)	3.77 (.57)	3.47 (.59)	3.6 (.68)	3.4 (.57)	40.87 (5.17)	3.69 (.59)
Autenticidad	3.9 (.58)	3.7 (.57)	3.6 (.54)	3.78 (.48)	4.1 (.47)	3.78 (.43)	4 (.49)	3.7 (.43)	39.79 (5.16)	3.97 (.46)
Vitalidad	3.4 (.59)	3.5 (.57)	3.2 (.7)	3.37 (.7)	3.85 (.53)	3.57 (.52)	3.6 (.71)	3.6 (.5)	38.68 (5.15)	3.7 (.54)
Amor	4 (.62)	3.8 (.52)	3.4 (.7)	3.7 (.62)	4.03 (.52)	3.78 (.5)	3.9 (.62)	3.8 (.48)	41.85 (4.87)	3.96 (.55)
Amabilidad	3.9 (.58)	3.8 (.49)	3.7 (.56)	3.82 (.52)	4.03 (.49)	3.85 (.46)	3.9 (.53)	3.9 (.44)	40.37 (5.19)	3.91 (.51)
Inteligencia social	3.8 (.54)	3.5 (.53)	3.5 (.61)	3.64 (.57)	3.75 (.47)	3.62 (.44)	3.8 (.58)	3.6 (.44)	38.49 (5.13)	3.79 (.52)
Trabajo en equipo	3.6 (.56)	3.7 (.55)	3.5 (.57)	3.52 (.55)	3.82 (.49)	3.6 (.48)	3.6 (.57)	3.6 (.46)	39.79 (5.56)	3.77 (.51)
Imparcialidad	3.9 (.58)	3.8 (.52)	3.5 (.57)	3.91 (.49)	4.01 (.51)	3.9 (.47)	4 (.49)	3.9 (.45)	41.05 (5.57)	3.88 (.51)
Liderazgo	3.6 (.56)	3.7 (.53)	3.4 (.52)	3.65 (.54)	3.8 (.51)	3.57 (.48)	3.7 (.55)	3.5 (.49)	40.37 (5.57)	3.55 (.54)
Perdón	3.4 (.61)	3.4 (.55)	3.4 (.73)	3.53 (.67)	3.75 (.57)	3.52 (.52)	3.7 (.62)	3.5 (.46)	37.97 (5.48)	3.55 (.6)
Modestia	3.2 (.63)	3.4 (.61)	3.1 (.63)	3.23 (.62)	3.61 (.54)	3.52 (.52)	3.4 (.64)	3.4 (.53)	38.38 (4.99)	3.51 (.56)
Prudencia	3.2 (.65)	3.5 (.53)	3.1 (.61)	3.3 (.56)	3.54 (.51)	3.32 (.53)	3.5 (.57)	3.4 (.55)	38.67 (5.65)	3.55 (.53)
Autorregulación	3.2 (.59)	3.37 (.54)	3.27 (.65)	3.18 (.61)	3.55 (.53)	3.25 (.55)	3.32 (.6)	3.5 (.5)	36.54 (4.86)	3.43 (.58)
Apreciación de la belleza	3.5 (.69)	3.6 (.64)	3.5 (.72)	3.64 (.66)	3.64 (.58)	3.51 (.54)	3.8 (.67)	3.6 (.53)	37.94 (6.09)	3.53 (.7)
Gratitud	3.7 (.64)	3.7 (.57)	3.4 (.65)	3.56 (.6)	4.02 (.5)	3.69 (.53)	3.9 (.63)	3.7 (.52)	41.66 (4.81)	3.85 (.55)
Esperanza	3.5 (.62)	3.8 (.58)	3.4 (.7)	3.34 (.71)	3.95 (.54)	3.54 (.55)	3.6 (.64)	3.5 (.52)	43.75 (4.58)	3.75 (.56)
Humor	3.7 (.64)	3.7 (.62)	3.7 (.6)	3.66 (.63)	3.96 (.55)	3.65 (.56)	3.6 (.56)	3.7 (.63)	39.35 (5.39)	3.74 (.59)
Espiritualidad	2.7 (.82)	3.5 (.70)	3.2 (.8)	2.87 (.89)	3.55 (.73)	3.02 (.89)	3.1 (.85)	2.8 (.84)	42 (5.24)	3.63 (.76)
Rango de las puntuaciones	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	10-50	0-5

Tabla 6. Fortalezas más características en función del país

									
Holanda	Suiza	Estados Unidos	Reino Unido	Croacia	Alemania	Japón	India	Sudáfrica	Israel
Amor	Amor	Mentalidad abierta	Mentalidad abierta	Amor	Curiosidad	Curiosidad	Curiosidad	Esperanza	Autenticidad
Curiosidad	Amabilidad	Creatividad	Imparcialidad	Amabilidad	Imparcialidad	Mentalidad abierta	Amabilidad	Amor	Amor
Amabilidad	Imparcialidad	Curiosidad	Curiosidad	Gratitud	Amabilidad	Autenticidad	Imparcialidad	Gratitud	Amabilidad
Imparcialidad	Esperanza	Amabilidad	Amor por el conocimiento	Imparcialidad	Autenticidad	Imparcialidad	Amor	Imparcialidad	Imparcialidad
Autenticidad	Curiosidad	Humor	Amabilidad	Humor	Amor	Amor por el conocimiento	Mentalidad abierta	Persistencia	Gratitud

Nota: Sólo incluidos los países en los que se ofrecen los datos de puntuaciones medias en cada fortaleza

6.3.2. Análisis de fiabilidad

Los datos extraídos de los primeros estudios acerca de las propiedades psicométricas del instrumento son (Park, Peterson y Seligman, 2006; Peterson et al., 2005; Peterson y Seligman, 2004):

- Todas las escalas del VIA-IS tiene un coeficiente alpha satisfactorio ($\alpha > .70$).
- Aunque hay una tendencia a puntuar elevado en las fortalezas, los resultados hallados muestran que existen diferencias y variabilidad entre los sujetos.
- Las puntuaciones más elevadas se han encontrado en Amabilidad y Amor, mientras que las más bajas destacan la Capacidad de perdonar, la Prudencia, la Humildad y la Autorregulación. Esto puede deberse a la dificultad para redactar ítems que evalúen de forma precisa estas fortalezas.
- La fiabilidad test-retest calculada entre un periodo de distancia de 4 meses son superiores a .70, y en la gran mayoría de los casos tienen una fuerte consistencia interna.
- Las variables demográficas correlacionan modestamente. Por ejemplo, las mujeres puntúan más alto en todas las fortalezas humanas. Las personas jóvenes puntúan más alto que personas de más edad en Sentido del humor. Las personas casadas puntúan más alto en la Capacidad para perdonar que las divorciadas.
- La correlación entre la descripción de las fortalezas más características de una persona y la puntuación obtenida en el VIA-IS es superior a .5.
- La correlación entre la descripción por parte de personas allegadas a la que completa el test y la puntuación que obtiene ésta es moderada ($r \approx .3$).
- La deseabilidad social medida mediante el cuestionario de Marlon-Crowne no arroja un resultado estadísticamente significativo, salvo en Prudencia ($r = .44$) y Espiritualidad ($r = .30$).

El estudio más actual sobre fiabilidad es el de McGrath (2013), en el que informa que la consistencia interna del VIA-IS es igual a .83.

En la Tabla 7 se presentan los datos de fiabilidad en función del país. La mayor parte de los estudios realizaron el análisis de fiabilidad por medio del cálculo del coeficiente de consistencia interna, a excepción de Japón y Argentina, en cuyo caso emplearon el procedimiento test-retest.

La fiabilidad del cuestionario completo oscila entre .67 (Japón y Croacia) hasta .98 (China) y la fiabilidad media del VIA-IS es de .793.

Tabla 7. Fiabilidad de las fortalezas en función del país

Fortaleza	 Holanda	 Suiza	 Estados Unidos	 Reino Unido	 Croacia	 Alemania	 Japón ¹	 India	 Sudáfrica	 Israel	 China	 Australia	 Argentina ²
Creatividad	.81	.86	.89	.89	.77	.86	.88	.8	.78	.88	.84	.83	.85
Curiosidad	.82	.78	.83	.84	.8	.8	.83	.72	.72	.84	.79	.83	.82
Mentalidad abierta	.8	.83	.89	.83	.83	.85	.79	.78	.77	.80	.79	.74	.79
Amor por el conocimiento	.79	.8	.83	.8	.8	.8	.78	.72	.75	.81	.76	.8	.79
Perspectiva	.8	.77	.8	.8	.82	.76	.76	.69	.68	.80	.81	.76	.8
Valentía	.77	.72	.82	.75	.78	.71	.69	.73	.68	.73	.72	.56	.74
Persistencia	.83	.77	.89	.82	.79	.75	.77	.63	.74	.73	.73	.61	.78
Autenticidad	.77	.83	.74	.88	.84	.84	.84	.86	.8	.85	.84	.83	.82
Entusiasmo	.77	.74	.86	.86	.78	.75	.78	.73	.76	.78	.72	.8	.79
Amor	.77	.72	.78	.81	.77	.72	.79	.68	.73	.76	.75	.75	.81
Amabilidad	.8	.73	.75	.8	.74	.73	.81	.65	.68	.78	.74	.68	.76
Inteligencia social	.77	.74	.77	.8	.75	.73	.77	.7	.71	.80	.79	.75	.82
Trabajo en equipo	.75	.77	.77	.79	.8	.78	.76	.73	.73	.80	.77	.8	.72
Imparcialidad	.8	.78	.78	.8	.79	.75	.81	.75	.83	.79	.79	.43	.87
Liderazgo	.73	.74	.78	.78	.76	.74	.75	.73	.83	.78	.79	.62	.73
Perdón	.78	.72	.87	.88	.79	.79	.78	.66	.73	.82	.76	.85	.79
Modestia	.77	.76	.83	.8	.73	.78	.64	.7	.6	.78	.73	.68	.87
Prudencia	.78	.76	.74	.74	.69	.73	.74	.65	.74	.74	.71	.57	.78
Autorregulación	.64	.73	.77	.72	.67	.72	.69	.7	.56	.72	.64	.68	.77
Apreciación de la belleza	.8	.8	.84	.84	.78	.8	.79	.76	.77	.82	.79	.76	.84
Gratitud	.83	.77	.84	.84	.78	.78	.74	.78	.75	.80	.71	.58	.75
Esperanza	.76	.85	.86	.87	.84	.85	.79	.81	.75	.84	.79	.86	.77
Humor	.84	.9	.85	.89	.83	.9	.79	.75	.76	.84	.75	.89	.92
Espiritualidad	.83	.75	.89	.84	.76	.73	.84	.8	.76	.84	.77	.7	.78
TOTAL	.78	>.7	.82	>.7	>.69	.77	.67-.87	.97-.98	>.7	>.72	.98	.96	.85

¹ Fiabilidad calculada con el procedimiento test-retest

² Fiabilidad calculada mediante test-retest. Fiabilidad del cuestionario completo calculada mediante consistencia interna

6.3.3. Análisis de validez

6.3.3.1. Validez de contenido

Ninguno de los estudios ha realizado un estudio de la validez de contenido. El diseño del cuestionario VIA-IS partió del análisis de un banco de ítems llevado a cabo por distintos expertos en cada fortaleza (LaFollette, 2010; Peterson y Seligman, 2004). Este procedimiento hizo que se eliminaran aquellos ítems cuyo funcionamiento fuese inadecuado, aunque en ninguna investigación revisada se hace alusión al formato de los ítems eliminados ni si los motivos de la eliminación estaban relacionados con la falta de representatividad del constructo por parte del ítem.

6.3.3.2. Validez de criterio

Para establecer la validez de criterio y predictiva del cuestionario VIA-IS, se analizaron las correlaciones y la capacidad explicativa del cuestionario con respecto a una serie de constructos, cuestionarios y variables.

Aunque hay multitud de estudios que analizan la relación entre las fortalezas y variables de salud y bienestar (consultar sección *Las fortalezas humanas y el bienestar biopsicosocial* del [Capítulo 5](#) de esta tesis para una revisión más detallada de esta temática), en este apartado se describen los hallazgos de los estudios seleccionados para la revisión sistemática. En la Tabla 8 se encuentra un resumen, ordenado por países, de las distintas publicaciones y evaluaciones realizadas.

Tabla 8. País, autores e instrumentos de evaluación utilizados

País	Autores (año)	Instrumentos de evaluación (constructos)
 Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> Peterson y Seligman (2004) Karris (2007) McGrath (2013) 	<ul style="list-style-type: none"> SWLS (Satisfacción vital) SWLS (Satisfacción vital) SHS (Felicidad subjetiva) ER89 (Resiliencia) SF-36 (Salud física y mental) BDI-II (Depresión) BAI (Ansiedad) PANAS (Afecto positivo y afecto negativo) EAT-26 (Hábitos alimenticios) AUDIT (Uso y abuso de alcohol) RBQ (Conductas de riesgo) <i>Activities Questions</i> (Actividades relacionadas con las fortalezas) <i>Flourishing scale</i> (Escala de crecimiento personal)
 Holanda	<ul style="list-style-type: none"> Jónsdóttir (2004) 	<ul style="list-style-type: none"> 5 PFT (5 factores de personalidad)
 Japón	<ul style="list-style-type: none"> Otake et al. (2005) Shimai et al. (2006) 	<ul style="list-style-type: none"> NEO-FFI (5 factores de personalidad) GHQ-28 (Salud general) SHS (Felicidad subjetiva) SHS (Felicidad subjetiva)
 Suiza	<ul style="list-style-type: none"> Peterson et al. (2007) 	<ul style="list-style-type: none"> OHQ (Orientación hacia la felicidad) SWLS (Satisfacción vital)
 Sudáfrica	<ul style="list-style-type: none"> Khumalo et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> “<i>Affectometer</i>” (AFM) (Felicidad y bienestar) FORQ (Hardiness, personalidad resistente) SOC-29 (Coherencia vital) SWLS (Satisfacción vital) GHQ-28 (Salud general)
 Australia	<ul style="list-style-type: none"> Macdonald et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> BFQ (5 factores de personalidad) Escala de discapacidad social de Marlowe-Crowne (discapacidad social)
 Alemania	<ul style="list-style-type: none"> Ruch et al. (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> Escala de detección de mentiras del EPQ-R (Únicamente la escala de discapacidad social) SWLS (Satisfacción vital) AHI (Felicidad actual) SHS (Felicidad subjetiva)
 Croacia	<ul style="list-style-type: none"> Brdar y Kashdan (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> SWLS (Satisfacción vital) SVS (Vitalidad subjetiva) BPNS (Necesidades psicológicas básicas) OHQ (Orientación hacia la felicidad)
 Israel	<ul style="list-style-type: none"> Littman-Ovadia y Lavy (2012) 	<ul style="list-style-type: none"> SWLS (Satisfacción vital) PANAS (Afecto positivo y afecto negativo) BFI (5 factores de personalidad)

La relación más analizada es la existente entre las fortalezas y la satisfacción vital (Brdar y Kashdan, 2010; Karris, 2007; Khumalo et al. 2008; Littman-Ovadia y Lavy, 2012; Peterson et al., 2007; Peterson y Seligman, 2004; Ruch et al., 2010). Aunque no todas las fortalezas tienen relación significativa con la satisfacción vital, se encuentra que la Esperanza, la Vitalidad, la Gratitude, el Amor y la Curiosidad tienen una alta correlación con esta variable.

Jónsdóttir (2004) analizó la relación entre las fortalezas y los 5 factores de personalidad en una muestra de estudiantes universitarios holandeses, encontrando que la Amabilidad está relacionada con las fortalezas (salvo en el caso de la Espiritualidad, la Valentía, la Perspectiva, la Creatividad, y el Amor por el Conocimiento); al igual que la Extroversión, (con la única excepción de la Modestia, donde la correlación es negativa); la Responsabilidad (no siendo significativos en el caso del Amor por el Aprendizaje, la Creatividad, la Perspectiva, la Valentía, la Inteligencia Social, la Apreciación de la Belleza, el Humor y la Espiritualidad); la Apertura a la experiencia también mostró relación positiva (menos en las fortalezas Amor, Bondad, Trabajo en Equipo, Imparcialidad, Prudencia, y Gratitude). La relación entre el Neuroticismo y las fortalezas es negativa (con las excepciones del Amor por el Aprendizaje, Creatividad, Amor, Amabilidad, Prudencia, Gratitude y Espiritualidad donde la intensidad de la correlación no fue significativa).

Khumalo et al. (2008) en Sudáfrica encontraron relación entre las fortalezas y la personalidad resistente. Los índices de patología del *Global Health Questionnaire* (GHQ) y de malestar del *Affectometer* (AFM) estaban negativamente correlacionados con las fortalezas. Las únicas excepciones a estos resultados fueron la Amabilidad y el Liderazgo, que correlacionaron positivamente con la escala GHQ y la Apreciación de la belleza, cuya relación fue positiva con la escala de afecto negativo del AFM.

Otake et al. (2005) en la muestra japonesa encontró que las personas con mayores puntuaciones en felicidad (evaluadas por el Cuestionario de Felicidad Subjetiva) tendían a puntuar más alto en las fortalezas. Las puntuaciones en el VIA-IS fueron más altas en el grupo que tenía más salud percibida (especialmente en las escalas de depresión e impedimento). Se encontró relación entre las variables de personalidad y las fortalezas. Shimai et al. (2006) encontraron que las fortalezas más relacionadas con la felicidad en la población japonesa son la Vitalidad, la Esperanza, la Curiosidad y la Gratitude.

El estudio con población suiza (Peterson et al., 2007) demostró que las fortalezas están modestamente relacionadas con la orientación a la felicidad, la vida placentera y el significado vital.

En la muestra universitaria norteamericana de Karris (2007) se encontró que la Curiosidad, el Vitalidad y la Esperanza son predictoras de la felicidad; la Curiosidad tenía capacidad predictiva sobre la resiliencia; la Vitalidad estaba negativamente relacionada con la sintomatología depresiva y ansiosa; y existe relación además entre esta fortaleza y el afecto positivo. Con respecto a las conductas de riesgo, existe relación negativa entre el consumo de sustancias y la Imparcialidad y la Prudencia.

Macdonald et al. (2008) analizaron la validez de criterio en población australiana, encontrando que las fortalezas se relacionan con los factores de personalidad. Fortalezas como la Esperanza, y la Valentía quedaban explicadas por el neuroticismo (un mayor neuroticismo predecía menos Esperanza y Valentía), y, aunque de manera débil, la Espiritualidad quedaba explicada por la Amabilidad. La deseabilidad social correlacionaba positivamente con la Capacidad para Perdonar, la Imparcialidad, y la Generosidad; mientras que con las fortalezas Mentalidad Abierta, Perspectiva, Liderazgo y Creatividad esta relación era negativa.

En la muestra croata, Brdar y Kashdan (2010) encontraron que las fortalezas interpersonales y las vinculadas a la personalidad resistente se relacionan moderadamente con el significado vital y la calidad de las relaciones interpersonales; las fortalezas pertenecientes al factor de energía correlacionaron positivamente con la escala de vitalidad y con la percepción de una vida placentera. Las fortalezas pertenecientes a la Templanza mostraron modestas relaciones con la motivación por vivir, la vida placentera y con las relaciones interpersonales.

Relaciones entre la mayoría de las fortalezas y los índices de felicidad y felicidad percibida fueron encontradas en la muestra alemana analizada por Ruch et al. (2010).

Littman-Ovadia y Lavy (2012) en la muestra israelí encontraron una relación positiva entre las fortalezas y el afecto positivo (a excepción de la Espiritualidad); además la Curiosidad, la Perspectiva, la Vitalidad, el Amor, el Trabajo en Equipo, la Autorregulación, la Esperanza, la Gratitude y el Sentido del Humor correlacionaban inversamente con el afecto negativo. Con respecto a los rasgos de personalidad se encontraron relaciones positivas entre casi todas las fortalezas y la Responsabilidad (salvo la Apreciación de la Belleza y el Sentido del Humor); la Extroversión (exceptuando la Mentalidad Abierta, Persistencia, Autenticidad, Imparcialidad, Trabajo en Equipo,

Perdón, Autorregulación y Espiritualidad); la Apertura a la experiencia (excluyendo el Amor, el Trabajo en Equipo, el Perdón, la Autorregulación, la Prudencia, y la Modestia), la Amabilidad (no siendo así en el caso de la Creatividad, la Valentía, y el Humor). Con respecto al Neuroticismo la relación encontrada fue negativa (no siendo significativa en el caso de la Creatividad, el Amor por el Conocimiento, la Persistencia, la Autenticidad, la Prudencia, la Modestia, la Espiritualidad y la Apreciación de la Belleza).

McGrath (2013) correlacionó las puntuaciones del VIA-IS con la escala *Flourishing Scale* y preguntas sobre las actividades relacionadas con las fortalezas encontrando una validez inicial de .43 para el primer cuestionario y .55 para el segundo cuestionario.

6.3.3.3. Validez de constructo

Para establecer la validez de constructo, se tuvieron en cuenta aquellos estudios que realizaron un procedimiento de agrupación factorial, ya sea mediante el cálculo de un Análisis Factorial (Exploratorio o Confirmatorio) o Análisis de Componentes Principales.

Los procedimientos empleados en función de las investigaciones figuran en la Tabla 9.

Tabla 9. Países, autores y método de extracción utilizado

País	Autores (año)	Método de extracción
 Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> Peterson y Seligman (2004) Peterson y Park (2004) Karris (2007) Peterson et al. (2008) Shyack et al. (2010) Park y Peterson (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis factorial Análisis factorial Análisis de Componentes Principales (PCA) Análisis factorial* Análisis de Componentes Principales (PCA) Análisis de Componentes Principales (PCA) Análisis factorial con rotaciones oblicuas
 Sudáfrica	<ul style="list-style-type: none"> Khumalo et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales Confirmatorio
 Australia	<ul style="list-style-type: none"> Macdonald et al. (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA)
 India	<ul style="list-style-type: none"> Singh y Choubisa (2009) Singh y Choubisa (2010) Choubisa y Singh (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA) Análisis de Componentes Principales (PCA) Comparación entre las estructuras factoriales
 Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Cosentino (2009) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA)
 Alemania	<ul style="list-style-type: none"> Ruch et al. (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA)
 Croacia	<ul style="list-style-type: none"> Brdar y Kashdan (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA)
 China	<ul style="list-style-type: none"> Duan y Zhang (2011) Duan et al. (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis factorial confirmatorio
 Israel	<ul style="list-style-type: none"> Littman-Ovadia y Lavy (2012) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales (PCA)
 Holanda	<ul style="list-style-type: none"> Jónsdóttir (2004) 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis factorial exploratorio (Rotación Varimax)*

Nota. * Investigaciones que incluyen análisis de la estructura factorial de las fortalezas

Con respecto al análisis factorial de fortalezas, pocos estudios ofrecen datos de la agrupación de los distintos ítems en función de las fortalezas. Únicamente los estudios de Karris (2007) y el de Jónsdóttir (2004) ofrecen datos concretos sobre dicha agrupación.

El primer autor afirma que el resultado del análisis factorial lleva a cuestionar la validez del VIA-IS, ya que la estructura en esa muestra está compuesta por 53 factores, además comprobó que algunos ítems saturaban en varios factores de igual manera. El cuestionario, en la muestra utilizada tiene ítems con poca validez convergente y puede estar evaluando otros aspectos de las fortalezas de los que pretende evaluar. A pesar de encontrar estos resultados, este autor no realiza nuevos análisis eliminando los ítems con funcionamiento anómalo.

El análisis más exhaustivo con respecto a las fortalezas es el hecho con la muestra holandesa (Jónsdóttir, 2004). En esta investigación se analizó la unidimensionalidad de cada fortaleza. Dicha unidimensionalidad sólo fue encontrada en la variable Amabilidad (en cuyo caso los ítems únicamente explicaban el 39% de la variabilidad del constructo). Los ítems de las fortalezas Trabajo en equipo, Modestia, Prudencia, Autocontrol, Apreciación de la belleza y Gratitud tenían cargas factoriales en distintas dimensiones, lo cual sugiere que los ítems que evalúan estas escalas no están correlacionados de manera óptima. Para las restantes 17 fortalezas los ítems dentro de cada fortaleza generaban dos factores dentro de cada una de ellas.

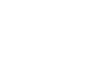
El resto de investigaciones afirma que el modelo de 24 fortalezas es adecuado, o no se ofrece ningún resultado de este análisis.

La estructura factorial para las virtudes en función del país, las fortalezas que las componen y el porcentaje de varianza explicado figuran en la Tabla 10.

Tabla 10. Estructura factorial, nombres de las virtudes, porcentaje de varianza explicada, y fortalezas constituyentes

País	Nombre	% Varianza explicada	Fortalezas incluidas
 Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> • Peterson y Seligman (2004): <ul style="list-style-type: none"> ○ Contención ○ Interpersonales ○ Intelectuales ○ Emocionales ○ Teológicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
	<ul style="list-style-type: none"> • Peterson y Park (2004): <ul style="list-style-type: none"> ○ Volitivas ○ Emocionales ○ Cognitivas ○ Interpersonales ○ Trascendentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
	<ul style="list-style-type: none"> • Peterson et al. (2008): <ul style="list-style-type: none"> ○ Interpersonales ○ Fortaleza/Resistencia ○ Cognitivas ○ Templanza ○ Trascendencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
	<ul style="list-style-type: none"> • Park y Peterson (2011): <ul style="list-style-type: none"> ○ Gradiente emocional-cognitivo ○ Gradiente intrapersonal-interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
	<ul style="list-style-type: none"> • McGrath (2013) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Solución pentafactorial. Uno de los factores se denomina “fortalezas con orientación al futuro”

 Estados Unidos Estudio con gemelos (Shryack et al., 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Cuatro factores: <ul style="list-style-type: none"> ○ Intelectuales ○ Sociales ○ Trascendentales ○ Templanza 	<ul style="list-style-type: none"> • 61% 	<ul style="list-style-type: none"> • Factor 1: Creatividad, Curiosidad, Perspectiva, Amor por el conocimiento, Vitalidad, Apreciación de la belleza, Esperanza • Factor 2: Inteligencia social, Amabilidad, Amor, Liderazgo, Imparcialidad, Trabajo en equipo, Gratitud, Humor • Factor 3: Perdón, Modestia, Espiritualidad, Gratitud • Factor 4: Persistencia, Valentía, Autenticidad, Autorregulación, Prudencia
	<ul style="list-style-type: none"> • Tres factores: <ul style="list-style-type: none"> ○ Intelectuales ○ Interpersonales ○ Templanza 	<ul style="list-style-type: none"> • 48% 	<ul style="list-style-type: none"> • Factor 1: Creatividad, Curiosidad, Mentalidad abierta, Amor por el conocimiento, Valentía, Vitalidad, Inteligencia social, Apreciación de la belleza, Esperanza • Factor 2: Amor, Liderazgo, Imparcialidad, Trabajo en equipo, Perdón, Gratitud, Humor • Factor 3: Persistencia, Autenticidad, Autorregulación, Prudencia y Modestia
	<ul style="list-style-type: none"> • La solución de 5 factores no queda justificada a nivel estadístico 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
 Japón	<ul style="list-style-type: none"> • Sabiduría y conocimiento • Valor • Humanidad • Justicia • Templanza • Transcendencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
 Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivas • Templanza • Interpersonales • Trascendentales • Fortaleza/Resistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
 Suiza	<ul style="list-style-type: none"> • Intelectuales • Interpersonales • Emocionales • Teológicas • Regulatorias 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido 	<ul style="list-style-type: none"> • Dato no ofrecido
 Sudáfrica	<ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonales • Interpersonales • Integración grupal 	<ul style="list-style-type: none"> • 66% 	<ul style="list-style-type: none"> • Factor 1: Curiosidad, Amor por el conocimiento, Creatividad, Perspectiva, Valentía, Persistencia, Inteligencia social • Factor 2: Vitalidad, Amor, Amabilidad, Apreciación de la belleza, Gratitud, Esperanza, Humor

			<ul style="list-style-type: none"> Factor 3: Autenticidad, Trabajo en equipo, Imparcialidad, Liderazgo, Autorregulación, Prudencia, Perdón, Modestia
 Australia	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro factores: <ul style="list-style-type: none"> Positividad Intelecto Simpatía Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> 61% 	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Trabajo en equipo, Amor, Esperanza, Humor, Vitalidad, Liderazgo Factor 2: Creatividad, Apreciación de la belleza, Curiosidad, Amor por el conocimiento, Inteligencia social, Perspectiva, Valentía Factor 3: Modestia, Imparcialidad, Amabilidad, Perdón, Espiritualidad, Gratitud Factor 4: Autorregulación, Persistencia, Mentalidad abierta, Autenticidad, Prudencia
	<ul style="list-style-type: none"> Solución unifactorial 	<ul style="list-style-type: none"> 38% 	
 India	<ul style="list-style-type: none"> Cinco factores <ul style="list-style-type: none"> Cívicas Autoprotectivas Interpersonales Intelectuales Teológicas 	<ul style="list-style-type: none"> 70.01% 	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Imparcialidad, Trabajo en equipo, Modestia, Liderazgo, Autenticidad, Prudencia Factor 2: Persistencia, Autorregulación, Esperanza, Espiritualidad, Vitalidad Factor 3: Humor, Inteligencia social, Valentía, Amabilidad Factor 4: Creatividad, Mentalidad abierta, Amor por el conocimiento, Curiosidad, Perspectiva Factor 5: Perdón, Apreciación de la belleza, Amor, Gratitud
	<ul style="list-style-type: none"> Solución unifactorial 	<ul style="list-style-type: none"> 68.38% 	
 Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Interpersonales Intrapersonales Regulación Intelectuales Teológicas 	<ul style="list-style-type: none"> 48.27% 	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Humor, Trabajo en equipo, Liderazgo, Amor, Inteligencia social, Amabilidad Factor 2: Persistencia, Autorregulación, Vitalidad, Valentía, Esperanza Factor 3: Modestia, Prudencia, Autenticidad, Mentalidad abierta, Imparcialidad Factor 4: Apreciación de la belleza, Amor por el conocimiento, Creatividad, Curiosidad, Perspectiva Factor 5: Espiritualidad, Perdón, Gratitud
 Alemania	<ul style="list-style-type: none"> Emocionales Interpersonales Regulación Teológicas Intelectuales 	<ul style="list-style-type: none"> 65.23% 	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Valentía, Vitalidad, Amor, Inteligencia social, Esperanza, Humor Factor 2: Amabilidad, Trabajo en equipo, Imparcialidad, Liderazgo, Perdón, Modestia

				<ul style="list-style-type: none"> Factor 3: Perspectiva, Persistencia, Autenticidad, Prudencia, Autorregulación Factor 4: Apreciación de la belleza, Gratitud, Espiritualidad Factor 5: Creatividad, Curiosidad, Mentalidad abierta, Amor por el conocimiento
	Croacia	<ul style="list-style-type: none"> Interpersonales Vitalidad Fortaleza/Resistencia Cautela 	• 60.21%	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Imparcialidad, Trabajo en equipo, Amabilidad, Perdón, Amor, Modestia, Liderazgo, Gratitud Factor 2: Vitalidad, Esperanza, Curiosidad, Humor Factor 3: Perspectiva, Mentalidad abierta, Creatividad, Inteligencia social, Valentía, Amor por el aprendizaje Factor 4: Modestia, Prudencia, Autorregulación, Persistencia, Espiritualidad, Autenticidad
	China	<ul style="list-style-type: none"> Intelectuales Emocionales Teológicas Interpersonales 	• Dato no ofrecido	• Dato no ofrecido
	Israel	<ul style="list-style-type: none"> Emocionales Interpersonales Teológicas Intelectuales Regulación 	• 69.60%	<ul style="list-style-type: none"> Factor 1: Amor, Inteligencia social, Liderazgo, Humor Factor 2: Imparcialidad, Trabajo en equipo, Modestia, Perdón Factor 3: Espiritualidad, Gratitud, Apreciación de la belleza, Inteligencia social, Esperanza Factor 4: Amor por el conocimiento, Curiosidad, Valentía, Vitalidad, Creatividad Factor 5: Persistencia, Autorregulación, Autenticidad, Mentalidad abierta, Prudencia
	Holanda	<ul style="list-style-type: none"> Humanidad Desarrollo Disciplina 	• 61%	<ul style="list-style-type: none"> Amabilidad, Imparcialidad, Amor, Inteligencia social, Trabajo en equipo, Integridad, Humor, Liderazgo, Gratitud, Perspectiva, Perdón Amor por el aprendizaje, Creatividad, Espiritualidad, Vitalidad, Esperanza, curiosidad, Apreciación de la belleza, Valentía, Mentalidad abierta Prudencia, Modestia, Autorregulación, Persistencia

La rotación utilizada para mejorar la interpretación de los factores fue la Varimax, con las excepciones de Brdar y Kashdan (2010) y Macdonald et al. (2008) en cuyos análisis se llevaron a cabo otro tipo de rotaciones.

Biswas-Diener y Dean (2007) comprobaron que si se utiliza una rotación oblicua (la que permite que los factores estén relacionados), la estructura factorial se reduce a dos factores (gradiente emocional-cognitivo y gradiente intrapersonal-interpersonal), quedando representados en la Figura 6.

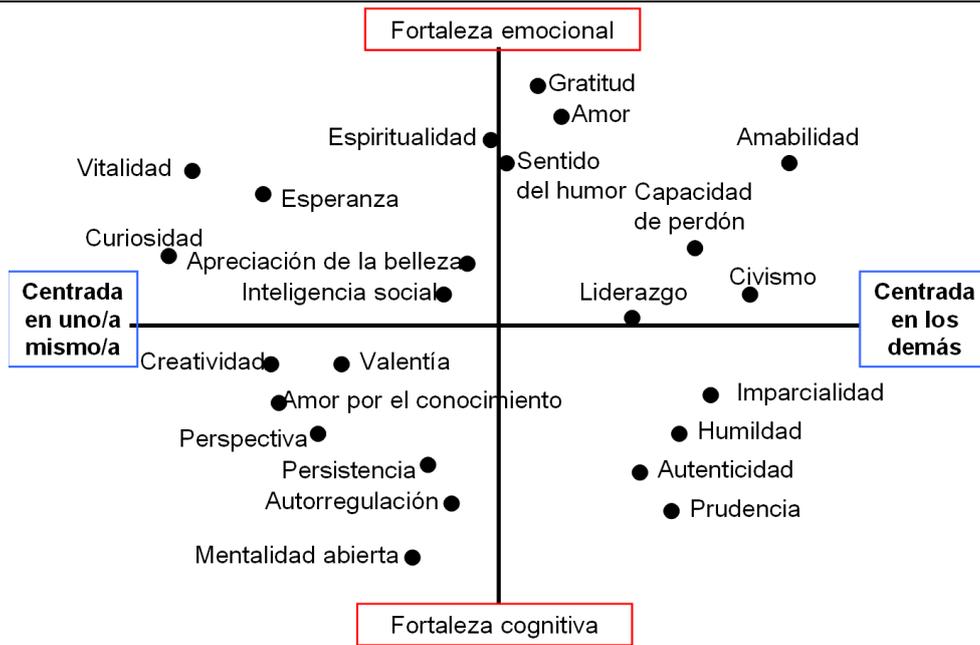


Figura 6. La estructura bidimensional de las fortalezas (Biswas-Diener y Dean, 2007)

Seguendo a los mismos autores, esta estructura factorial significa que aquellas fortalezas que están próximas entre sí tienden a aparecer conjuntamente, mientras que las que están más distantes es menos probable que aparezcan simultáneamente. Este resultado sólo se ha encontrado en esta investigación, el resto de autores proponen una agrupación de las fortalezas en un mínimo de tres factores.

Esta estructura bidimensional no ha sido replicada en ninguna de las investigaciones analizadas.

7. Puntos fuertes y débiles del cuestionario

Uno de los mayores puntos fuertes del cuestionario es que genera un lenguaje común sobre las fortalezas. Otros sistemas clasificatorios, como el DSM y la CIE-10, generan un vocabulario en común, pero aportan poca información sobre el enfoque de fortalezas, únicamente ayuda a describir aspectos negativos y perniciosos de la vida de

las personas. En este sentido, el cuestionario ayuda a evaluar recursos y fortalezas que están asociadas con la salud y que podrían actuar como factores de protección (Brdar, Anić y Rijavec, 2011; Lopez, Snyder y Ramussen, 2003; Wood et al., 2011).

Existen pocas evaluaciones de fortalezas que funcionen en el ámbito multicultural, con lo cual, el cuestionario VIA-IS aporta una panorámica global sobre los puntos fuertes de las personas (LaFollete, 2010; Peterson y Seligman, 2004).

La construcción del cuestionario, como se ha explicado con anterioridad, partió de una revisión desde una perspectiva multidisciplinar de aquellos rasgos que componen el buen carácter. Las comparaciones entre distintos países apoyan la convergencia intercultural (Park, Peterson y Seligman, 2006).

Las propiedades psicométricas con respecto a la fiabilidad del cuestionario son otro punto fuerte, ya que demuestra tener una consistencia interna y una estabilidad temporal adecuadas como ya se analizó en puntos anteriores.

Por otro lado, el cuestionario VIA-IS, como todo instrumento de evaluación, tiene limitaciones, aparte de las inherentes del autoinforme (Kotzee, 2013). Una de ellas es el tiempo que se precisa para contestar el cuestionario, ya que supone entre 40 a 45 minutos, y se deben contestar todos los ítems para obtener resultados.

Además, aquellas personas que tengan problemas de concentración o que se distraigan con facilidad pueden tener dificultades para responder el test. Igualmente aquellas personas con problemas para contestar los ítems con formato Likert o que tengan un nivel cultural bajo, tendrán mayor dificultad para entender el contenido del test.

La versión del VIA-IS es online y requiere que la persona disponga de conexión a Internet y que se registre en la página web.

Todos los ítems del VIA-IS están formulados afirmativamente, lo que puede inducir sesgos de respuesta de aquiescencia. Sería necesario incluir ítems formulados negativamente, además de incluir escalas de sinceridad o de inconsistencia en las respuestas, como tienen todos los grandes inventarios de personalidad y de psicopatología. Es importante destacar que, en la versión de niños y adolescentes del cuestionario VIA (VIA-Y), se han incluido ítems invertidos, hecho que previene el sesgo de aquiescencia.

El efecto de la deseabilidad social y el sesgo de Pollyanna (Matlin y Stang, 1978; Sears, 1983) son otros de los problemas que posee el cuestionario VIA-IS. En algunas de las fortalezas existe correlación moderada con las escalas de deseabilidad de Marlowe y Crowne (Peterson y Seligman, 2004). Además, al incluirse ítems que evalúan siempre el

aspecto positivo de las personas, puede producir una tendencia por parte de la persona que contesta a estar de acuerdo con el contenido positivo de los elementos del test.

La estructura factorial de las virtudes es la que está demostrando tener inconsistencias psicométricas en función del país o la cultura a la que se administra el cuestionario. Aún no hay uniformidad sobre las virtudes, lo que indica la necesidad de revisar tanto el modelo teórico como el instrumento.

Capítulo 5

**Fortalezas, bienestar, resiliencia,
engagement y salud**

Capítulo 5: Fortalezas, bienestar, resiliencia, engagement y salud

“...Una persona no se puede construir sobre la debilidad. Para conseguir resultados, se deben aplicar todas las fortalezas disponibles...Estas fortalezas son las verdaderas oportunidades. El único propósito de la organización es hacer que estas fortalezas sean productivas.”

Peter Drucker

1. Las fortalezas humanas y el bienestar biopsicosocial

Las fortalezas y recursos personales en general conllevan un menor estrés y mayores niveles de autoestima y afecto positivo (Güsewell y Ruch, 2012). Las fortalezas son un importante predictor del bienestar, de la satisfacción vital y de la felicidad (Brdar et al., 2011; Govindji y Linley, 2007; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al., 2007; Proctor, 2013; Snyder y McCullough, 2000; Wood, Joseph y Maltby, 2008; Wood et al., 2011). Vivir acorde a las fortalezas de la persona está relacionado con el bienestar (Berman, 2007; Gander, Proyer, Wyss y Ruch, 2012; Peterson y Seligman, 2004) y con tener propósito en la vida (Peterson y Park, 2013).

Las fortalezas no sólo funcionan a modo de amortiguador de los sucesos vitales de impacto negativo, también son importantes como indicadores de un desarrollo saludable a largo plazo y de satisfacción vital en el futuro (Proyer, Gander, Wyss y Ruch 2011; Ruch, Proyer y Weber, 2010). Asimismo, están relacionadas con la satisfacción y el bienestar laboral (Litman-Ovadia y Davidovitch, 2010; Littman-Ovadia y Steger, 2010; Peterson, y Park, 2011; Peterson, Stephens, Park, Lee y Seligman, 2010).

Siguiendo a Proyer, Gander, Wellenzohn y Ruch (2013), las fortalezas emocionales, intelectuales y aquéllas relacionadas con la conexión interpersonal están relacionadas con la satisfacción vital y con sentirse en buena forma física. Asimismo, las fortalezas emocionales están correlacionadas con la salud física autopercibida. Estos autores también concluyeron que, salvo la Modestia y la Espiritualidad, están relacionadas con hábitos saludables como el mantenimiento de una dieta equilibrada.

La identificación de fortalezas se asocia con una mayor felicidad y menores tasas de depresión (Seligman et al., 2005).

A continuación se ofrecen los beneficios biopsicosociales de cada una de las fortalezas.

1.1. Sabiduría y conocimiento

La Curiosidad (el interés, la búsqueda de la novedad, la apertura a la experiencia) está relacionada con una mayor motivación intrínseca y adherencia al tratamiento así como mejores resultados de la intervención (Williams, Gagne, Ryan y Deci, 2002). La búsqueda de la novedad (*novelty-seeking*) en su polo más intenso se ha asociado con impulsividad, fascinación con eventos violentos y expresividad de ira y de antagonismo (Aluja-Fabregat, 2000), aunque hay que considerar otros factores de riesgo asociados, como, por ejemplo, exposición a la violencia, pertenencia a grupos involucrados en actividades delictivas, que son más determinantes de la expresión de las características negativas anteriormente expuestas (Peterson y Seligman, 2004). La Curiosidad juega un papel importante en el bienestar cotidiano y en la construcción y búsqueda del sentido vital (Kashdan y Steger, 2007). Es uno de los componentes de la personalidad autotélica, caracterizada por una gran capacidad atencional ante los sucesos que ocurren en la vida de la persona y tener mayor probabilidad de experimentar *flow* (Csikszentmihalyi, 1997). La curiosidad acerca de los pensamientos, las sensaciones y los sentimientos de uno mismo es un componente central del *mindfulness* (Bishop et al., 2004). La Curiosidad está relacionada con el sentido vital, las relaciones positivas con los demás, la salud física y mental y la resiliencia (Silvia y Kashdan, 2009).

En relación a la Creatividad, aunque hay literatura al respecto que refiere la relación entre ésta y la psicopatología, esta idea ha sido refutada (Jamison, 1993). La Psicología Humanista argumenta que la creatividad está muy asociada a factores salutogénicos, y en concreto con la autorrealización (Peterson y Seligman, 2004). La creatividad como técnica orientada a la resolución de problemas de manera original e innovadora está relacionada con un mejor afrontamiento de la depresión y de las situaciones adversas (Carson y Becker, 2003). La Creatividad está relacionada con el *engagement* (Peterson et al., 2007). Las personas que estudian arte o la utilizan como herramienta terapéutica destacan en Creatividad y Curiosidad (Riddle y Riddle, 2007).

En cuanto al Juicio (pensamiento crítico, mentalidad abierta) la mayoría de los estudios analizan esta fortaleza con tareas cognitivas, aunque existen resultados que afirman que las personas con mentalidad abierta se adaptan mejor a las situaciones de estrés (Suedfeld y Piedrahita, 1984, citados en Peterson y Seligman, 2004). Aquellas personas que destacan en esta fortaleza tienden a tomar decisiones más acertadas (Baron, 2000, citado en Niemiec y Wedding, 2008).

A pesar de que aún faltan estudios que analicen con más precisión la fortaleza personal del Amor por el conocimiento, es esperable que exista una relación positiva entre dicha fortaleza y la felicidad, el bienestar y la salud física (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Esta fortaleza está relacionada con las experiencias de *flow* y el saborear las pequeñas experiencias del día a día (*savoring*) (Bryant y Veroff, 2007; Csikszentmihalyi, 1997). La oportunidad para aprender nuevas cosas está relacionada con las emociones positivas (Prizmić-Larsen, Kaliterna Lipovčan y Brkljačić, 2011).

La Perspectiva (también denominada sabiduría) ha sido estudiada fundamentalmente en población anciana. Esta fortaleza está relacionada con un envejecimiento más saludable (Peterson y Seligman, 2004). Las personas que destacan en esta fortaleza tienden a mostrar mayor preocupación compasiva por los demás y a aceptar las limitaciones de la vida, muestran menos desesperación e insatisfacción con los problemas existenciales y dan sentido a las experiencias adversas (Kramer, 2000), además de ser capaces de integrar las emociones negativas que suscitan para transformarlas, de manera general, en una visión esperanzadora (Lyster, 1996). Algunos de los elementos de la sabiduría tendrían su equivalente en las fortalezas propuestas por el modelo VIA, a saber, la Apertura a la experiencia, la Autorregulación y el Sentido del humor (Webster, 2003; 2007). En el ámbito laboral, esta fortaleza está relacionada con el rendimiento en tareas creativas (Avey, Luthans, Hannah, Sweetman y Peterson, 2012). Schwartz y Sharpe (2006) afirman que es necesaria la aplicación de la sabiduría para aumentar la eficacia de la implementación de las fortalezas.

1.2. Coraje

En cuanto a la Valentía, los estudios afirman que, entre otros factores beneficiosos, esta fortaleza está asociada a menores niveles de activación en situaciones de estrés, un locus de control interno, mayores niveles de autoeficacia y una orientación más prosocial (Peterson y Seligman, 2004). Por otra parte, determinados actos de valentía, como el mostrar desacuerdo en una reunión, se relacionan con depresión, ansiedad, sensación de aislamiento, incremento de las discusiones con otras personas, menos salud física y problemas familiares (Rothschild y Miethe, 1999; citados en Peterson y Seligman, 2004). Algunos comportamientos catalogados como valientes están relacionados con el altruismo (Shepela et al. 1999).

Entre los muchos beneficios que tiene la Persistencia (también llamada en algunos textos perseverancia), esta fortaleza mejora las habilidades y los recursos

personales, siendo además un componente de la resiliencia, de la personalidad resistente (*hardiness*) y de la autoeficacia (Niemic y Wedding, 2008). La Persistencia es eficaz cuando se utiliza con criterio (Peterson y Seligman, 2004). Además, es uno de los mejores predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios, junto con la Esperanza (Dooley, Payne y Robb, 2012; Snyder et al., 2002; Snyder, Harris, Anderson y Holleran, 1991). La práctica de deporte puede fomentar esta fortaleza (Dieckman, 2009).

La Autenticidad (honestidad, integridad) está relacionada con medidas de bienestar psicológico: afecto positivo, satisfacción con la vida, apertura a la experiencia y la responsabilidad (Deci y Ryan, 2000). La integridad es uno de los elementos que definen la fiabilidad y fidelidad del trabajador (Colquitt, Scout y LePine, 2007).

La Vitalidad (entusiasmo, vigor, energía) es un marcador claro del funcionamiento humano óptimo (Peterson y Seligman, 2004) y de bienestar (Brdar y Kashdan, 2010). Los síntomas de enfermedad física, discapacidad, y disfunción inmune están asociados con menor Vitalidad. La baja Vitalidad se asocia con las bajas laborales, un apoyo social deficiente y las conductas de riesgo relacionadas con la salud (Josephson y Vingård, 2007). La Vitalidad, junto con otras fortalezas (Optimismo, Gratitud, Amor y Curiosidad), predice una mayor satisfacción vital (Brdar et al., 2011; Park et al., 2004a, 2004b). Esta fortaleza, junto con la pasión armoniosa tiene un efecto en la práctica deportiva (Li, 2010).

1.3. Humanidad y amor

Las personas que sobresalen en la Capacidad para amar y dejarse amar afrontan con más eficacia el estrés diario y tienen más facilidad para crear redes sociales duraderas y satisfactorias caracterizadas por la confianza y la intimidad. Ambos factores predicen además un mejor ajuste psicológico y mejor salud física (Clark y Finkel, 2004; Pennebaker, 1990; Peterson y Seligman, 2004). El Amor está muy relacionado con la satisfacción vital (Diener y Seligman, 2002).

En cuanto a la Generosidad (amabilidad, cuidado, compasión, altruismo), existen estudios basados en el análisis de la gente que hace voluntariado, en los que se concluye que en personas mayores puede reducir el riesgo de una muerte prematura (Musick, Herzog y House, 1999; Oman, Thoresen y MacMahon, 1999; ambos estudios son citados en Peterson y Seligman, 2004). La bondad (junto con el valor y el sentido del humor) están asociados con la satisfacción vital tras una enfermedad física. (Peterson et al., 2006).

La amabilidad tiene un papel mediador en las preocupaciones y los niveles de depresión durante el embarazo (Peñacoba, Carmona y Marin, 2012).

La Inteligencia emocional y social parece predecir menor consumo de drogas y alcohol, especialmente en hombres, y menores niveles de agresividad con otras personas (Brackett y Mayer, 2003). Asimismo, conlleva un mayor bienestar biopsicosocial (Bolt, 2004). La inteligencia emocional es una fuente de salud y felicidad (Fernández Berrocal y Ramos Díaz, 2004). Las personas que destacan en inteligencia emocional tienen un mejor funcionamiento social, mayor capacidad de juicio y mecanismos de defensa más adaptativos (Peterson y Seligman, 2004). La inteligencia emocional se asocia con la consecución de logros académicos, laborales, familiares y sociales (Salovey, Mayer, Caruso y Hee Yoo, 2009).

Miljković y Rijavec (2008) demuestran que las fortalezas relacionadas con esta virtud son las variables que mejor predicen la satisfacción vital.

1.4. Justicia

La Ciudadanía, junto con otras variables (la imparcialidad, la cooperación, la cohesión social y el optimismo) contribuyen a la salud física y mental (Nikelly, 2005).

En el caso de la Imparcialidad, existen investigaciones que concluyen que las personas que puntúan bajo tienen más problemas de abuso de drogas y alcohol, más conductas agresivas y justificación de la violencia; mientras que las personas que se caracterizan por una elevada imparcialidad tienen conductas prosociales, altruistas y son más responsables en su trabajo (Peterson y Seligman, 2004). La percepción de justicia e imparcialidad por parte de los empleados se traduce en un mejor comportamiento en la organización (Messer y White, 2006).

Las personas que destacan en Liderazgo pueden influir de manera estratégica en las relaciones interpersonales y fomentar un ambiente positivo en la organización (Wooten y Cameron, 2009).

1.5. Templanza

La Capacidad para perdonar está asociada con el bienestar personal y social (Peterson y Seligman, 2004; Worthington y Scherer, 2004). La capacidad de perdón está relacionada con un menor afecto negativo (incluyendo dentro de éste la ira, ansiedad, depresión y hostilidad) (Maltby, Macaskill y Day, 2001; Mullen, 2007). Además, la disposición para perdonar está implicada en la promoción de la salud mental y física y en

la prevención de problemas de salud mentales y físicos (McCullough y Witvliet, 2001, citados en Snyder y López, 2005). De manera más detallada, la Capacidad para perdonar está relacionada con la flexibilidad cognitiva, con el afecto positivo y correlaciona negativamente con el pensamiento rumiativo, la venganza y la hostilidad (Thompson et al., 2005). La incapacidad para perdonar genera estrés (Casullo, 2008). La meta del verdadero perdón es la paz, la felicidad, la alegría, el amor, la satisfacción vital, la gratitud y las relaciones saludables (Friedman, 2011).

La Humildad está modestamente asociada con la satisfacción vital (Harvey y Pauwels, 2004; Park, Peterson y Seligman, 2004b) y uno de los posibles motivos es la valoración de esta fortaleza en la sociedad occidental. Powers, Nam, Rowatt y Hill (2007) afirman que la humildad puede tener un importante papel en el proceso de perdonar. Las personas que muestran comportamientos contrarios a la Humildad (como rasgos narcisistas o excesiva atención a uno mismo) tienden a tener un mayor rango de sintomatología clínica, incluyendo ansiedad, depresión, fobia social y un mal ajuste interpersonal a largo plazo (Tangney, 2000).

En el caso de la Prudencia, esta fortaleza parece estar relacionada con un mayor cuidado de la salud, la evitación de riesgos sanitarios y un mejor afrontamiento del estrés (Friedman et al., 1993; 1995, citados en Peterson y Seligman, 2004). Asimismo, está relacionada con la ausencia de determinados trastornos psicopatológicos como la conducta antisocial.

Problemas con la Autorregulación (autocontrol), junto con otros factores de riesgo añadidos, se relaciona con abuso de sustancias, criminalidad, violencia, embarazos no deseados, contagio de enfermedades de transmisión sexual, juego patológico, ira y hostilidad (Kendler et al., 2003). El autocontrol tiene múltiples conexiones con el bienestar personal y con la reducción de los problemas sociales (Baumeister y Exline, 2000). Las personas que tienen un buen autocontrol tienen menos síntomas psicopatológicos (incluyendo como tal somatizaciones, patrones obsesivo-compulsivos, depresión, ansiedad, hostilidad, ira, ansiedad fóbica, ideación paranoide y sintomatología psicótica) (Baumeister y Newman, 1994; Tangney, 2002). Un excesivo autocontrol puede conllevar a una supresión emocional (Peterson, 2006c). El autocontrol predice un mejor ajuste, una menor presencia de patologías, mejor rendimiento académico y un mayor éxito interpersonal (Tangney et al. 2004). Algunas estrategias de autorregulación (como por ejemplo la reevaluación cognitiva) pueden atenuar el impacto emocional negativo y la reactividad fisiológica ante las situaciones amenazantes, al igual que también pueden

influir en el proceso de recuperación tras una situación traumática (Segerstrom, Smith y Eisenlohr-Moul, 2011). La autorregulación puede tener un rol especial a la hora de facilitar el éxito de las intervenciones para fomentar las fortalezas (Proyer, Ruch y Buschor, 2012).

1.6. Trascendencia

La Apreciación de la belleza y de la excelencia está relacionada con experimentar más alegría en el día a día (Martínez Marti, 2006). Las experiencias derivadas de esta fortaleza están relacionadas con el altruismo, una elevada implicación hacia los demás, la autorrealización, una menor preocupación por la riqueza material y el crecimiento personal (Keltner y Haidt, 2003; Peterson y Seligman, 2004). Las personas que destacan en Apreciación de la belleza son más abiertas a la experiencia, amables, extrovertidas responsables y menos neuróticas (Martínez Marti, 2014).

La Gratitud está relacionada con el bienestar a corto y largo plazo (Emmons y Crumpler, 2000; Rash, Matsuba y Prkachin, 2011), con niveles más elevados de emociones positivas, satisfacción vital, vitalidad, optimismo y menores niveles de depresión y estrés (Lyubomirsky, 2008; Martínez Marti, Avia y Hernández Lloreda, 2010; McCullough, Kilpatrick, Emmons y Larson, 2001; Mullen, 2007). Analizando los *Big Five*, se concluye que las personas agradecidas suelen ser más extrovertidas, más amables, más abiertas a la experiencia, más responsables y destacan menos en neuroticismo (Martínez Marti, 2011). La Gratitud contribuye a construir recursos sociales, a estrechar las relaciones y a promover acciones prosociales (Emmons y Mishra, 2011) y está relacionada con una mayor salud física percibida (Emmons y Shelton, 2002). La Gratitud es un motivo que desencadena comportamientos altruistas y prosociales (Bartlett y DeSteno, 2006).

Son muy numerosas las investigaciones que concluyen que la Esperanza (optimismo) es una fortaleza personal que está relacionada con la salud física y mental (Gallagher, Lopez y Pressman, 2013). Las personas optimistas tienen menos probabilidad de tener trastornos de ansiedad y depresión y tienen una mejor salud física (Avia y Vázquez, 1998; Carr, 2004; Fernández Abascal, 2009; Scherier y Carver, 1993; Seligman, 1991; Snyder y Lopez, 2005; Vera Poseck, 2008). El optimismo mejora el clima en la escuela y favorece una relación profesorado-alumnado basada en la actitud positiva (Marujo, Neto y Perloiro, 2003). En estudiantes universitarios, la Esperanza es el mejor predictor del rendimiento académico, por encima de otras variables como la inteligencia,

la personalidad y el rendimiento académico del curso anterior (Day, Hanson, Maltby, Proctor y Wood, 2010; Ruthig, Haynes, Perry y Chipperfield, 2007) además de estar asociado con menores quejas somáticas (Martínez-Correa, Reyes del Paso, García-León y González-Jareño, 2006). Los trabajadores que destacan en Esperanza son más creativos y productivos además de estar más comprometidos en su trabajo (Lopez, 2011). Las intervenciones con pacientes distímicos basadas en la Esperanza aumentan de manera significativa la Capacidad para perdonar, la Autorregulación, la Modestia, la Humildad y la Prudencia (Namdari, Molavi, Malekpoor, y Kalantary, 2011).

En cuanto al Sentido del humor (diversión), son muchos los estudios que informan de los beneficios del sentido del humor y de la risa sobre la salud mental y física. Las personas con buen sentido del humor son más sociables y experimentan menos emociones negativas (Castellví, 2007). En la Psiconeuroinmunología, el sentido del humor se considera un factor de protección indirecto ante enfermedades infecciosas (Elías, 2005, Fernández-Abascal, 2009). El Sentido del humor fomenta las emociones positivas, contrarresta estados de ánimo negativos y se considera una habilidad social esencial para mantener relaciones más duraderas; además de ser una variable relacionada con la salud física (Martin, 2008). El Sentido del humor está relacionado con la satisfacción vital, con el *engagement*, y con el sentido vital (Proyer, 2013; Ruch, Proyer y Weber, 2010). El uso intencionado del humor dentro de un marco psicoterapéutico puede facilitar el *insight* del paciente (Franzini, 2001).

En relación a la Espiritualidad (religiosidad, fe, propósito), se concluye que las personas que tienen creencias religiosas afrontan mejor la enfermedad y el estrés psicosocial (Casullo, 2008; McCullough, 2000; Mullen, 2008) y experimentan mayor afecto positivo cuando establecen la causalidad de un hecho positivo (Pavarini, Souza y Marujo, 2011). La Espiritualidad está relacionada con una mayor salud física percibida (Pargament, 2002), y, junto a otras fortalezas (la Capacidad de perdón y la Gratitude) predicen un menor consumo de alcohol, tabaco y otras drogas (Kendler et al., 2003). La religiosidad incrementa los comportamientos saludables, el apoyo social y el sentido de coherencia y significado vital, conllevando a una menor sintomatología física y mental y una mejor recuperación tras el padecimiento de alguna enfermedad (George, Larson, Koenig y McCullough, 2000). Las personas que destacan en Espiritualidad y que se han recuperado de una adicción (a las drogas o al alcohol) tienen un punto de vista sobre la vida más optimista, perciben un mayor apoyo social, tienen más resiliencia y resistencia al estrés y menores niveles de ansiedad (Pardini, Plante, Sherman y Stump, 2000).

2. El papel de las fortalezas humanas en la resiliencia

La resiliencia se define como el proceso de adaptación positiva ante circunstancias adversas, el trauma, la tragedia, las amenazas y las fuentes significativas de estrés (Fredrickson y Kurtz, 2011; Masten y Reed, 2005; Rutter, 1986; 1993) suponiendo entonces una capacidad para resistir ante el suceso y rehacerse posteriormente (Bonanno y Kaltman, 2001; Smith et al., 2008; Vera Poseck, Carbelo Baquero y Vecina Jiménez, 2006). Este concepto, junto a otros como el de personalidad resistente (*hardiness*), y crecimiento se han aplicado dentro de un contexto preventivo con la intención de promover recursos psicológicos para hacer frente a las dificultades y la adversidad en todos los ciclos vitales (García Aberasturi, 2005).

Los factores asociados a la resiliencia son la capacidad para realizar planes realistas y dar pasos para llevarlos a cabo; una autovaloración positiva y confianza en las propias fuerzas y capacidades; habilidades de comunicación y solución de problemas; y la capacidad para manejar sentimientos e impulsos fuertes (Bonanno, 2004; García Aberasturi, 2005; Rutter, 1986; 1993).

Las fortalezas personales como el Optimismo, el Autocontrol y la Capacidad para encontrar significado a las experiencias de la vida (uno de los componentes de la Espiritualidad) se asocian con mejor salud mental además de servir como factores de protección y resistencia ante sucesos vitales estresantes (Taylor, Kemeny, Reed, Bower y Grunewald, 2000). La Autorregulación puede contribuir al fomento de la resiliencia (Seegerstrom et al., 2011). Boniwell (2006) considera que el Optimismo, la Espiritualidad, la Autenticidad, la Persistencia y la Mentalidad abierta fomentan la resiliencia.

Hutchinson et al. (2011) analizaron la relación entre las fortalezas, los rasgos temperamentales y la resiliencia, y concluyen que existe relación entre el temperamento, las fortalezas y la resiliencia. Es de destacar que este estudio no analizó las fortalezas específicamente, sólo tuvo en cuenta las virtudes.

Aunque es necesaria más investigación se propone que la Curiosidad, la Sabiduría, la Humildad, la Inteligencia social, y la Capacidad para perdonar estarían relacionadas positivamente con un mejor afrontamiento de situaciones adversas (Pérez-Sales, 2009).

A la vista de lo analizado por estos autores, las fortalezas humanas, entendidas como recursos psicológicos, pueden fomentar la resiliencia (Hutchinson et al., 2011).

3. Fortalezas, *engagement* y bienestar laboral y académico

3.1. El *engagement* en el ámbito laboral y académico

El término *engagement* fue propuesto por Maslach y Leiter (1997), y se define como un estado caracterizado por altos niveles de energía, implicación y eficacia en el trabajo (Seijts y Crim, 2006). En palabras de Truss et al. (2006, p. xi), el *engagement* significa “pasión por el trabajo”. Implica componentes emocionales, cognitivos y físicos (Stairs y Galpin, 2010). Se trata de un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo (Schaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova y Bakker, 2002).

Está compuesto por tres dimensiones (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau, 2000):

- **Determinación/Vigor:** Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se está trabajando (o estudiando). La persona quiere esforzarse en el trabajo (o en los estudios) que está desempeñando, a pesar de que existan dificultades en el camino.
- **Dedicación:** Alta implicación por parte del trabajador (o del estudiante). También hay una manifestación del sentido y significado de la tarea, junto con el entusiasmo, la inspiración, el orgullo y el reto.
- **Absorción:** Concentración en el trabajo (o en los estudios), sensación de distorsión temporal (el tiempo pasa deprisa), y dificultades para desconectar de lo que se está haciendo debido al disfrute y la concentración que la actividad provoca.

El *engagement* tiene algunas características similares al estado de *flow* (fluidez, flujo) (Peterson et al., 2005). Para estos autores, el *engagement* es un estado de absorción cognitiva causado por una actividad placentera y de auténtico significado para el trabajador. Es una vía fundamental para la consecución de la felicidad.

Las personas que tienen un alto *engagement* reúnen una serie de características (Demerouti, Bakker, Cansen, Schaufeli, 2001; Salanova et al. 2000; Salanova y Schaufeli, 2009):

- Poseen un elevado apoyo social por parte de compañeros y superiores.
- Reciben *feedback* frecuente sobre su desempeño laboral.
- Tienen niveles de autonomía suficientes para realizar su tarea.
- Las tareas que desempeñan tienen niveles adecuados de variabilidad.
- Tienen opción de formación y reciclaje profesional.

- Altos niveles de autoeficacia.
- Capacidad de recuperación tras un gran esfuerzo.
- Contagio emocional fuera del puesto de trabajo.
- Poseen las características óptimas para el puesto desempeñado.
- Están fuertemente comprometidos con la organización.
- Presentan conductas extra-rol, se encargan de tareas que no tienen por qué estar relacionadas con su puesto de trabajo.

El *engagement* no es sólo un fenómeno individual, sino que también tiene una naturaleza colectiva (Rey Peña, 2010).

En el ámbito académico, el *engagement* es una característica que forma parte del personal dedicado a investigación, por encima del perfil de dirección y el docente (Vera, Salanova y Martín, 2010). En alumnado universitario, el *engagement* está negativamente relacionado con el *burnout* y positivamente con el rendimiento académico y la autoeficacia (Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2007; Schaufeli et al., 2002). El *engagement* se relaciona con un mejor ajuste a la universidad, una mayor competencia práctica, mejor desarrollo psicosocial, en definitiva, con un mayor bienestar (Torres, Howard-Hamilton y Cooper, 2003). El vigor, una de las dimensiones del *engagement*, tiene relación con el rendimiento académico (Schaufeli, Salanova y Bakker, 2002).

En el terreno laboral, el *engagement* es una variable relacionada con un reducido absentismo laboral, mayor productividad, un trabajo de mejor calidad y con menor número de errores, mayor nivel de ingresos, mayor satisfacción y lealtad por parte del cliente y con las negociaciones exitosas (Shuck y Reio, 2014; Stairs y Galpin, 2010).

3.2. El papel de las fortalezas en el *engagement* y el bienestar laboral y académico

El *engagement*, junto con variables hedónicas y de significado vital, tiene relación con elevados niveles de bienestar subjetivo (Schueller y Seligman, 2010) y con la satisfacción vital (Peterson et al., 2005).

Las fortalezas que más se asocian con la satisfacción vital, también están relacionadas con el *engagement* (Peterson et al., 2007). Existe relación entre el *engagement* y la Persistencia (Harper y Quaye, 2009).

El *engagement* se relaciona con un mejor ajuste a la universidad, una mayor competencia práctica, mejor desarrollo psicosocial, en definitiva, con un mayor bienestar

(Torres, Howard-Hamilton y Cooper, 2003). Y, el bienestar está relacionado con un mayor rendimiento y éxito académico (El Ansari y Stock, 2010).

Las intervenciones basadas en fortalezas demuestran que es importante considerarlas dentro del ámbito laboral puesto que ayudan a aumentar la satisfacción laboral y el *engagement* (Gander et al., 2012; Linley y Harrington, 2006), como se verá en el [Capítulo 6](#).

Capítulo 6

Intervenciones basadas en las fortalezas en el contexto de las organizaciones saludables

Capítulo 6: Intervenciones basadas en las fortalezas en el contexto de las organizaciones saludables

“Se necesita un equipo completo de personas para desarrollar estudiantes completos.”

Larry Braskamp

1. Características de las organizaciones saludables

Una organización saludable es aquella que se caracteriza por invertir 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, 2008). Las organizaciones saludables generan resultados relacionados con la excelencia organizacional descrita como la oferta de productos y servicios de alto desempeño y un mantenimiento de relaciones entre el entorno organizacional y la comunidad óptimas (Cardenal, 2011). Asimismo, tienen el potencial para satisfacer las metas y objetivos de los individuos (Salanova, 2009).

Las organizaciones saludables reúnen las siguientes características (Salanova, 2009; 2011):

- La salud es un valor estratégico para la organización. La salud de los trabajadores y trabajadoras es un fin en sí misma y no se concibe como un medio para alcanzar otro fin.
- Tienen un ambiente físico de trabajo sano y libre de riesgos, previniendo accidentes laborales de tipo físico.
- Poseen un ambiente social de trabajo inspirador, cómodo y de colaboración entre compañeros y jefes.
- Hacen que los empleados se sientan con vitalidad y energía: están motivados y muy implicados en su puesto de trabajo.
- Obtienen y ofrecen productos y servicios saludables.
- Establecen buenas relaciones con el entorno de la organización, siendo la responsabilidad social corporativa uno de los lemas de estas empresas.

Existen una serie de principios que, si se cumplen, los empleados tendrán una alta satisfacción con su puesto de trabajo, menores tasas de enfermedad y descontento y se harán más sugerencias para el progreso (Wendt y Frey, 2002, citados en Aspinwall y Staudinger, 2007). Algunos de estos factores están muy relacionados con el modelo VIA de fortalezas personales (Peterson y Seligman, 2004). Los factores son (Frey, Jonas y Greitemeyer, 2007):

- Principio para dotar de significado y visión: relacionado con la fortaleza de la Espiritualidad.
- Principio de la transparencia: relacionado con la fortaleza de la Autenticidad.
- Principios de participación y autonomía: relacionado con el Trabajo en equipo y con la Valentía.
- Principio del sentido de adecuación: está relacionado con la teoría del *flow* (flujo).
- Principio para el establecimiento de metas y la negociación de las mismas: relacionado con la Persistencia, la Valentía y el Trabajo en equipo.
- Principios de retroalimentación constructiva y de apreciación: está relacionada directamente con la Inteligencia emocional y la Autorregulación (Autocontrol).
- Principio de integración social y profesional: permite la aplicación dentro y fuera de la empresa de las fortalezas más características del trabajador.
- Principios de crecimiento personal: si la empresa aprovecha las fortalezas que el trabajador aplica en su empresa, la implicación de éste es mucho más alta.
- Principio de liderazgo situacional: relacionado con el Liderazgo, la Inteligencia emocional, el Trabajo en equipo, la Humildad y la Prudencia.
- Principio de una recompensa material, equitativa y justa: relacionado con la Justicia (Imparcialidad).

Las organizaciones resilientes son aquellas capaces de absorber los cambios internos y externos, sin que por ello se vea afectada su rentabilidad, y que incluso desarrollan una flexibilidad y fortaleza tal que, a través de procesos de rápida adaptación logran obtener beneficios (Rodríguez Sánchez, 2009).

Una organización saludable es aquella que es capaz de aprender de la adversidad y salir fortalecida de ella (Salanova, 2009). En este sentido, la definición de resiliencia individual o del trabajador, se aplicaría de la misma manera a una organización.

Los factores que están relacionados con las organizaciones resilientes son (Rodríguez Sánchez, 2009):

- Optimismo.
- Flexibilidad.
- Objetivos y metas claras y bien definidas.
- Dar sentido a las situaciones difíciles.
- Utilizan de manera óptima los recursos de los que disponen.
- Tener buenas relaciones sociales con el entorno y la comunidad.
- Tener solvencia económica.

La resiliencia es un resultado de los procesos que ayudan a las organizaciones a mantener los recursos (Sutcliffe y Vogus, 2003) y va más allá de la mera adaptación al cambio.

2. Intervenciones basadas en la gestión de fortalezas y el talento en las organizaciones

Las intervenciones basadas en la Psicología Positiva tienen relación con el rendimiento de los equipos, la salud laboral y el clima organizacional y promueven la resiliencia organizacional y el *engagement* (Salanova, 2009; Salanova, Llorens, Acosta y Torrente, 2013; Salanova y Schaufelli, 2009; Turner, Barling, Zacharatos, 2005).

Analizado las fortalezas en concreto y otros conceptos relacionados con la Psicología del trabajo y de la organización, Peterson y Park (2006), concluyen que:

- La Gratitud, la Esperanza, el Entusiasmo, la Curiosidad y la Capacidad de amar y ser amado están fuertemente asociadas con la satisfacción con el trabajo.
- Las fortalezas pertenecientes a la humanidad contribuyen particularmente a la satisfacción con el trabajo relacionado con el contacto con el cliente o la ayuda a otras personas.
- La Esperanza está relacionada con mejor salud física, y un menor riesgo de accidentes laborales.
- El Entusiasmo está relacionado con la vivencia del puesto de trabajo como algo vocacional y motivador.
- Fortalezas como la Gratitud y la Esperanza pueden incrementarse mediante sencillos ejercicios (temas situacionales) que puedan incorporarse en la rutina diaria del trabajador.

La aplicación de las fortalezas en los equipos de trabajo fomenta el alto rendimiento de los mismos, y, por ende, una mayor productividad en la empresa. Si se cuida y se fomenta la salud positiva del trabajador, mejorarán diversos aspectos de la empresa.

En el caso de los ejecutivos y los trabajadores, Ruch, Ferrer y Huwyler (2004) hallaron que existen diferencias en las fortalezas características de cada perfil, concluyendo que:

- Existen diferencias significativas entre empleados y ejecutivos en Juicio (mentalidad abierta), Valor, Amabilidad, Liderazgo y Apreciación de la belleza y la excelencia.
- Hay diferencias significativas entre los ejecutivos y los directivos en la empresa en Amor por el aprendizaje, Mentalidad abierta, Curiosidad y Valor existiendo una relación directa entre el cargo y la puntuación en el VIA-IS. Se encontraron relaciones inversas en Humildad, Apreciación de la belleza y excelencia y Espiritualidad.
- En los ejecutivos, las fortalezas están muy relacionadas con la satisfacción en el trabajo, mientras que en el caso de los empleados las fortalezas están más relacionadas con la satisfacción vital.

Snyder y Lopez (2007) enumeran las características más valoradas en los directivos de las organizaciones. Son las siguientes:

- Proporcionan objetivos y metas claras a sus trabajadores (Liderazgo).
- Dan *feedback* positivo sobre el rendimiento de los mismos (Inteligencia social).
- Son sinceros y auténticos en las interacciones con los demás (Autenticidad).
- Son personas que se guían por principios morales y éticos (Civismo).
- Encuentran y potencian las fortalezas de sus empleados.
- Confían en los trabajadores y facilitan que éstos confíen en los directivos.
- Tienen en cuenta los diferentes puntos de vista de los trabajadores (Mentalidad abierta).
- Tienen altas aspiraciones aunque realistas para los empleados y para ellos mismos (Esperanza).

La mayoría de las aplicaciones prácticas en el ámbito organizacional se han desarrollado bajo el modelo de la organización Gallup (www.strengthsfinder.com), no están basadas en el modelo VIA de fortalezas personales.

Una de estas intervenciones se desarrolló en la *Toyota North American Parts Center California* (NAPCC) (Conelly, 2002, citado en Linley y Joseph, 2004), se hizo una intervención basada en el modelo de fortalezas y talentos de Gallup con el personal de almacén y con los directivos, cuyos resultados tuvieron un impacto muy positivo en los beneficios de la empresa tras un año de intervención. La productividad de cada persona del almacén se incrementó en un 6%. En dos equipos cuyo entrenamiento fue más intensivo, la productividad aumentó un 9%.

Las intervenciones basadas en las fortalezas influyen en el *engagement* del trabajador (Hodges y Clifton, 2004).

Los equipos de trabajo que aplican las fortalezas están más involucrados con su cometido y más motivados (Hodges y Asplund, 2010).

Davis (2010) plantea una investigación cuya finalidad es describir las características de un ambiente de trabajo positivo. Los componentes que utilizó fueron los siguientes:

- Utilizar un lenguaje basado en el modelo VIA: Primeros pasos del *Values In Action Strengths Inventory for Business*.
- Presentación de participantes: “El mejor yo posible” (*Best Self-Introduction*)
- Las fortalezas en el trabajo.
- FLO (*Facilitated Learning Opportunity*): Aprendizaje activo basado en las fortalezas para la toma de decisiones.
- Descripción del lugar de trabajo ideal para cada persona y grupo de trabajo.

Los resultados previos de esta intervención muestran que el ambiente de trabajo es una fuente de estrés y que es necesario incluir conceptos de la Psicología Positiva. Se recomienda la elaboración de intervenciones en distintos grupos profesionales. El análisis cualitativo de los datos demostró que los trabajadores que no eran norteamericanos están más predispuestos a aceptar las intervenciones basadas en la Psicología Positiva. El modelo de fortalezas fue de gran utilidad para fomentar la cohesión grupal y, en general, tanto los empleados como los directivos valoraron como muy positiva la intervención, especialmente el apartado basado en las fortalezas.

El *Center of Applied Positive Psychology* (CAPPEAU) elaboró su programa *Realise2*, para la empresa de seguros *Aviva* en el Reino Unido (CAPPEAU, 2010) con la intención de reducir el impacto sobre los trabajadores de un cambio en la filosofía de la empresa. Los resultados que se obtuvieron tras la intervención figuran a continuación:

- El 62% de los trabajadores consideraron que la intervención les ayudó a pensar de manera más positiva.
- El 58% piensan que la aplicación de las fortalezas es útil a la hora de la búsqueda de trabajo.
- El 54% afirmaron que este programa les ayudó a percibir de manera positiva el cambio de la empresa.
- El 23% pensaban que afectó de manera positiva la intervención puesto que les sirvió como reconocimiento personal.

Dentro de la misma empresa, se hizo una incorporación de las fortalezas en los trabajadores. La productividad de las personas que formaron parte del programa se incrementó, las bajas laborales se redujeron en un 3,9% y una disminución del 4,1% de los días que fueron considerados como días perdidos. Además facilitó el proceso de aprendizaje por parte de los trabajadores.

La aplicación del programa *Realise2* en desarrollo de habilidades de liderazgo (CAPPEAU, 2007) se hizo en la empresa *BAE Systems*. Los hallazgos de esta intervención fueron los siguientes:

- Los líderes cambiaron su comportamiento como resultado de la intervención, con un impacto significativo. Este cambio fue corroborado por los compañeros de trabajo, personal auxiliar de la empresa y los informes de los directivos.
- Mejoró el trabajo en equipo de tal manera que se complementaban los equipos de trabajo para atender a las necesidades de la empresa.
- Los participantes de esta intervención se sentían más auténticos, involucrados, con más energía, y más felices.
- Asimismo, estaban más orientados a lo realmente necesario y prioritario.
- Se desarrollaron las habilidades de liderazgo de manera óptima.

Sobre el rendimiento de los directivos, en 2008 el CAPPEAU llevó a cabo una intervención en la empresa *Imago Services*, cuyos resultados fueron un mayor

rendimiento, una mejor comunicación y un incremento de la claridad en el uso del lenguaje basado en las fortalezas.

Dentro del programa de formación de equipos de trabajo basados en las fortalezas, el *Center of Applied Positive Psychology* (2010) ofrece los siguientes resultados tras un programa implementado en la empresa *The Co-operative Funelcare*:

- Los líderes de los grupos eran más hábiles a la hora de identificar las fortalezas y puntos débiles de sus compañeros y mejoraron su habilidad para delegar tareas.
- Los equipos tenían más capacidad para trabajar eficazmente con otros cuyas fortalezas fueran diferentes.
- Aumentaron las habilidades de comunicación y la confianza entre aquellos que formaron parte del programa.

En España, el modelo más aplicado y que mayores beneficios ha demostrado tener es del modelo HERO (*Healthy and resilient organization*) (Salanova, Martínez y Llorens, 2012). Los estudios basados en este modelo demuestran que se incrementa el *engagement* de los trabajadores, mejora el clima laboral, aumenta la satisfacción laboral, disminuye el burnout, aumenta la autoeficacia y la productividad (Salanova, Llorens, Acosta y Torrente, 2013; Salanova y Schaufeli, 2008). Este tipo de organizaciones hacen esfuerzos sistemáticos por mejorar la salud de los empleados y los procesos organizacionales (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012).

3. Intervenciones basadas en la gestión de fortalezas y el talento en el contexto universitario

La primera intervención basada en componentes de la Psicología Positiva es la de Fordyce (1977; 1983). Como paso previo, se analizaron las características de la gente que se consideraba a sí misma como feliz. A continuación, se establecieron dos grupos, el primer grupo formaba parte de un programa de incremento de la felicidad y otro grupo que no recibió esa intervención. Los estudiantes que formaron parte del grupo experimental, incrementaron su felicidad y sus síntomas ansioso-depresivos se redujeron. En el seguimiento a largo plazo, manifestaron niveles de felicidad más altos que el grupo control.

La intervención de Lyubomirsky, Sheldon y Schkade (2005) está basada en el fomento de la gratitud. En este programa se pedía al grupo que anotara aquellas cosas por

las que sentían gratitud, o bien una vez a la semana o tres veces a la semana. Aquellas personas que realizaban la tarea una vez a la semana se sentían más felices. De los mismos autores, es otra intervención basada en la fortaleza de la bondad. A un grupo de estudiantes se les pedía que hicieran 5 actos bondadosos en un mismo día, mientras que a otros se les pedía que hicieran 5 actos altruistas en una semana. Las personas que pertenecieron al primer grupo, mostraban mayores niveles de felicidad.

Seligman, Steen, Park y Peterson (2005) diseñaron distintos tipos de intervenciones y midieron su eficacia. Estas intervenciones son: grupo placebo (a los participantes se les pedía que escribieran sobre sus recuerdos más tempranos cada noche durante una semana), la visita de gratitud (cada persona tenía que escribir una carta de agradecimiento a una persona que ha sido especialmente amable con ella), escribir tres sucesos positivos que han ocurrido durante el día, escribir sobre situaciones en las que la persona demostró su máximo potencial, utilizar las fortalezas de manera diferente e identificación de fortalezas personales. Dos de estos ejercicios, a saber, la utilización de fortalezas de manera distinta a la habitual y el reconocer tres aspectos positivos, incrementaron la felicidad y redujeron los síntomas depresivos en los siguientes 6 meses transcurridos a la intervención. El resto de tareas provocaron estados emocionales positivos transitorios.

Una versión de los estudios anteriores es el llevado a cabo por Gander, Proyer, Wyss y Ruch (2011), en el que se realiza un diario de cosas divertidas ocurridas en el día y se mantiene dicha tarea durante una semana. En este estudio se concluye que tras una semana después los síntomas depresivos de la muestra disminuyeron, mientras que se incrementaron los niveles de satisfacción vital. Estos resultados se mantuvieron en el seguimiento efectuado a los tres meses (pero no en el seguimiento hecho a los seis meses).

En España, el programa diseñado por Amorós, Remor y Carrobles (2006) busca fomentar el bienestar y los recursos de afrontamiento entre los estudiantes universitarios, pero no parte del enfoque de las fortalezas humanas. Asimismo, el estudio de Martínez Marti, Avia y Hernández-Lloreda (2010) replica uno de los estudios de fomento de la fortaleza gratitud llevado a cabo por Emmons y McCullough (2003), concluyendo que las intervenciones basadas en la gratitud tienen efecto en el bienestar.

Schreiner, Hulme, Hetzel y Lopez (2009) analizan la importancia de incorporar la Psicología Positiva en el campus universitario en cuatro ámbitos diferentes: en la enseñanza y el aprendizaje, en el asesoramiento académico, en el desarrollo de habilidades de liderazgo y en el fomento del bienestar del alumnado. Para todos los pilares

que analizan estos autores consideran importante el trabajo con las fortalezas entre otros aspectos como el fomento de las emociones positivas, el trabajo con el espíritu de grupo y el diseño de metas y objetivos autoconcordantes.

El modelo *StrengthsQuest*, de la organización Gallup implementó el modelo de fortalezas en el campus universitario (Braskamp, 2008), centrándose en el desarrollo de una cultura del campus basada en las fortalezas, entre otras aplicaciones. Este modelo de fortalezas proporciona un marco de entendimiento de uno mismo y de los demás, motiva a los estudiantes, aumenta la conciencia cívica, y proporciona diferentes formas de aplicación de las fortalezas más allá del campus.

Algunos de los resultados de las intervenciones de la *Noel Academy for Strengths-Based Leadership and Education* son:

- En el ámbito del asesoramiento basado en las fortalezas, Shreiner (2010) ha hallado que los estudiantes que están satisfechos con el sistema de consejo tienden a estar más satisfechos con la universidad, están más motivados y tienen un mejor rendimiento académico, los problemas se perciben como oportunidades, presentan mayores niveles de confianza en sí mismos, son más persistentes con las tareas académicas, desarrollan mejores y más variadas estrategias de afrontamiento.
- El análisis del aprendizaje basado en las fortalezas elaborado por Cantwell (2005, citado en Schreiner y Longman, 2010) demuestra que los estudiantes que siguen un estilo de aprendizaje que les permite aplicar sus fortalezas rinden más en los exámenes y están más comprometidos con sus estudios.
- El estudio de Schreiner (2008; citado en Schreiner y Longman, 2010) concluye que los estudiantes que aplican sus fortalezas están más satisfechos con el clima organizacional del campus.
- En relación a la motivación y el compromiso con el aprendizaje, la misma autora concluye que el 15% de la varianza de esta variable queda explicado por la conexión entre las fortalezas y las tareas académicas.

La intervención hecha por Minhas (2010), como réplica a la hecha por Seligman et al. (2005), encontró que los universitarios que aplicaban activamente sus fortalezas aumentaban su bienestar y tenían altos niveles de autoestima.

Parks y Szanto (2013) realizaron una intervención basada en la autoayuda con 58 estudiantes universitarios de primer curso. Realizaron varios grupos, en los que utilizaron

un libro de autoayuda cognitivo-conductual, otro de Psicología Positiva y un grupo control. Los resultados afirman que la intervención basada en Psicología Positiva fue más eficaz que el resto a la hora de aumentar la satisfacción vital, siendo igualmente eficaz a la hora de reducir los síntomas depresivos.

El programa de intervención sobre las fortalezas en universitarios de China llevado a cabo por Duan, Ho, Tang, Li y Zhang (2013) demuestra que los participantes aumentaron su satisfacción vital y dicho incremento se mantuvo 6 semanas después del programa.

La evaluación de fortalezas principales y su relación con la satisfacción vital y académica hecha por Allan y Duffy (2013) reveló que el uso de fortalezas, el conocimiento de las mismas y la identificación de las fortalezas nucleares de la persona son variables predictoras de la satisfacción con la vida y con los estudios.

Las intervenciones basadas en el fomento de la Bondad (actos de generosidad) y la Gratitud (pensamientos relacionados con esta fortaleza) influyen en las emociones positivas y en el *engagement* de los estudiantes universitarios (Ouweneel, Le Blanc y Schaufeli, 2014).

Los estudios con población universitaria muestran que la integración y aplicación de las fortalezas incrementa la autoconfianza, la esperanza, el altruismo y la diligencia. También puede influir en el rendimiento académico (Hodges y Asplund, 2010; Lounsbury, Fisher, Levy y Welsh, 2009), en el compromiso con la carrera, el bienestar (Litman-Ovadia y Davidovitch, 2010), la felicidad, las relaciones personales, el rendimiento laboral y la consecución de metas (Parks y Szanto, 2013).

4. La universidad como ejemplo de organización saludable y resiliente: Programa UCM Saludable y Sostenible

La universidad reúne varias características de los entornos saludables, por un lado es un centro de trabajo, y por otro es un centro educativo, además de ser una institución de relevancia en investigación que garantiza el avance de la sociedad a través de la formación (REUS, 2008).

Una universidad es saludable si de forma continua está mejorando el entorno físico, ambiental y psicosocial para fomentar el desarrollo personal y social (Martín, 2010).

Como ejemplo de organización saludable, es capaz de iniciar en su propio seno un proceso de creación de salud y de desarrollo sostenible para la comunidad universitaria y la sociedad.

Debido a lo expuesto, en 2010 nació, dentro de la Universidad Complutense de Madrid, el *Programa UCM Saludable y Sostenible*, cuyos objetivos y estructura se desglosan a continuación.

4.1. Objetivos

El *Programa UCM Saludable y Sostenible* tiene como objetivo promocionar la prevención de riesgos laborales, así como la salud y la sostenibilidad. Con todo ello, la finalidad última es mejorar la calidad de vida, la salud física y psicosocial del profesorado, del personal de administración y servicios y del alumnado.

4.2. Líneas estratégicas del programa

- **Habilidades para la vida y fortalezas humanas:** En este primer aspecto se ubica esta tesis doctoral, puesto que supone el análisis de las fortalezas como habilidades para la vida y manejo de adversidades.
- **Desarrollo sostenible y responsabilidad social:** Supone el desarrollo de políticas ambientales, económicas y sociales. Dentro de esta línea estratégica están recogidos los proyectos *Univerde* (aula permanente de gestión y concienciación medioambiental), la *Encuesta de calidad ambiental en Ciudad Universitaria*, el proyecto *Recicla-T* y una serie de publicaciones sobre medio ambiente y sostenibilidad.
- **Protección psicológica y física para prevenir trastornos:** Dentro de este ámbito se han implementado campañas de prevención de trastornos cardiovasculares, alimentarios, músculo-esqueléticos, cáncer, SIDA, así como campañas de donación de sangre.
- **Estilos de vida saludables:** En este pilar se encuentran campañas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, así como prevención de conductas sexuales de riesgo. Incluido en este ámbito, se ha desarrollado el programa *En plenas facultades*.

- Entornos físicos seguros: En este aspecto se propone el análisis de los edificios, aulas y laboratorios para que sean más seguros, sostenibles y con riesgos higiénicos controlados y/o eliminados.
- Entornos psicosociales positivos: Con ánimo preventivo, se desarrollan medidas de desarrollo profesional y humano psicosociales tanto en el trabajo como en el estudio.

5. Conclusiones generales sobre la eficacia de las intervenciones basadas en fortalezas

De manera general, se concluye que la identificación y la aplicación de las fortalezas hace que sean herramientas potencialmente importantes en el desarrollo personal y organizacional (Biswas-Diener, Kashdan y Minhas, 2011). El tamaño del efecto de la mejoría conseguida con las intervenciones basadas en fortalezas oscila entre pequeño y moderado (Quinlan, Swain y Vella-Brodrick, 2012). Además, existen una serie de características que pueden influir en las intervenciones basadas no sólo en las fortalezas, sino las basadas en la Psicología Positiva, como son los factores contextuales, la edad, la posibilidad de elegir el tipo de intervención, el formato y la duración de las intervenciones (Lyubomirsky et al., 2011; Lyubomirsky y Sin, 2009; Quinlan, Swain y Vella-Brodrick, 2012).

Los ejercicios basados de manera general en la aplicación de la gratitud y el fomento del optimismo para aumentar el bienestar tienen un efecto superior al placebo, y son más eficaces cuando los participantes saben el contenido y la finalidad de la intervención (Lyubomirsky et al., 2001).

En población universitaria, se considera un objetivo muy importante realizar intervenciones basadas en la Psicología Positiva puesto que son una forma de aumentar el bienestar y reducir la sintomatología depresiva en esta población (Parks y Szanto, 2013).

Segunda parte

Investigación empírica

En esta parte se presentan **dos estudios** relacionados entre sí:

- **Estudio Primero:** En esta parte, se analizan las propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en estudiantes universitarios españoles. Se considera la consistencia interna y la validez de constructo puesto que la validez de criterio se analizará en el Estudio segundo.
- **Estudio Segundo:** En este estudio, se analizan las diferencias de sexo y área de conocimiento en las fortalezas humanas y se exploran las diferencias en las variables de salud física, satisfacción vital, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico, para posteriormente analizar la relación y la capacidad predictiva de las fortalezas con respecto a estas variables, estableciendo el perfil para hombres y mujeres.

Capítulo 7

Estudio Primero: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en población universitaria española

Capítulo 7: Estudio Primero: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en población universitaria española

“En las matemáticas es donde el espíritu encuentra los elementos que más ansía: la continuidad y la perseverancia.”

Anatole France

1. Objetivos

El objetivo principal de este capítulo es determinar las propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en la evaluación de las fortalezas personales en el grupo de estudiantes universitarios españoles, excepto la validez de criterio de las fortalezas que se analiza con detalle en el [Capítulo 8](#) pero se señala aquí por formar parte de los índices psicométricos del VIA-IS.

Por tanto, los objetivos específicos son:

- Analizar la consistencia interna de las dimensiones del VIA-IS.
- Analizar la validez de constructo del VIA-IS:
 - Explorar la unidimensionalidad en las fortalezas.
 - Explorar la estructura factorial de las virtudes.
 - Explorar la estructura factorial de las fortalezas.
 - Comparar los resultados del análisis con los obtenidos en otros países.
- Analizar las correlaciones entre las fortalezas.

2. Hipótesis

Las hipótesis que se plantean derivadas de los objetivos y de la evidencia empírica disponible son las siguientes:

Hipótesis 1a: Fiabilidad: La consistencia interna de las fortalezas será adecuada.

Hipótesis 1b: Validez de constructo: Se encontrarán discrepancias en la factorización del VIA-IS de la siguiente manera:

- No habrá unidimensionalidad en las fortalezas.
- La estructura factorial de las virtudes será diferente a la original propuesta por el modelo VIA.
- Existirá relación lineal entre las fortalezas aun no perteneciendo a la misma virtud.

3. Método

3.1. Muestra

3.1.1. Selección de la muestra

En esta investigación se utilizó un *muestreo polietápico y estratificado* por áreas de conocimiento y por curso para seleccionar las facultades. Por circunstancias de situación geográfica de las facultades, el muestreo constó de cuatro fases independientes. De manera detallada, en la Tabla 11 se describe la organización de dicho muestreo. La selección del alumnado se hizo de manera aleatoria.

Tabla 11. Fases de la selección de la muestra

Fase	Facultades
Fase 1: Campus de Somosaguas. Septiembre 2011-Enero 2012	Facultad de Psicología Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Facultad de Trabajo Social
Fase 2: Ciudad Universitaria. Febrero 2012-Mayo 2012	Facultad de Filología Facultad de Filosofía Facultad de Medicina Facultad de Derecho Facultad de Geografía e Historia
Fase 3: Ciudad Universitaria. Septiembre 2012-Diciembre 2012	Facultad de Ciencias Biológicas Facultad de Ciencias Geológicas Facultad de Ciencias Químicas
Fase 4: Ciudad Universitaria: Febrero 2012-Marzo 2013	Facultad de Bellas Artes

Los criterios de inclusión y exclusión empleados para seleccionar a la muestra figuran en la Tabla 12.

Tabla 12. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado que en el momento de la evaluación está matriculado en algún grado/diplomatura/licenciatura de la Universidad Complutense de Madrid. 	<ul style="list-style-type: none"> Alumnado de otros centros universitarios no vinculados a la Universidad Complutense de Madrid. Estudiantes que en el momento de la recogida de datos están matriculados en cursos superiores al grado/diplomatura/licenciatura. Estudiantes que forman parte del programa de becas Sócrates-Erasmus. Alumnado que pertenece a programas de movilidad de estudiantes que hayan permanecido menos de 6 meses realizando sus estudios en la Universidad Complutense de Madrid. Estudiantes con dificultades para la comprensión de los cuestionarios.

3.1.2. Participantes

La muestra de este estudio está compuesta por 1274 estudiantes de grado, diplomatura o licenciatura de la Universidad Complutense de Madrid (79.6% mujeres, 20.3% hombres, 0.2% de los participantes no indicaron su sexo), que en el momento de la evaluación cumplían los criterios de inclusión para participar en la investigación. La media de edad es de 20.88 años (DT= 3.759).

En cuanto al curso, el 31.1% de los estudiantes estaba en primero de grado, el 30.1% en segundo, el 21.4% en tercero y el 10.1% en cuarto. Por último, un 7.3% de los estudiantes estaba en quinto curso de licenciatura.

En cuanto al estatus socioeconómico de la muestra, el 26.9% tenía un nivel de ingresos inferior a 1500 euros al mes; el 40.3% se situaba entre 1500 y 2500 al mes; el 18.6% entre 2500 y 4000 euros al mes; y, finalmente, un 6.5% de los estudiantes tenían un nivel de ingresos superior a 4000 euros mensuales. No indicaron su nivel socioeconómico 97 de los participantes.

En la Tabla 13 figura la población de estudiantes organizada por carreras y por áreas de conocimiento.

Tabla 13. Población y muestra final organizadas por áreas de conocimiento

	Número de alumnos matriculados	Muestra extraída	Hombres	Mujeres	Hombres en la muestra	Mujeres en la muestra
Rama de artes y humanidades	10171	162	3374	6797	44	118
Rama de ciencias	6164	277	2963	3201	76	201
Rama de ciencias de la salud	10886	529	2573	8313	62	467
Rama de ciencias sociales y jurídicas	25777	305	10452	15325	76	228

Nota. Datos de población obtenidos del curso 2011-2012

El alumnado organizado por titulación cursada figura descrito en la Tabla 14.

Tabla 14. Población y muestra extraída (Cifras del curso 2011-2012)

	Número de alumnos matriculados	Muestra extraída	Hombres	Mujeres	Hombres en la muestra	Mujeres en la muestra
<u>Facultad de Psicología</u>						
• Psicología	1519	362	322	1197	49	313
• Logopedia	148	138	6	132	5	133
<u>Facultad de Ciencias Económicas</u>						
• Administración y dirección de empresas	1196	5	625	571	4	1
<u>Facultad de Ciencias Políticas y Sociología</u>						
• Sociología	530	66	207	323	18	48
• Antropología social y cultural	225	22	86	139	5	17
<u>Facultad de Trabajo Social</u>						
• Trabajo Social	1749	114	531	1218	15	99
<u>Facultad de Geografía e Historia</u>						
• Geografía y ordenación del territorio	147	7	103	44	4	1
• Historia del Arte	712	16	159	553	4	12
• Historia	702	4	456	246	2	2
• Musicología	58	17	26	32	8	9
<u>Facultad de Filosofía y Filología</u>						
• Grado en español: Lengua y literatura	473	64	141	332	5	59

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

• Filología inglesa/ Grado en estudios ingleses	616 / 377	10	142	474	4	6
• Filología alemana	49	5	17	32	1	4
• Filosofía	336	16	194	142	8	8
<u>Facultad de Derecho</u>						
• Relaciones laborales y recursos humanos	599	90	199	400	29	60
<u>Facultad de Medicina</u>						
• Terapia ocupacional	93	29	8	85	8	21
<u>Facultad de Ciencias Químicas</u>						
• Químicas	810	61	338	472	21	40
• Bioquímica	143	34	48	95	8	26
<u>Facultad de Ciencias Biológicas</u>						
• Biología	1823	147	1676	601	30	117
<u>Facultad de Ciencias Geológicas</u>						
• Geología	157	35	7	150	17	18
<u>Facultad de Bellas Artes</u>						
• Bellas Artes	1741	25	1197	544	10	15
• Diseño	136	6	45	91	0	6
TOTAL (CURSO 2011-2012)	55905	1274	21490	34415	258	1013

Nota. Uno de los estudiantes no indicó qué carrera estaba cursando. Tres de los participantes no indicaron su sexo

3.2. Instrumento de evaluación

El instrumento aplicado para la realización de este estudio es el Cuestionario VIA de fortalezas personales (VIA-IS, Peterson y Seligman, 2004), cuyas características han sido descritas con anterioridad en el [Capítulo 4](#).

El resto de cuestionarios empleados para los procedimientos de validez de criterio se describen y se analizan con detalle en el [Capítulo 8](#) del presente trabajo donde se expondrá este indicador psicométrico.

3.3. Procedimiento

Para la puesta en marcha del presente estudio, se han llevado a cabo las siguientes fases consecutivas:

1. Búsqueda y revisión bibliográfica actualizada sobre Psicología Positiva, fortalezas humanas, bienestar psicológico, resiliencia, salud física percibida, rendimiento académico, *engagement* y satisfacción vital.
2. Descripción de los criterios de inclusión y exclusión de la muestra.
3. Solicitud y obtención de la autorización para utilizar la clasificación VIA de fortalezas y del permiso de corrección del cuestionario VIA-IS al *VIA Institute on Character* (ver [Anexo II](#)).
4. Elaboración del protocolo de cuestionarios empleado en la recogida de datos.
5. Redacción de la hoja explicativa para solicitar el correspondiente permiso a los Señores Decanos de las distintas Facultades de la UCM (ver [Anexo III](#)).
6. Selección de la facultad. El procedimiento una vez escogida la facultad fue el siguiente:
 - a. Puesta en contacto con el Sr. Decano, entrega de la hoja explicativa y obtención del permiso para realizar la recogida de datos. En caso de no obtención de permiso, se seleccionó otra facultad.
 - b. Selección del profesorado de manera aleatoria (pero estratificada por curso). Se seleccionó un mínimo de dos profesores por curso.
 - c. Puesta en contacto con el profesorado vía correo electrónico informando del motivo de la investigación y aportando detalles sobre los cuestionarios y variables de interés.
 - d. Obtención de la autorización por parte del profesorado para repartir el cuestionario en la hora de clase.

- e. Utilización de los 5 primeros minutos de clase para explicar el cuestionario y los objetivos de la tesis. Reparto de cuestionarios. Se permite una semana de margen para que el alumnado conteste el protocolo. Recogida de cuestionarios a la misma hora y mismo aula.

*Casos especiales: En uno de los grupos del Grado en Sociología, en un grupo del Grado de Trabajo Social y en dos grupos del Grado en Logopedia se permitió que los alumnos completaran los cuestionarios en clase. Asimismo, un profesor de Biología, una profesora de Filología alemana y otro profesor de Antropología accedieron al reparto de cuestionarios, pero siendo ellos los encargados de hacerlo.

7. Construcción de la base de datos, corrección de pruebas y codificación de variables.
8. Tratamiento estadístico de los datos.
9. Conclusiones del análisis de datos y redacción del informe final.

3.4. Análisis de datos

Tras la fase de recogida de datos se procedió a la codificación y mecanización de los datos obtenidos en cada uno de los cuestionarios. Esto se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS para Windows (*Statistical Package for Social Sciences*, IBM, 2012) en su versión 21.

Con la intención de depurar la base de datos y detectar errores en la codificación de los mismos, se utilizaron técnicas descriptivas univariantes, calculándose la distribución de frecuencias de cada variable con el objetivo de comprobar que todos los códigos de las variables se situaban entre los valores posibles. Cuando se identificaba algún error o patrón fuera de lo común, se procedía a determinar el cuestionario al que pertenecían, y, una vez comprobada la respuesta, se realizaba la pertinente corrección.

Asimismo, y previo al cálculo de todo el análisis estadístico, se llevaron a cabo las pertinentes pruebas de comprobación de supuestos de cada técnica paramétrica descrita a continuación.

Las pruebas utilizadas para el análisis de datos son:

1. Estudio descriptivo de los ítems del VIA-IS: Se calculó la media, desviación típica, valores máximo y mínimo, los índices de asimetría y apuntamiento de cada uno de los ítems del VIA-IS.

2. Estudio descriptivo de las fortalezas y virtudes del VIA-IS: Se calcularon los mismos estadísticos que en el caso anterior. Se ofrecen los resultados generales, desglosados por sexo y por área de conocimiento.
3. Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach: Se realiza para el análisis de fiabilidad de cada una de las fortalezas. Se estudió, además, la correlación ítem-fortaleza.
4. Coeficiente de correlación lineal de Pearson: Es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. Este coeficiente se utilizó como indicador de la validez convergente y discriminante entre las escalas del VIA-IS y las medidas del resto de cuestionarios. También se utilizó como procedimiento para establecer la relación entre cada unas de las fortalezas.

(NOTA: Este análisis de validez, a través del estudio correlacional entre las fortalezas y el resto de las variables, se encuentra en el [Capítulo 8](#)).

5. Análisis Factorial de tipo Exploratorio (procedimiento de extracción de factores efectuado por máxima verosimilitud) con rotación Oblimin directo: Las pruebas de comprobación de supuestos utilizadas para comprobar la pertinencia de este análisis fueron la prueba KMO y el contraste de Barlett. Este análisis se empleó para comprobar la unidimensionalidad de cada fortaleza.
6. Análisis de Componentes Principales de tipo exploratorio con rotaciones Varimax y Oblimin directo: Esta técnica se utilizó con los ítems del VIA-IS utilizando como variables de entrada las fortalezas para extraer la estructura de las virtudes. Se empleó esta técnica, además, para poder comparar los resultados obtenidos en el grupo de estudiantes españoles con las muestras de otros países.

El nivel de significación utilizado en todas las pruebas es igual a .05.

4. Resultados

4.1. Estadísticos de los ítems

Los estadísticos de tendencia central, variabilidad, asimetría, apuntamiento, valores máximos y mínimos de cada ítem quedan descritos en la Tabla 15.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos de cada ítem del VIA-IS

Ítem	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>As</i>	<i>K</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
1	4.2	.873	-.992	.663	1	5
2	3.4	1.035	-.221	-.492	1	5
3	3.83	.908	-.56	.006	1	5
4	3.61	.943	-.32	-.356	1	5
5	3.99	.938	-.756	.108	1	5
6	3.79	.847	-.45	.072	1	5
7	3.85	.985	-.72	.043	1	5
8	3.42	1.178	-.254	-.942	1	5
9	4.12	.852	-.933	.824	1	5
10	4.36	.839	-1.491	2.384	1	5
11	3.8	1.068	-.682	-.18	1	5
12	3.88	1.03	-.705	-.102	1	5
13	3.63	.795	-.415	-.568	1	5
14	4.21	.795	-.987	1.289	1	5
15	3.86	1.209	-.8	-.444	1	5
16	3.74	1.141	-.62	-.535	1	5
17	3.01	1.168	-.08	-.659	1	5
18	4.46	.749	-1.46	2.209	1	5
19	3.46	1.131	-.341	-.69	1	5
20	2.79	.139	1.29	-1.023	1	5
21	3.75	.899	-.506	.088	1	5
22	4.33	.803	-1.362	2.208	1	5
23	4.23	.762	-.72	.1	1	5
24	2.87	1.109	.186	-.736	1	5
25	2.87	1.059	.177	-.544	1	5
26	4.38	.686	-.905	.719	1	5
27	3.9	.869	-.486	-.16	1	5
28	3.35	.935	-.135	-.222	1	5
29	3.65	.995	-.588	-.09	1	5
30	3.78	.875	-.51	.061	1	5
31	4.07	.946	-1.011	.735	1	5
32	3.64	1.097	-.468	-.602	1	5
33	3.98	.887	-.654	.357	1	5
34	4.37	.71	-1	1.089	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

35	4.33	.892	-1.39	1.664	1	5
36	4.32	.851	-1.336	1.798	1	5
37	3.71	.959	-.526	-.08	1	5
38	3.78	1.005	-.63	.054	1	5
39	2.71	1.289	.326	-.922	1	5
40	3.08	1.257	-.065	-.993	1	5
41	4.1	.95	-.938	.426	1	5
42	3.8	1.106	-.429	-.173	1	5
43	3.5	1.022	-.429	-.226	1	5
44	1.96	1.294	1.084	-.086	1	5
45	3.29	1.136	-.184	-.727	1	5
46	3.75	.8	-.419	.399	1	5
47	2.35	1.233	.598	-.689	1	5
48	3.07	1.175	-.036	-.926	1	5
49	3.19	.875	.024	-.073	1	5
50	4.25	.769	-.863	.571	1	5
51	3.37	.963	-.167	-.483	1	5
52	3.74	.845	-.41	.068	1	5
53	3.4	.973	-.34	-.379	1	5
54	2.96	.933	-.045	-.036	1	5
55	3.26	1.053	-.181	-.595	1	5
56	4	.88	-.85	.735	1	5
57	4.49	.708	-1.479	2.648	1	5
58	4.38	.691	-1.112	1.884	1	5
59	4.32	.742	-1.067	1.498	1	5
60	4.19	.767	-.731	.364	1	5
61	3.64	1.005	-.488	-.279	1	5
62	3.48	.906	-.178	-.125	1	5
63	3.5	1.049	-.395	-.395	1	5
64	3.14	1.13	-.038	-.787	1	5
65	3.91	.962	-.667	-.051	1	5
66	2.76	1.176	.215	-.838	1	5
67	3.93	.871	-.764	.506	1	5
68	2.73	1.316	.146	-1.1	1	5
69	3.57	1.09	-.469	-.463	1	5
70	4.22	.827	-1.126	1.512	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

71	3.13	.904	-.107	-.323	1	5
72	3.46	1.171	-.295	-.839	1	5
73	4.16	.806	-.849	.73	1	5
74	3.95	.84	-.425	-.189	1	5
75	3.92	.829	-.519	.186	1	5
76	3.81	.956	-.507	-.154	1	5
77	3.36	.873	-.076	.085	1	5
78	3.46	.824	-.127	.298	1	5
79	3.64	.994	-.57	-.005	1	5
80	3.69	.946	-.502	-.116	1	5
81	3.76	.964	-.496	-.321	1	5
82	4.52	.671	-1.343	1.635	1	5
83	3.85	1.184	-.827	-.164	1	5
84	2.94	1.134	-.019	-.694	1	5
85	4.47	.78	-1.632	2.832	1	5
86	3.26	.975	-.199	-.213	1	5
87	3.15	1.114	-.138	-.794	1	5
88	3.49	.772	-.086	.356	1	5
89	3.77	.941	-.475	-.061	1	5
90	4.68	.629	-2.442	7.577	1	5
91	3.86	1.059	-.884	.248	1	5
92	3.69	1.044	-.6	-.097	1	5
93	3.43	.957	-.135	-.561	1	5
94	3.92	.866	-.658	.336	1	5
95	3.9	.877	-.604	.205	1	5
96	3.59	.943	-.377	-.209	1	5
97	3.96	.865	-.625	.177	1	5
98	3.87	.889	-.462	-.037	1	5
99	3.52	.846	-.096	-.001	1	5
100	3.39	.85	-.04	-.138	1	5
101	3.78	.895	-.525	-.033	1	5
102	3.54	1.026	-.226	-.507	1	5
103	2.66	1.037	.136	-.462	1	5
104	3.8	1.031	-.68	-.115	1	5
105	4.34	.715	-1.032	1.449	1	5
106	4.21	1.002	-1.393	1.567	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

107	4.24	.928	-1.216	1.052	1	5
108	3.82	1.018	-.655	-.122	1	5
109	3.99	.917	-.778	.194	1	5
110	3.73	.966	-.536	.076	1	5
111	3.2	1.084	-.062	-.615	1	5
112	3.18	1.233	-.097	-.1	1	5
113	3.82	1.124	-.738	-.281	1	5
114	3.97	.848	-.602	.116	1	5
115	4.07	.936	-1.04	.801	1	5
116	1.95	1.344	1.145	-.099	1	5
117	3.38	1.191	-.386	-.739	1	5
118	3.89	.895	-.663	.232	1	5
119	3.48	.936	-.302	-.042	1	5
120	3.47	1.065	-.364	-.513	1	5
121	3.94	.852	-.556	.139	1	5
122	2.63	1.187	.215	-.9	1	5
123	4.15	.784	-.677	.186	1	5
124	3.34	.852	-.027	.196	1	5
125	3.66	.899	-.575	.274	1	5
126	3.68	.814	-.352	.215	1	5
127	3.94	.895	-.799	.686	1	5
128	3.91	.89	-.674	.251	1	5
129	4.31	.729	-.948	1.091	1	5
130	3.77	.97	-.704	.209	1	5
131	3.83	1.119	-.751	-.178	1	5
132	4.18	.774	-.754	.463	1	5
133	4.12	.847	-.742	.18	1	5
134	3.64	1.011	-.54	-.064	1	5
135	2.7	1.182	.211	-.819	1	5
136	3.27	1.133	-.194	-.796	1	5
137	3.53	1.009	-.303	-.398	1	5
138	3.83	.822	-.435	.15	1	5
139	3.77	1.127	-.791	-.119	1	5
140	2.28	1.293	.597	-.794	1	5
141	3.71	.866	-.302	-.158	1	5
142	3.11	1.091	-.082	-.686	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

143	3.76	.91	-.505	.082	1	5
144	4.09	.847	-.911	.814	1	5
145	3.58	.88	-.31	.044	1	5
146	3.13	1.191	-.166	-.861	1	5
147	3.66	1.032	-.365	-.606	1	5
148	3.46	.918	-.119	-.42	1	5
149	3.98	.841	-.764	-.703	1	5
150	3.98	.802	-.561	.363	1	5
151	3.39	.976	-.328	-.353	1	5
152	2.63	1.052	.182	-.674	1	5
153	3.66	.9	-.431	.083	1	5
154	3.65	.966	-.535	-.105	1	5
155	4.23	.971	-1.322	1.25	1	5
156	3.95	.833	-.71	.701	1	5
157	3.88	1.003	-.677	-.023	1	5
158	2.98	.945	-.029	.217	1	5
159	3.14	1.007	-.119	-.549	1	5
160	3.65	.936	-.524	.039	1	5
161	3.47	1.119	-.371	-.567	1	5
162	4.27	.767	-1.064	1.462	1	5
163	3.7	.883	-.394	.028	1	5
164	3.82	1.028	-.767	.151	1	5
165	3.51	1.004	-.282	-.374	1	5
166	3.8	.918	-.499	-.079	1	5
167	3.37	.939	-.122	-.189	1	5
168	3.38	.98	-.222	-.236	1	5
169	3.69	.935	-.613	.093	1	5
170	3.96	1.038	-.974	.44	1	5
171	3.77	.94	-.551	-.108	1	5
172	3.45	1.025	-.129	-.456	1	5
173	4.13	.753	-.783	.914	1	5
174	3.73	.847	-.485	.253	1	5
175	4.29	.788	-1.327	2.531	1	5
176	3.97	.834	-.598	.079	1	5
177	3.16	1.115	-.201	-.562	1	5
178	4.26	.737	-.933	1.3	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

179	4.38	.768	-1.271	1.648	1	5
180	3.36	1.061	-.325	-.478	1	5
181	3.64	.959	-.501	-.184	1	5
182	3.87	.88	-.682	.774	1	5
183	3.36	1.178	-.293	-.829	1	5
184	3.65	.993	-.527	-.199	1	5
185	3.9	.873	-.475	-.139	1	5
186	4.19	.82	-1.018	1.29	1	5
187	3.78	.85	-.525	.331	1	5
188	2.39	1.498	.557	-1.201	1	5
189	3.19	.924	-.16	.19	1	5
190	4.42	.695	-1.115	1.349	1	5
191	3.65	1.09	-.444	-.454	1	5
192	3.77	.944	-.545	-.184	1	5
193	3.24	.929	-.101	-.038	1	5
194	3.3	1.292	-.269	-1.022	1	5
195	4.14	.753	-.872	1.364	1	5
196	3.22	1.101	-.183	-.516	1	5
197	3.55	.852	-.392	.035	1	5
198	3.23	1.024	-.18	-.476	1	5
199	3.67	.944	-.556	-.104	1	5
200	3.47	.895	-.327	-.088	1	5
201	3.36	1.026	-.318	-.237	1	5
202	3.72	.826	-.293	.048	1	5
203	4.18	.952	-1.146	.955	1	5
204	4	.749	-.612	.842	1	5
205	4.59	.656	-1.953	5.33	1	5
206	4.4	.818	-1.626	3.232	1	5
207	4.12	.857	-.89	.623	1	5
208	3.68	.911	-.439	-.105	1	5
209	3.71	1.173	-.622	-.526	1	5
210	3.22	.985	-.048	-.243	1	5
211	3.34	1.12	-.284	-.739	1	5
212	2.68	1.316	.176	-1.083	1	5
213	3.7	1.083	-.517	-.461	1	5
214	3.08	1.111	-.016	-.604	1	5

Capítulo 7: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS

215	3.03	.954	-.103	-.09	1	5
216	3.76	1.131	-.656	-.428	1	5
217	4.12	.907	-.841	.103	1	5
218	3.45	1.234	-.461	-.718	1	5
219	3.67	.757	-.316	.658	1	5
220	4.01	.98	-.826	.238	1	5
221	2.9	1.046	.118	-.552	1	5
222	3.32	.836	-.098	.473	1	5
223	3.54	1	-.433	-.272	1	5
224	4.11	.863	-.976	1.086	1	5
225	4.29	.751	-1.693	1.147	1	5
226	4.57	.632	-1.693	4.314	1	5
227	3.23	1.268	-.158	-1.092	1	5
228	3.49	.887	-.113	-.277	1	5
229	4.44	.715	-1.458	2.979	1	5
230	3.63	.862	-.221	-.168	1	5
231	3.06	1.351	.01	-1.219	1	5
232	3.18	1.04	-.15	-.489	1	5
233	3.4	1.185	-.322	-.677	1	5
234	3.69	1.002	-.655	.132	1	5
235	3.8	1.054	-.719	-.096	1	5
236	3.54	1.171	-.504	-.49	1	5
237	3.28	.826	-.177	.724	1	5
238	3.45	.994	-.224	-.323	1	5
239	3.5	.947	-.23	-.104	1	5
240	3.15	1.084	-.155	-.751	1	5

Nota. M: Media DT: Desviación típica As: Asimetría K: Apuntamiento Mín: Mínimo Máx: Máximo

Las medias de los ítems oscilan entre 2.39 (ítem 188) hasta 4.57 (ítem 226). En general, con respecto a la asimetría, se observa que la mayoría de los ítems tienen una asimetría negativa de alta intensidad, lo que indica que en la muestra se tiende situarse en los valores altos de la escala Likert, esto es, a estar “completamente de acuerdo” con lo enunciado en los ítems. Los índices de apuntamiento revelan que las variables son platicúrticas a excepción de algunos ítems en los que existe poca variabilidad y la media es muy alta. Todos los ítems se situaron entre los valores del rango de la escala Likert de 5 puntos.

4.2. Estadísticos descriptivos de cada subescala

Los estadísticos descriptivos de las fortalezas y las virtudes se encuentran en la Tabla 16.

Tabla 16. Estadísticos descriptivos de las fortalezas y las virtudes						
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>As</i>	<i>K</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Creatividad	35.37	6.085	-.087	.12	13	50
Curiosidad	36.94	5.209	-.084	.004	18	50
Perspectiva	35.46	4.981	.016	.15	19	50
Mentalidad Abierta	37.93	4.998	-.125	.053	20	50
Amor por el conocimiento	36.31	6.362	-.238	-.324	17	50
SABIDURÍA Y CONOCIMIENTO	182.01	21.033	.061	-.07	100	242
Persistencia	36.64	6.675	-.438	.074	10	50
Valentía	36.31	5.444	-.415	.529	12	50
Autenticidad	39.46	4.607	-.376	.257	19	50
Vitalidad	34.41	5.384	-.15	.182	15	50
CORAJE	146.81	17.228	-.27	.41	84	195
Inteligencia Social	36.39	4.785	-.144	.068	20	50
Bondad	41.82	4.546	-.669	.741	18	50
Amor	40.39	5.623	-.828	.974	15	50
HUMANIDAD Y AMOR	118.60	11.922	-.505	.681	63	148
Liderazgo	36.98	5.364	-.322	.558	14	50
Imparcialidad	40.12	4.965	-.619	.755	17	50
Trabajo en equipo	38.13	4.812	-.431	.693	17	50
JUSTICIA	115.23	12.981	-.36	.559	53	150
Perdón	34.6	6.775	-.322	.044	10	50
Autocontrol	32.8	5.766	-.171	-.113	14	50
Prudencia	34.05	5.984	-.271	.069	13	48
Modestia	34.81	5.503	-.419	.67	10	50
TEMPLANZA	136.27	17.469	-.033	.103	81	190
Espiritualidad	27.83	8.475	.547	-.27	12	50
Apreciación de la belleza	36.61	6.268	-.254	-.058	13	50
Esperanza	37.21	6.014	-.621	.66	13	50
Gratitud	38.88	5.137	-.441	.185	17	50
Sentido del humor	37.97	5.613	-.429	.45	12	50
TRASCENDENCIA	178.49	22.108	-.045	.354	94	242

Nota. En mayúsculas: nombre de la virtud. M: Media DT: Desviación típica As: Asimetría K: Apuntamiento Mín: Mínimo Máx: Máximo

Las puntuaciones medias en las fortalezas, en una escala potencial de 10 a 50, oscilan entre 27.83 (Espiritualidad) hasta 41.82 (Bondad). El estudio de la forma de la distribución indica la existencia de cierto grado de asimetría negativa. Las desviaciones típicas oscilan entre 4.556 (Bondad) y 8.475 (Espiritualidad).

4.3. Fiabilidad

En la Tabla 17 se presentan las correlaciones ítem-fortaleza y la fiabilidad calculada por el procedimiento de consistencia interna. Se puede comprobar que todas las escalas tienen ítem que alcanzan el valor de correlación mínimo ($r > .30$) para una correcta correlación ítem-test.

Las correlaciones entre los ítems y las escalas son aceptables. Los ítems más problemáticos son dos pertenecientes a la escala de Inteligencia social, uno de Trabajo en equipo, otro de la escala de Autocontrol, uno de Apreciación de la belleza y otro de Sentido del Humor. Todas estas correlaciones son inferiores a .4, aunque están dentro del valor de correlación adecuado y aceptable.

La fiabilidad (alpha de Cronbach) de las escalas del VIA-IS oscila entre .677 (Autocontrol) y .884 (Creatividad). Las 24 escalas muestran tener una fiabilidad entre aceptable y buena. Las escalas que muestran buena fiabilidad ($.80 < \alpha < .90$) son Creatividad, Persistencia, Perdón y Esperanza. Las fortalezas que tienen una fiabilidad aceptable ($.75 < \alpha < .80$) son Curiosidad, Mentalidad abierta, Perspectiva, Valentía, Autenticidad, Vitalidad, Amabilidad, Bondad, Liderazgo, Prudencia, Apreciación de la belleza, Gratitud y Esperanza. La fiabilidad de Autenticidad, Inteligencia social, Trabajo en equipo, Imparcialidad y Modestia es baja ($.7 < \alpha < .75$). Con respecto a la escala de Autocontrol, la consistencia interna es muy baja ($\alpha < .7$).

Tabla 17. Alpha de Cronbach y correlaciones ítem-escala de la versión española del VIA-IS

Ítem	Sabiduría y conocimiento					Coraje				Amor			Justicia			Templanza				Trascendencia				
	Cur	Apri	Crea	Men	Sab	Val	Pers	Aut	Vit	Am	Bon	Int	Trb	Imp	Lid	Per	Aut	Pru	Mod	Bel	Gra	Esp	Hum	Op
1	.547	.555	.694	.581	.524	.62	.749	.616	.488	.51	.55	.32	.557	.503	.53	.434	.561	.468	.553	.391	.477	.652	.541	.648
2	.566	.586	.525	.619	.462	.538	.811	.492	.464	.589	.629	.653	.527	.521	.672	.734	.573	.58	.565	.492	.535	.732	.657	.574
3	.602	.617	.62	.569	.466	.642	.612	.474	.616	.494	.577	.619	.394	.586	.592	.692	.552	.632	.57	.714	.58	.758	.684	.641
4	.619	.591	.659	.557	.522	.523	.79	.553	.595	.613	.655	.516	.507	.562	.526	.695	.423	.398	.632	.684	.414	.402	.621	.542
5	.624	.575	.723	.498	.652	.417	.714	.629	.711	.436	.504	.57	.513	.636	.722	.722	.499	.498	.49	.6	.606	.665	.753	.49
6	.61	.632	.727	.577	.591	.613	.619	.55	.631	.654	.523	.53	.589	.586	.494	.624	.604	.714	.422	.703	.449	.806	.574	.582
7	.616	.705	.769	.608	.571	.608	.615	.474	.345	.706	.574	.594	.634	.439	.553	.676	.511	.544	.665	.646	.645	.479	.758	.637
8	.567	.55	.616	.63	.552	.502	.683	.524	.464	.618	.619	.483	.446	.62	.701	.711	.566	.686	.593	.621	.673	.788	.519	.556
9	.563	.702	.578	.601	.614	.563	.605	.507	.695	.443	.516	.624	.594	.548	.538	.611	.4	.678	.547	.643	.691	.726	.395	.664
10	.499	.678	.59	.5	.676	.626	.664	.526	.649	.585	.553	.383	.558	.624	.512	.594	.385	.452	.461	.515	.635	.602	.759	.634
Fiabilidad de la escala																								
α	.779	.817	.884	.773	.759	.762	.875	.71	.753	.758	.754	.709	.706	.749	.785	.844	.677	.759	.741	.796	.766	.863	.82	.797

4.4. Indicadores de validez de constructo: factorización del VIA-IS

4.4.1. Unidimensionalidad de las fortalezas

Previo a la realización del Análisis Factorial Exploratorio, se comprobó que los ítems de cada escala se adecuaban al modelo, utilizándose las pruebas KMO y Bartlett. Una vez asegurado el cumplimiento de ambos supuestos, se procedió al análisis de la técnica en cuestión.

Para realizar el estudio de estructura factorial primero se observó la unidimensionalidad de cada una de las fortalezas, a continuación se procedió a analizar el peso factorial de cada ítem dentro de cada fortaleza.

La Tabla 18 muestra los indicadores de unidimensionalidad obtenido con el análisis factorial exploratorio usando el método de máxima verosimilitud y la rotación Oblimin directo.

Tabla 18. Comprobación de la unidimensionalidad de las escalas del VIA-IS en la muestra española (rotación Oblimin directo)

	Número de factores extraídos	% Varianza total explicada	Ítems con carga más alta en el factor 1	Correlación entre factores rotados
Creatividad	2	43.029	7	.632
Curiosidad	2	33.976	5	.537
Perspectiva	2	32.686	8	-.523
Mentalidad Abierta	2	32.492	6	.51
Amor por el conocimiento	2	49.041	4	.413
Persistencia	1	41.992	10	---
Valentía	3	37.917	5	-.547- .389
Autenticidad	2	27.27	9	-.563
Vitalidad	2	31.976	6	.574
Inteligencia Social	3	36.645	4	-.272-.454
Bondad	2	33.966	9	-.416
Amor	3	35.334	5	-.233-.575
Liderazgo	2	34.127	7	.524
Imparcialidad	3	41.455	2	.268-.551
Trabajo en equipo	3	36.198	1	.21-.479
Perdón	1	37.263	10	---
Autocontrol	3	30.793	5	-.463-.321
Prudencia	3	40.687	1	-.432-.481
Modestia	2	31.225	7	-.492
Espiritualidad	2	48.986	7	.472
Apreciación de la belleza	2	37.229	9	-.609
Esperanza	2	39.833	6	.419
Gratitud	2	36.801	5	.477
Sentido del humor	2	40.718	6	.722

El resultado del Análisis Factorial Exploratorio (aplicando la rotación Oblimin directo) utilizando los ítems de cada escala como variables de entrada reveló que únicamente hay dos casos en los que los ítems saturan en un único factor común: la escala de Persistencia y la de Perdón. Esto hace que se cumpla la unidimensionalidad en ambas fortalezas. Hay que destacar que la extracción de componentes únicamente explica el 41.992% en el caso de la Persistencia y el 37.793% en el caso del Perdón. El resultado de este análisis factorial sugiere una falta de unidimensionalidad para 7 de las fortalezas, a

saber: Valentía, Inteligencia social, Amor, Imparcialidad, Trabajo en equipo, Autocontrol y Prudencia. Los ítems de estas escalas saturan en tres factores diferentes. El número de ítems que tiene mayor carga en el primer factor de estas fortalezas es más bajo para Prudencia (un único ítem), y más alto para Amor y Autocontrol (5 ítems en cada escala). Estos resultados indican que los ítems dentro de cada una de esas fortalezas no están óptimamente relacionados. En el resto de fortalezas se extraen dos factores, lo cual, siendo en una escala de 10 ítems, no se puede ver como una clara falta de unidimensionalidad. Sin embargo, el porcentaje de varianza explicado por los dos factores es generalmente bajo. Esto unido al hecho de que la correlación entre los dos factores en alguna de las fortalezas no excede el valor .5 (y en algunos casos es una correlación entre factores de carácter inverso) sugiere que algunos de los ítems representan pobremente el concepto que se pretende medir en cada escala.

4.4.2. La solución de 6 factores

Siguiendo el modelo teórico, se realizó un Análisis de Componentes Principales (PCA) de carácter exploratorio con las fortalezas utilizando las puntuaciones en la escala como variables de entrada. Las correlaciones más altas entre las fortalezas se ofrecen en el [apartado 4.5](#) del presente capítulo.

Primero se prefijaron los 6 factores, y, después, se procedió con el análisis sin prefijación de los mismos. Se utilizaron dos tipos de rotaciones: la Varimax, que es la que recomiendan los autores originales (Littman Ovadia y Lavy, 2012; Peterson y Seligman, 2004); y la Oblimin directo, ya que se comprueba que hay fortalezas que saturan en más de un factor, además de existir correlaciones altas entre las fortalezas (Jónsdóttir, 2004).

Para comprobar si las fortalezas saturaban en los 6 factores (virtudes) propuestas originalmente por el modelo VIA, la extracción del Análisis de Componentes Principales fue forzada para que se extrajeran estos 6 elementos. Los resultados del Análisis de Componentes Principales (PCA) prefijando los componentes y utilizando la rotación Varimax figuran en la Tabla 19.

Tabla 19. Análisis de Componentes Principales (rotación Varimax) forzando los 6 componentes

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Autenticidad	.475					
Bondad	.748					
Amor	.463					
Liderazgo	.586					
Imparcialidad	.778					
Trabajo en equipo	.754					
Perdón	.642					
Modestia	.594					
Creatividad		.658				
Perspectiva		.717				
Valentía		.723				
Inteligencia Social		.753				
Sentido del humor		.615				
Curiosidad			.667			
Apreciación de la belleza			.668			
Amor por el conocimiento				.184		
Persistencia				.801		
Vitalidad				.5		
Autocontrol				.744		
Espiritualidad					.776	
Esperanza					.452	
Gratitud					.633	
Mentalidad Abierta						.593
Prudencia						.663
<i>Eigenvalue (autovalor)</i>	9.287	2.2	1.579	1.455	1.202	.912
% Varianza explicada	38.698	9.168	6.58	6.063	5.009	3.801

La estructura de 6 factores propuesta por el modelo VIA no se ve apoyada por los datos de la muestra española. Los 6 factores explican el 69.349% de la varianza total, el primer factor explica el 38.698%. El patrón de cargas factoriales no corresponde claramente con el esperado y propuesto por la clasificación VIA. Las escalas de uno sólo de los grupos de fortalezas propuestos por el modelo VIA tienen sus cargas factoriales más altas en un único factor. Este grupo es el de las fortalezas que pertenecen a la virtud de la Justicia, aunque en esta muestra hay otras fortalezas que también saturan en ese

factor (Autenticidad, Amor, Bondad y Modestia). Estas fortalezas provienen de otras agrupaciones de fortalezas. El resto de agrupaciones de la clasificación distintas de la virtud de Justicia se dividen en el resto de factores, teniendo su mayor carga factorial en otras ubicaciones diferentes a la propuesta por el modelo original.

Varios criterios indican que la solución de 6 factores no es la más representativa de la estructura del cuestionario VIA-IS. En primer lugar, el sexto factor tiene un autovalor (*eigenvalue*) que está por debajo de 1. En segundo lugar, el patrón de cargas factoriales no es sencillo de interpretar. Como tercer aspecto se destaca que los factores 3 y 6 sólo contienen 2 escalas. Estas escalas no muestran correlaciones excepcionalmente altas con los factores ni muy bajas con el resto. Este resultado puede ser interpretado como un indicador de la baja fiabilidad de los factores (Tabachnick y Fidell, 1989).

4.4.3. La solución de 5 factores

Dada la falta de apoyo estadístico encontrada a la solución de 6 factores para la estructura del VIA-IS en esta muestra, se utilizó un Análisis de Componentes Principales (PCA) utilizando la rotación Varimax. Los resultados figuran en la Tabla 20.

Tabla 20. Análisis de Componentes Principales (rotación Varimax) del VIA-IS en esta muestra

	F1	F2	F3	F4	F5
Creatividad	.652				
Perspectiva	.684				
Valentía	.724				
Inteligencia Social	.721				
Sentido del humor	.648				
Bondad		.743			
Liderazgo		.562			
Imparcialidad		.767			
Trabajo en equipo		.734			
Perdón		.626			
Modestia		.572			
Mentalidad Abierta			.53		
Persistencia			.652		
Autenticidad			.504		
Autocontrol			.711		
Prudencia			.761		
Vitalidad				.632	
Amor				.532	
Espiritualidad				.619	
Esperanza				.65	
Gratitud				.622	
Curiosidad					.607
Amor por el conocimiento					.77
Apreciación de la belleza					.74
Eigenvalue (autovalor)	9.287	2.2	1.579	1.455	1.202
% Varianza explicada	16.636	15.65	11.662	11.086	10.484

El análisis reveló una estructura de 5 factores con autovalores por encima del valor 1 y que conjuntamente explican el 65.518% de la varianza total. Es el mismo número de factores que han extraído otros autores (Cosentino, 2009; Jónsdóttir 2004; Karris, 2007; Linley et al., 2007; Littman Ovadia y Lavi, 2012; Peterson et al. 2007; Peterson et al., 2008; Peterson y Park, 2004; Peterson y Seligman, 2004; Ruch et al., 2010; Shyrack et al., 2010). Sin embargo, todas las estructuras analizadas no tienen la misma organización,

aunque algunas similitudes sí que aparecen. Los factores en la muestra española pueden ser etiquetados como: F1: Fortalezas Intrapersonales F2: Fortalezas Interpersonales F3: Fortalezas Regulatoras F4: Fortalezas de conexión emocional F5: Fortalezas de adquisición de conocimiento.

Algunas de las etiquetas manejadas son similares a las utilizadas por otros autores, pero la composición factorial es diferente. Por ejemplo las etiquetas de fortalezas Intrapersonales e Interpersonales están presentes en casi todos los estudios en los que se analiza la estructura factorial del VIA-IS (Cosentino, 2009; Khumalo et al., 2008; Linley et al., 2007; Littman Ovadia y Lavi, 2012; Peterson y Seligman, 2004).

Ninguno de los factores extraídos en este análisis se corresponde claramente con ninguno de los grupos de fortalezas propuestos por la clasificación VIA. Las escalas clasificadas dentro de la virtud de la Justicia están todas dentro del mismo grupo, pero dentro del mismo hay otras fortalezas (Bondad, Perdón y Modestia). El resto de agrupaciones de fortalezas tal y como están definidas en el modelo VIA, están divididas en otros factores, en el sentido de que estas escalas tienen saturaciones similares en dos o tres factores diferentes.

Tal y como son concebidas por los autores, y se ha podido constatar al establecer las correlaciones (ver [apartado 4.5](#) del presente capítulo), las fortalezas humanas (aunque teóricamente estén vinculadas a virtudes diferentes) no son independientes entre sí (Park y Peterson, 2006). Para comprobar este hecho, se elaboró un Análisis de Componentes Principales utilizando la rotación Oblimin Directo (ver Tabla 21).

Tabla 21. Análisis de Componentes Principales (rotación Oblimin Directo) en la muestra española

	F1	F2	F3	F4	F5
Creatividad	.698				
Perspectiva	.746				
Valentía	.762				
Inteligencia Social	.773				
Sentido del humor	.691				
Bondad		.792			
Liderazgo		.651			
Imparcialidad		.819			
Trabajo en equipo		.789			
Perdón		.673			
Modestia		.605			
Mentalidad Abierta			.605		
Persistencia			.704		
Autenticidad			.590		
Autocontrol			.753		
Prudencia			.8		
Curiosidad				.715	
Amor por el conocimiento				.801	
Apreciación de la belleza				.782	
Vitalidad					.759
Amor					.629
Espiritualidad					.646
Esperanza					.757
Gratitud					.735
Eigenvalues (autovalores)	9.287	2.2	1.579	1.455	1.202
% Varianza explicada	38.698	9.168	6.58	6.063	5.009

Este análisis reveló que la estructura de 5 factores se sigue manteniendo, con un porcentaje de varianza explicado del 65.518%. La misma problemática de interpretación de los factores sigue apareciendo en este caso, ya que tampoco coinciden los pesos factoriales de cada fortaleza con el grupo establecido por el modelo VIA. Aunque los pesos factoriales son más elevados y la distribución de las fortalezas no está tan

descompensada comparada con el análisis previo, como se observa en el gráfico de sedimentación (ver Figura 7), indica que una solución de tres factores podría ser aceptable.

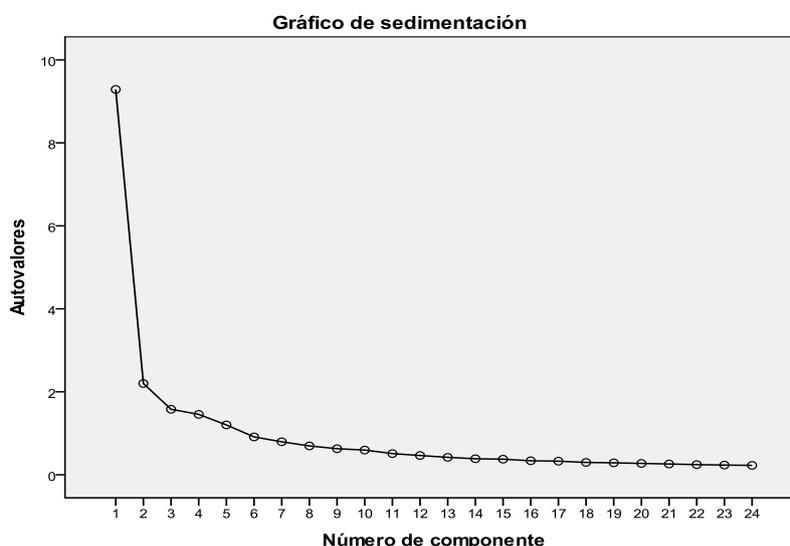


Figura 7. Gráfico de sedimentación para el Análisis de Componentes Principales con rotación Oblimin directo

4.4.4. La solución de 3 factores

Se llevó a cabo un Análisis de Componentes Principales (rotación Oblimin directo) para comprobar la idea planteada anteriormente. El patrón de cargas factoriales de la solución de tres factores se observa en la Tabla 22.

Los tres factores extraídos constan de 13, 8 y 3 fortalezas respectivamente. El número de escalas que saturan en cada factor apoya la idea propuesta. Sin embargo, existen fortalezas que saturan de forma similar en varios factores. Estas fortalezas son Autenticidad, Liderazgo, Modestia, y Espiritualidad.

Tabla 22. Análisis de Componentes Principales (rotación Oblimin Directo) forzando la solución de 3 factores

	F1	F2	F3	h ²
Creatividad	.767			.619
Curiosidad	.777			.617
Perspectiva	.768			.636
Mentalidad Abierta	.607			.586
Amor por el conocimiento	.516			.291
Valentía	.713			.509
Vitalidad	.738			.612
Inteligencia Social	.712			.532
Espiritualidad	.427			.223
Apreciación de la belleza	.538			.316
Esperanza	.727			.552
Sentido del humor	.608			.538
Autenticidad		.594		.558
Bondad		.806		.662
Amor		.634		.473
Liderazgo		.68		.564
Imparcialidad		.783		.65
Trabajo en equipo		.805		.651
Perdón		.688		.48
Gratitud		.685		.56
Persistencia			.616	.548
Autocontrol			.701	.586
Prudencia			.817	.709
Modestia			.567	.594
Eigenvalues (autovalores)	9.287	2.2	1.579	
% Varianza explicada	38.698	9.168	6.58	54.445
<i>Nota.</i> h ² : Comunalidad				

De forma conjunta, los factores explican el 54.445% de la varianza total. Es aproximadamente un 10% menos que la solución de 5 factores descrita con anterioridad. Esta estructura de tres factores compensa esta pérdida de variabilidad explicada puesto que presenta parsimonia y facilita la interpretación de los factores, pudiendo considerarse

la mejor representante de la estructura del cuestionario VIA-IS en esta muestra. Las etiquetas y la composición de los factores quedan descritos en la Tabla 23 y a continuación se describe una interpretación de cada uno de los tres factores.

Tabla 23. Etiquetas, contenido y carga factorial de cada uno de los componentes de la solución de 3 factores

Factor 1: Intrapersonales		Factor 2: Cohesión grupal		Factor 3: Regulación	
Creatividad	.767	Autenticidad	.594	Autocontrol	.701
Curiosidad	.777	Bondad	.806	Prudencia	.817
Perspectiva	.768	Amor	.634	Modestia	.567
Mentalidad abierta	.607	Liderazgo	.68	Persistencia	.616
Amor por el conocimiento	.516	Imparcialidad	.783		
Valentía	.713	Trabajo en equipo	.805		
Vitalidad	.738	Perdón	.688		
Inteligencia Social	.712	Gratitud	.685		
Espiritualidad	.427				
Apreciación de la belleza	.538				
Esperanza	.727				
Sentido del humor	.608				

El primer factor está compuesto por 12 fortalezas cuyos pesos factoriales oscilan entre .516 hasta .777. La fortaleza que más representa al factor es la Curiosidad (.777). En este factor hay fortalezas que pertenecen a las virtudes de Sabiduría y Conocimiento, Valor (excepto la Autenticidad y Persistencia) y Trascendencia (excepto la Gratitud) propuestas por el modelo VIA. Sin embargo, también está incluida la Inteligencia social que pertenece a la virtud de la Humanidad. Estas escalas evalúan fortalezas que tienen que ver con aspectos más individuales e internos de la persona, y gran parte de ellas involucran una actitud activa, motivada y determinada para experimentar nuevas experiencias que ofrezcan oportunidades para el desarrollo individual. El Amor por el Conocimiento, la Creatividad, la Curiosidad, la Espiritualidad, la Apreciación de la belleza, y la Mentalidad abierta reflejan todas ellas una tendencia a cultivarse y la necesidad de aprender nuevos conocimientos y habilidades. En el caso del Amor por el Conocimiento, esta fortaleza se considera como una tendencia a conocer de manera sistemática nuevas ideas y la Apreciación de la Belleza implica el darse cuenta y el saber valorar la excelencia de todos los ámbitos de la vida (Peterson y Seligman, 2004). La motivación que se necesita para aprovechar las oportunidades puede venir dada por

fortalezas como la Vitalidad, la Esperanza, el Sentido del humor y la Valentía. Estas fortalezas que saturan en este factor podrían ser un indicador de fortalezas de desarrollo individual. Todos estos motivos hacen que este factor en esta muestra se denomine “*Intrapersonal*”.

El segundo factor está formado por 8 fortalezas cuyas cargas factoriales oscilan entre .594 (Autenticidad) a .806 (Bondad). En este factor se recogen todas las fortalezas que pertenecen a la virtud de la Justicia según el modelo VIA, casi todas las de Humanidad y algunas que forman parte de la virtud de la Trascendencia. Todas las fortalezas implican una tendencia a conectar e interactuar con los demás (Seligman y Peterson, 2000). Todas estas fortalezas son muy importantes en la interacción con los demás, y más concretamente, para fomentar el gregarismo y la unión de los miembros de un grupo y/o de una comunidad y, por ello, este factor se ha nombrado como “*Cohesión grupal*”.

En el tercer factor saturan 4 fortalezas: Autocontrol, Persistencia, Prudencia y Modestia. Todas ellas son fortalezas que están relacionadas con la regulación de la conducta, pensamientos y emociones (Peterson y Seligman, 2004). La Prudencia protege de los pequeños placeres inmediatos que a largo plazo no benefician a la persona, la Modestia de la arrogancia y el narcisismo, el Autocontrol de la inestabilidad emocional y la Persistencia evita que la persona se distancie de sus objetivos a pesar de las dificultades. Por todo ello este factor ha sido denominado como “*Regulación*”.

De manera gráfica, las diferencias y semejanzas entre el Análisis de Componentes Principales del modelo original y del presente estudio quedan reflejadas en la Figura 8.

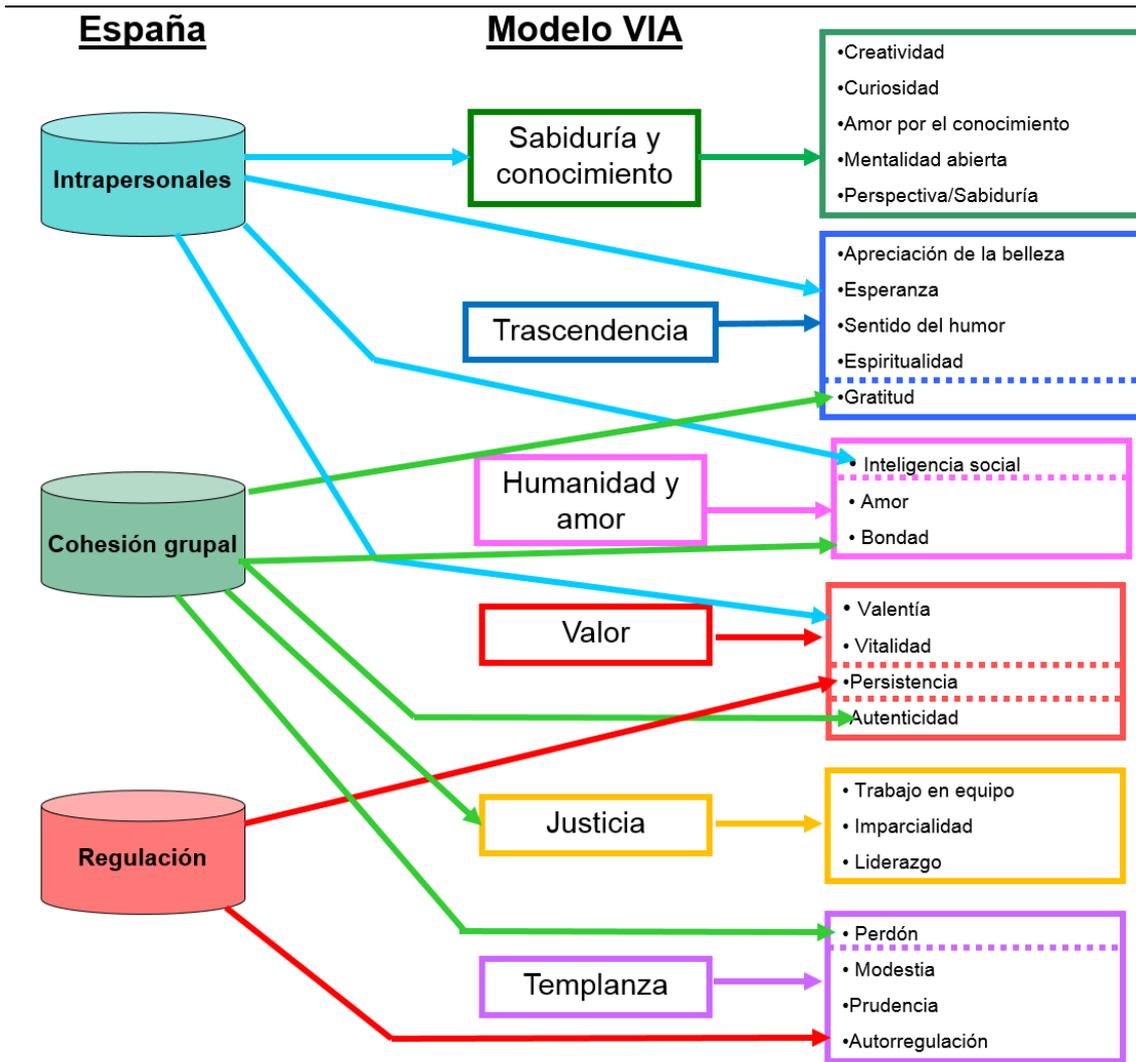


Figura 8. Diferencias y semejanzas en la estructura de las virtudes

4.5. Correlaciones entre las subescalas del VIA-IS

Como se describió con anterioridad, las fortalezas humanas están relacionadas entre ellas. Por todo ello, resulta interesante analizar el patrón de correlaciones entre las fortalezas, y ver cuáles de ellas presentan mayor correlación lineal. En la Figura 9 se recogen las correlaciones más elevadas entre las fortalezas, eliminándose aquellas inferiores a $|\cdot 50|$.

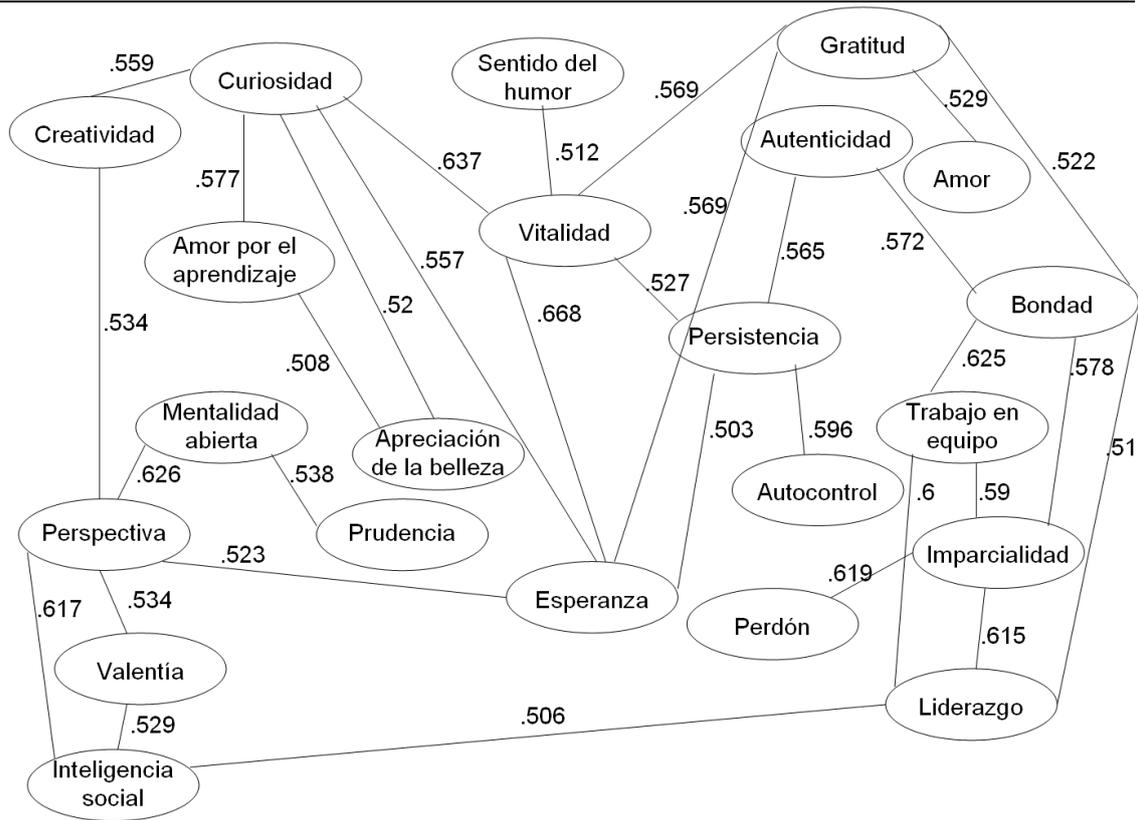


Figura 9. Representación gráfica de las correlaciones más altas entre las fortalezas ($p < .01$)

A la vista de la figura, se observa que existen numerosas correlaciones entre las fortalezas, todas ellas son positivas y con $p < .01$, lo que implica que existe una relación de intensidad moderada entre ellas y que tienen elementos de variabilidad común, lo cual puede estar mediando en la estructura factorial de las virtudes encontrada en la muestra.

5. Resumen final de resultados del Estudio Primero

- **FIABILIDAD:** El cuestionario VIA-IS presenta una fiabilidad aceptable en su conjunto en todas las fortalezas.
- **UNIDIMENSIONALIDAD:** La unidimensionalidad de las fortalezas no se confirma, a excepción de la Persistencia y el Perdón.
- **FACTORIZACIÓN:** La estructura de las virtudes para la muestra española se compone de 3 factores: Intrapersonal, Cohesión grupal y Regulación.
- **CORRELACIÓN:** Existe relación entre las fortalezas humanas a pesar de no pertenecer a la misma virtud.

Capítulo 8

**Estudio Segundo: Relación y predicción
de las fortalezas con variables de salud
física, satisfacción, bienestar,
engagement, resiliencia y rendimiento
académico: Diferencias de sexo**

Capítulo 8: Estudio Segundo: Relación y predicción de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico: Diferencias de sexo

“Uno debe conocerse a sí mismo para poder actuar en la vida según sus propias capacidades y talentos.”

Andrés Piquer

1. Objetivos

1.1. Objetivos generales

El Estudio Segundo tiene tres objetivos:

a) Analizar las diferencias entre hombres mujeres, y en función del área de conocimiento en las fortalezas humanas.

b) Establecer las relaciones y el poder predictivo de las fortalezas personales con una serie de variables e indicadores como la salud física, la satisfacción vital, el bienestar psicológico (y sus dimensiones), el *engagement* (y sus componentes), la resiliencia y el rendimiento académico. Este objetivo iría en la línea de demostrar la validez de criterio del VIA-IS de la que se habló en el [Capítulo 7](#).

c) Poner de manifiesto las posibles diferencias en las correlaciones y en los modelos predictivos en función del sexo.

1.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos son:

- Evaluar las fortalezas humanas y comprobar si existen diferencias entre hombres y mujeres.
- Explorar si existe efecto del área de conocimiento.
- Obtener medidas de cada uno de los indicadores de salud física, satisfacción vital, bienestar psicológico, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico.
- Explorar las diferencias entre hombres y mujeres en estas variables.
- Cuantificar el grado de relación estadística que tienen las fortalezas personales con cada una de las variables descritas anteriormente y explorar el patrón

diferencial de correlaciones según el sexo. Este objetivo servirá como indicador de la validez de criterio del VIA-IS.

- Analizar el poder predictivo de las fortalezas con respecto a los indicadores de salud, académicos y de bienestar psicológico tanto en hombres como en mujeres.

2. Hipótesis

Las hipótesis formuladas para este apartado se han enunciado tomando como punto de partida los objetivos descritos y la evidencia empírica analizada a lo largo del marco teórico.

2.1. Diferencias de sexo y perfil de fortalezas

Hipótesis 1a- Diferencias de sexo: Se encontrarán diferencias estadísticamente significativas en función del sexo en las fortalezas:

- Existirán diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las fortalezas Amor, Amabilidad, Imparcialidad, Gratitud y Apreciación de la Belleza, siendo las mujeres las que obtengan una puntuación más elevada.
- Existirán diferencias estadísticamente significativas a favor de los hombres en Creatividad, Valentía, Liderazgo, Autocontrol, Vitalidad, y Sentido del humor.

Hipótesis 1b- Perfil descriptivo de fortalezas: El perfil descriptivo de fortalezas de los estudiantes mostrará que:

- Las fortalezas *más* características de los estudiantes (aquellas en las que tendrán mayores puntuaciones) serán: Sentido del humor, Amor, Bondad, Autenticidad e Inteligencia social.
- Las fortalezas *menos* características (en las que los estudiantes tendrán menores puntuaciones) serán: Prudencia, Espiritualidad, Amor por el aprendizaje, Autorregulación y Modestia.

2.2. Relación de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico. Perfil diferencial por sexo

Las hipótesis planteadas en este apartado pretenden contrastar la evidencia empírica hallada por otros autores, así como replicar los resultados en la muestra universitaria española. También se pretende indagar en la validez de criterio del VIA-IS.

Ante la falta de estudios que analicen de manera específica el patrón de correlaciones de las fortalezas con los indicadores de salud y bienestar para hombres y mujeres, estos análisis correlacionales considerando las diferencias de sexo se plantean con carácter exploratorio.

Hipótesis 2a- Salud física autopercebida: Existirá correlación entre algunas de las fortalezas y la valoración de la salud física:

- Una mayor puntuación entre las fortalezas emocionales y de conexión interpersonal como Amor, Bondad, Esperanza, Espiritualidad, Gratitud y Capacidad de perdón estará relacionada positivamente con una mayor salud física autopercebida.
- Existirá relación entre la fortaleza Ciudadanía (Trabajo en equipo) y la salud física percibida.

Hipótesis 2b-Variables de salud física: Las fortalezas, a excepción de la Modestia y la Espiritualidad, estarán relacionadas con una mayor salud física (evaluada a través de los indicadores de consumo de cigarrillos, alcohol, fármacos y psicofármacos):

- Existirán relaciones con respecto al consumo de cigarrillos, de alcohol, de fármacos y psicofármacos de tal manera que un mayor consumo de estas sustancias estará relacionado con una menor puntuación en las fortalezas Amor, Vitalidad, Esperanza, Gratitud, Imparcialidad, Prudencia y Capacidad de perdón.
- Un mayor número de visitas al médico estará relacionado inversamente con las fortalezas, exceptuando el caso de la Prudencia.
- La práctica deportiva estará positivamente correlacionada con la Vitalidad.

Hipótesis 2c-Satisfacción vital: Se encontrará relación estadísticamente significativa y positiva entre las fortalezas y la satisfacción vital:

- La Curiosidad, la Creatividad, la Vitalidad, la Apreciación de la belleza, la Mentalidad abierta, la Gratitud, el Amor, el Sentido del humor, el Amor por el aprendizaje, la Espiritualidad y la Esperanza serán las fortalezas que tendrán mayor asociación la satisfacción vital.

Hipótesis 2d-Bienestar psicológico: Se encontrará relación estadísticamente significativa y positiva entre las fortalezas y las dimensiones del bienestar psicológico:

- Las fortalezas más relacionadas con el bienestar psicológico serán la Curiosidad, el Amor por el conocimiento, la Vitalidad, la Bondad, la Inteligencia social, la Capacidad para perdonar, la Gratitud y la Esperanza.

Hipótesis 2e-Engagement: Existirá correlación estadísticamente significativa y positiva entre las fortalezas y las dimensiones del *engagement*:

- Las fortalezas que tendrán mayor asociación con el *engagement* serán la Creatividad, el Sentido del humor, la Esperanza, y la Persistencia.

Hipótesis 2f-Resiliencia: Existirá correlación estadísticamente significativa y positiva entre las fortalezas y la resiliencia:

- Se espera que las fortalezas que tengan relación con la resiliencia sean la Esperanza, la Autorregulación, la Perspectiva, la Humildad, la Inteligencia social y la Capacidad para perdonar.

Hipótesis 2g-Rendimiento académico: Existirá correlación entre las fortalezas y el rendimiento académico:

- Las fortalezas que tendrán una relación lineal más intensa serán la Persistencia, la Esperanza y el Autocontrol.

2.3. Las fortalezas como variables predictoras de salud física autopercibida, satisfacción, bienestar, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico. Perfil predictivo por sexo

Brdar y Kashdan (2010) proponen que pueden existir combinaciones específicas de fortalezas que tengan una mayor relación con el bienestar físico, psicológico y social.

Tomando esta idea como base, los hallazgos de otros autores, y los resultados del estudio correlacional (para el que se establecieron las hipótesis en el punto anterior), se analiza la capacidad predictiva de las fortalezas con el fin de identificar perfiles de fortalezas específicos predictivos tanto para hombres como para mujeres de la salud física autopercibida, la satisfacción vital, el bienestar psicológico, el *engagement*, la resiliencia y el rendimiento académico. Este análisis también pretende determinar la validez predictiva del cuestionario VIA-IS.

No se ha encontrado ningún resultado ni otros trabajos previos sobre la predicción de las variables de salud física, bienestar, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico a excepción de la satisfacción vital (en las que hay un estudio sobre la capacidad predictiva de las fortalezas y resultados diferenciados por sexo). Debido a esto,

las hipótesis tomarán el carácter de *predicción exploratoria*, teniendo como guía los resultados que han sido significativos en los estudios correlacionales. Únicamente se han formulado hipótesis científicas en el caso de la satisfacción vital (marcada con un asterisco:*)).

Se han tenido en cuenta, además de las asociaciones de las fortalezas con esas variables, los diferentes resultados que han aparecido para hombres y mujeres en esas correlaciones y el valor o la intensidad diferente de la correlación.

Hipótesis 3a- Salud física autopercebida: Teniendo como guía los resultados que han sido significativos en los estudios correlacionales, se predice de manera exploratoria que:

- La Vitalidad y el Autocontrol serán las mejores predictoras de la salud física percibida.
- La capacidad predictiva de estas fortalezas será mayor en el caso de las mujeres.

Hipótesis 3b-Satisfacción vital*: Se espera que las fortalezas Amor, Vitalidad, Esperanza, Gratitud, Inteligencia social y Curiosidad sean importantes predictoras de la satisfacción vital:

- En el caso de las mujeres, las fortalezas más predictoras de la satisfacción vital serán la Vitalidad, la Gratitud, la Esperanza, la Apreciación de la belleza y el Amor.
- En el grupo de hombres las fortalezas Creatividad, Perspectiva, Imparcialidad y Sentido del humor serán las variables predictoras de la satisfacción vital.

Hipótesis 3c-Bienestar psicológico: Teniendo como base los resultados que han sido significativos en el análisis de correlaciones, se espera de manera exploratoria que la Curiosidad, el Vitalidad y la Esperanza serán las mejores predictoras del bienestar psicológico. Teniendo como base la definición de cada una de las dimensiones del bienestar psicológico, las hipótesis predictivas son:

- Dominio del entorno: La Esperanza, el Autocontrol, la Vitalidad y la Persistencia serán las mejores predictoras de esta variable.
- Crecimiento personal: La Mentalidad abierta, la Perspectiva, la Valentía y la Curiosidad serán las fortalezas que predecirán un mayor Crecimiento personal.

- Propósito en la vida: Las fortalezas más predictoras de esta variable serán la Esperanza, la Vitalidad, la Curiosidad y la Persistencia.
- Autonomía: La Valentía y el Autocontrol, serán las fortalezas que más predicen la Autonomía.
- Autoaceptación: Esta variable tendrá como mejores predictoras a la Autenticidad, la Perspectiva y la Esperanza.
- Relaciones positivas con los demás: Las fortalezas más predictivas de esta dimensión serán la Inteligencia social, el Sentido del humor, el Amor, la Bondad y el Trabajo en equipo.
- El coeficiente de determinación será similar para hombres y mujeres, aunque el perfil predictivo de fortalezas será diferente.

Hipótesis 3d-Engagement: Teniendo como punto de partida los resultados que han sido significativos en el análisis correlacional, se espera que la Vitalidad, la Persistencia y el Amor por el conocimiento sean predictoras del *engagement*. De manera específica, y partiendo de la definición de cada una de las dimensiones del *engagement* (Determinación, Dedicación y Absorción), se espera que:

- Determinación/Vigor: las fortalezas Vitalidad, Persistencia y Amor por el conocimiento serán las mejores predictoras de la Determinación.
- Absorción: la Vitalidad y la Persistencia predecirán una mayor Absorción.
- Dedicación: la Curiosidad, el Amor por el conocimiento y la persistencia serán las variables más predictoras de la Dedicación.
- La capacidad predictiva de las fortalezas con respecto al *engagement* será similar para hombres y para mujeres.

Hipótesis 3e-Resiliencia: Teniendo como guía los resultados que han sido significativos en los estudios correlacionales, se predice de manera exploratoria que:

- Las fortalezas predictivas de la resiliencia serán la Esperanza, el Amor, la Vitalidad, la Valentía, la Esperanza, la Gratitud y la Curiosidad.
- El coeficiente de determinación para el grupo de hombres será más alto comparado con el grupo de mujeres.

Hipótesis 3f-Rendimiento académico: Teniendo como base los resultados que han sido significativos en el análisis de correlaciones, se espera de manera exploratoria que:

- El Amor por el conocimiento, la Persistencia, el Autocontrol y la Esperanza serán las mejores predictoras del rendimiento académico.

- El perfil de fortalezas predictivas será similar para hombres y para mujeres.

3. Aspectos metodológicos

3.1. Participantes

La muestra de esta investigación está descrita en el [Capítulo 7](#).

3.2. Instrumentos de evaluación

3.2.1. La evaluación de las fortalezas personales: El cuestionario VIA de fortalezas personales

La información completa de este cuestionario se encuentra en el [Capítulo 4](#).

3.2.2. Cuestionario de hábitos saludables

Este cuestionario se ha diseñado *ad hoc*. Consta de 6 ítems en formato Likert y uno de respuesta numérica abierta. Se evalúa el consumo de tabaco, alcohol, fármacos, psicofármacos, y práctica de deporte y actividad física. Asimismo se incluye el número de visitas al médico y/o especialistas de la salud y una evaluación subjetiva de la salud física (en una escala de 0 a 10 puntos).

3.2.3. La evaluación de la satisfacción vital: La Escala de Satisfacción General con la Vida (SWLS)

La satisfacción con la vida se entiende como la evaluación global que la persona hace sobre su vida, valorando los aspectos positivos y negativos y comparándolos con el modelo de vida establecido por ella misma (Diener, 1984; Pavot, Diener, Colvin y Sandvik, 1991). Una de las formas más extendidas de evaluar el componente cognitivo del bienestar es la Escala de Satisfacción General con la Vida (del inglés, *Satisfaction With Life Scale*, Diener, Emmons, Larsen y Griffin 1985; Pavot, et al., 1991; Pavot y Diener, 1993; 2008; adaptación española de Vázquez, Duque y Hervás, 2013). Esta escala ha sido traducida y aplicada en multitud de países (por ejemplo, Aishvarya et al., 2012; Lambriu et al., 2013; Sancho, Galiana, Gutiérrez, Hama y Tomás, 2012). Consta de 5 ítems en escala tipo Likert de 7 puntos. La puntuación total supone la suma de cada uno de los ítems.

Los análisis psicométricos efectuados hasta la fecha en muestras representativas españolas revelan una estructura unifactorial, así como una consistencia interna de .88 (Vázquez et al., 2013).

La consistencia interna para esta investigación es de .83 y el Análisis Factorial (por el procedimiento de máxima verosimilitud) arrojó una estructura de un único factor con un 52.21% de varianza explicada.

3.2.4. Medida del bienestar psicológico: Las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff

Las Escalas de Bienestar Psicológico (*Scales of Psychological Well-Being*, SPWB; Ryff, 1989a; 1989b; versión española de Díaz et al., 2006), se trata de un autoinforme de 39 ítems que está basado en las seis dimensiones del bienestar propuestas por Carol Ryff: Autoaceptación (6 ítems), Relaciones positivas con los demás (6 ítems), Propósito en la vida (6 ítems), Autonomía (8 ítems), Dominio del entorno (6 ítems), y Crecimiento personal (7 ítems).

Los ítems están formulados en una escala Likert de 6 puntos, teniendo un rango de opciones entre 1 (completamente en desacuerdo) a 6 (completamente de acuerdo).

Se calculan 6 puntuaciones diferentes, una por cada dimensión evaluada, calculando la media de los correspondientes ítems. Las puntuaciones más elevadas reflejan un mayor funcionamiento psicológico.

La fiabilidad obtenida por el procedimiento por consistencia interna encontrada por los autores de la traducción es: $\alpha=.83$ (Autoaceptación); $\alpha=.81$ (Relaciones positivas); $\alpha=.73$ (Autonomía); $\alpha=.71$ (Dominio del entorno); $\alpha=.83$ (Propósito en la vida) y $\alpha=.68$ (Crecimiento personal) (Díaz et al., 2006).

En esta muestra, la consistencia encontrada es $\alpha=.839$ (Autoaceptación); $\alpha=.835$ (Relaciones positivas); $\alpha=.768$ (Autonomía); $\alpha=.657$ (Dominio del entorno); $\alpha=.829$ (Propósito en la vida) y $\alpha=.651$ (Crecimiento personal).

Existe una versión reducida de 29 ítems, escogiendo aquellos ítems que mejor funcionamiento psicométrico demuestran. En este estudio se utiliza la versión extendida para poder ofrecer un análisis psicométrico más detallado y preciso del cuestionario.

Los análisis iniciales muestran que existe una estructura factorial compuesta de las seis dimensiones propuesta por la autora. No obstante, en la actualidad la escala está siendo revisada por multitud de autores (Abbott et al., 2006; Cheng y Chan, 2005; Ryff y Singer, 2006; Springer y Hauser, 2006; Springer, et al., 2006; Van Dierendonck, 2004),

intentando redefinir los elementos del bienestar psicológico y proporcionando más información a nivel psicométrico e investigador (Salama-Younes et al., 2011).

En esta investigación, la estructura factorial (procedimiento de máxima verosimilitud y rotación Oblimin directo) encontrada es de 9 factores con una proporción de varianza explicada total igual a 46.51%.

3.2.5. La evaluación del engagement: La escala UWES-S

La Escala Utrecht de *Engagement* en su versión para estudiantes (*Utrecht Work Engagement Scale-Students*, Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli, Salanova, González Romá, y Bakker, 2002; adaptación española de Benevides-Pereira, Fraiz de Camargo y Porto-Martins, 2009) es un cuestionario para la evaluación del *engagement* en personas que en el momento de la evaluación están cursando estudios universitarios. Esta escala fue adaptada de la versión para empleados, parafraseando algunos de los ítems.

Consta de 17 ítems, en los cuales se evalúan los tres componentes del *engagement*: Determinación/Vigor (6 ítems), Dedicación (6 ítems), y Absorción (5 ítems).

Todos los ítems están en formato Likert de 7 puntos, yendo desde el 0 (nunca, ninguna vez) hasta el 6 (siempre/todos los días).

El cuestionario UWES está disponible en varios idiomas, existiendo una base de datos internacional en la versión para trabajadores.

Los datos de fiabilidad disponibles para el cuestionario oscila entre .82 (Determinación) a .89 (Dedicación), siendo la consistencia interna de la escala completa igual a .93 (Schaufeli y Bakker, 2003).

En esta investigación, los datos de consistencia interna son: Determinación/Vigor ($\alpha=.774$), Dedicación ($\alpha=.79$), y Absorción ($\alpha=.747$).

La estructura factorial encontrada es de tres factores, con un porcentaje de varianza explicado total del 50.887%.

3.2.6. La evaluación de la resiliencia: Brief Resilience Scale

La Escala Breve sobre Resiliencia (*Brief Resilience Scale*, Smith et al., 2008, adaptación española de Ovejero, Velázquez, Köppl, Cardenal y García-Moltó, 2014) se creó con el objetivo de evaluar el aspecto de la resiliencia relacionado con la capacidad de las personas para recuperarse tras un evento estresante.

Consta de 6 ítems en escala tipo Likert de 5 puntos. Los ítems 1, 3 y 5 están formulados afirmativamente, y los ítems 2, 4 y 6 están formulados negativamente. La puntuación total supone la media de los 6 ítems.

Los análisis psicométricos revelan una estructura unifactorial, así como una consistencia interna que oscila entre .80 y .91. La fiabilidad test-retest es de .69 al mes de administrar el test y de .62 a los tres meses (Smith et al. 2008).

Esta escala se ha traducido para esta investigación, y previa a su administración a la muestra, ha sido revisada por dos traductores independientes. Para la adaptación española, se ha tomado como base la traducción y adaptación de los instrumentos originales en inglés a la población española, respetando las normas propuestas por la Comisión Internacional de Tests (ITC) y las normas de traducción y adaptación de test psicológicos (Muñiz y Hambleton, 1996; Van de Vijver y Hambleton, 1996). La consistencia interna encontrada para los datos de este estudio es igual a .813.

En esta investigación, el análisis factorial (por el procedimiento de máxima verosimilitud) arrojó una estructura unifactorial con un 43.44% de varianza explicada.

3.2.7. Medición del rendimiento académico

En la bibliografía referente a la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes universitarios se observa que ha sido principalmente cuantificado a través de las calificaciones medias obtenidas por los estudiantes (Akgun y Ciarrochi 2003; Kuh, Cruce, Dhoup y Kinzie, 2008; Maldonado, Hidalgo y Otero, 2000; Salanova, Martínez, Bresó, Llorens y Grau, 2005) o mediante el porcentaje de exámenes superados en relación a los presentados (Manzano, 2002; Martínez y Salanova, 2003). En esta investigación se considera la evaluación a través de las calificaciones medias obtenidas por los estudiantes en el último curso de 0 a 10 puntos, para unificar criterios de evaluación ya que se evalúan distintas carreras universitarias y para facilitar a los alumnos la respuesta a esta variable.

3.2.8. Cuadro resumen de los instrumentos de evaluación

A continuación, de manera resumida, se muestran las características, escalas y la fiabilidad de los instrumentos de evaluación empleados en esta investigación (ver Tabla 24).

Teniendo en cuenta todas las medidas que se obtienen de los diferentes instrumentos, son 45 variables las que se analizan en esta investigación.

Tabla 24. Instrumentos de evaluación

Instrumento, año y autores	Áreas de contenido	Escalas	Ítems	Fiabilidad	Fiabilidad en esta investigación
Cuestionario VIA de fortalezas personales (VIA-IS) (Peterson y Seligman, 2004; traducción de Vázquez, 2006)	Fortalezas humanas	24 escalas	240 ítems (escala Likert de 1 a 5 puntos)	Consultar capítulo 7	Consultar capítulo 7
Cuestionario de variables sociodemográficas y hábitos de salud	Datos sociodemográficos (sexo, edad, estatus socioeconómico, facultad, carrera, curso), consideración de salud física autopercebida y hábitos de salud: consumo de cigarrillos, alcohol, fármacos y psicofármacos. Número de visitas al médico en el último año y valoración de la salud física percibida		7 ítems (escalas Likert que varían en función del ítem)	-----	-----
Escala de Satisfacción General con la Vida (SWLS) (Diener et al., 1985; Pavot y Diener, 1993; adaptación española de Atienza et al., 2000)	Grado percibido de satisfacción con la vida. Componente cognitivo del bienestar psicológico.	1 escala	5 ítems (escala Likert de 1 a 7 puntos)	Fiabilidad $\alpha=.87-.88$ (Atienza et al., 2000; Diaz Morales, 2001; Vázquez et al., 2012; 2013)	Fiabilidad $\alpha=.83$

Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Ryff, 1989, 1996; adaptación española de Blanco y Díaz, 2005; Díaz et al., 2006)	Dimensiones del bienestar: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal	6 escalas	39 ítems (escala Likert de 1 a 6 puntos)	Fiabilidades de las diferentes dimensiones: $\alpha=.83$ (Autoaceptación); $\alpha=.81$ (Relaciones positivas); $\alpha=.73$ (Autonomía); $\alpha=.71$ (Dominio del entorno); $\alpha=.83$ (Propósito en la vida); $\alpha=.68$ (Crecimiento personal) (Díaz et al., 2006)	Fiabilidades de las diferentes dimensiones: $\alpha=.839$ (Autoaceptación); $\alpha=.835$ (Relaciones positivas); $\alpha=.768$ (Autonomía); $\alpha=.657$ (Dominio del entorno); $\alpha=.829$ (Propósito en la vida) y $\alpha=.651$ (Crecimiento personal)
Escala de Engagement para Estudiantes (Utrecht Work Engagement Scale for Students, UWES-S; Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2002; adaptación española de Benevides-Pereira et al., 2009)	Determinación, dedicación y absorción de la persona hacia su trabajo y/o estudios	3 escalas	15 ítems (escala Likert de 1 a 6 puntos)	Fiabilidades de las diferentes dimensiones: $\alpha=.8$ (Determinación/Vigor), $\alpha=.92$ (Dedicación) $\alpha=.75$ (Absorción) (Salanova et al., 2000)	Fiabilidades de las diferentes dimensiones: Determinación/Vigor ($\alpha=.774$), Dedicación ($\alpha=.79$), y Absorción ($\alpha=.747$).
Brief Resilience Scale (BRS); (Smith et al., 2008; adaptación española de Ovejero et al., 2014)	Capacidad de recuperarse psicológicamente ante situaciones estresantes	1 escala	6 ítems (escala Likert de 1 a 5 puntos)	Fiabilidad $\alpha=.8-.91$ (Smith et al., 2008)	Fiabilidad $\alpha=.813$
Evaluación del rendimiento académico	Nota media del curso pasado	-----	1 ítem	-----	-----

3.3. Procedimiento

El procedimiento llevado a cabo se desglosó con detalle el [Capítulo 7](#).

3.4. Diseño

En esta investigación se aplican los diseños correlacional y predictivo. El diseño correlacional bivariado se utiliza para analizar la relación entre las variables citadas anteriormente. El diseño predictivo se aplica con el ánimo de averiguar el poder explicativo que tienen las fortalezas a la hora de pronosticar el bienestar psicológico, la satisfacción vital, el rendimiento académico, la salud percibida, la resiliencia y el *engagement*. Además, se utiliza un diseño comparativo para comparar los resultados entre hombres y para mujeres de las correlaciones y el análisis de regresión.

4. Análisis de datos

Al igual que en el capítulo anterior con respecto al análisis psicométrico del cuestionario VIA-IS, se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows (*Statistical Package for Social Sciences*, IBM, 2012) en su versión 21, y el programa R con la extensión *R Commander* para Windows en su versión 3.0.1 (Fox, 2005; 2007; R Core Team, 2013). El cálculo de la potencia estadística a posteriori se ha llevado a cabo con el programa *G*Power* para Windows (Faul, 2013), en su versión 3.1.2.

Previa a la realización de los análisis de datos, se procedió con el análisis de fiabilidad (coeficiente de consistencia interna alpha de Cronbach y la estructura factorial) de cada uno de los cuestionarios utilizados y al análisis de los supuestos estadísticos de cada técnica paramétrica utilizada.

A continuación se llevó a cabo un estudio correlacional entre las variables de interés.

Después se realizaron diferentes modelos de regresión lineal múltiple con el objetivo de establecer, cuando fue estadísticamente viable, las relaciones potencialmente causales y/o explicativas entre las variables de fortalezas y el bienestar, la salud física percibida, el *engagement*, el rendimiento académico, la satisfacción vital y la resiliencia.

Las pruebas utilizadas para los análisis de datos dados los objetivos planteados para este capítulo son:

1. Prueba t para muestras independientes: Es una prueba paramétrica que sirve para determinar cambios entre los valores de una variable cuantitativa con una nominal

dicotómica. En los resultados significativos, se calculó el tamaño del efecto a posteriori, utilizando el estadístico d de Cohen (Cohen, 1988) así como la potencia estadística a posteriori $(1-\beta)$. En este capítulo se ha utilizado este análisis para determinar si hay diferencias entre hombres y mujeres en las fortalezas humanas, y las variables de salud, bienestar, salud física, satisfacción vital, resiliencia y *engagement*.

2. Prueba U de Mann Withney: Es una prueba no paramétrica, cuya finalidad es la misma que la prueba t para muestras independientes. Se utilizó esta prueba para analizar las diferencias de sexo en las variables de estudio en aquellas situaciones en las que la prueba de Levene dio significativa y debido a la descompensación del porcentaje de hombres y mujeres de la muestra recogida. Asimismo, también se aplicó en el análisis de variables dependientes ordinales, como el caso de las variables de consumo de fármacos, psicofármacos, tabaco, alcohol y práctica de deporte.

3. ANOVA de un factor efectos fijos para muestras independientes: Es una prueba paramétrica que sirve para determinar cambios entre los valores de una variable cuantitativa con una variable nominal politómica. En aquellos resultados con significación estadística, se procedió a calcular el coeficiente η^{2*} (eta cuadrado parcial), así como la potencia estadística a posteriori $(1-\beta)$. Este análisis se utilizó para delimitar el efecto del área de conocimiento en las fortalezas y en las virtudes. La prueba post hoc llevada a cabo para establecer entre qué grupos las diferencias eran significativas fue la prueba de Bonferroni. En los casos en los que la prueba de Levene resultó significativa, se procedió con la corrección de Brown-Forsythe y el contraste post hoc de Games-Howell.

4. Coeficiente de correlación lineal de Pearson: Es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. Esta técnica se ha utilizado para establecer las correlaciones entre las fortalezas y las variables de salud, bienestar, salud física, satisfacción vital, resiliencia y *engagement*.

5. Coeficiente de correlación por rangos de Spearman: Es un índice estadístico que mide la relación lineal entre una variable ordinal y una cuantitativa. La correlación de Spearman se considera una técnica no paramétrica de análisis estadístico. Este análisis se ha empleado para cuantificar la relación entre las fortalezas y las variables de consumo de fármacos, psicofármacos, tabaco, alcohol y práctica de deporte.

6. Contraste de hipótesis sobre dos coeficientes de correlación para muestras independientes: Mediante la transformación zeta de Fisher (Fisher, 1921), este análisis compara la diferencia en intensidad entre dos correlaciones pertenecientes a muestras

independientes. Este contraste se ha efectuado únicamente en aquellas correlaciones en las que hay significación estadística tanto en hombres como en mujeres.

7. Análisis de regresión lineal múltiple: Es una técnica que permite seleccionar variables independientes cuantitativas como predictoras de una variable dependiente cuantitativa. El método de selección de predictores utilizado en este estudio es el *stepwise*, aunque previamente se seleccionaron las variables con una correlación lineal con la variable dependiente más alta, para evitar la inflación del coeficiente de determinación al incluir un gran número de variables predictoras. Se ofrecen las estimaciones del coeficiente de determinación (r^2) así como del incremento de este coeficiente a medida que se incluyen predictores significativos.

5. Resultados

5.1. Análisis descriptivo

La distribución de porcentajes del consumo de alcohol figura en la Tabla 25.

Tabla 25. Consumo de alcohol (%)

	Nunca	Esporádicamente	Una vez por semana	Fines de semana	Tres/cuatro veces por semana	Una vez al día
Consumo de alcohol	11.9	50.3	6.7	27.7	2.8	.7

Como se observa, un 50.3% de los estudiantes de la muestra consume alcohol de manera esporádica, seguido de un 27.7% que consume alcohol durante los fines de semana. Un 11.9% no consume alcohol, mientras que un 3.5% consume alcohol más de tres días a la semana.

En la Tabla 26 se describen los porcentajes del consumo de tabaco.

Tabla 26. Consumo de tabaco (%)

	No fuma o muy esporádicamente	De 1 a 5 cigarrillos diarios	De 6 a 10 cigarrillos diarios	De 11 a 20 cigarrillos diarios	Más de 20 cigarrillos diarios
Consumo de tabaco	79.8	8.4	6.8	4.7	.2

El 79.8% de los estudiantes no fuma o lo hace de manera esporádica. Un 8.4% fuma entre 1 a 5 cigarrillos diarios, un 6.8% fuma entre 6 a 10 cigarrillos y un 4.9% tiene un alto consumo de tabaco (más de 11 cigarrillos al día).

Con respecto al consumo de fármacos y psicofármacos, la distribución de porcentajes se resume en la Tabla 27.

Tabla 27. Consumo de fármacos y psicofármacos (%)

	Nunca	Esporádicamente	Dos/Tres veces por semana	Todos los días
Consumo de fármacos	43.1	42.5	3.4	10.9
Consumo de psicofármacos	88.4	8	1.5	2

Un 85.6% de los participantes de este estudio no consume fármacos o lo hace de manera esporádica. Un 3.4% utiliza fármacos entre 2 a 3 veces por semana, mientras que un 10.9% toma fármacos todos los días.

Un 96.4% de los estudiantes no consume psicofármacos lo ha hecho de manera esporádica. Un 1.5% toma psicofármacos entre 2 a 3 veces por semana y un 2% consume fármacos todos los días.

Los porcentajes de práctica deportiva se encuentran en la Tabla 28.

Tabla 28. Práctica de deporte y ejercicio físico (%)

	Nunca	Esporádicamente	Una vez por semana	Fines de semana	Tres/cuatro veces por semana	Una vez al día
Práctica de deporte	11.7	40	13.9	7.1	21.9	5.4

Un 11.7% no practica deporte nunca, un 40% lo hace de manera esporádica, un 13.9% lo practica una vez por semana, un 7.1% los fines de semana, y un 27.3% lo practica al menos tres veces por semana o de manera regular.

En la Tabla 29 se encuentran los estadísticos descriptivos de las variables de salud física percibida y visitas al médico.

Tabla 29. Estadísticos descriptivos de las visitas al médico y salud física percibida

	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>As</i>	<i>K</i>
Visitas al médico en el último año	4.12	6.189	0	150	12.026	254.171
Salud física percibida	7	1.65	1	10	-.754	.604

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *As*: Asimetría *K*: Apuntamiento *Mín*: Mínimo *Máx*: Máximo

Con respecto a la nota media del expediente académico, los estadísticos descriptivos se encuentran en la Tabla 30.

Tabla 30. Estadísticos descriptivos de la variable expediente académico

	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>As</i>	<i>K</i>
Expediente académico	7.13	1.057	5	10	.432	-.084

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *As*: Asimetría *K*: Apuntamiento *Mín*: Mínimo *Máx*: Máximo

El análisis descriptivo de las escalas de bienestar psicológico de Ryff se encuentra en la Tabla 31.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>As</i>	<i>K</i>
Autoaceptación	26.17	5.04	6	36	-.76	.721
Relaciones positivas	27.84	5.89	6	36	-.729	.022
Autonomía	33.8	6.04	13	48	-.175	-.112
Dominio del entorno	26.07	4.08	11	36	-.413	.015
Crecimiento personal	33.52	4.12	18	42	-.442	.4
Propósito en la vida	26.97	5.02	6	36	-.652	.372
Bienestar total	174.38	21.52	88	229	-.577	-.324

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *As*: Asimetría *K*: Apuntamiento *Mín*: Mínimo *Máx*: Máximo

En cuanto a la escala UWES de *engagement*, los resultados descriptivos quedan reflejados en la Tabla 32.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>As</i>	<i>K</i>
Determinación/Vigor	18.8	6.55	0	36	.108	-.324
Dedicación	22.51	5.58	3	30	-.974	.809
Absorción	19.82	6.58	2	36	.011	-.271
<i>Engagement</i> total	61.12	16.61	8	102	-.183	-.065

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *As*: Asimetría *K*: Apuntamiento *Mín*: Mínimo *Máx*: Máximo

Con respecto a las escalas de satisfacción vital y resiliencia, los estadísticos están descritos en la Tabla 33.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>As</i>	<i>K</i>
Satisfacción vital	24.11	5.62	5	35	-.577	.097
Resiliencia	19.82	4.2	6	30	-.263	.079

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *As*: Asimetría *K*: Apuntamiento *Mín*: Mínimo *Máx*: Máximo

5.2. Análisis exploratorio de las diferencias entre hombres y mujeres en las variables de estudio

A continuación se ofrecen los resultados relacionados con la exploración de las diferencias de sexo en el resto de variables, a saber, salud física, satisfacción vital, bienestar psicológico, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico. Este análisis es importante ya que enriquece y detalla la influencia de la variable sexo (y de manera indirecta, el género) en estas variables, y por ende, en las correlaciones que pudiera haber entre ellas.

5.2.1. Variables de salud física

El análisis de las diferencias de sexo en las variables de salud física se ha hecho mediante la prueba U de Mann Whitney en el caso del consumo de tabaco, alcohol, fármacos y psicofármacos, y también con la práctica deportiva (consultar Tabla 34).

Tabla 34. Prueba U de Mann Whitney. Diferencias de sexo en las variables de salud física

	Hombres		Mujeres		U	Z	d	1-β
	M	DT	M	DT				
Consumo de tabaco	1.41	.889	1.36	.802	12886	-.391		
Consumo de alcohol	2.77	1.187	2.57	1.109	117778	-2.462*	.17	.13
Consumo de fármacos	1.49	.791	1.9	.949	95129	-7.277***	.47	.62
Consumo de psicofármacos	1.11	.467	1.18	.554	123331	-2.311*	.14	.1
Práctica de deporte	3.63	1.578	2.89	1.464	96224	-6.843***	.66	.89

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014). M: Media DT: Desviación típica d: Tamaño del efecto 1-β: Potencia *p<.05, ***p<.001 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

Se encontraron diferencias en consumo de alcohol (U= 117779, p<.05; d=.17, 1-β=.13), consumo de fármacos (U= 95129, p<.001; d=.47 1-β=.62), Consumo de psicofármacos (U= 123331, p<.05; d=.14, 1-β=.1), Gratitud (U= 96224, p<.001; d=.66, 1-β=.89).

Por otra parte los datos relacionados con la valoración de la salud física y del número de visitas al médico se analizaron mediante la prueba T. Los resultados de estos análisis se exponen a continuación (ver Tabla 35).

Tabla 35. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en la salud física percibida y visitas al médico

	Hombres		Mujeres		T	D	1-β
	M	DT	M	DT			
Salud física percibida	7.18	1.656	6.95	1.639	2.017*	.14	.64
Número de visitas al médico	2.98	4.69	4.41	6.491	-3.269***	.25	.98

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) M: Media DT: Desviación típica d: Tamaño del efecto 1-β: Potencia *p<.05 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

Los hombres valoran significativamente más alto su salud física (t= 2.017, gl=1270, p<.05; d=.14, 1-β=.64), y las mujeres tienden a ir significativamente y por término medio más veces al médico (t= -3.269, gl=1270, p<.001; d=.25, 1-β=.98).

5.2.2. Satisfacción vital

Las diferencias de sexo en satisfacción vital se describen en la Tabla 36.

Tabla 36. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en satisfacción vital

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>	<i>d</i>	1-β
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Satisfacción vital	23.39	5.65	24.3	5.59	-2.316*	.17	.64

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) *M*: Media *DT*: Desviación típica *d*: Tamaño del efecto 1-β: Potencia **p*<.05 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

Se encuentran diferencias significativas a favor de las mujeres en satisfacción vital ($t = -2.316$, $gl = 1270$, $p < .05$; $d = .17$, $1 - \beta = .64$).

5.2.3. Bienestar psicológico

Las diferencias entre hombres y mujeres en las distintas dimensiones del bienestar psicológico se explicitan en la Tabla 37.

Tabla 37. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en bienestar psicológico

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>	<i>d</i>	1-β
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Autoaceptación	26.42	4.91	26.1	5.073	.919		
Relaciones positivas	26.76	5.834	28.12	5.875	-3.314***	.27	.97
Autonomía	35.45	6.075	33.39	5.956	4.94***	.34	.99
Dominio del entorno	25.39	4.139	26.24	4.055	-2.99**	.2	.84
<i>Crecimiento personal</i>	33.06	4.594	33.65	3.95	-1.879		
Propósito en la vida	25.75	5.128	27.3	4.938	-4.466***	.31	.99
Bienestar (puntuación total)	172.83	21.35	174.79	21.51	-1.307		

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) *M*: Media *DT*: Desviación típica *d*: Tamaño del efecto 1-β: Potencia ***p*<.01, ****p*<.001. Los números en **negrita** indican diferencias significativas. En cursiva, variables con prueba de Levene significativa

Hombres y mujeres difieren en las dimensiones Relaciones positivas ($t = -3.314$, $gl = 1270$, $p < .001$; $d = .27$, $1 - \beta = .97$) a favor de las mujeres; Autonomía ($t = 4.94$, $gl = 1270$, $p < .001$; $d = .34$, $1 - \beta = .99$) siendo los hombres los que destacan en esta variable; Dominio del entorno ($t = -2.99$, $gl = 1270$, $p < .01$; $d = .2$, $1 - \beta = .84$) a favor de las mujeres; y Propósito en la vida ($t = -4.466$, $gl = 1270$, $p < .001$; $d = .31$, $1 - \beta = .99$) destacando las mujeres. Las diferencias en Autoaceptación, Crecimiento personal y en la escala total de bienestar no son estadísticamente significativas.

5.2.4. Engagement

En la Tabla 38 se presentan las diferencias de sexo en el *engagement* y sus componentes.

Tabla 38. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en *engagement*

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>	<i>d</i>	1-β
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Determinación/Vigor	17.81	6.681	19.05	6.496	-2.716**	.19	.77
<i>Dedicación</i>	21.4	5.934	22.8	5.449	-3.426***	.25	.94
Absorción	18.9	6.426	20.05	6.6	-2.519*	.18	.72
Engagement	58.12	16.993	61.9	16.43	-3.28***	.23	.9

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) *M*: Media *DT*: Desviación típica *d*: Tamaño del efecto 1-β: Potencia *p<.05 **p<.01, ***p<.001. Los números en **negrita** indican diferencias significativas. En *cursiva*, variables con prueba de Levene significativa

Se encuentran diferencias significativas en todas las dimensiones del *engagement* a favor de las mujeres: Determinación ($t= -2.716$, $gl=1270$, $p<.01$; $d=.19$, $1-\beta=.77$); Dedicación ($t= -3.426$, $gl=374.74$, $p<.001$; $d=.25$, $1-\beta=.94$); Absorción ($t= -2.519$, $gl=1270$, $p<.05$; $d=.18$, $1-\beta=.72$) así como en la puntuación total ($t= -3.28$, $gl=1270$, $p<.001$; $d=.23$, $1-\beta=.9$).

5.2.5. Resiliencia

En la Tabla 39 se describen las diferencias de medias entre hombres y mujeres en resiliencia.

Tabla 39. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en resiliencia

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>	<i>d</i>	1-β
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Resiliencia	20.99	3.848	19.53	4.227	5.347***	.36	.99

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) *M*: Media *DT*: Desviación típica *d*: Tamaño del efecto 1-β: Potencia *p<.05 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

A la vista de los resultados, se puede concluir que hay diferencias de sexo en resiliencia puntuando más alto los hombres ($t= 5.347$, $gl=428.786$, $p<.001$; $d=.36$, $1-\beta=.99$).

5.2.6. Rendimiento académico

En la Tabla 40 se presentan los resultados del análisis de las diferencias en la nota del expediente académico en función del sexo.

Tabla 40. Estadísticos descriptivos y diferencias de sexo en expediente académico

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	
Nota del expediente académico	7.12	1.1	7.13	1.04	-.139

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014) *M*: Media *DT*: Desviación típica

La diferencia entre hombres y mujeres en expediente académico no es estadísticamente significativa ($t = -.139$, $gl = 1106$, $p > .05$).

5.3. Perfil descriptivo de fortalezas

5.3.1. Perfil de fortalezas para hombres y mujeres de esta muestra

El perfil de fortalezas para hombres y mujeres ordenado desde la fortaleza en la que más puntuación se obtuvo a la menos característica queda reflejado en la Tabla 41.

Tabla 41. Perfil descriptivo de fortalezas para hombres y mujeres

Mujeres		Hombres	
Fortalezas	Media	Fortalezas	Media
Bondad	42.19	Bondad	40.43
Amor	40.99	Imparcialidad	39.6
Imparcialidad	40.27	Mentalidad abierta	39.03
Autenticidad	39.76	Sentido del humor	38.75
Gratitud	39.21	Autenticidad	38.37
Trabajo en equipo	38.36	Amor	38.14
Sentido del humor	37.78	Gratitud	37.6
Mentalidad abierta	37.66	Trabajo en equipo	37.3
Esperanza	37.28	Curiosidad	37.04
Persistencia	37.09	Esperanza	37.97
Liderazgo	37	Liderazgo	36.92
Curiosidad	36.92	Creatividad	36.82
Apreciación de la belleza	36.72	Valentía	36.36
Inteligencia social	36.44	Inteligencia social	36.21
Amor por el conocimiento	36.35	Perspectiva	36.14
Valentía	36.29	Amor por el conocimiento	36.14
Perspectiva	35.3	Persistencia	34.91
Modestia	35.09	Modestia	33.77
Creatividad	35	Vitalidad	33.76
Perdón	34.84	Perdón	33.69
Vitalidad	34.58	Prudencia	33.41
Prudencia	34.21	Autocontrol	33.03
Autocontrol	32.76	Apreciación de la belleza	32.23
Espiritualidad	27.76	Espiritualidad	28.13

Las fortalezas más comunes en el grupo de mujeres son la Bondad, el Amor, la Imparcialidad, la Autenticidad y la Gratitud y las menos comunes son la Espiritualidad, el Autocontrol, la Prudencia, la Vitalidad, y el Perdón.

En el grupo de hombres, las fortalezas más características son la Bondad, la Imparcialidad, la Mentalidad abierta, el Sentido del humor y la Autenticidad y las menos comunes son Espiritualidad, la apreciación de la belleza, el Autocontrol, la Prudencia y el Perdón.

Tanto mujeres como hombres destacan en Bondad y su fortaleza menos característica es la Espiritualidad.

5.3.2. Perfil de fortalezas en función del área de conocimiento

En función del área de conocimiento, el perfil descriptivo de las fortalezas queda expuesto en la Tabla 42.

Tabla 42. Perfil descriptivo de fortalezas en función del área de conocimiento

Ciencias		Ciencias de la salud		Ciencias sociales y jurídicas		Artes y humanidades	
Fortaleza	Media	Fortaleza	Media	Fortaleza	Media	Fortaleza	Media
Bondad	42.34	Bondad	41.91	Bondad	41.26	Bondad	41.66
Imparcialidad	41.31	Amor	40.62	Amor	39.83	Imparcialidad	40.55
Amor	41.01	Imparcialidad	39.62	Imparcialidad	39.66	Apreciación de la belleza	39.76
Autenticidad	40.11	Autenticidad	39.53	Gratitud	38.72	Amor	39.66
Gratitud	39.24	Gratitud	38.77	Autenticidad	38.7	Amor por el conocimiento	39.65
Trabajo en equipo	39.03	Trabajo en equipo	38.02	Sentido del humor	38.19	Autenticidad	39.52
Mentalidad abierta	38.81	Mentalidad abierta	37.91	Trabajo en equipo	38.01	Gratitud	38.88
Sentido del humor	38.38	Sentido del humor	37.68	Esperanza	37.43	Mentalidad abierta	38.37
Liderazgo	38.06	Esperanza	37	Liderazgo	36.97	Curiosidad	38.1
Esperanza	37.83	Persistencia	36.85	Mentalidad abierta	36.94	Sentido del humor	37.77
Persistencia	37.75	Inteligencia social	36.54	Inteligencia social	36.6	Trabajo en equipo	37.19
Curiosidad	37.7	Liderazgo	36.47	Curiosidad	36.56	Liderazgo	36.81
Amor por el conocimiento	37.33	Curiosidad	36.4	Valentía	36.11	Creatividad	36.75
Valentía	36.98	Valentía	36.2	Apreciación de la belleza	35.91	Esperanza	36.44
Apreciación de la belleza	36.57	Apreciación de la belleza	36.07	Persistencia	35.47	Persistencia	36.27
Inteligencia social	36.01	Amor por el conocimiento	35.71	Creatividad	35.43	Inteligencia social	36.18
Perspectiva	35.92	Perspectiva	35.45	Perspectiva	35	Valentía	35.87
Perdón	35.92	Modestia	34.84	Amor por el conocimiento	34.64	Perspectiva	35.59
Creatividad	35.63	Creatividad	34.78	Perdón	34.35	Modestia	34.75
Modestia	35.6	Vitalidad	34.23	Modestia	34.09	Vitalidad	34.52
Prudencia	35.17	Perdón	34.1	Vitalidad	34.08	Perdón	34.46
Vitalidad	35.05	Prudencia	33.93	Prudencia	33.43	Prudencia	33.69
Autocontrol	33.69	Autocontrol	32.67	Autocontrol	32.21	Autocontrol	32.83
Espiritualidad	27.14	Espiritualidad	28.09	Espiritualidad	27.46	Espiritualidad	28.82

Las fortalezas más características de los estudiantes son: Bondad, Imparcialidad, Amor y Autenticidad. Este perfil de fortalezas aparece de manera muy similar independientemente del área de conocimiento.

Las fortalezas menos características son: Prudencia, Espiritualidad, Autorregulación, Vitalidad y Modestia. Este perfil de fortalezas menos común aparece de manera muy similar independientemente del área de conocimiento.

5.4. Efectos del sexo en las fortalezas

En la Tabla 43 quedan descritos los estadísticos en función del sexo, así como el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en las fortalezas, el tamaño del efecto de las diferencias y la potencia estadística.

Tabla 43. Estadísticos descriptivos y efecto del sexo en las fortalezas

	Hombres		Mujeres		<i>T</i>	<i>d</i>	1-β
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Creatividad	36.82	6.013	35	6.048	4.324***	.3	.99
Curiosidad	37.04	5.54	36.92	5.124	.345		
Perspectiva	36.14	5.197	35.3	4.904	2.431*	.17	.683
Mentalidad Abierta	39.03	4.937	37.66	4.964	3.98***	.27	.972
Amor por el conocimiento	36.14	6.47	36.35	6.342	-.487		
Persistencia	34.91	6.864	37.09	6.547	-4.721***	.33	.997
Valentía	36.36	5.553	36.29	5.414	.234		
Autenticidad	38.37	4.76	39.76	4.486	-4.382***	.31	.993
Vitalidad	33.76	5.548	34.58	5.329	-2.212**	.154	.597
Liderazgo	36.92	5.465	37	5.297	-.216		
Imparcialidad	39.6	4.77	40.27	4.956	-1.957		
Trabajo en equipo	37.3	4.99	38.36	4.707	-3.168**	.221	.886
Perdón	33.69	6.926	34.84	6.726	-2.421*	.169	.678
Autocontrol	33.03	5.757	32.76	5.759	.693		
Prudencia	33.41	6.15	34.21	5.923	-1.922		
Apreciación de la belleza	32.23	6.525	36.72	6.191	-1.125		
Esperanza	36.97	6.136	37.28	5.968	-.741		
Sentido del humor	38.75	5.54	37.78	5.602	2.489*	.174	.703

Nota. *M*: Media *DT*: Desviación típica *d*: Tamaño del efecto 1-β: Potencia **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

Se encuentran diferencias significativas en cuanto al sexo, del siguiente modo:

- Los hombres puntúan más en:
 - Creatividad ($t= 4.324, gl=1230, p<.001; d=.3, 1-\beta=.99$)
 - Perspectiva ($t= 2.431, gl=1230, p<.05; d=.17, 1-\beta=.683$)
 - Mentalidad abierta ($t= 3.98, gl=1231, p<.001; d=.27, 1-\beta=.972$)
 - Sentido del humor ($t= 2.489, gl=1230, p<.05; d=.174, 1-\beta=.703$)
- Las mujeres puntúan más en:
 - Persistencia ($t= -4.721, gl=1231, p<.001; d=.33, 1-\beta=.997$)
 - Autenticidad ($t= -4.382, gl=1231, p<.001; d=.31, 1-\beta=.993$)
 - Vitalidad ($t= 2.212, gl=1231, p<.01; d=.154, 1-\beta=.597$)
 - Trabajo en equipo ($t= -3.168, gl=1230, p<.01; d=.221, 1-\beta=.886$)
 - Perdón ($t= -2.421, gl=1231, p<.05; d=.169, 1-\beta=.678$)
- El resto de diferencias no tienen relevancia estadística.

En aquellas fortalezas en las que la prueba de Levene resultó significativa, y ante la gran diferencia de hombres y mujeres, se procedió con la prueba U de Mann Whitney (ver Tabla 44).

Tabla 44. Prueba U de Mann Whitney. Diferencias de sexo en las fortalezas humanas

	Hombres		Mujeres		U	Z	d	1-β
	M	DT	M	DT				
Inteligencia Social	36.21	5.123	36.44	4.69	127215.5	-.684		
Bondad	40.43	4.815	42.19	4.347	10219	-5.445***	.383	.99
Amor	38.14	5.899	40.99	5.356	93277	-7.136***	.51	.99
Modestia	33.77	6.169	35.09	5.274	114935	-3.018**	.23	.89
Espiritualidad	28.13	9.154	27.76	8.3	129604	-.228		
Gratitud	37.6	5.613	39.21	4.942	108283.5	-4.283***	.3	.99

Nota. N=1272 (hombres=258, mujeres=1014). M: Media DT: Desviación típica d: Tamaño del efecto 1-β: Potencia *p<.05, **p<.01, ***p<.001 Los números en **negrita** indican diferencias significativas.

Se encontraron diferencias a favor de las mujeres en Bondad ($U= 10219, p<.001; d=.383, 1-\beta=.99$), Amor ($U= 93277, p<.001; d=.51 1-\beta=.99$), Modestia ($U= 114935, p<.01; d=.23, 1-\beta=.89$), Gratitud ($U= 108283.5, p<.001; d=.3, 1-\beta=.99$). El resto de diferencias no son significativas.

5.5. Efectos del área de conocimiento en las fortalezas

Los resultados del ANOVA de un factor efectos fijos y medidas independientes usando como variable independiente el área de conocimiento se encuentran en la Tabla 45.

Tabla 45. Efecto del área de conocimiento en las fortalezas

	Ciencias e ingenierías		Ciencias de la salud		Ciencias sociales y jurídicas		Artes y humanidades		F	η^2_*	1- β
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT			
Creatividad	35.63	6.1	34.78	6.27	35.43	5.71	36.75	5.91	4.659**	.011	.895
Curiosidad	37.7	4.93	36.4	5.18	36.56	5.27	38.1	5.35	7.186***	.017	.983
Mentalidad Abierta	38.81	4.86	37.91	5.11	36.94	4.62	38.37	5.26	7.324***	.017	.985
Amor por el conocimiento	37.33	6.26	35.71	6.26	34.64	6.24	39.65	5.55	27.601***	.061	1
<i>Perspectiva</i>	35.92	4.6	35.45	5.07	35	4.75	35.59	5.66	1.631		
Persistencia	37.75	6.73	36.85	6.52	35.47	6.39	36.27	7.26	6.133***	.014	.962
Valentía	36.98	5.33	36.2	5.7	36.11	4.99	35.87	5.57	1.969		
Autenticidad	40.11	4.34	39.53	4.59	38.7	4.63	39.52	4.91	4.679**	.011	.896
Vitalidad	35.05	5.29	34.23	5.45	34.08	5.05	34.52	5.86	1.89		
Inteligencia Social	36.01	4.95	36.54	4.81	36.6	4.51	36.18	4.89	1.058		
Bondad	42.34	4.08	41.91	4.55	41.26	4.87	41.66	4.59	2.896*	.007	.693
Amor	41.01	5.12	40.62	5.6	39.83	5.74	39.66	6.14	3.355*	.008	.763
Liderazgo	38.06	4.91	36.47	5.59	36.97	5.07	36.81	5.64	5.442***	.013	.938
<i>Trabajo en equipo</i>	39.03	4.51	38.02	4.84	38.01	4.58	37.19	5.39	5.36***	.013	.942
Imparcialidad	41.31	4.49	39.62	5.07	39.66	4.75	40.55	5.41	8.541***	.02	.994
Perdón	35.92	6.34	34.1	6.96	34.35	6.35	34.46	7.39	4.679**	.011	.896
Autocontrol	33.69	5.66	32.67	5.87	32.21	5.61	32.83	5.77	3.338*	.008	.76
Prudencia	35.17	5.49	33.93	6.14	33.43	5.7	33.69	6.55	4.622**	.011	.892
Modestia	35.6	5.29	34.84	5.54	34.09	5.22	34.75	6.09	3.648*	.009	.8
<i>Esperanza</i>	37.83	5.4	37	6.05	37.43	5.97	36.44	6.83	2.13		
Espiritualidad	27.14	8.45	28.09	8.31	27.46	8.32	28.82	9.22	1.729		
Apreciación de la belleza	36.57	6.27	36.07	6.38	35.91	5.75	39.76	5.91	16.894***	.038	1
Gratitud	39.24	4.98	38.77	5.17	38.72	4.97	38.88	5.61	.632		
Sentido del humor	38.38	5.21	37.68	5.59	38.19	5.87	37.77	5.82	1.172		

Nota. N=1274. M: Media DT: Desviación típica *p<.05, **p<.01. ***p<.001 η^2_* : Tamaño del efecto 1- β : Potencia estadística. Los números en **negrita** indican diferencias significativas. En *cursiva*: fortalezas con la prueba de ajuste de Brown-Forsythe

Se encontraron diferencias significativas en función del área de conocimiento en Creatividad ($F_{3,1231} = 4.659$, $p < .01$; $\eta^2 = .011$, $1-\beta = .895$), Curiosidad ($F_{3,1231} = 7.186$, $p < .001$; $\eta^2 = .017$, $1-\beta = .983$), Mentalidad abierta ($F_{3,1231} = 7.324$, $p < .001$; $\eta^2 = .017$, $1-\beta = .985$), Amor por el conocimiento ($F_{3,1231} = 27.601$, $p < .001$; $\eta^2 = .061$, $1-\beta = .1$), Persistencia ($F_{3,1231} = 6.133$, $p < .001$; $\eta^2 = .014$, $1-\beta = .962$), Autenticidad ($F_{3,1231} = 4.679$, $p < .01$; $\eta^2 = .011$, $1-\beta = .896$), Bondad ($F_{3,1231} = 2.896$, $p < .05$; $\eta^2 = .007$, $1-\beta = .693$), Amor ($F_{3,1231} = 3.355$, $p < .05$; $\eta^2 = .008$, $1-\beta = .763$), Liderazgo ($F_{3,1231} = 5.442$, $p < .001$; $\eta^2 = .013$, $1-\beta = .938$), Trabajo en equipo ($F_{3,824.835} = 5.36$, $p < .001$; $\eta^2 = .013$, $1-\beta = .942$), Imparcialidad ($F_{3,1231} = 8.541$, $p < .001$; $\eta^2 = .02$, $1-\beta = .994$), Perdón ($F_{3,1231} = 4.679$, $p < .01$; $\eta^2 = .011$, $1-\beta = .892$), Autocontrol ($F_{3,1231} = 3.338$, $p < .05$; $\eta^2 = .008$, $1-\beta = .76$), Prudencia ($F_{3,1231} = 4.622$, $p < .05$; $\eta^2 = .011$, $1-\beta = .892$), Modestia ($F_{3,1231} = 3.648$, $p < .05$; $\eta^2 = .009$, $1-\beta = .8$) y Apreciación de la belleza ($F_{3,1231} = 16.894$, $p < .001$; $\eta^2 = .038$, $1-\beta = .1$). El resto de diferencias no son estadísticamente significativas.

Los resultados de la prueba post-hoc de Bonferroni y Games-Howell para averiguar entre qué grupos se encuentran las diferencias se detallan en el [Anexo IV](#). De manera general se observa que los estudiantes de Ciencias Sociales y Jurídicas destacan por encima del resto de alumnado de otras áreas de conocimiento. En Creatividad y Apreciación de la belleza el alumnado de Humanidades y Bellas Artes obtiene mayor puntuación en comparación con el resto de grupos.

5.6. Relación entre las fortalezas, variables de salud, satisfacción, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico. Perfil diferencial por sexo

5.6.1 Variables de salud física

La relación entre las fortalezas, la salud percibida y el número de visitas al médico figura en la Tabla 46.

Tabla 46. Correlación de Pearson entre salud percibida, visitas al médico y fortalezas

	Visitas al médico	Salud física percibida
Creatividad	.001	.09*
Curiosidad	-.01	.18**
Perspectiva	-.028	.172**
Mentalidad Abierta	-.031	.092**
Amor por el conocimiento	-.002	.057*
Persistencia	-.016	.141**
Valentía	.029	.132**
Autenticidad	-.036	.113**
Vitalidad	-.025	.197**
Inteligencia Social	-.014	.126**
Bondad	-.041	.052
Amor	.015	.112**
Liderazgo	.006	.095**
Imparcialidad	-.041	.055*
Trabajo en equipo	-.028	.045
Perdón	-.042	.105**
Autocontrol	-.02	.249**
Prudencia	-.051	.088**
Modestia	.01	.044
Espiritualidad	.02	.093**
Apreciación de la belleza	-.005	.073**
Esperanza	-.046	.164**
Gratitud	-.021	.129**
Sentido del humor	-.026	.07*

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

Como se observa, la relación entre el número de visitas al médico y las fortalezas no es estadísticamente significativa, habiendo relación entre éstas y la salud física percibida. La intensidad de las correlaciones es baja, siendo la correlación más alta la existente entre el Autocontrol y la salud física percibida ($r = .249$, $p < .01$).

La correlación entre estas variables segmentada por sexos se describe en la Tabla 47.

Tabla 47. Correlación de Pearson entre salud percibida, visitas al médico y fortalezas separada por sexo

	Visitas al médico		Salud física percibida	
Creatividad	.013	.01	.081*	.082
Curiosidad	-.017	.034	.185**	.15*
Perspectiva	-.04	.072	.155**	.17**
Mentalidad Abierta	-.011	-.072	.093**	.037
Amor por el conocimiento	-.006	.016	.057	.06
Persistencia	-.047	.077	.155**	.111
Valentía	.042	-.025	.135**	.102
Autenticidad	-.04	-.083	.14**	.004
Vitalidad	-.044	.038	.215**	.138*
Inteligencia Social	-.027	.044	.145**	.048
Bondad	-.065*	-.01	.045	.065
Amor	-.003	.003	.112**	.139*
Liderazgo	-.003	.064	.082**	.106
Imparcialidad	-.049	-.026	.04	.078
Trabajo en equipo	-.049	.036	.027	.092
Perdón	-.056	-.015	.104**	.129*
Autocontrol	-.023	.013	.251**	.214**
Prudencia	-.06	-.035	.107**	.009
Modestia	-.007	.046	.069*	-.041
Espiritualidad	.016	.049	.107**	.031
Apreciación de la belleza	.000	-.043	.081*	.029
Esperanza	-.053	-.022	.177**	.099
Gratitud	-.028	-.057	.136**	.118
Sentido del humor	-.028	.031	.058	.065

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ En rosa: mujeres En azul: hombres

Con respecto al número de visitas al médico, sólo existe correlación significativa en el grupo de mujeres con la Bondad ($r = -.065$, $p < .05$). El resto de variables no muestran significación estadística relevante. La salud física percibida muestra correlación relevante especialmente en el grupo de mujeres. Para ambos grupos, la correlación más elevada fue la encontrada con el Autocontrol. En el caso de las mujeres, la correlación entre Vitalidad y salud física percibida es la segunda más elevada ($r = .215$, $p < .01$).

Las diferencias entre hombres y mujeres en las correlaciones no son estadísticamente significativa para ninguna de las fortalezas.

Los resultados del análisis correlacional entre las fortalezas, la práctica de deporte, el consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos se encuentra en la Tabla 48.

Tabla 48. Correlación de Spearman entre las fortalezas y práctica de deporte, consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos

	Deporte	Consumo de alcohol	Consumo de tabaco	Consumo de fármacos	Consumo de psicofármacos
Creatividad	.058*	-.045	-.036	-.064*	-.014
Curiosidad	.121**	-.03	-.035	-.045	-.021
Perspectiva	.011	-.038	-.016	-.071*	-.016
Mentalidad Abierta	-.004	-.135**	-.065*	-.038	.028
Amor por el conocimiento	.039	-.127**	-.122**	.024	.024
Persistencia	-.017	-.222**	-.062*	.004	.007
Valentía	.094**	.023	.045	-.035	-.035
Autenticidad	-.022	-.109**	.014	-.03	-.006
Vitalidad	.069*	-.101**	-.036	-.037	-.035
Inteligencia Social	.049	.051	.051	-.042	-.01
Bondad	-.011	-.046	.014	.005	-.023
Amor	.013	-.035	.03	.053	-.037
Liderazgo	.052	-.051	-.038	-.053	-.016
Imparcialidad	.003	-.151**	-.043	-.037	-.01
Trabajo en equipo	.014	-.039	-.023	-.059*	-.022
Perdón	.006	-.123**	-.019	-.062*	-.05
Autocontrol	.228**	-.235**	-.138**	-.073**	-.034
Prudencia	-.094**	-.29**	-.128**	-.048	-.027
Modestia	-.026	-.1**	-.032	-.071*	.003
Espiritualidad	.011	-.079**	-.015	-.024	.05
Apreciación de la belleza	.033	-.085**	-.073**	-.028	.028
Esperanza	.055*	-.075**	-.013	-.094**	-.102**
Gratitud	.051	-.061*	-.048	-.033	-.028
Sentido del humor	.097**	.076**	.033	-.061*	-.079**

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

A la vista de los resultados, las fortalezas que más correlación presentan con la práctica de deporte son el Autocontrol ($r_s = .228$, $p < .01$) y la Curiosidad ($r_s = .121$, $p < .01$).

Existe un patrón de correlaciones inversas entre las fortalezas y las variables de consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos. Las correlaciones de mayor intensidad son las existentes entre Autocontrol y consumo de alcohol ($r_s = -.235, p < .01$) y entre Persistencia y consumo de alcohol ($r_s = -.222, p < .01$).

Separada por sexos, la correlación de Spearman entre las variables se encuentra en la Tabla 49.

Capítulo 8: Relación y predicción de las fortalezas: Diferencias de sexo

Tabla 49. Correlación de Spearman entre las fortalezas y la práctica de deporte consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos en función del sexo

	Deporte		Consumo de alcohol		Consumo de tabaco		Consumo de fármacos		Consumo de psicofármacos	
Creatividad	.044	-.003	-.063*	-.01	-.05	.03	-.053	.009	.039	-.045
Curiosidad	.129**	.058	-.044	.019	-.051	.038	-.062*	.038	.004	-.107
Perspectiva	-.011	.029	-.013	-.145*	.005	-.075	-.087**	.053	-.01	-.002
Mentalidad Abierta	-.018	-.05	-.144**	-.142*	-.077*	-.01	-.024	.03	.035	.067
Amor por el conocimiento	.058	-.023	-.131**	-.112	-.118**	-.131*	.022	.029	.036	-.026
Persistencia	-.027	.115	-.223**	-.177**	-.079*	.006	-.047	.096	.004	-.001
Valentía	.083**	.138*	.029	.005	.053	.032	-.04	-.001	-.002	-.113
Autenticidad	-.014	.035	-.097**	-.109	.017	.021	-.068*	-.003	.003	-.01
Vitalidad	.089**	.048	-.099**	-.074	-.036	-.02	-.07*	.048	-.03	-.064
Inteligencia Social	.03	.117	.061	.024	.054	.058	-.085**	.117	.001	-.045
Bondad	.011	.043	-.021	-.086	.022	.001	-.037	.026	-.018	-.103
Amor	.014	.199**	-.027	.016	.021	.085	.008	.067	-.038	-.097
Liderazgo	.049	.055	-.03	-.123*	-.021	-.085	-.069*	.017	.003	-.081
Imparcialidad	.031	-.062	-.129**	-.214**	-.027	-.088	-.055	-.023	-.012	.003
Trabajo en equipo	.026	.044	-.016	-.095	.000	-.087	-.087**	-.035	-.031	-.005
Perdón	.036	-.025	-.111**	-.131*	-.015	-.024	-.114**	.056	-.058	-.04
Autocontrol	.219**	.241**	-.248**	-.194**	-.134**	-.141*	-.089**	.003	-.031	-.017
Prudencia	-.076*	-.149*	-.288**	-.285**	-.134**	-.094	-.078*	.036	-.035	.016
Modestia	-.021	.005	-.066*	-.193**	-.042	.023	-.106**	-.034	-.003	.024
Espiritualidad	-.015	.087	-.089**	-.037	-.026	.033	-.053	.085	.038	.129*
Apreciación de la belleza	.075*	-.093	-.085**	-.08	-.101**	.047	-.057	.069	.034	.008

Capítulo 8: Relación y predicción de las fortalezas: Diferencias de sexo

Esperanza	.064*	.016	-.069*	-.08	-.002	-.033	-.125**	.019	-.106**	-.07
Gratitud	.068*	.094	-.047	-.062	-.058	-.001	-.082**	.05	-.021	-.075
Sentido del humor	.078*	.09	.067*	.093	.04	.02	-.047	-.048	.034	-.141*

Nota. *p<.05 **p<.01 En rosa: mujeres En azul: hombres

Se encuentra un patrón de correlaciones diferente en intensidad y significación para hombres y para mujeres, aunque todas las correlaciones significativas van en la misma dirección, concluyéndose que existe relación inversa entre las fortalezas y el consumo de tabaco, alcohol, fármacos y psicofármacos, aunque la intensidad de estas correlaciones es baja. La correlación más intensa en el grupo de hombres y mujeres es la existente entre la Prudencia y el consumo de alcohol (para el grupo de hombres $r_s = -.285$, $p < .01$; para el de mujeres $r_s = -.288$, $p < .01$).

Las diferencias entre correlaciones no son estadísticamente significativas.

5.6.2. Satisfacción vital

En la Tabla 50 se encuentran los resultados del estudio correlacional entre las fortalezas y la satisfacción vital, evaluada con el cuestionario SWLS.

Tabla 50. Correlación de Pearson entre fortalezas y satisfacción vital	
	Satisfacción vital
Creatividad	.144**
Curiosidad	.341**
Perspectiva	.309**
Mentalidad Abierta	.13**
Amor por el conocimiento	.068*
Persistencia	.298**
Valentía	.243**
Autenticidad	.196**
Vitalidad	.431**
Inteligencia Social	.297**
Bondad	.174**
Amor	.361**
Liderazgo	.22**
Imparcialidad	.125**
Trabajo en equipo	.192**
Perdón	.207**
Autocontrol	.222**
Prudencia	.183**
Modestia	.044
Espiritualidad	.189**
Apreciación de la belleza	.076**
Esperanza	.481**
Gratitud	.45**
Sentido del humor	.283**

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

Todas las fortalezas muestran una relación estadísticamente significativa con la satisfacción vital, con la excepción de la Modestia. Las correlaciones, a pesar de ser significativas, tienen una intensidad entre pequeña a moderada, siendo las más altas el caso de la Esperanza ($r=.481$, $p<.01$), la Gratitud ($r=.45$, $p<.01$), la Vitalidad ($r=.431$, $p<.01$), y el Amor ($r=.361$, $p<.01$).

Las correlaciones entre la satisfacción vital y las fortalezas diferenciadas por sexo se encuentran en la Tabla 51.

Tabla 51. Correlación entre las fortalezas y la satisfacción vital en función del sexo

	Satisfacción vital	
Creatividad	.163*	.107
Curiosidad	.326**	.396**
Perspectiva	.33**	.249**
Mentalidad Abierta	.141**	.113
Amor por el conocimiento	.049	.131*
Persistencia	.293**	.281**
Valentía	.249**	.216**
Autenticidad	.196**	.147*
Vitalidad	.425**	.437**
Inteligencia Social	.3**	.276**
Bondad	.144**	.221**
Amor	.339**	.403**
Liderazgo	.214**	.221**
Imparcialidad	.094**	.21**
Trabajo en equipo	.167**	.242**
Perdón	.166**+	.351**+
Autocontrol	.23**	.188**
Prudencia	.174**	.189**
Modestia	.042	.007
Espiritualidad	.21**	.118
Apreciación de la belleza	.061	.11
Esperanza	.485**	.455**
Gratitud	.462**	.385**
Sentido del humor	.282**	.305**

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ En rosa: mujeres En azul: hombres +: Diferencia de correlaciones significativa

Como se observa en la tabla, el patrón de correlaciones para hombres y mujeres es diferente:

- En el caso de las mujeres, se observa que existe relación lineal directa entre la mayoría de las fortalezas y la satisfacción vital, no siendo significativa en el caso del Amor por el conocimiento, la Modestia, y la Apreciación de la belleza.
- En el caso de los hombres, las fortalezas también siguen una linealidad similar a la de las mujeres, pero la relación entre la satisfacción vital y la Creatividad, la

Mentalidad abierta, la Modestia, la Espiritualidad y la Apreciación de la belleza no es estadísticamente significativa.

Para mujeres y hombres, la fortaleza que más relación presenta con la satisfacción vital es la Esperanza ($r=.485, p<.01$; $r=.455, p<.01$ respectivamente).

Existen diferencias significativas en la correlación entre Perdón y la satisfacción vital, de tal manera que la correlación es significativamente más intensa en el caso de los hombres ($z=-2.84, p<.004$).

5.6.3. Bienestar psicológico

La organización de las correlaciones entre las dimensiones de bienestar del modelo de Ryff y las fortalezas humanas figura en la Tabla 52.

Tabla 52. Correlación entre las fortalezas y el bienestar psicológico

	Autoaceptación	Relaciones positivas	Crecimiento personal	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Bienestar
Creatividad	.236**	.094**	.331**	.287**	.202**	.248**	.321**
Curiosidad	.38**	.234**	.428**	.248**	.373**	.397**	.468**
Perspectiva	.377**	.182**	.375**	.281**	.361**	.39**	.448**
Mentalidad Abierta	.184**	.041	.3**	.224**	.183**	.227**	.262**
Amor por el conocimiento	.118**	.033	.286**	.153**	.149**	.182**	.205**
Persistencia	.335**	.112**	.311**	.121**	.424**	.557**	.413**
Valentía	.366**	.228**	.356**	.537**	.34**	.374**	.519**
Autenticidad	.255**	.193**	.303**	.275**	.308**	.381**	.395**
Vitalidad	.475**	.275**	.412**	.207**	.491**	.56**	.547**
Inteligencia Social	.331**	.313**	.316**	.271**	.327**	.342**	.442**
Bondad	.141**	.316**	.272**	.139**	.202**	.229**	.303**
Amor	.342**	.442**	.256**	.109**	.323**	.387**	.432**
Liderazgo	.247**	.191**	.294**	.198**	.274**	.302**	.344**
Imparcialidad	.099**	.109**	.253**	.065*	.156**	.155**	.186**
Trabajo en equipo	.157**	.31**	.22**	.051	.233**	.263**	.283**
Perdón	.17**	.15**	.184**	.061*	.168**	.163**	.203**
Autocontrol	.25**	.035	.17**	.069*	.314**	.348**	.261**
Prudencia	.123**	-.026	.125**	-.049	.188**	.242**	.124**
Modestia	-.029	.001	.041	-.069*	.051	.094**	.014
Espiritualidad	.17**	.068*	.211**	.012	.198**	.305**	.211**
Apreciación de la belleza	.058*	.007	.266**	.036	.057*	.132**	.118**
Esperanza	.565**	.269**	.419**	.26**	.532**	.651**	.612**
Gratitud	.358**	.288**	.352**	.047	.359**	.419**	.409**
Sentido del humor	.352**	.35**	.268**	.255**	.302**	.278**	.423**

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

De manera general se observa que las fortalezas tienen relación con el bienestar psicológico, la fortaleza con la relación más alta es la Esperanza ($r = .612$, $p < .01$), seguida de la Vitalidad ($r = .547$, $p < .01$). La única fortaleza cuya relación no es significativa es la Modestia ($r = .014$, $p > .05$).

Con respecto a las escalas, se observa el mismo patrón que con el bienestar psicológico considerado de manera general, la intensidad de las correlaciones es media-baja. Las escalas del bienestar que menos relación tienen con las fortalezas son las escalas de Autonomía y la Relaciones Positivas. Y, de manera general, las fortalezas que menos relación tienen con el bienestar son la Modestia, la Prudencia y la Apreciación de la Belleza.

El patrón de correlaciones entre las fortalezas y las distintas dimensiones del bienestar segmentadas por sexo figuran en la Tabla 53.

Capítulo 8: Relación y predicción de las fortalezas: Diferencias de sexo

Tabla 53. Correlación entre las fortalezas y el bienestar psicológico dividido por sexo

	Autoaceptación		Relaciones positivas		Crecimiento personal		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito en la vida		Bienestar	
Creatividad	.234**	.23**	.099**	.128*	.312**	.433**	.257**	.339**	.203**	.251**	.261**	.284**	.309**	.394**
Curiosidad	.369**	.423**	.231**	.251**	.417**	.464**	.241**	.271**	.367**	.403**	.4**	.399**	.455**	.517**
Perspectiva	.399**	.29**	.213**	.092	.402**	.296**	.266**	.294**	.383**	.318**	.425**	.315**	.469**	.376**
Mentalidad Abierta	.174**	.209**	.07*	-.033	.291**	.347**	.191**	.277**	.179**	.248**	.239**	.248**	.255**	.3**
Amor por el conocimiento	.105**	.167**	.038	.001	.256**	.387**	.138**	.225**	.134**	.199**	.162**	.253**	.183**	.285**
Persistencia	.34**	.348**	.106**	.08	.288**	.351**	.133**	.156*	.404**	.473**	.544**	.56**	.4**	.448**
Valentía	.373**	.34**	.247**	.154*	.366**	.316**	.544**	.524**	.353**	.298**	.385**	.34**	.528**	.477**
Autenticidad	.26**	.268**	.209**	.088	.319**	.196**	.276**	.347**	.305**	.293**	.37**	.356**	.396**	.369**
Vitalidad	.479**	.476**	.263**	.299**	.398**	.447**	.213**	.228**	.479**	.525**	.54**	.618**	.531**	.602**
Inteligencia Social	.338**	.306**	.311**	.316**	.315**	.3**	.274**	.274**	.326**	.327**	.342**	.332**	.438**	.442**
Bondad	.118**+	.257**+	.307**	.312**	.272**	.206**	.142**	.202**	.18**	.241**	.193**	.255**	.279**	.354**
Amor	.337**	.426**	.428**	.464**	.245**	.223**	.133**	.139*	.312**	.326**	.352**	.421**	.418**	.477**
Liderazgo	.232**	.303**	.182**	.213**	.278**	.307**	.185**	.231**	.254**	.351**	.284**	.355**	.32**	.413**
Imparcialidad	.064*+	.247**+	.107**	.085	.226**	.291**	.032	.197**	.129**	.245**	.119**	.237**	.146**+	.303**+
Trabajo en equipo	.13**+	.272**+	.288**	.358**	.204**	.209**	.049	.083	.211**	.287**	.237**	.297**	.254**	.356**
Perdón	.147**	.276**	.149**	.13*	.19**	.158*	.062*	.104	.137**	.262**	.131**	.252**	.183**	.274**
Autocontrol	.265**	.188**	.044	.003	.167**	.16*	.084**	-.021	.326**	.281**	.348**	.361**	.27**	.214**

Capítulo 8: Relación y predicción de las fortalezas: Diferencias de sexo

Prudencia	.108**	.182**	-.022	-.078	.117**	.111	-.051	-.029	.164**	.255**	.213**	.315**	.107**	.161**
Modestia	-.038	.006	.008	-.071	.042	-.015	-.064*	-.059	.034	.073	.07*	.106	.006	.001
Espiritualidad	.191**	.097	.092**	-.004	.199**	.251**	.017	-.023	.2**	.204**	.301**	.336**	.218**	.189**
Apreciación de la belleza	.035	.145*	-.015	.067	.226**	.368**	.007	.146*	.017	.187**	.082**+	.286**+	.07*+	.277**+
Esperanza	.585**	.493**	.267**	.266**	.406**	.438**	.28**	.194**	.528**	.552**	.65**	.662**	.612**	.602**
Gratitud	.374**	.335**	.296**	.217**	.34**	.348**	.081*	-.007	.359**	.334**	.418**	.374**	.417**	.364**
Sentido del humor	.346**	.372**	.344**	.414**	.273**	.25**	.233**	.29**	.307**	.321**	.284**	.293**	.413**	.468**

Nota. *p<.05 **p<.01 En rosa: mujeres En azul: hombres +: Diferencia de correlaciones significativa

Como se observa, existe un patrón diferenciado de correlaciones en función del sexo. Para ambos hombres y mujeres, existe relación entre las fortalezas y el bienestar, salvo en el caso de la Modestia, y la intensidad de las correlaciones varía en función de si se es hombre o mujer. La dimensión de Relaciones Positivas es la variable que menos relación tiene con las fortalezas, este resultado se hace más patente en el caso de los hombres.

Analizando cada dimensión del bienestar se encuentra que:

- Autoaceptación: Las relaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Esperanza (Mujeres: $r=.585$, $p<.01$; Hombres: $r=.493$, $p<.01$), Vitalidad (Mujeres: $r=.479$, $p<.01$; Hombres: $r=.476$, $p<.01$) y Curiosidad (Mujeres: $r=.369$, $p<.01$; Hombres: $r=.423$, $p<.01$).
- Relaciones positivas: Las correlaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Amor (Mujeres: $r=.428$, $p<.01$; Hombres: $r=.464$, $p<.01$), Sentido del humor (Mujeres: $r=.344$, $p<.01$; Hombres: $r=.312$, $p<.01$), Bondad (Mujeres: $r=.307$, $p<.01$; Hombres: $r=.312$, $p<.01$) e Inteligencia social (Mujeres: $r=.311$, $p<.01$; Hombres: $r=.316$, $p<.01$).
- Crecimiento personal: Las correlaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Esperanza (Mujeres: $r=.406$, $p<.01$; Hombres: $r=.438$, $p<.01$), Curiosidad (Mujeres: $r=.417$, $p<.01$; Hombres: $r=.464$, $p<.01$), y Vitalidad (Mujeres: $r=.398$, $p<.01$; Hombres: $r=.447$, $p<.01$).
- Autonomía: Las correlación más intensa para hombres y mujeres se encuentran con la Valentía (Mujeres: $r=.544$, $p<.01$; Hombres: $r=.524$, $p<.01$). En el grupo de hombres hay mayor cantidad de correlaciones no significativas en comparación con el grupo de mujeres.
- Dominio del entorno: Las correlaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Esperanza (Mujeres: $r=.528$, $p<.01$; Hombres: $r=.552$, $p<.01$), Vitalidad (Mujeres: $r=.479$, $p<.01$; Hombres: $r=.525$, $p<.01$), y Persistencia (Mujeres: $r=.404$, $p<.01$; Hombres: $r=.473$, $p<.01$).
- Propósito en la vida: Las correlaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Esperanza (Mujeres: $r=.65$, $p<.01$; Hombres: $r=.662$, $p<.01$), Vitalidad (Mujeres: $r=.54$, $p<.01$; Hombres: $r=.618$, $p<.01$), Gratitud (Mujeres: $r=.418$, $p<.01$; Hombres: $r=.374$, $p<.01$), y Persistencia (Mujeres: $r=.544$, $p<.01$; Hombres: $r=.56$, $p<.01$).

Con respecto a las diferencias entre hombres y mujeres en las correlaciones, los resultados significativos aparecen en diferentes dimensiones del bienestar y con respecto a distintas fortalezas, como se detalla a continuación:

- Bienestar total: Las diferencias entre hombres y mujeres en la intensidad de las correlaciones aparecen en las fortalezas Imparcialidad ($z=-2.37, p<.01$) y Apreciación de la belleza ($z=-3.06, p<.002$). La intensidad de las correlaciones es mayor en el grupo de hombres.
- Autoaceptación: Las diferencias entre hombres y mujeres aparecen la correlación con Bondad ($z=-2.06, p<.01$), Imparcialidad ($z=-2.68, p<.004$) y Trabajo en equipo ($z=-2.12, p<.01$). Estas diferencias son a favor de los hombres, es decir, la intensidad de la correlación en este grupo es significativamente mayor en comparación con las mujeres.
- Propósito en la vida: Las diferencias en la intensidad de la correlación entre hombres y mujeres aparecen en la fortaleza Apreciación de la belleza ($z=-3.03, p<.001$). En el grupo de hombres la correlación es significativamente más alta que en el de mujeres.

5.6.4. Engagement

En la Tabla 54 se expone el resultado del estudio correlacional entre las fortalezas y las dimensiones del *engagement*.

Tabla 54. Correlación entre las fortalezas y las dimensiones de *engagement*

	Determinación/Vigor	Dedicación	Absorción	<i>Engagement</i>
Creatividad	.201**	.156**	.175**	.201**
Curiosidad	.378**	.337**	.374**	.41**
Perspectiva	.268**	.194**	.241**	.266**
Mentalidad Abierta	.28**	.174**	.265**	.273**
Amor por el conocimiento	.391**	.279**	.577**	.407**
Persistencia	.5**	.286**	.465**	.477**
Valentía	.192**	.375**	.173**	.21**
Autenticidad	.255**	.229**	.26**	.281**
Vitalidad	.451**	.375**	.408**	.465**
Inteligencia Social	.217**	.16**	.178**	.21**
Bondad	.187**	.232**	.191**	.227**
Amor	.177**	.189**	.132**	.186**
Liderazgo	.255**	.192**	.224**	.254**
Imparcialidad	.219**	.19**	.222**	.238**
Trabajo en equipo	.203**	.193**	.205**	.226**
Perdón	.193**	.176**	.178**	.206**
Autocontrol	.354**	.154**	.33**	.322**
Prudencia	.268**	.151**	.248**	.254**
Modestia	.07*	.015	.071*	.061*
Espiritualidad	.24**	.183**	.223**	.244**
Apreciación de la belleza	.216**	.189**	.214**	.233**
Esperanza	.334**	.329**	.312**	.366**
Gratitud	.27**	.277**	.239**	.294**
Sentido del humor	.088**	.131**	.074**	.108**

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

Todas las fortalezas tienen relación con las dimensiones del *engagement*, a excepción de la Modestia y la dimensión de Dedicación. Las correlaciones significativas oscilan en torno a una intensidad muy baja, como el caso de la Modestia y la Determinación ($r = .07$, $p < .01$) a moderada-alta, como por ejemplo, la relación entre Amor por el Conocimiento y la Absorción ($r = .577$, $p < .01$).

La relación entre las fortalezas y el *engagement* para hombres y mujeres se encuentra en la Tabla 55.

Tabla 55. Correlación entre las fortalezas y *engagement* separadas por sexo

	Determinación/Vigor		Dedicación		Absorción		<i>Engagement</i>	
Creatividad	.221**	.174**	.154**	.222**	.197**	.131*	.218**	.195**
Curiosidad	.382**	.366**	.323**	.39**	.385**	.336**	.413**	.407**
Perspectiva	.277**	.257**	.18**	.266**	.248**	.239**	.269**	.284**
Mentalidad Abierta	.306**	.222**	.177**	.209**	.293**	.191**	.298**	.233**
Amor por el conocimiento	.384**	.415**	.25**	.38**	.402**	.401**	.397**	.448**
Persistencia	.492**	.503**	.253**	.348**	.462**	.453**	.464**	.49**
Valentía	.202**	.152*	.182**	.246**	.173**	.17**	.21**	.21**
Autenticidad	.266**	.175**	.21**	.242**	.265**	.205**	.281**	.231**
Vitalidad	.442**	.468**	.348**	.448**	.412**	.378**	.456**	.483**
Inteligencia Social	.229**	.163**	.149**	.181**	.19**	.121	.216**	.173**
Bondad	.182**	.15*	.229**	.177**	.202**	.104	.229**	.16**
Amor	.152**	.199**	.173**	.157*	.119**	.114	.165**	.176**
Liderazgo	.245**	.281**	.174**	.237**	.22**	.226**	.243**	.279**
Imparcialidad	.202**	.255**	.166**	.243**	.217**	.22**	.222**	.268**
Trabajo en equipo	.196**	.188**	.181**	.186**	.199**	.191**	.217**	.211**
Perdón	.183**	.21**	.157**	.219**	.191**	.108	.201**	.2**
Autocontrol	.363**	.326**	.137**	.22**	.329**	.339**	.321**	.333**
Prudencia	.253**	.3**	.127**	.203**	.243**	.245**	.239**	.282**
Modestia	.032	.153*	.009	-.017	.055	.091	.037	.089
Espiritualidad	.217**	.327**	.162**	.261**	.196**+	.332**+	.218**+	.345**+
Apreciación de la belleza	.198**	.266**	.155**	.285**	.203**	.242**	.211**	.296**
Esperanza	.315**	.394**	.298**+	.427**+	.301**	.345**	.344**	.434**
Gratitud	.242**	.327**	.259**	.283**	.222**	.263**	.271**	.327**
Sentido del humor	.107**	.03	.143**	.113	.093**	.008	.127**	.054

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ En rosa: mujeres En azul: hombres +: Diferencia de correlaciones significativa

El patrón general de correlaciones parece repetirse segmentado los resultados por sexo. Aparecen diferencias en intensidad y en significación estadística. Las correlaciones en el grupo de mujeres oscilan desde .093 hasta .492, y en el grupo de hombres desde .15 hasta .503. La Modestia es la fortaleza que menores correlaciones significativas tiene independientemente del sexo, salvo la existente en el grupo de hombres con la Determinación ($r = .153$, $p < .05$). En el grupo de hombres el Sentido del humor no está significativamente relacionado con ninguna de las dimensiones del *engagement*.

Analizando cada componente del *engagement*, se encuentra que:

- **Determinación/Vigor:** Las relaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Persistencia (Mujeres: $r=.492$, $p<.01$; Hombres: $r=.503$, $p<.01$), Vitalidad (Mujeres: $r=.442$, $p<.01$; Hombres: $r=.468$, $p<.01$) y Autocontrol (Mujeres: $r=.363$, $p<.01$; Hombres: $r=.326$, $p<.01$).
- **Dedicación:** Las relaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Curiosidad (Mujeres: $r=.323$, $p<.01$; Hombres: $r=.39$, $p<.01$), Vitalidad (Mujeres: $r=.348$, $p<.01$; Hombres: $r=.448$, $p<.01$) y Esperanza (Mujeres: $r=.298$, $p<.01$; Hombres: $r=.427$, $p<.01$). La intensidad de las correlaciones para hombres y para mujeres es diferente.
- **Absorción:** Las relaciones más intensas para hombres y mujeres se encuentran con las fortalezas Amor por el conocimiento (Mujeres: $r=.402$, $p<.01$; Hombres: $r=.401$, $p<.01$), Persistencia (Mujeres: $r=.462$, $p<.01$; Hombres: $r=.453$, $p<.01$) y Vitalidad (Mujeres: $r=.412$, $p<.01$; Hombres: $r=.378$, $p<.01$).

Las diferencias significativas en la intensidad de las correlaciones entre hombres y mujeres en *engagement* y sus dimensiones se listan a continuación:

- **Engagement:** La correlación con la Espiritualidad es significativamente más alta en el grupo de hombres ($z=-1.97$, $p<.048$).
- **Dedicación:** Las diferencias entre hombres y mujeres aparecen en la fortaleza Esperanza ($z=-2.12$, $p<.03$), siendo la intensidad de la correlación en el grupo de hombres significativamente más elevada.
- **Absorción:** La intensidad de la correlación con la Espiritualidad es significativamente mayor en el grupo de hombres ($z=-2.09$, $p<.03$).

5.6.5. Resiliencia

Las correlaciones entre las fortalezas y la resiliencia quedan reflejadas en la Tabla

Tabla 56. Correlación de Pearson entre fortalezas y resiliencia	
	Resiliencia
Creatividad	.249**
Curiosidad	.328**
Perspectiva	.306**
Mentalidad Abierta	.2**
Amor por el conocimiento	.195**
Persistencia	.155**
Valentía	.327**
Autenticidad	.13**
Vitalidad	.299**
Inteligencia Social	.244**
Bondad	.093**
Amor	.09**
Liderazgo	.18**
Imparcialidad	.096**
Trabajo en equipo	.05
Perdón	.168**
Autocontrol	.187**
Prudencia	.036
Modestia	-.057*
Espiritualidad	.033
Apreciación de la belleza	.051
Esperanza	.404**
Gratitud	.122**
Sentido del humor	.314**

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

Como se observa, prácticamente todas las fortalezas tienen relación estadísticamente significativa con la resiliencia. Estas correlaciones oscilan entre una intensidad muy baja, siendo el caso del Amor ($r = .09$, $p < .01$), hasta una intensidad moderada en el caso de la Esperanza ($r = .404$, $p < .01$). Asimismo, se encontró significación estadística en la correlación inversa entre la Modestia y la Resiliencia ($r = -.057$, $p < .01$), aunque la intensidad de esta correlación es muy baja.

El análisis de correlaciones segmentado por sexos se encuentra en la Tabla 57.

Tabla 57. Correlación entre las fortalezas y la resiliencia en función del sexo

	Resiliencia	
Creatividad	.236**	.222**
Curiosidad	.323**	.354**
Perspectiva	.288**	.337**
Mentalidad Abierta	.175**	.218**
Amor por el conocimiento	.198**	.205**
Persistencia	.171**	.18**
Valentía	.33**	.313**
Autenticidad	.143**	.144*
Vitalidad	.297**	.366**
Inteligencia Social	.256**	.21**
Bondad	.1**	.146*
Amor	.101**	.173**
Liderazgo	.165**	.221**
Imparcialidad	.078*	.181**
Trabajo en equipo	.038	.124*
Perdón	.153**+	.292**+
Autocontrol	.204**	.091
Prudencia	.041	.036
Modestia	-.038	-.097
Espiritualidad	.036	.001
Apreciación de la belleza	.043	.087
Esperanza	.415**	.382**
Gratitud	.14**	.13*
Sentido del humor	.308**	.289**

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ En rosa: mujeres En azul: hombres +: Diferencia de correlaciones significativa

El patrón de correlaciones y su significación estadística es diferente para hombres y mujeres. En el grupo de hombres, se observa que las correlaciones oscilan entre una intensidad baja (como es el caso de la Gratitud, $r = .13$, $p < .05$), hasta moderada (Esperanza, $r = .382$, $p < .01$). En las mujeres, las correlaciones varían desde .1 (el caso de la Bondad), hasta .415 (Esperanza).

Las fortalezas que más relación tienen con la resiliencia en el grupo de mujeres son la Curiosidad ($r = .323$, $p < .01$), la Valentía ($r = .33$, $p < .01$) y la Esperanza ($r = .415$, $p < .01$); mientras que en el grupo de hombres son la Esperanza ($r = .382$, $p < .01$), Curiosidad

($r=.354, p<.01$), la Valentía ($r=.313, p<.01$), la Vitalidad ($r=.366, p<.01$) y la Esperanza ($r=.382, p<.01$).

Asimismo, se encuentran diferencias significativas en la intensidad de la correlación entre la resiliencia y el Perdón, siendo la intensidad en el grupo de hombres significativamente mayor que en las mujeres ($z=-2.09, p<.03$).

5.6.6. Rendimiento académico

La correlación entre las fortalezas y la nota del expediente académico quedan expuestas en la Tabla 58.

	Nota del expediente
Creatividad	.036
Curiosidad	.114**
Perspectiva	.096**
Mentalidad Abierta	.079**
Amor por el conocimiento	.152**
Persistencia	.232**
Valentía	.039
Autenticidad	.084**
Vitalidad	.135**
Inteligencia Social	-.029
Bondad	.041
Amor	.047
Liderazgo	.071*
Imparcialidad	.052
Trabajo en equipo	.007
Perdón	.068*
Autocontrol	.094**
Prudencia	.071*
Modestia	.012
Espiritualidad	.014
Apreciación de la belleza	.048
Esperanza	.04
Gratitud	.06*
Sentido del humor	.000

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

Como se observa, existen correlaciones significativas entre varias fortalezas y el rendimiento académico, aunque la intensidad de las mismas es muy baja. Las correlaciones oscilan entre .06 (Gratitud), y .232 (Persistencia).

Las correlaciones entre la nota del expediente y las fortalezas segmentadas por sexo quedan descritas en la Tabla 59.

Tabla 59. Correlación entre las fortalezas y la nota del expediente en función del sexo

	Nota del expediente	
Creatividad	.05	-.007
Curiosidad	.117**	.104
Perspectiva	.103**	.074
Mentalidad Abierta	.088**	.048
Amor por el conocimiento	.153**	.148*
Persistencia	.221**	.278**
Valentía	.025	.091
Autenticidad	.097**	.038
Vitalidad	.135**	.137*
Inteligencia Social	-.025	-.041
Bondad	.05	.011
Amor	.051	.034
Liderazgo	.072*	.07
Imparcialidad	.058	.028
Trabajo en equipo	.025	-.055
Perdón	.081*	.018
Autocontrol	.077*	.159*
Prudencia	.079*	.043
Modestia	.045	-.092
Espiritualidad	.017	.003
Apreciación de la belleza	.03	.114
Esperanza	.024	.099
Gratitud	.067*	.041
Sentido del humor	-.002	.012

Nota. *p<.05 **p<.01 En rosa: mujeres En azul: hombres

En el caso de las mujeres, las correlaciones significativas oscilan entre .067 (Gratitud) hasta .221 (Persistencia), hay más correlaciones significativas en comparación con el grupo de hombres, cuyas correlaciones varían desde .137 (Vitalidad) hasta .278 (Persistencia).

Las diferencias entre hombres y mujeres en la intensidad de las correlaciones no son estadísticamente significativas.

5.6.7. Resumen de resultados del análisis correlacional por sexo

En las Tablas 60 y 61 se ofrece un resumen de aquellas correlaciones de Spearman y Pearson más relevantes en función del sexo (intensidad a partir de .2 para ambos tipos de correlaciones). De modo que, en la Tabla 60 sólo aparecen como variables de salud física el Deporte y el Consumo de alcohol porque todas las demás variables presentaban correlaciones inferiores a .2.

Tabla 60. Resumen de correlaciones de Spearman (>.2) entre las fortalezas y la práctica de deporte consumo de alcohol en función del sexo

	Deporte		Consumo de alcohol	
Creatividad				
Curiosidad				
Perspectiva				
Mentalidad Abierta				
Amor por el conocimiento				
Persistencia			-.223**	
Valentía				
Autenticidad				
Vitalidad				
Inteligencia Social				
Bondad				
Amor				
Liderazgo				
Imparcialidad				-.214**
Trabajo en equipo				
Perdón				
Autocontrol	.219**	.241**	-.248**	
Prudencia			-.288**	-.285**
Modestia				
Espiritualidad				
Apreciación de la belleza				
Esperanza				
Gratitud				
Sentido del humor				

Nota. *p<.05 **p<.01 En rosa: mujeres En azul: hombres

Tabla 61. Tabla resumen de las correlaciones de Pearson más altas (>.2) entre las fortalezas y las variables de salud dividida por sexo

	Salud física percibida	Satisfacción vital	Bienestar psicológico	Engagement	Resiliencia	Expediente académico					
Creatividad			.309**	.394**	.218**	.236**	.222**				
Curiosidad		.326**	.396**	.455**	.517**	.413**	.407**	.323**	.354**		
Perspectiva		.33**	.249**	.469**	.376**	.269**	.284**	.288**	.337**		
Mentalidad Abierta			.255**	.3**	.298**	.233**			.218**		
Amor por el conocimiento				.285**	.397**	.448**			.205**		
Persistencia		.293**	.281**	.4**	.448**	.464**	.49**			.221**	.278**
Valentía		.249**	.216**	.528**	.477**	.21**	.21**	.33**	.313**		
Autenticidad			.396**	.369**	.281**	.231**					
Vitalidad	.215**	.425**	.437**	.531**	.602**	.456**	.483**	.297**	.366**		
Inteligencia Social		.3**	.276**	.438**	.442**	.216**		.256**	.21**		
Bondad			.221**	.279**	.354**	.229**					
Amor		.339**	.403**	.418**	.477**						
Liderazgo		.214**	.221**	.32**	.413**	.243**	.279**		.221**		
Imparcialidad			.21**		.303**	.222**	.268**				
Trabajo en equipo			.242**	.254**	.356**	.217**	.211**				
Perdón		.351**			.274**				.292**		

Capítulo 8: Relación y predicción de las fortalezas: Diferencias de sexo

Autocontrol	.251**	.214**	.23**		.27**	.214**	.321**	.333**				
Prudencia							.239**	.282**				
Modestia												
Espiritualidad			.21**		.218**		.218**	.345**				
Apreciación de la belleza						.277**	.211**	.296**				
Esperanza			.485**	.455**	.612**	.602**	.344**	.434**	.415**	.382**		
Gratitud			.462**	.385**	.417**	.364**	.271**	.327**				
Sentido del humor			.282**	.305**	.413**	.468**			.308**	.289**		

Nota. *p<.05 **p<.01 En rosa: mujeres En azul: hombres

Los resultados más importantes respecto a las relaciones de las fortalezas con las variables estudiadas y las diferencias en cuanto al sexo son:

- **VARIABLES DE SALUD FÍSICA**

- La práctica de deporte, tanto en hombres como en mujeres, está relacionada de manera más intensa con el Autocontrol.
- En el grupo de mujeres un mayor consumo de alcohol está relacionado de manera más intensa con menor Persistencia, menor Autocontrol y menor Prudencia; en el caso de los hombres se relaciona únicamente con una menor Imparcialidad y menos Prudencia.
- La salud física percibida correlaciona de forma más intensa con la Vitalidad y el Autocontrol en el grupo de mujeres. En los hombres no existe relación significativa entre la Vitalidad y la salud física.

- **SATISFACCIÓN VITAL**

- La satisfacción vital se relaciona de manera general con casi todas las fortalezas.
- En el caso de las mujeres, se observa que existe relación lineal directa entre la mayoría de las fortalezas y la satisfacción vital, no siendo significativa en el caso del Amor por el Conocimiento, la Modestia, y la Apreciación de la Belleza.
- En el caso de los hombres, las fortalezas también siguen una linealidad similar a la de las mujeres, pero la relación entre la satisfacción vital y la Creatividad, la Mentalidad Abierta, la Modestia, la Espiritualidad y la Apreciación de la Belleza no es estadísticamente significativa.
- La correlación entre Perdón y la satisfacción vital es significativamente más intensa en el caso de los hombres.

- BIENESTAR PSICOLÓGICO

- La mayoría de las fortalezas se relacionan con un mayor bienestar.
- Tanto en hombres como en mujeres la Esperanza es la fortaleza más relacionada con el bienestar psicológico.
- Las diferencias entre hombres y mujeres en la intensidad de las correlaciones aparecen en las fortalezas Imparcialidad y Apreciación de la belleza.
- Existe un patrón ligeramente diferente con respecto a la intensidad de las correlaciones en función del sexo en las siguientes dimensiones del bienestar:
 - Autoaceptación: Las diferencias entre hombres y mujeres aparecen en la correlación con Bondad, Imparcialidad y Trabajo en equipo. Estas diferencias son a favor de los hombres.
 - Propósito en la vida: Las diferencias en la intensidad de la correlación entre hombres y mujeres aparecen en la fortaleza Apreciación de la belleza. En el grupo de hombres la correlación es significativamente más alta que en el de mujeres.

- *ENGAGEMENT*

- En el grupo de mujeres se observa que la práctica totalidad de las fortalezas se relaciona con un mayor *engagement*.
- En el caso de los hombres hay un patrón más selectivo de fortalezas vinculadas con el *engagement*.
- Atendiendo a las diferencias en la intensidad de las correlaciones se encuentra que:
 - *Engagement*: La correlación con la Espiritualidad es significativamente más alta en el grupo de hombres.
 - Dedicación: Las diferencias entre hombres y mujeres aparecen en la fortaleza Esperanza siendo la intensidad de la correlación en el grupo de hombres significativamente más elevada.
 - Absorción: La intensidad de la correlación con la Espiritualidad es significativamente mayor en el grupo de hombres.

- RESILIENCIA

- Las fortalezas están moderadamente relacionadas con una mayor Resiliencia.
- En el caso de los hombres, las fortalezas pertenecientes a la Sabiduría y el conocimiento están más relacionadas con la resiliencia que en el grupo de mujeres. El resto de correlaciones son similares para ambos grupos.
- Se encuentran diferencias significativas en la intensidad de la correlación entre la resiliencia y el Perdón, siendo la intensidad en el grupo de hombres significativamente mayor que en las mujeres.

- EXPEDIENTE ACADÉMICO

- Una mayor Persistencia, tanto en hombres como en mujeres está relacionada con un mayor expediente académico.
- En el grupo de mujeres, hay más fortalezas relacionadas con el expediente académico.

- FORTALEZAS FRECUENTEMENTE RELACIONADAS CON LAS VARIABLES DESCRITAS

- Las fortalezas que presentan una correlación más intensa con las diferentes variables que se han comentado, en el grupo general, son la Esperanza, la Vitalidad y la Curiosidad.
- Las fortalezas con una mayor relación con las variables de bienestar en el caso de las mujeres son la Esperanza, la Vitalidad, la Perspectiva y la Curiosidad.
- En el grupo de hombres, las fortalezas que muestran una correlación más alta son la Esperanza, la Curiosidad, la Vitalidad y el Sentido del humor.

- VALIDEZ DE CRITERIO

- El cuestionario VIA-IS tiene una validez de criterio aceptable.

5.7. Las fortalezas como variables predictoras de la salud física percibida, satisfacción, bienestar, engagement, resiliencia y rendimiento académico. Perfil predictivo por sexo

5.7.1. Salud física percibida

El análisis de regresión lineal múltiple utilizando el método *stepwise* para establecer los mejores predictores para la salud física percibida se describen en la Tabla 62.

Tabla 62. Fortalezas predictoras de la salud física percibida

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Salud física	3.731***	.359	--	--
Autocontrol	.061***	.008	.212***	.061
Curiosidad	.034***	.009	.108***	.071
Perspectiva	.053	--	--	--
Vitalidad	.066	--	--	--
Esperanza	.029	--	--	--

Nota. *** $p < .001$. Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El análisis generó dos modelos, teniendo el segundo de ellos significación estadística ($F_{2,1250}=48.64, p < .001$). El 3.4% de la variabilidad de la salud física percibida queda explicado por el Autocontrol ($\beta=.212, p < .001$) y la Curiosidad ($\beta=.108, p < .001$).

En el grupo de mujeres, las fortalezas predictoras de la salud física percibida se describen en la Tabla 63.

Tabla 63. Fortalezas predictoras de la salud física percibida (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Salud física	3.792***	.363	--	--
Autocontrol	.055***	.01	.194***	.062
Vitalidad	.039***	.011	.127***	.074
Curiosidad	.056	--	--	--
Esperanza	.028	--	--	--
Perspectiva	.033	--	--	--

Nota. *** $p < .001$. Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

Las fortalezas predictoras ($F_{2,994}=40.761, p < .001$) de la salud física percibida son el Autocontrol ($\beta=.194, p < .001$) y la Vitalidad ($\beta=.127, p < .001$) y explican el 7.4% de la variabilidad de esta variable.

En los hombres, el resultado del análisis de regresión lineal múltiple ($F_{1,253}=12.172, p < .01$) figura en la Tabla 64.

Tabla 64. Fortalezas predictoras de la salud física percibida (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Salud física	5.159***	.589	--	--
Autocontrol	.061***	.018	.214***	.042
Vitalidad	.068	--	--	--
Curiosidad	.109	--	--	--
Perspectiva	.112	--	--	--
Amor	.095	--	--	--

Nota. *** $p < .001$. Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El autocontrol es la única fortaleza predictora de la salud física percibida en el grupo de hombres ($\beta = .214$, $p < .001$), dando cuenta únicamente del 4.2% de varianza.

5.7.2. Satisfacción vital

Se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple siguiendo el método *stepwise* (pasos sucesivos), seleccionando como predictoras las cinco fortalezas que mayor correlación tiene con la satisfacción vital. En la Tabla 65 se detalla el análisis.

Tabla 65. Fortalezas predictoras de la satisfacción vital

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Satisfacción vital (SWLS)	-.898	1.611	--	--
Esperanza	.242***	.031	.259***	.231
Gratitud	.203***	.035	.185***	.277
Amor	.107***	.028	.107***	.286
Vitalidad	.111**	.035	.106**	.292
Curiosidad	.009	--	--	--

Nota. ** $p < .01$ *** $p < .001$. Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El resultado del análisis de regresión reveló que 4 de las 5 fortalezas con mayor correlación tienen capacidad predictiva con respecto a la satisfacción vital ($F_{4,1269} = 130.869$, $p < .001$). Como se puede observar, estas fortalezas permiten explicar el 29.2% de la varianza de la satisfacción vital, suponiendo un porcentaje de la varianza adecuado en relación a esta variable.

Al encontrarse un patrón diferencial de correlaciones para hombres y para mujeres, se realizó un análisis de regresión para averiguar qué fortalezas predicen la satisfacción vital en el caso de las mujeres y en el de los hombres utilizándose el mismo procedimiento que para el grupo general. En la Tabla 66 se describe el análisis para el grupo de mujeres.

Tabla 66. Fortalezas predictoras de la satisfacción vital (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Satisfacción vital (SWLS)	-1.66	1.363	--	--
Esperanza	.251***	.035	.268***	.234
Gratitud	.247***	.04	.218***	.287
Vitalidad	.1*	.039	.096*	.292
Amor	.084*	.033	.08*	.296
Curiosidad	-.017	--	--	--

Nota. **p<.01 ***p<.001 Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

En el caso de las mujeres, las fortalezas explican un 29.6% de la varianza de la satisfacción vital ($F_{3,254}=30.66$, $p<.001$). Las fortalezas significativas son la Esperanza ($\beta=.268$, $p<.001$), la Gratitud ($\beta=.218$, $p<.001$), la Vitalidad ($\beta=.096$, $p<.05$) y el Amor ($\beta=.08$, $p<.05$).

En el grupo de hombres, el análisis de regresión múltiple queda expuesto en la Tabla 67.

Tabla 67. Fortalezas predictoras de la satisfacción vital (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Satisfacción vital (SWLS)	.868	2.433	--	--
Esperanza	.238***	.065	.258***	.204
Amor	.202***	.06	.211***	.244
Curiosidad	.163**	.068	.16**	.257
Gratitud	.059	--	--	--
Vitalidad	.101	--	--	--

Nota. **p<.01 ***p<.001 Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

La Esperanza ($\beta=.258$, $p<.001$), el Amor ($\beta=.211$, $p<.001$) y la Curiosidad ($\beta=.16$, $p<.01$) explican un 25.7% de la satisfacción vital en el grupo de los hombres ($F_{4,1009}=107.259$, $p<.001$).

5.7.3. Bienestar psicológico

Para hacer el estudio predictivo, se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple con el método por pasos sucesivos, seleccionando como variables predictoras las cinco fortalezas cuya correlación lineal con las dimensiones del bienestar es más alta. El resultado de estos análisis figura en la Tabla 68.

Tabla 68. Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Bienestar Psicológico	61.177***	3.73	--	--
Esperanza	1.275***	.105	.356***	.374
Valentía	1.089***	.102	.275***	.444
Vitalidad	.778***	.115	.195***	.463
Creatividad	-.293**	.091	-.083**	.465
Perspectiva	.278**	.119	.064**	.467
Autoaceptación	5.169***	.921	--	--
Esperanza	.35***	.027	.417***	.318
Vitalidad	.145***	.029	.155***	.335
Perspectiva	.084**	.028	.083**	.339
Curiosidad	.014	--	--	--
Gratitud	-.001	--	--	--
Relaciones Positivas	1.471	1.373	--	--
Amor	.355***	.029	.339***	.195
Sentido del humor	.22***	.028	.209***	.242
Trabajo en equipo	.097**	.035	.08*	.246
Bondad	.014	--	--	--
Inteligencia social	.049	--	--	--
Crecimiento Personal	15.809***	.869	--	--
Curiosidad	.147***	.026	.186***	.183
Esperanza	.1***	.024	.145***	.229
Valentía	.085***	.023	.112***	.247
Perspectiva	.081**	.026	.098**	.254
Vitalidad	.077**	.028	.1**	.258
Autonomía	12.166***	.964	--	--
Valentía	.596***	.026	.537***	.288
Creatividad	.036	--	--	--
Perspectiva	-.007	--	--	--
Autenticidad	.012	--	--	--
Esperanza	.016	--	--	--
Dominio del entorno	9.32***	.676	--	--
Esperanza	.22***	.022	.324***	.282
Vitalidad	.143***	.024	.189***	.315
Persistencia	.099***	.017	.162***	.332
Curiosidad	.019	--	--	--
Perspectiva	.045	--	--	--
Propósito en la vida	1.98**	.718	--	--
Esperanza	.355***	.023	.425***	.424
Persistencia	.206***	.018	.273***	.494
Vitalidad	.123***	.026	.132***	.502
Curiosidad	-.05	--	--	--
Gratitud	.007	--	--	--

Nota. **p<.01 ***p<.001 Primera fila: ordenada en el origen. B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El patrón de fortalezas predictivas varió en función de la dimensión del bienestar utilizada como variable criterio.

El resultado del análisis de regresión ($F_{5,1268}=224.305$, $p<.001$) reveló que las 5 fortalezas con mayor correlación tienen además capacidad predictiva significativa con respecto al bienestar psicológico considerado en su totalidad. Como se puede observar,

estas fortalezas permiten explicar el 46.7% de la varianza del bienestar, suponiendo un porcentaje de la varianza elevado en relación a esta variable. Las fortalezas predictoras son Esperanza ($\beta=.356, p<.001$), Valentía ($\beta=.275, p<.001$), Vitalidad ($\beta=.195, p<.001$), Creatividad ($\beta=-.083, p<.01$) y Perspectiva ($\beta=.064, p<.01$).

Con respecto a las dimensiones del bienestar psicológico, los resultados son los siguientes:

- Autoaceptación: este componente queda explicado en un 33.9% de su variabilidad por tres fortalezas ($F_{2,1270}=218.805, p<.001$), a saber, Esperanza ($\beta=.417, p<.001$), Vitalidad ($\beta=.155, p<.001$) y Perspectiva ($\beta=.083, p<.01$).
- Relaciones positivas: el modelo predictivo con respecto a la dimensión de Relaciones positivas fue significativo ($F_{3,1270}=139.246, p<.001$). El 24.6% de variabilidad de las Relaciones Positivas queda explicado por las fortalezas Amor ($\beta=.339, p<.001$), Sentido del humor ($\beta=.209, p<.001$), y Trabajo en equipo ($\beta=.08, p<.01$). Las restantes fortalezas con más relación lineal no tienen capacidad predictiva.
- Crecimiento personal: la Curiosidad ($\beta=.186, p<.001$), la Esperanza ($\beta=.145, p<.001$), la Valentía ($\beta=.112, p<.001$), la Perspectiva ($\beta=.098, p<.01$), la Vitalidad ($\beta=.1, p<.01$) explican el 25.8% de la variabilidad de la dimensión de Crecimiento personal ($F_{5,1268}=88.265, p<.001$).
- Autonomía: esta dimensión del bienestar queda explicada en un 28.8% ($F_{1,1272}=515.376, p<.001$) por la Valentía ($\beta=.537, p<.001$). El resto de variables con mayor correlación seleccionadas como predictoras no son estadísticamente significativas.
- Dominio del entorno: un 33.2% de la variabilidad total de Dominio del entorno ($F_{3,1270}=212.107, p<.001$) queda explicado por la Esperanza ($\beta=.324, p<.001$), la Vitalidad ($\beta=.189, p<.001$) y la Persistencia ($\beta=.162, p<.001$). El resto de variables independientes seleccionadas no son predictoras significativas de esta dimensión del bienestar.
- Propósito en la vida: esta dimensión queda explicada por la Esperanza ($\beta=.425, p<.001$), la Persistencia ($\beta=.273, p<.001$) y la Vitalidad ($\beta=.132, p<.001$). En su conjunto, estas tres variables explican un 50.2% de varianza del Propósito en la vida ($F_{3,1270}=429.098, p<.001$).

En el grupo de mujeres, el análisis de regresión múltiple de las cinco mejores fortalezas predictoras del bienestar y sus dimensiones queda reflejado en la Tabla 69.

Tabla 69. Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Bienestar Psicológico	58.926***	4.187	--	--
Esperanza	1.29***	.118	.358***	.373
Valentía	1.032***	.114	.26***	.447
Vitalidad	.611***	.128	.151***	.461
Perspectiva	.26*	.133	.059*	.462
Curiosidad	.036	--	--	--
Autoaceptación	3.923***	1.016	--	--
Esperanza	.376***	.029	.443***	.341
Vitalidad	.137***	.032	.144***	.356
Valentía	.094**	.027	.1**	.363
Perspectiva	.061	--	--	--
Gratitud	.026	--	--	--
Relaciones Positivas	1.319	1.724	--	--
Amor	.361***	.035	.329***	.182
Sentido del humor	.218***	.032	.208***	.228
Bondad	.09*	.045	.066*	.23
Inteligencia social	.056	--	--	--
Gratitud	.019	--	--	--
Crecimiento Personal	16.335***	.944	--	--
Curiosidad	.135***	.029	.175***	.173
Perspectiva	.117***	.029	.145***	.223
Esperanza	.083**	.026	.125**	.242
Valentía	.083**	.025	.114**	.251
Vitalidad	.06*	.03	.081*	.253
Autonomía	11.69***	1.085	--	--
Valentía	.598***	.029	.544***	.295
Curiosidad	.003	--	--	--
Perspectiva	-.049	--	--	--
Autenticidad	.011	--	--	--
Esperanza	.03	--	--	--
Dominio del entorno	8.775***	.86	--	--
Esperanza	.214***	.025	.314***	.278
Vitalidad	.128***	.028	.169***	.308
Persistencia	.078***	.02	.125***	.32
Perspectiva	.062*	.026	.074*	.323
Curiosidad	.005	--	--	--
Propósito en la vida	2.654***	.815	--	--
Esperanza	.371***	.025	.449***	.422
Persistencia	.201***	.02	.266***	.486
Vitalidad	.097***	.029	.105***	.492
Sabiduría	.022	--	--	--
Gratitud	.036	--	--	--

Nota. *p<.05 **p<.01 ***p<.001 Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

En el caso de las mujeres el porcentaje de varianza explicado por las fortalezas más predictoras del bienestar es del 46.2% ($F_{4,1009}=218.56, p<.001$). Las variables con

significación predictora son la Esperanza ($\beta=.358, p<.001$), Valentía ($\beta=.26, p<.001$), Vitalidad ($\beta=.151, p<.001$) y la Perspectiva ($\beta=.059, p<.05$).

Con respecto a las dimensiones de bienestar, los resultados son:

- Autoaceptación: la Esperanza ($\beta=.443, p<.001$), la Vitalidad ($\beta=.144, p<.001$), y la Valentía ($\beta=.1, p<.01$) explican el 36.3% de la Autoaceptación ($F_{3,1010}=193.636, p<.001$).
- Relaciones positivas: las fortalezas Amor ($\beta=.329, p<.001$), Sentido del humor ($\beta=.208, p<.001$) y Bondad ($\beta=.066, p<.05$) explican el 23% de la variabilidad ($F_{3,1010}=101.909, p<.001$).
- Crecimiento personal: las fortalezas predictoras del Crecimiento personal son la Curiosidad ($\beta=.175, p<.001$), la Perspectiva ($\beta=.145, p<.001$), la Esperanza ($\beta=.125, p<.01$), la Valentía ($\beta=.114, p<.01$) y la Vitalidad ($\beta=.081, p<.05$), explicando en su totalidad un 25.3% de la variabilidad de la variable dependiente ($F_{5,1008}=69.582, p<.001$).
- Autonomía: se concluye que el 29.5% de su variabilidad ($F_{1,1012}=424.435, p<.001$) queda explicado por la Valentía ($\beta=.544, p<.001$).
- Dominio del entorno: esta dimensión queda explicada en un 32.3% ($F_{4,1009}=121.952, p<.001$) por las fortalezas Esperanza ($\beta=.314, p<.001$), Vitalidad ($\beta=.169, p<.001$), Persistencia ($\beta=.125, p<.001$) y Perspectiva ($\beta=.074, p<.05$).
- Autoaceptación: Esta variable queda explicada en un 33.9% de su variabilidad por tres fortalezas ($F_{2,1270}=218.805, p<.001$), a saber, Esperanza ($\beta=.417, p<.001$), Vitalidad ($\beta=.155, p<.001$) y Perspectiva ($\beta=.083, p<.01$).

En el grupo de hombres, las fortalezas predictoras del bienestar quedan descritas en la Tabla 70.

Tabla 70. Fortalezas predictoras del bienestar psicológico y sus dimensiones (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Bienestar Psicológico	57.078***	7.994	--	--
Vitalidad	1.002***	.259	.26***	.36
Valentía	.816***	.198	.212***	.423
Esperanza	.918***	.231	.264***	.462
Amor	.479*	.199	.132*	.472
Curiosidad	.088	--	--	--
Autoaceptación	3.66	2.231	--	--
Esperanza	.211***	.055	.264***	.24
Amor	.156**	.052	.188**	.282
Curiosidad	.126*	.058	.142*	.297
Sentido del humor	.112*	.053	.127*	.306
Vitalidad	.098	--	--	--
Relaciones Positivas	2.285	2.521	--	--
Amor	.351***	.057	.355***	.212
Sentido del humor	.286***	.061	.272***	.272
Inteligencia social	.037	--	--	--
Bondad	-.011	--	--	--
Trabajo en equipo	.112	--	--	--
Crecimiento Personal	13.261***	1.897	--	--
Curiosidad	.124*	.064	.15*	.212
Creatividad	.148**	.049	.193**	.258
Esperanza	.154**	.05	.206**	.28
Amor por el conocimiento	.122*	.046	.158*	.294
Vitalidad	.105	--	--	--
Autonomía	10.887***	2.677	--	--
Valentía	.527***	.061	.481***	.272
Sentido del humor	.14*	.062	.127*	.284
Creatividad	.064	--	--	--
Perspectiva	.03	--	--	--
Autenticidad	.075	--	--	--
Dominio del entorno	8.13***	1.41	--	--
Esperanza	.196***	.049	.29***	.302
Persistencia	.129***	.036	.214***	.346
Vitalidad	.158**	.054	.212**	.365
Curiosidad	.024	--	--	--
Liderazgo	.009	--	--	--
Propósito en la vida	1.995	1.654	--	--
Esperanza	.329***	.054	.394***	.436
Persistencia	.188***	.039	.252***	.497
Vitalidad	.269***	.064	.291***	.521
Curiosidad	-.109*	.054	-.118*	.527
Amor	.052	--	--	--

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

En el caso de los hombres, las mejores variables predictoras dan cuenta del 47.2% de la variabilidad del bienestar ($F_{4,253}=58.383$, $p < .001$). Las fortalezas predictoras en el caso de los hombres son la Vitalidad ($\beta=.26$, $p < .001$), la Valentía ($\beta=.212$, $p < .001$), la Esperanza ($\beta=.264$, $p < .001$) y el Amor ($\beta=.132$, $p < .05$).

Con respecto a los componentes del bienestar psicológico, los resultados son:

- Autoaceptación: el 30.6% de la Autoaceptación queda explicada por la Esperanza ($\beta=.264, p<.001$), el Amor ($\beta=.188, p<.01$), la Curiosidad ($\beta=.142, p<.05$), y el Sentido del humor ($\beta=.127, p<.05$) ($F_{4,253}=29.37, p<.001$).
- Relaciones positivas: esta dimensión queda explicada en un 27.2% de su varianza ($F_{2,255}=48.909, p<.001$), y las fortalezas predictoras son el Amor ($\beta=.355, p<.001$) y el Sentido del humor ($\beta=.272, p<.001$).
- Crecimiento Personal: este componente queda explicado en un 29.4% de su variabilidad ($F_{4,253}=27.722, p<.001$) por la Curiosidad ($\beta=.15, p<.05$), la Creatividad ($\beta=.193, p<.01$), la Esperanza ($\beta=.206, p<.01$), y el Amor por el Conocimiento ($\beta=.158, p<.05$).
- Autonomía El 28.4% de la variabilidad de esta dimensión ($F_{2,255}=51.907, p<.001$) queda explicado por la Valentía ($\beta=.481, p<.001$) y el Sentido del humor ($\beta=.127, p<.05$).
- Dominio del entorno: queda explicado en un 36.5% ($F_{3,254}=50.263, p<.001$) por la Esperanza ($\beta=.29, p<.001$), la Persistencia ($\beta=.214, p<.001$) y la Vitalidad ($\beta=.212, p<.01$).
- Propósito en la vida: la Esperanza ($\beta=.394, p<.001$), la Persistencia ($\beta=.252, p<.001$), la Vitalidad ($\beta=.291, p<.001$) y la Curiosidad ($\beta=-.118, p<.001$), son las fortalezas predictoras del 52.7% de la variabilidad del Propósito en la vida ($F_{4,253}=72.516, p<.001$).

5.7.4. Engagement

El estudio predictivo entre las fortalezas y las dimensiones de *engagement*, utilizando el método *stepwise* figura en la Tabla 71.

Tabla 71. Fortalezas predictoras del *engagement* y sus dimensiones

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
<i>Engagement</i>	-11.714***	2.906	--	--
Persistencia	.739***	.067	.297***	.227
Amor por el conocimiento	.632***	.065	.242***	.309
Vitalidad	.663***	.087	.215***	.339
Curiosidad	.045	--	--	--
Esperanza	.013	--	--	--
Determinación/Vigor	-9.581***	1.145	--	--
Persistencia	.334***	.026	.34***	.249
Amor por el conocimiento	.232***	.026	.226***	.318
Vitalidad	.224***	.034	.184***	.34
Curiosidad	.004	--	--	--
Autocontrol	.021	--	--	--
Dedicación	4.777***	1.14	--	--
Vitalidad	.186***	.041	.18***	.14
Curiosidad	.15***	.037	.14***	.155
Persistencia	.081**	.026	.097**	.164
Esperanza	.076*	.034	.082*	.166
Valentía	-.027	--	--	--
Absorción	-7.331***	1.177	--	--
Persistencia	.315***	.027	.32***	.215
Amor por el conocimiento	.269***	.026	.26***	.296
Vitalidad	.17***	.035	.139***	.308
Curiosidad	.029	--	--	--
Esperanza	-.024	--	--	--

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El 33.9% de varianza del *engagement* ($F_{3,1269}=218.15$, $p < .001$) queda explicado por la Persistencia ($\beta=.297$, $p < .001$), el Amor por el conocimiento ($\beta=.242$, $p < .001$), y la Vitalidad ($\beta=.215$, $p < .001$). El resto de variables predictoras no son estadísticamente significativas.

Analizando cada componente del *engagement*, se ha encontrado que:

- Determinación/Vigor: La dimensión de Determinación queda explicada ($F_{3,1270}=219.226$, $p < .001$) por la Persistencia ($\beta=.34$, $p < .001$), el Amor por el conocimiento ($\beta=.226$, $p < .001$) y la Vitalidad ($\beta=.184$, $p < .001$). El porcentaje de varianza explicado por las tres variables asciende al 34%.
- Dedicación: El 16% de la Dedicación ($F_{4,1269}=64.521$, $p < .001$) queda explicado por la Vitalidad ($\beta=.18$, $p < .001$), la Curiosidad ($\beta=.14$, $p < .001$), la Persistencia ($\beta=.097$, $p < .01$) y la Esperanza ($\beta=.082$, $p < .05$).
- Absorción: Un 30.8% de la variabilidad de la Absorción ($F_{3,1269}=189.969$, $p < .001$) queda explicado por la Persistencia ($\beta=.32$, $p < .001$), el Amor por el conocimiento ($\beta=.26$, $p < .001$) y la Vitalidad ($\beta=.139$, $p < .001$).

En el grupo de mujeres, las fortalezas predictoras del engagement quedan expuestas en la Tabla 72.

Tabla 72. Fortalezas predictoras del *engagement* y sus dimensiones (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
<i>Engagement</i>	-10.529**	3.326	--	--
Persistencia	.717***	.077	.286***	.215
Amor por el conocimiento	.626***	.072	.242***	.295
Vitalidad	.667***	.097	.217***	.325
Curiosidad	.058	--	--	--
Esperanza	-.004	--	--	--
Determinación/Vigor	-9.453***	1.309	--	--
Persistencia	.333***	.03	.336***	.241
Amor por el conocimiento	.235***	.028	.229***	.31
Vitalidad	.22***	.038	.181***	.331
Curiosidad	.016	--	--	--
Autocontrol	.028	--	--	--
Dedicación	6.675***	1.275	--	--
Vitalidad	.204***	.042	.199***	.12
Curiosidad	.175***	.04	.164***	.137
Persistencia	.071*	.029	.085*	.141
Esperanza	.067	--	--	--
Gratitud	.063	--	--	--
Absorción	-8.071***	1.35	--	--
Persistencia	.314***	.031	.312***	.213
Amor por el conocimiento	.275***	.029	.264***	.296
Vitalidad	.187***	.04	.151***	.311
Curiosidad	.037	--	--	--
Autocontrol	.002	--	--	--

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. B: Coeficiente beta tipificado

En las mujeres, el 32.5% del *engagement* ($F_{3,1009}=163.606, p < .001$) queda también explicado por la Persistencia ($\beta=.286, p < .001$), el Amor por el Conocimiento ($\beta=.242, p < .001$) y la Vitalidad ($\beta=.217, p < .001$).

Los resultados para cada dimensión del *engagement* son:

- Determinación/Vigor: el 32.1% de la variabilidad de la dimensión Determinación ($F_{3,1010}=168.072, p < .001$) queda explicado por la Persistencia ($\beta=.339, p < .001$), el Amor por el Conocimiento ($\beta=.229, p < .001$) y la Vitalidad ($\beta=.181, p < .01$).
- Dedicación: el porcentaje de variabilidad explicado de la Dedicación es de un 14.1% ($F_{3,1010}=56.61, p < .001$) y las fortalezas predictoras son la Vitalidad ($\beta=.199, p < .001$), la Curiosidad ($\beta=.164, p < .001$) y la Persistencia ($\beta=.085, p < .05$).
- Absorción: esta variable queda explicada en un 31.1% ($F_{3,1009}=153.032, p < .001$) por las fortalezas Persistencia ($\beta=.312, p < .001$), Amor por el

Conocimiento ($\beta=.264$, $p<.001$) y Vitalidad ($\beta=.151$, $p<.001$) las que dan cuenta de esta capacidad predictiva.

En el grupo de hombres, las fortalezas predictoras del engagement quedan descritas en la Tabla 73.

Tabla 73. Fortalezas predictoras del *engagement* y sus dimensiones (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
<i>Engagement</i>	-13.946*	6.112	--	--
Persistencia	.75***	.144	.303***	.237
Amor por el conocimiento	.662***	.15	.252***	.33
Vitalidad	.651**	.192	.212**	.356
Curiosidad	.015	--	--	--
Esperanza	.094	--	--	--
Determinación/Vigor	-9.667***	2.428	--	--
Persistencia	.325***	.057	.334***	.25
Amor por el conocimiento	.224***	.059	.216***	.32
Vitalidad	.238**	.076	.198**	.343
Curiosidad	-.034	--	--	--
Esperanza	.018	--	--	--
Dedicación	-.592	2.342	--	--
Vitalidad	.201*	.087	.188*	.197
Amor por el conocimiento	.201***	.056	.219***	.232
Esperanza	.215**	.074	.222**	.254
Curiosidad	.02	--	--	--
Persistencia	.098	--	--	--
Absorción	-3.186	2.277	--	--
Persistencia	.338***	.053	.361***	.202
Amor por el conocimiento	.284***	.056	.286***	.273
Vitalidad	.096	--	--	--
Autocontrol	.097	--	--	--
Esperanza	.089	--	--	--

Nota. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El *engagement* en el grupo de hombres queda explicado en un 35.6% de variabilidad ($F_3, 254=48.459$, $p<.001$) por la Persistencia ($\beta=.303$, $p<.001$), el Amor por el Conocimiento ($\beta=.252$, $p<.001$) y la Vitalidad ($\beta=.212$, $p<.01$). El resto de variables predictoras no son estadísticamente significativas.

Por componentes del *engagement*, los resultados del estudio predictivo son:

- Determinación/Vigor: en el caso de la Determinación ($F_{3,254}=45.726$, $p<.001$), el 34.3% de la varianza de esta dimensión del *engagement* queda explicada por la Persistencia ($\beta=.334$, $p<.001$), el Amor por el Conocimiento ($\beta=.216$, $p<.001$) y la Vitalidad ($\beta=.198$, $p<.01$).
- Dedicación: un 25.4% de esta variable ($F_{3,254}=30.1$, $p<.000$) queda explicado por la Vitalidad ($\beta=.188$, $p<.05$), el Amor por el Conocimiento ($\beta=.219$, $p<.001$) y la Esperanza ($\beta=.222$, $p<.001$).

- Absorción: la Persistencia ($\beta=.361, p<.001$) y el Amor por el Conocimiento ($\beta=.286, p<.001$) son predictoras del 27.3% de la variabilidad de la Absorción ($F_{2,255}=49.178, p<.001$).

5.7.5. Resiliencia

Se seleccionaron aquellas fortalezas con mayor correlación con la resiliencia, y a continuación se realizó el análisis de regresión múltiple usando el procedimiento *stepwise*. El análisis de las fortalezas predictoras de la resiliencia se encuentra en la Tabla 74.

Tabla 74. Fortalezas predictoras de la resiliencia

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Resiliencia	4.087***	.927	--	--
Esperanza	.17***	.023	.243***	.163
Valentía	.102***	.023	.132***	.187
Sentido del humor	.082***	.022	.109***	.198
Curiosidad	.071***	.026	.088***	.202
Perspectiva	.035	--	--	--

Nota. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. B: Coeficiente beta tipificado

El modelo resultó ser estadísticamente significativo ($F_{4,1269}=81.596, p<.001$). El 20.2% de la variabilidad de la Resiliencia queda explicado por la Esperanza ($\beta=.243, p<.001$), la Valentía ($\beta=.132, p<.001$), el Sentido del Humor ($\beta=.109, p<.001$) y la Curiosidad ($\beta=.088, p<.01$).

En el grupo de mujeres, las fortalezas predictoras de la resiliencia están expuestas en la Tabla 75.

Tabla 75. Fortalezas predictoras de la resiliencia (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Resiliencia	3.753***	1.048	--	--
Esperanza	.188***	.026	.265***	.171
Valentía	.103***	.026	.132***	.194
Sentido del humor	.069**	.026	.092**	.201
Curiosidad	.066*	.026	.08*	.204
Vitalidad	-.079	--	--	--

Nota. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. B: Coeficiente beta tipificado

En las mujeres, el 20.4% de la variabilidad de la Resiliencia ($F_{4,1009}=66.054, p<.001$) queda explicado por la Esperanza ($\beta=.265, p<.001$), la Valentía ($\beta=.132, p<.001$), Sentido del humor ($\beta=.092, p<.01$) y Curiosidad ($\beta=.08, p<.05$).

En los hombres, el análisis de regresión múltiple se expone en la Tabla 76.

Tabla 76. Fortalezas predictoras de la resiliencia (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Resiliencia	9.055***	1.673	--	--
Esperanza	.179***	.041	.286***	.143
Perspectiva	.147**	.048	.198**	.17
Curiosidad	.143	--	--	--
Vitalidad	.148	--	--	--
Sentido del humor	.119	--	--	--

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. B: Coeficiente beta tipificado

Las fortalezas predictoras de la Resiliencia explican el 17% de la variabilidad ($F_{2,255}=27.273$, $p < .001$), siendo la Esperanza ($\beta = .286$, $p < .001$) y la Perspectiva ($\beta = .198$, $p < .01$) las variables predictoras estadísticamente significativas.

5.7.6. Rendimiento académico

Las fortalezas que mayor correlación presentaron con el expediente académico se utilizaron como predictoras para realizar un modelo de regresión lineal múltiple utilizando el método *stepwise*. El resultado del análisis para el grupo general figura en la Tabla 77.

Tabla 77. Fortalezas predictoras de la nota del expediente

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Nota del expediente	5.382***	.216	--	--
Persistencia	.032***	.005	.205***	.053
Amor por el conocimiento	.016**	.005	.095**	.06
Curiosidad	-.035	--	--	--
Vitalidad	-.018	--	--	--
Perspectiva	-.029	--	--	--

Nota. ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

Dos de las fortalezas son predictoras del 6% de variabilidad del expediente académico ($F_{2,1106}=36.483$, $p < .001$): la Persistencia ($\beta = .205$, $p < .001$) y el Amor por el Conocimiento ($\beta = .095$, $p < .01$).

En el grupo de mujeres, el análisis de regresión de las fortalezas sobre el expediente académico se encuentra descrito en la Tabla 78.

Tabla 78. Fortalezas predictoras de la nota del expediente (mujeres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Nota del expediente	5.388***	.247	--	--
Persistencia	.031***	.005	.193***	.048
Amor por el conocimiento	.017**	.006	.101**	.056
Curiosidad	-.033	--	--	--
Vitalidad	-.011	--	--	--
Perspectiva	-.02	--	--	--

Nota. ** $p < .01$ *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Coeficiente beta tipificado

El 5.6% de variabilidad de la nota del expediente académico ($F_{2,880}=27.139$, $p < .001$) queda explicado por la Persistencia ($\beta=.193$, $p < .001$) y el Amor por el conocimiento ($\beta=.101$, $p < .01$). El resto de predictores no son de relevancia estadística.

En el caso de los hombres, el análisis de regresión múltiple se expone en la Tabla 79.

Tabla 79. Fortalezas predictoras de la nota del expediente (hombres)

	B	Error típico	β	R ² corregido acumulado
Nota del expediente	5.603***	.358	--	--
Persistencia	.044***	.01	.278***	.073
Amor por el conocimiento	.067	--	--	--
Vitalidad	-.002	--	--	--
Autocontrol	-.025	--	--	--

Nota. *** $p < .001$ Primera fila: ordenada en el origen B: Peso de la variable en puntuaciones directas. β : Peso de cada variable en puntuaciones típicas Coeficiente beta tipificado

En el grupo de hombres sólo la Persistencia demuestra ser el único predictor significativo ($\beta=.278$, $p < .001$), dando cuenta del 7.3% de la varianza del expediente académico ($F_{1, 223}=18.747$, $p < .001$).

5.7.7. Resumen de resultados de los perfiles predictivos según sexo

En la Tabla 80 se presenta un resumen de las principales fortalezas predictoras en función del sexo.

Tabla 80. Resumen de las principales fortalezas predictoras fortalezas de las variables estudiadas dividida por sexo

Variables criterio	Mujeres		Hombres	
	Variables predictoras	% Varianza explicado acumulado	Variables predictoras	% Varianza explicado acumulado
Salud física percibida	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Vitalidad 	6.2% 7.4%	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol 	4.2%
Satisfacción vital	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza • Gratitud • Vitalidad • Amor 	23.4% 28.7% 29.2% 29.6%	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza • Amor • Curiosidad 	20.4% 24.4% 25.7%
Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza • Valentía • Vitalidad • Perspectiva 	37.3% 44.7% 46.1% 46.2%	<ul style="list-style-type: none"> • Vitalidad • Valentía • Esperanza • Amor 	36% 42.3% 46.2% 47.2%
<i>Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia • Amor por el conocimiento • Vitalidad 	21.5% 29.5% 32.5%	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia • Amor por el conocimiento • Vitalidad 	23.7% 33% 35.6%
Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza • Valentía • Sentido del humor • Curiosidad 	17.1% 19.4% 20.1% 20.4%	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza • Perspectiva 	14.3% 17%
Rendimiento académico	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia • Amor por el conocimiento 	4.8% 5.6%	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia 	7.3%

6. Resumen final de resultados del Estudio Segundo

- DIFERENCIAS DE SEXO EN FORTALEZAS HUMANAS
 - Existen diferencias significativas en función del sexo en las fortalezas humanas.
 - Las mujeres puntúan más alto en las fortalezas Persistencia, Autenticidad, Vitalidad, Trabajo en equipo, Perdón, Bondad, Amor y Gritud.
 - Los hombres puntúan más alto en Creatividad, Perspectiva, Mentalidad abierta, y Sentido del humor.
 - El tamaño del efecto de estas diferencias oscila entre pequeño y moderado.

- PERFIL DE FORTALEZAS EN ESTUDIANTES
 - Las fortalezas con medias más altas son: Bondad, Amor, Imparcialidad, Autenticidad y Gritud.
 - Las fortalezas con puntuaciones más bajas son: Espiritualidad, Autocontrol, Prudencia, Vitalidad y Perdón.
 - Se encuentran diferencias en función del área de conocimiento en la muestra española en casi todas las fortalezas humanas. El tamaño del efecto de las diferencias es pequeño.
 - Los estudiantes de la rama de Ciencias sociales y jurídicas puntúan significativamente más alto en las fortalezas con la excepción de la Creatividad y la Apreciación de la belleza, donde el alumnado de Humanidades y Bellas Artes destaca por encima del resto de grupos.

- CORRELACIONES Y PERFIL PREDICTIVO DE LAS FORTALEZAS CON OTRAS VARIABLES: PERFIL DIFERENCIAL POR SEXO
- Salud física:
 - Un mayor consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos está relacionado con una menor puntuación en las fortalezas.
 - Las fortalezas (con la excepción de la Bondad, el Trabajo en equipo y la Modestia) se relacionan con una mejor valoración de la salud física.
 - La salud física percibida correlaciona de forma más intensa con la Vitalidad y el Autocontrol en el grupo de mujeres.
 - El Autocontrol y la Curiosidad dan cuenta del 7% de varianza de la salud física percibida.
- Satisfacción vital
 - La satisfacción vital se relaciona de manera general con casi todas las fortalezas.
 - La correlación entre la fortaleza Perdón y la satisfacción vital es significativamente más intensa en el caso de los hombres.
 - El 25.7% de esta variable queda explicado por la Esperanza, el Amor y la Curiosidad.
 - En las mujeres, el 29.6% de la satisfacción vital queda explicado por la Esperanza, la Gratitud, la Vitalidad y el Amor.
 - En los hombres, el 25.7% de esta variable está explicado por la Esperanza, el Amor y la Curiosidad.
- Bienestar psicológico
 - La mayoría de las fortalezas se relacionan con un mayor bienestar.
 - Existe un patrón ligeramente diferente con respecto a la intensidad de las correlaciones en función del sexo en algunas de las dimensiones del bienestar.
 - El 46.7% del bienestar psicológico queda explicado por la Esperanza, la Valentía, la Vitalidad, la Creatividad y la Perspectiva.
 - En las mujeres, el 32.5% del bienestar está explicado por la Esperanza, la Valentía, la Vitalidad y la Perspectiva.
 - En los hombres, el 47.2% está explicado por la Vitalidad, la Valentía, la Esperanza y el Amor.

- *Engagement*
 - En el grupo de mujeres se observa que la práctica totalidad de las fortalezas se relaciona con un mayor *engagement*.
 - La correlación entre la Espiritualidad y el *engagement* es significativamente más alta en el grupo de hombres.
 - La Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad son predictoras del 33.9% de la varianza del *engagement*.
 - En las mujeres, el 32.5% del *engagement* está explicado por la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad.
 - En los hombres, el 35.6% de la variabilidad queda explicado por la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad.
- Resiliencia
 - Las fortalezas están moderadamente relacionadas con una mayor Resiliencia.
 - Se encuentran diferencias significativas en la intensidad de la correlación entre la resiliencia y el Perdón, siendo la intensidad en el grupo de hombres significativamente mayor que en las mujeres.
 - La Esperanza, la Valentía, el Sentido del humor y la Curiosidad dan cuenta del 20.2% de varianza de la resiliencia.
 - En las mujeres, el 20.4% de la resiliencia está explicado por la Esperanza, la Valentía, el Sentido del humor y la Curiosidad.
 - En los hombres, el 17% de esta variable está explicado por la Esperanza y la Perspectiva.
- Expediente académico
 - Una mayor Persistencia, tanto en hombres como en mujeres, está relacionada con un mayor expediente académico.
 - En el grupo de mujeres, hay más fortalezas relacionadas con el expediente académico.
 - La Persistencia y el Amor por el conocimiento son predictoras del 6% de la variabilidad de la nota del expediente.
 - En las mujeres, el 5.6% del expediente académico está explicado por la Persistencia y el Amor por el conocimiento.
 - En los hombres el 7.3% de la varianza queda explicado por la Persistencia.

- VALIDEZ DE CRITERIO
 - El cuestionario VIA-IS tiene una validez de criterio adecuada.
 - El cuestionario VIA-IS tiene una validez predictiva aceptable.

Capítulo 9

Conclusiones, discusión y perspectivas

futuras

Capítulo 9: Conclusiones, discusión y perspectivas futuras

“La única posibilidad de descubrir los límites de lo posible es aventurarse un poco más allá de ellos, hacia lo imposible.”

Arthur C. Clarke

Desde la Psicología Positiva se establece que un enfoque basado en las fortalezas y el potencial se caracteriza por poner el énfasis en las capacidades, competencias y habilidades que forman parte de la persona, suponiendo además que todas las personas tienen fortalezas psicológicas que les hacen prosperar y tener niveles óptimos de bienestar (Allan y Duffy, 2013; Berman, 2007; Gander et al., 2012; Peterson y Seligman, 2004).

De manera general, los resultados encontrados en este trabajo permiten afirmar que las fortalezas son recursos psicológicos positivos que favorecen la salud física, la satisfacción vital, el bienestar psicológico, el *engagement*, la resiliencia y el expediente académico.

También se puede afirmar que el sexo es una variable que influye en los resultados, encontrándose patrones de correlaciones diferentes para hombres y para mujeres, y, además, grupos de fortalezas predictivas distintos.

Asimismo, el presente estudio ha permitido ampliar el conocimiento sobre el funcionamiento del cuestionario VIA-IS, no sólo reuniendo toda la evidencia empírica disponible sobre esta forma de evaluar las fortalezas humanas, como ha quedado expuesto en el [Capítulo 4](#), sino analizándolas en el grupo de alumnado universitario español, aportando las propiedades psicométricas del cuestionario para esta población.

A continuación se exponen, de manera detallada, las conclusiones, discusión y perspectivas futuras de cada uno de los estudios llevados a cabo y que constituyen esta tesis doctoral, para finalizar con una reflexión sobre las implicaciones para la Psicología Positiva, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

1. Estudio Primero: Propiedades psicométricas del cuestionario VIA-IS en población universitaria española

1.1. Conclusiones y discusión

El objetivo planteado para este estudio consistió en analizar las distintas investigaciones acerca de las propiedades psicométricas del VIA-IS en diferentes países del mundo (incluyendo la muestra de estudiantes universitarios de España) para establecer y comparar los estadísticos descriptivos, la fiabilidad y los distintos tipos de validez (con especial énfasis en la de constructo y criterio).

1.1.1. Fiabilidad del cuestionario VIA-IS

Por norma general, y ateniéndose a los criterios de George y Mallery (1995), Guilford (1954) y Abad, Olea, Ponsoda y García (2011), el cuestionario VIA-IS presenta una consistencia interna adecuada en las distintas investigaciones analizadas, aunque hay escalas en las que la consistencia interna es baja (por ejemplo, la Modestia en el estudio de Khumalo et al., 2008, mostró una fiabilidad $\alpha=.6$). Con respecto a la escala total, en la muestra croata (Brdar y Kashdan, 2010), la consistencia interna fue la más baja ($\alpha=.69$), siendo en el resto de países adecuada y aceptable, con una fiabilidad media del VIA-IS en torno a .793.

Otro análisis empleado fue el procedimiento test-retest. Estudios como el de Otake et al. (2005), hecho con población japonesa, y el de Cosentino (2009), llevado a cabo en Argentina, indicaron que el VIA-IS tiene una estabilidad temporal alta, demostrando que las fortalezas tienen cierto componente estable, común a rasgos de personalidad como los Big Five (McCrae y Costa, 2008).

En relación a la muestra de estudiantes universitarios españoles se planteó que la consistencia interna de las fortalezas sería adecuada, dados los resultados analizados en otros países. Esta hipótesis se verifica, hallándose una consistencia interna para todas las fortalezas superior a .7. El cuestionario, considerado en su totalidad, presenta una fiabilidad aceptable.

Por otra parte, las correlaciones ítem-escala, es decir, la correlación entre cada ítem y su correspondiente fortaleza, en general es adecuada, aunque hay algunas excepciones, como el caso de la fortaleza Autocontrol. Esta fortaleza presenta la consistencia interna más baja, además de tener las correlaciones ítem-escala más bajas, siendo algunas de ellas inferiores a .5. Este hecho puede tener como consecuencia que la

fiabilidad se vea afectada, que la capacidad discriminativa de los ítems no sea la óptima, y que el contenido de los ítems no esté lo suficientemente relacionado, provocando que esta fortaleza no se esté evaluando con una precisión psicométricamente adecuada.

1.1.2. Validez de constructo

Con el objetivo de establecer la validez de constructo del VIA-IS, se analizaron todos aquellos procedimientos destinados a tal fin (Análisis Factorial Exploratorio/Confirmatorio y Análisis de Componentes Principales con sus respectivas rotaciones) en cada uno de los estudios en los que se llevaron a cabo estas técnicas, así como en la muestra española.

La primera conclusión de la revisión sistemática es que, a pesar de que no se hacen los análisis pertinentes para demostrar la unidimensionalidad de las fortalezas, la mayoría de los autores concluyen que la estructura factorial de las fortalezas es correcta. En casi todos los estudios se describen 24 factores, lo que parcialmente confirmaría una validez de constructo adecuada para las fortalezas.

No obstante, en el análisis de Jónsdóttir (2004), el de Karris (2007), el de McGrath (2013) y en el estudio hecho con la muestra universitaria española, se comprueba que la unidimensionalidad de las fortalezas no se cumple en todos los casos. El primer autor encuentra que únicamente la Amabilidad cumple el supuesto de unidimensionalidad, el segundo autor halló que la estructura factorial estaba compuesta por 53 fortalezas (aunque no se especifican las saturaciones de los ítems por fortaleza), existiendo ítems anómalos con la misma saturación en diferentes fortalezas. McGrath (2013) concluye que 20 de las 24 subescalas se solapan considerablemente, impidiendo que la unidimensionalidad de las fortalezas se verifique. En la muestra española, únicamente la Persistencia y el Perdón cumplen la unidimensionalidad. El resto de fortalezas están compuestas por 2 y 3 factores latentes.

Las posibles razones de la falta de unidimensionalidad de las fortalezas pueden ser, en primer lugar, que las fortalezas estén compuestas de otras variables subyacentes no evaluadas, como por ejemplo, los temas situacionales, tercer nivel del modelo VIA (Peterson y Seligman, 2004), y, por otra parte, que los ítems seleccionados para evaluar las fortalezas no estén midiendo correcta y precisamente la fortaleza, es decir, que la falta de fiabilidad de algunas de las fortalezas pudiera estar afectando a la validez (Martínez Arias, 1995; Santisteban, 2009).

Con respecto a la estructura factorial de las virtudes, se concluye que la mejor estructura factorial difiere de la propuesta originalmente para el modelo VIA. Según Peterson y Seligman (2004), el buen carácter está compuesto por 6 virtudes. Este resultado sólo se replica en población japonesa, pero en dicha investigación no se ofrecen datos sobre el porcentaje de varianza explicado ni las fortalezas que componen cada virtud (Shimai et al., 2006).

En posteriores estudios llevados a cabo en población estadounidense (la misma con la que se hicieron los estudios originales), se concluyó que la estructura factorial está formada por 5 factores (McGrath, 2013). La solución penta factorial es común en la mayoría de países y, además, los factores tienen nombres muy similares, los cuales se resumen en: fortalezas interpersonales, fortalezas intrapersonales, fortalezas relacionadas con la trascendencia, fortalezas de contención/reguladoras, y fortalezas intelectuales/cognitivas. Las fortalezas que pertenecen a cada virtud varían en función del país y el porcentaje de varianza explicado oscila entre el 48.27% (Argentina; Cosentino, 2009), hasta el 70.01% (India; Singh y Choubisa, 2009; 2010).

En países como Australia (Macdonald et al., 2008), Croacia (Brdar y Kashdan, 2010), China (Duan et al., 2011) y una de las muestras de Estados Unidos (Shryack et al., 2010) la estructura de las virtudes consta de 4 factores. Las virtudes tienen nombres parecidos, resumiéndose en: intelectuales, sociales, trascendentales y fortalezas reguladoras. El porcentaje de varianza explicado por término medio es del 61%.

La estructura trifactorial es la más adecuada en el análisis de Khumalo et al. (2008) con población sudafricana, en el de Jónsdóttir (2004) hecho en Holanda y en la población universitaria española de este estudio. En el estudio de España, a pesar de que se pusieron a prueba otras soluciones factoriales con adecuación psicométrica (consultar [Capítulo 7](#)), es la estructura que mejor agrupa y facilita la interpretación de las virtudes. Esta organización permite explicar en el grupo de universitarios españoles el 54.445% de la varianza total. En cuanto a la distribución de las escalas en los factores, los tres grupos están compuestos por las siguientes fortalezas:

- Intrapersonales: Creatividad, Curiosidad, Perspectiva, Mentalidad abierta, Amor por el conocimiento, Valentía, Vitalidad, Inteligencia social, Espiritualidad, Apreciación de la belleza, Esperanza, y Sentido del humor.
- Cohesión grupal: Autenticidad, Bondad, Amor, Liderazgo, Imparcialidad, Trabajo en equipo, Perdón y Gratitud.
- Regulación: Autocontrol, Prudencia, Modestia y Persistencia.

Esta composición factorial permite organizar de manera coherente las fortalezas estudiadas por este modelo. Es de destacar que la fortaleza Inteligencia social se incluye dentro de las fortalezas intrapersonales, a pesar de tener una vertiente más interpersonal. Los ítems que evalúan esta fortaleza, y la misma definición propuesta por los autores del modelo VIA tienen en común en matizar que esta fortaleza tiene un componente de conocimiento de las emociones propias y las de los demás, e implica además saber actuar en diversos contextos sociales; esto hace que sea una característica individual al servicio de la interacción social (Peterson y Seligman, 2004).

En aquellos estudios en los que se efectuó un análisis factorial confirmatorio para las virtudes, el resultado tampoco coincide con lo propuesto por el modelo inicial del buen carácter, puesto que en cada país se han encontrado soluciones factoriales distintas (Duan et al., 2011; Khumalo et al., 2008).

Estos resultados reflejan cierta inconsistencia en la composición factorial de las virtudes, no obstante, se encuentran semejanzas en los nombres de las virtudes cuando la estructura factorial se compone del mismo número de factores, como ya se ha afirmado con anterioridad.

Uno de los motivos de este problema de la factorización del VIA-IS es la falta de unidimensionalidad de las fortalezas, la cual podría provocar que las saturaciones de las fortalezas sean diferentes en función del país y el estudio analizado. Otro motivo de esta falta de consistencia factorial puede deberse a la saturación de los propios ítems del VIA-IS, resultando ser similar en varios factores (Karris, 2007). La falta de un análisis de la validez de contenido y de filtrado y análisis de ítems anómalos, no efectuado en ninguna de las investigaciones tras la traducción de los ítems (aunque sí se tuvo en cuenta cuando se redactaron los ítems del VIA-IS, LaFollete, 2010), puede también contribuir a la diversidad de estructuras factoriales encontradas en función del país analizado.

Peterson y Seligman (2003b), autores del modelo VIA, afirmaron que la utilidad general del modelo de fortalezas no depende exactamente de en cuál de las 6 virtudes propuestas encajan cada una de las 24 fortalezas, puesto que se trata de un modelo teórico y las virtudes observacionalmente se manifiestan a través de las fortalezas. Es decir, inicialmente el motivo de incluir las fortalezas en el modelo radicó en la contribución al bienestar, la satisfacción vital y la calidad de vida de cada una de ellas en particular y no por sus propiedades psicométricas *per se*.

1.1.3. Perfil de fortalezas por país

Una de las conclusiones principales tanto de la revisión sistemática como del estudio hecho con estudiantes universitarios, es que los participantes tienden a tener puntuaciones medias/altas en las fortalezas. Todas las medias están por encima de 3 (siendo el intervalo de 1 a 5) salvo en el caso de la Espiritualidad y los índices de asimetría indican la presencia de asimetría negativa de intensidad media-alta.

La fortaleza con la media más alta varía en función del país, pero se observa un patrón similar independientemente del país, siendo las fortalezas con mayor puntuación la Bondad, el Amor, la Curiosidad, la Mentalidad abierta, y la Imparcialidad. Las fortalezas con más media están relacionadas con la virtud de la Humanidad y la Sabiduría y Conocimiento, implicando una actitud positiva hacia la adquisición de conocimiento y las habilidades interpersonales (Brdar y Kashdan, 2010; Choubisa y Singh, 2011; Jónsdóttir, 2004; Khumalo et al., 2008; Linley et al., 2007; Littman-Ovadia y Lavi, 2012; Peterson et al., 2007; Ruch et al., 2010; Shimai et al., 2006; Shyack et al., 2010). Por norma general, la fortaleza menos común es la Espiritualidad.

En la muestra de estudiantes universitarios españoles, la Bondad es una fortaleza importante, como así indica la alta posición con respecto al resto de fortalezas. En el estudio de Shimai et al. (2006), hecho con estudiantes universitarios de un perfil similar de edad (18 a 24 años en este caso), la Bondad se presenta como la fortaleza con la media más elevada. El alumnado universitario se siente e identifica como bondadoso, y esto es un indicador social muy importante que se relaciona con el fortalecimiento de las conductas prosociales y altruistas en esta etapa de la vida (Delval, 1994).

A pesar de que el modelo VIA postula que las fortalezas son universales, están presentes y son valoradas moralmente por todas las culturas y países analizados (Biswas-Diener, 2006; Peterson y Park, 2009; Peterson et al., 2005; Peterson y Seligman, 2004), las pequeñas discrepancias halladas en las medias podrían ser indicadoras de posibles diferencias culturales en los temas situacionales (Engel et al., 2011), en las formas en las que se manifiestan cognitiva, conductual, emocional y socialmente las fortalezas en cada país. Park et al. (2006) afirman que los perfiles de fortalezas por país son muy similares y que dicho resultado revela que hay una naturaleza del potencial humano universal compuesta de fortalezas y que suponen un requerimiento básico para que la vida en sociedad sea viable.

Resumen de hipótesis verificadas del Estudio 1		
Hipótesis	Contenido	¿Se verifica la hipótesis?
<u>Hipótesis 1a: Fiabilidad</u>	La consistencia interna de las fortalezas será adecuada.	✓
<u>Hipótesis 1b: Validez de constructo</u>	No habrá unidimensionalidad en las fortalezas.	✓ *
	Existirá relación lineal entre las fortalezas aun no perteneciendo a la misma virtud.	✓
	La estructura factorial de las virtudes será diferente a la original propuesta por el modelo VIA.	✓

Nota. En verde: hipótesis verificadas. *: hipótesis verificada parcialmente

1.2. Limitaciones

En primer lugar, y con respecto al análisis de la precisión y estabilidad, se sabe que la fiabilidad es una característica de las puntuaciones del test obtenidas en determinadas muestras y no tanto una característica del instrumento (Abad et al., 2011). Se puede hipotetizar que las diferencias en fiabilidad en las distintas muestras se pueden deber a las características inherentes de las mismas, como pueden ser los factores culturales y contextuales asociados a la evaluación de fortalezas, así como a la traducción, que no adaptación, de los ítems del cuestionario. Más factores que pueden influir en las diferencias en fiabilidad son la homogeneidad de las muestras; por norma general, se cumple que una mayor homogeneidad provoca que la fiabilidad tienda a ser menor (Morales Vallejo, 2007). La mayoría de los estudios analizados están hechos con alumnado universitario, lo cual restringe el rango de variabilidad de las variables sociodemográficas.

Otra limitación que debiera ser mencionada son las comparaciones de los resultados de la muestra española con los hallados en otros países. Estos análisis deberían ser más profundos con el ánimo de ofrecer una información más precisa acerca del motivo de las diferencias entre las medias de los países, fiabilidad, estructura factorial y validez de criterio. En esta investigación, este análisis tan pormenorizado no pudo llevarse a cabo debido a la falta de acceso a información detallada sobre los métodos utilizados en la mayoría de los estudios. Por ejemplo, en algunas investigaciones no se ofrecen las medias

y desviaciones típicas de cada fortaleza, en otros no se aportaba el porcentaje de varianza explicada por el VIA-IS ni la estructura factorial del cuestionario.

En relación a la factorización del cuestionario VIA-IS, apenas hay estudios en los que se analice la estructura factorial confirmatoria llevándose a cabo en los trabajos de Duan et al. (2011) y Khumalo et al. (2008) y sólo para confirmar la estructura de las virtudes. El cuestionario consta de un gran número de ítems y de escalas, lo que dificulta la eficacia del Análisis Factorial Confirmatorio. En la muestra española no se ha efectuado este análisis debido a la ausencia de consistencia del modelo de fortalezas cuando se comparan los resultados de otros países, y, por otra parte, por la falta de ajuste de las variables al modelo. Siguiendo a Bentler y Chu (1987), a Lomax (1982) y a Abad et al. (2011), los modelos de Análisis Factorial Confirmatorio no deberían superar las 30 variables observadas y las 6 variables latentes ya que se generan valores muy elevados de χ^2 y el ajuste global del modelo sería en exceso dificultoso. Este supuesto obstaculizaría el uso de este tipo de procedimientos para establecer la estructura de primer orden del cuestionario VIA-IS.

Peterson y Seligman (2004) ya apuntaban algunas limitaciones a esta clasificación de fortalezas que se unirían a las encontradas en las factorizaciones del VIA-IS. La primera, como ya se ha comentado anteriormente, es que la organización jerárquica dentro de las virtudes clásicas es sólo un modelo teórico (y no un modelo de origen psicométrico) y por lo tanto no es más que una mera hipótesis de trabajo que debiera ser sometida a verificación (LaFollete, 2010). En segundo lugar, se considera que pueden existir fortalezas características de una población determinada (Biswas Diener, 2013) y que no han sido incluidas en el listado al no cumplir con el criterio de ubicuidad, pero que habría que tener en cuenta si se estudian las fortalezas en esos contextos, es decir, es posible que existan fortalezas características de determinado país que no aparezcan en otros. Tercero, aunque estos autores proponen que las fortalezas recogidas en su listado definitivo difieren unas de otras, este hecho genera confusión con algunas fortalezas desde la perspectiva psicométrica, haciendo que los pesos factoriales de los ítems saturen por igual en dos o más fortalezas, como puede ser el caso del Amor por el conocimiento y la Curiosidad. Algunas de las fortalezas tienen un valor moral “indiscutible”, pero, en otros casos, es necesario combinar fortalezas e indagar en la definición de las mismas para dotarlas de este valor. Por último, existen ciertas contradicciones entre lo planteado por el modelo VIA y los resultados de las distintas investigaciones con respecto a la existencia de una interconexión entre las fortalezas. Este hecho les hace tener elementos de varianza

en común que les haría pertenecer a una virtud determinada aunque los autores de este modelo proponen que las fortalezas son independientes unas de otras (Banicki, 2014). Esta inconsistencia en las argumentaciones puede alterar la estructura factorial del cuestionario VIA-IS.

El sesgo de la deseabilidad social (Holtgraves, 2004) es patente en algunas de las fortalezas humanas debido a cómo están formulados algunos de los ítems. El análisis del efecto de esta variable no se ha hecho en ninguna de las muestras, salvo en los estudios iniciales de validación (Peterson y Seligman, 2004), en Macdonald et al. (2008) y en Ruch et al. (2010). Aunque este último autor concluye que la deseabilidad social no afecta de manera importante a las puntuaciones del VIA-IS, el estudio de Macdonald et al. (2008), encuentra que algunas de las fortalezas (por ejemplo, el Perdón) están moderadamente relacionadas con este tipo de sesgo. Los autores del modelo original se escudan en la idea de que las fortalezas ya son rasgos socialmente deseables por sí mismos, y esto debería evitar el efecto de esta variable psicométricamente pernicioso. Esto quiere decir que el VIA-IS no debería verse afectado por las diferencias individuales en deseabilidad social. Aunque este razonamiento propuesto puede ser cierto, también se puede plantear el razonamiento opuesto: ya que las 24 fortalezas son constructos socialmente deseables, el VIA-IS se verá altamente afectado por la deseabilidad social (Jónsdóttir, 2004).

Con respecto al estudio hecho con estudiantes españoles, la principal limitación es la homogeneidad de la muestra utilizada. Esto limita la variabilidad en la edad, nivel educativo y otras variables sociodemográficas como la situación laboral, el estatus socioeconómico y el estado civil, lo que hace que los resultados se deban generalizar con la debida cautela a la población general española. De modo que se recomienda que los resultados de esta parte del estudio se generalicen únicamente a los estudiantes universitarios españoles.

1.3. Perspectivas futuras

El VIA-IS es un instrumento adecuado psicométricamente para evaluar las fortalezas humanas, pero no hay que perder de vista que el funcionamiento de algunos ítems debe ser analizado en profundidad, para posteriormente reformularse y ser acomodados a cada cultura y país específico, puesto que los ítems han sido traducidos pero no adaptados de manera concreta, pudiendo provocarse sesgos en la respuesta. Una sugerencia sería analizar aquellos ítems con funcionamiento psicométrico deficiente y modificarlos, así como añadir ítems invertidos para evitar el sesgo de aquiescencia.

El presente estudio supone el primer paso en la investigación de las propiedades psicométricas de la traducción al español del cuestionario VIA-IS. El análisis de las normas españolas para el VIA-IS y la información sobre la fiabilidad de las fortalezas en otras muestras serán bien recibidas dentro del campo de la Psicología Positiva. Con la intención de avanzar dentro del campo de las fortalezas humanas, es esencial tener instrumentos de evaluación con garantías psicométricas. Además de promocionar la investigación de las fortalezas humanas en el terreno psicométrico, estadístico y metodológico, el acceso al VIA-IS en distintos ámbitos diferentes del académico tendría una serie de implicaciones prácticas, como, por ejemplo, el ámbito laboral, la intervención clínica, social, judicial, etc., puesto que permitiría la evaluación del potencial psicológico de las personas y el diseño de intervenciones más personalizadas y efectivas.

Validar completa y correctamente la versión española del VIA-IS en un inicio supondría tener en cuenta los resultados obtenidos en este estudio y realizar una réplica del mismo en población general, en una muestra representativa de la población española, para así poder afirmar si el VIA-IS es un instrumento válido y fiable para evaluar las fortalezas humanas en la población española.

Además, es preciso realizar estudios longitudinales para establecer la estabilidad temporal de las puntuaciones del VIA-IS y el desarrollo normativo de las fortalezas (Lazarus, 2003; Nofle et al., 2011).

El análisis de las diferencias intraindividuales en las fortalezas sería otro aspecto a trabajar como perspectiva de futura investigación, dado el patrón de correlaciones entre las propias fortalezas. Por norma general, la forma de contestar a los ítems (el estilo de respuesta de la persona), y los sesgos, como por ejemplo la deseabilidad social, pueden conllevar que existan correlaciones entre las fortalezas incluso cuando teóricamente no se encuentre relación entre ellas.

Autores como Nofle et al. (2011) proponen que es necesaria una revisión que clarifique la definición de cada fortaleza y que se establezcan de una manera más clara y operativa las diferencias entre los rasgos de personalidad y las fortalezas. Asimismo, es importante que se analicen los procesos cognitivos, afectivos y conductuales que subyacen a las fortalezas. Para estos autores, los criterios definatorios de las fortalezas no son suficientes (y algunos de ellos no serían científicos, como el de ejemplos paradigmáticos de demostración de una determinada fortaleza) para diferenciar unas fortalezas de otras, y éstas de los rasgos de personalidad.

Peterson y Seligman (2003b) afirman que la estructura tanto de virtudes como de fortalezas será revisada en futuras ediciones de la clasificación VIA de fortalezas personales. Es decir, que esta clasificación está inmersa en un proceso de construcción abierto y flexible y que, como otros modelos (por ejemplo, el DSM o la CIE), necesita de tiempo, investigación y estudios para su desarrollo y consolidación. En este sentido, podrían aparecer nuevas fortalezas, combinarse o desaparecer algunas de las definidas.

2. Estudio Segundo: Relación y predicción de las fortalezas con variables de salud física, satisfacción, bienestar, *engagement*, resiliencia y rendimiento académico: diferencias de sexo

2.1. Conclusiones y discusión

A lo largo de este trabajo se ha ido constatando la relación positiva entre la mayoría de las fortalezas humanas y diferentes variables asociadas al bienestar. Los resultados además, ponen de manifiesto que el cuestionario VIA-IS tiene una validez de criterio aceptable.

A continuación se van a comentar y discutir los resultados más significativos aunando los datos más relevantes de las diferencias de sexo y área de conocimiento en las fortalezas humanas, y de los estudios correlacional y predictivo.

2.1.1. Diferencias de sexo y área de conocimiento en las fortalezas humanas

Como se describió con anterioridad en el marco teórico, en la mayoría de países se encuentran diferencias entre hombres y mujeres en las fortalezas humanas, no siendo estas diferencias muy grandes (Linley et al., 2007). Este resultado es congruente con lo encontrado en la muestra española. Las hipótesis planteadas con respecto a las diferencias de sexo se verifican parcialmente, como se describe a continuación.

Estructuradas por las 6 virtudes propuestas por el modelo VIA, las diferencias de sexo encontradas en el grupo de estudiantes universitarios españoles son:

- Sabiduría y conocimiento: Los hombres puntúan más alto que las mujeres en Creatividad, Perspectiva y Mentalidad abierta. Este resultado es compatible con lo hallado por Linley et al. (2007), Shimai et al. (2006), Miljković y Rijavec (2008), Brdar, Anić, y Rijavec (2011) y Littman-Ovadia y Lavy (2012), en los que se afirma que los hombres destacan en las fortalezas de adquisición y uso de conocimiento.

- Valor: Las mujeres puntúan más alto en Persistencia, Autenticidad y Vitalidad, resultado congruente parcialmente con lo propuesto por Linley et al. (2007) y Brdar et al. (2011).
- Humanidad y amor: Existen diferencias a favor de las mujeres en Amor y Bondad, pero no en Inteligencia social. Los resultados del análisis de las diferencias de sexo en las fortalezas que componen esta virtud (Brdar et al., 2011; Karris, 2007; Miljković y Rijavec, 2008; Ruch et al., 2010; Shimai et al., 2006) encuentran los mismos resultados que los hallados en la muestra española, salvo en Linley et al. (2007) que concluyó que había diferencias entre hombres y mujeres en Amor, Bondad e Inteligencia Social.
- Justicia: Se encuentran diferencias significativas en Trabajo en equipo, siendo las mujeres las que destacan en esta fortaleza. En ninguna de las investigaciones analizadas se encontraron diferencias en Trabajo en equipo.
- Templanza: Las mujeres puntúan más alto en Perdón y Modestia, resultado parcialmente compatible con lo encontrado por Karris (2007) y Ovejero y Cardenal (2011), cuyos análisis demostraron encontrar diferencias entre hombres y mujeres en Perdón. En las investigaciones consideradas en este presente trabajo no se encuentran diferencias debidas al sexo en Modestia.
- Trascendencia: Los hombres destacan en Sentido del humor, mientras que las mujeres lo hacen en Gratitud. Las diferencias encontradas en esta fortaleza también han sido demostradas por Karris (2007), Ruch et al. (2010), Brdar et al. (2011) y Ovejero y Cardenal (2011); mientras que las existentes en Sentido del humor no han sido halladas previamente.

A pesar de que la muestra de estudiantes universitarios españoles es homogénea con respecto a las variables sociodemográficas, las diferencias de sexo encontradas pueden deberse a los factores propuestos por el modelo biosocial de Wood y Eagly (2002), así como a los roles de género asignados cultural y socialmente a cada uno de los sexos (Fernández, 1998; 2010).

Asimismo, las diferencias halladas en Trabajo en equipo, fortaleza en la que ningún autor ha hallado diferencias entre hombres y mujeres, pueden deberse también al efecto de la carrera estudiada y al fomento del trabajo en equipo durante la etapa universitaria.

Por otra parte, muchos de los estudios incluidos en la revisión sistemática del VIA-IS se han hecho utilizando muestras de alumnado universitario, pero ninguno de ellos ha hecho un análisis del efecto del área de conocimiento en las fortalezas humanas.

En esta investigación el perfil de fortalezas en función del área de conocimiento es similar, siendo las fortalezas Bondad, Imparcialidad, y Amor las más características de la muestra de alumnado analizada. La Espiritualidad, el Autocontrol y la Prudencia son las fortalezas menos comunes en esta muestra.

La Espiritualidad es la fortaleza cuya puntuación media es la más baja en todos los grupos. Un motivo de estas puntuaciones es el hecho de que los ítems que evalúan la Espiritualidad en el VIA-IS se han podido asociar más a aspectos de creencias y prácticas religiosas que puramente espirituales, y que los estudiantes tengan dificultad para distinguir entre estos matices; o que simplemente pueda ser un indicador más de la aconfesionalidad de la sociedad actual (especialmente entre los universitarios). De manera cualitativa y al analizar algunos de los comentarios aportados por algunos de los participantes, se detectó que varios ítems que evalúan esta fortaleza fueron contestados siguiendo un patrón muy particular de respuesta. Por ejemplo, en el ítem 68 “*Mi fe nunca me abandona durante los momentos difíciles*”, muchos de los estudiantes marcaron dos respuestas posibles, estando “completamente de acuerdo” (máxima puntuación otorgada a ese ítem) si esa fe estaba relacionada con creer en uno mismo, o bien, “completamente en desacuerdo” si tenía que ver con la fe religiosa.

Es de destacar que los estudiantes que pertenecen al área de Artes y Humanidades tienen como tercera fortaleza más característica la Apreciación de la belleza y la puntuación media es estadísticamente más alta comparada con el resto de áreas de conocimiento analizadas. Este resultado tiene sentido debido a que parte de la muestra de este área de conocimiento pertenece a la carrera de Bellas Artes, carrera en la que, aparte de destacar la Creatividad (encontrándose diferencias estadísticamente significativas en función del área de conocimiento), la Apreciación de la belleza es una fortaleza que se puede ver potenciada a lo largo de dicha carrera universitaria.

En relación a las diferencias en función del área de conocimiento en las fortalezas humanas, se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de las fortalezas, aunque el tamaño del efecto es pequeño. Las fortalezas en las que se encuentran diferencias son: Creatividad, Curiosidad, Mentalidad abierta, Amor por el conocimiento, Persistencia, Autenticidad, Bondad, Amor, Trabajo en equipo, Liderazgo, Imparcialidad, Perdón, Autocontrol, Prudencia, Modestia y Apreciación de la belleza. En

general, se observa que el alumnado de Ciencias Sociales y Jurídicas destaca significativamente por encima del resto de áreas de conocimiento en las fortalezas. Sin embargo, en *Apreciación de la Belleza y Creatividad*, el alumnado de Humanidades y Bellas Artes puntúa significativamente más alto que el resto de áreas de conocimiento.

Las diferencias aparecen sobre todo en las fortalezas cognitivas y de uso y adquisición de conocimiento, y en las relacionadas con la justicia y la templanza. Las discrepancias más relevantes son las que aparecen en las fortalezas *Amor por el conocimiento* y *Apreciación de la belleza*.

Peterson y Seligman (2004) afirman que las medias de las fortalezas no pueden entenderse únicamente como que la persona posee más una fortaleza que otra, es decir, que una fortaleza es mejor que otra en esa persona (situación que incumpliría uno de los criterios de definición de las fortalezas humanas), sino que cabe la interpretación de que algunas de las fortalezas pueden tener más posibilidades de manifestarse que otras, debidas al efecto tanto del entorno próximo a la persona como del contexto cultural más amplio (Bronfenbrenner, 1979; 1992), es decir, que puede suceder que haya fortalezas cuyos temas situacionales sean más factibles de llevar a la práctica que otros. Además, es posible que la carrera universitaria elegida por los estudiantes pueda facilitar la puesta en marcha y potenciación de unas fortalezas frente a otras.

2.1.2. Relación y predicción de las fortalezas con la salud física: diferencias de sexo

En este estudio se han utilizado ítems en escala Likert para aproximarse a la evaluación del consumo de tabaco, alcohol, fármacos y psicofármacos. También se utilizó un ítem en escala Likert de 6 puntos para evaluar la práctica de deporte a la semana.

Los estudiantes universitarios de esta muestra presentan un nivel de consumo de estas sustancias muy bajo y una tasa de sedentarismo bastante alta.

En esta investigación, además, se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres en consumo de alcohol, fármacos y psicofármacos. Los hombres consumen más alcohol que las mujeres, pero éstas destacan en consumo de fármacos y psicofármacos en comparación con los hombres. También se encuentran diferencias entre hombres y mujeres en la práctica de deporte, siendo los hombres los que tienden a practicar más deporte que las mujeres.

Con respecto a la valoración de la salud física y el número de visitas al médico, se comprueba que los hombres perciben que tienen una mejor salud física, y las mujeres tienden a ir más veces al médico.

En relación al estudio correlacional, en este trabajo se hipotetizó que las fortalezas se relacionarían de manera negativa con el consumo de tabaco, de alcohol, de fármacos y de psicofármacos. De manera detallada se estableció inicialmente que un mayor consumo de estas sustancias estaría relacionado con una menor puntuación en las fortalezas Amor, Vitalidad, Esperanza, Espiritualidad, Gratitud y Capacidad de perdón. Esta hipótesis se verifica parcialmente, encontrándose una relación inversa entre las fortalezas y el uso de fármacos, psicofármacos, el consumo de alcohol y de tabaco, aunque la relación con la fortaleza Amor no es estadísticamente significativa. Se puede concluir que las fortalezas juegan un pequeño papel protector y/o regulador a la hora de que el consumo de estas sustancias se manifieste (Proyer et al., 2013).

Estas relaciones son de baja intensidad y pueden verse afectadas por el tipo de escala utilizado para evaluar el consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos, puesto que se trata de ítems únicos medidos a través de una escala Likert de 5 puntos y no es una medida real del uso diario, sino una aproximación a la medición de su consumo. Además, se comprueba que en esta muestra el consumo de tabaco, alcohol, fármacos y psicofármacos es muy bajo. Este resultado puede estar mediando en la intensidad de las correlaciones, ya que la variabilidad debido a este hecho se ve afectada y, por lo tanto, hace que la magnitud de las correlaciones sea baja o no significativa. Aunque es una muestra de estudiantes universitarios, se trata de población general, en la que la probabilidad de tener una adicción al alcohol, tabaco o fármacos es mucho más baja en comparación con la población clínica.

De manera detallada se comparan a continuación los resultados en los que hay evidencia sobre la relación entre las fortalezas de manera específica con los obtenidos en este estudio:

- La Inteligencia social es una fortaleza que según Brackett y Mayer (2003) está relacionada con un menor consumo de drogas y alcohol, especialmente en hombres. En esta investigación este dato no se verifica, puesto que no se encuentra relación entre la Inteligencia social y el consumo de alcohol, tabaco, fármacos y psicofármacos; únicamente en el caso de las mujeres se encontró una relación inversa entre esta fortaleza y el uso de fármacos.

- Peterson y Seligman (2004) proponen que la Imparcialidad se relaciona con un menor uso y abuso de alcohol (entre otros comportamientos perniciosos para la salud). En esta investigación este dato sí se confirma tanto en hombres como en mujeres, siendo la correlación en el grupo de hombres más intensa que en el de mujeres. Se puede concluir que esta fortaleza podría actuar como factor de protección frente al consumo excesivo de alcohol especialmente en el caso de los hombres.
- La Prudencia, está relacionada con un mayor cuidado de la salud y la evitación de riesgos sanitarios (Peterson y Seligman, 2004). En este estudio se comprueba que esta fortaleza regula el consumo de alcohol y tabaco tanto en hombres como en mujeres. En el grupo de mujeres además tiene relación con el consumo de fármacos, siendo ligeramente menor a medida que se destaca en esta fortaleza.
- Kendler et al. (2003) proponen que la Espiritualidad está relacionada con un menor consumo de alcohol y tabaco. En este trabajo este planteamiento se verifica parcialmente, puesto que se encuentra relación inversa entre esta fortaleza y el consumo de alcohol en el caso de las mujeres. En el grupo de hombres la Espiritualidad está relacionada con el uso de psicofármacos, esto puede tratarse de un fenómeno de correlación espúrea (Lahura, 2003), y que haya terceras variables que estén afectando a esta relación.

En esta investigación se comprueba que existe relación entre algunas fortalezas y la práctica deportiva. Inicialmente se hipotetizó que la práctica deportiva estaría positivamente correlacionada con la Vitalidad (Li, 2010), resultado que se comprueba en los estudiantes universitarios evaluados. Siguiendo a Dieckman (2009), la Persistencia puede verse aumentada a través la práctica de deporte. En esta investigación este dato no se confirma. La práctica de deporte no se ha evaluado de manera exhaustiva, y este problema puede influir en la variabilidad de esta variable, afectando así a la intensidad de las correlaciones encontradas. Además, se comprueba que más del 40% de los estudiantes evaluados apenas practica deporte o lo hace muy esporádicamente, con lo cual, se difumina el efecto de la relación de las fortalezas con la práctica de deporte. Se trata, por tanto, de una muestra tendente al sedentarismo, y este hecho también puede verse reforzado por el hecho de que la Vitalidad es una de las fortalezas menos comunes de esta muestra.

Por otra parte, se supuso que se encontraría relación inversa entre las fortalezas y el número de visitas al médico, con la excepción de la Prudencia, cuya relación sería positiva. Esta hipótesis no se verifica, únicamente se encuentra una mínima relación

inversa entre el número de visitas al médico y la Bondad en el caso de las mujeres. La Prudencia es una fortaleza vinculada a la virtud de la Templanza, e implica tener una actitud cautelosa a la hora de asumir riesgos, y tomar las medidas necesarias para minimizar los riesgos y maximizar los beneficios (Peterson y Seligman, 2004). En este estudio la Prudencia es una de las fortalezas con menor puntuación, hecho que puede relacionarse con la edad de la muestra. Al tratarse de personas jóvenes, se ven involucrados con mayor probabilidad en comportamientos más arriesgados que las personas de mayor edad (Cooper, 2002; Miller, 2008), y este hecho puede estar mediando entre la relación entre las fortalezas y las visitas al médico.

La relación entre la salud física percibida y las fortalezas ha sido corroborada en distintas investigaciones (Proyer et al., 2013). En esta investigación se han hallado relaciones significativas entre la salud física percibida y la mayoría de las fortalezas (con la excepción de la Bondad, la Modestia y el Trabajo en equipo donde estas correlaciones no son estadísticamente relevantes). Analizando la evidencia empírica de cada fortaleza, los resultados de este análisis correlacional permiten concluir que:

- El Amor por el conocimiento está relacionado con una mejor salud física percibida (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Este resultado se verifica parcialmente, puesto que en el grupo general de alumnado se observa una ligera relación entre ambas variables. Pero, al analizar a los hombres y las mujeres por separado, esa correlación deja de ser significativa, dejando un patente efecto del sexo (y probablemente de las normas de género) en la relación entre el Amor por el conocimiento y la valoración de la salud física.
- Tanto en hombres como en mujeres, la fortaleza Amor se relaciona con una mejor salud física percibida. Este hecho es compatible con lo propuesto por Clark y Finkel (2004), Pennebaker (1990), y Peterson y Seligman (2004).
- La Inteligencia social está relacionada con una tendencia a valorar más positivamente la salud física. Este resultado es congruente con lo propuesto por Bolt (2004) y Fernández Berrocal y Ramos Díaz (2004). Estos autores afirman que la Inteligencia social y emocional conlleva un mayor bienestar biopsicosocial.
- El Trabajo en equipo (también denominada Ciudadanía) se relaciona con una mejor valoración de la salud. Los resultados permiten concluir que esta fortaleza contribuye a la salud física y mental (Nikelly, 2005).

- La Capacidad para perdonar está relacionada positivamente con la salud física percibida. Este hecho puede estar asociado a que esta fortaleza media en la promoción de la salud mental y física y en la prevención de problemas de salud mentales y físicos (McCullough y Witvliet, 2001, citados en Snyder y López, 2005).
- La Prudencia está relacionada con una mejor valoración de la salud, especialmente en el caso de las mujeres. Siguiendo a Friedman et al. (1993; 1995, citados en Peterson y Seligman, 2004), esta fortaleza está relacionada con la evitación de riesgos sanitarios y, por tanto, puede ser un rasgo que tenga una pequeña influencia en la valoración de la salud percibida.
- La Gratitud está relacionada con una mayor salud física percibida en el grupo de las mujeres, resultado parcialmente similar al de Emmons y Shelton (2002).
- La Esperanza es una fortaleza personal que está relacionada con la salud física, y, junto con la Vitalidad, son las variables más relacionadas con la percepción de una mejor salud (Avia y Vázquez, 1998; Carr, 2004; Fernández Abascal, 2009; Gallagher et al. 2013; Scherier y Carver, 1993; Seligman, 1991; Snyder y López, 2005; Vera Poseck, 2008). Esta relación es significativa en el grupo general, pero al realizar el análisis por sexo, se comprueba que en el grupo de hombres esta correlación no es significativa.
- El Sentido del humor está ligeramente relacionado con la salud física (Martin, 2008). Cuando se consideran las diferencias de sexo en las correlaciones, en ninguno de los dos grupos esta relación es significativa, lo cual podría reforzar la hipótesis de que esta fortaleza es un factor de protección indirecto.
- En el grupo de mujeres, la Espiritualidad está relacionada con una mayor salud física percibida, resultado parcialmente compatible con el estudio de Pargament (2002).

El resultado del estudio predictivo permite concluir que, en el grupo general, las fortalezas Autocontrol y Curiosidad dan cuenta del 7% de varianza de la salud física percibida. En las mujeres ese 7% de variabilidad está explicado por el Autocontrol y la Vitalidad, y en los hombres ese porcentaje desciende al 4% y quedaría explicado por el Autocontrol. En cualquier caso, el poder predictivo tanto para hombres como para mujeres es muy bajo. Esta fortaleza, en una de sus aplicaciones, supone adaptarse a las amenazas a través de estrategias de afrontamiento eficaces (Leventhal, Leventhal, y Contrada, 1998). Se puede concluir que el mantenimiento de la salud y su valoración implica tener un repertorio conductual orientado a la protección y promoción de la salud

y la regulación de comportamientos perniciosos, estando incluidas dentro de ese repertorio el Autocontrol, entre otras fortalezas humanas.

2.1.3. Relación y predicción de las fortalezas con la satisfacción vital: diferencias de sexo

En este estudio se ha utilizado la Escala de Satisfacción General con la Vida (SWLS) (Pavot y Diener, 1993). Este cuestionario ha presentado un índice de fiabilidad $\alpha=.83$, resultado similar al encontrado en población general española (Vázquez et al., 2013).

Los estudiantes universitarios de esta muestra presentan un nivel de satisfacción vital medio-alto. En población general, la media de esta escala es igual a 24.15 (DT=5.74) (Vázquez et al., 2013); en la muestra de universitarios es igual a 24.11 (DT=5.62), con lo que se concluye que los resultados son parecidos.

En esta investigación, además, se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres en satisfacción vital. Las mujeres están ligeramente más satisfechas con su vida que los hombres.

En primer lugar y para el estudio correlacional, se planteó que la satisfacción vital estaría relacionada con la Curiosidad, la Creatividad, la Vitalidad, la Apreciación de la belleza, la Mentalidad abierta, la Gratitud, el Amor, el Sentido del humor, el Amor por el aprendizaje, la Espiritualidad y la Esperanza. Esta hipótesis se verifica completamente, encontrándose que la satisfacción vital está correlacionada con todas las fortalezas humanas salvo con la Modestia. Esta fortaleza, según Park, Peterson y Seligman (2004b) sólo está relacionada con la satisfacción vital en el caso de aquellas personas que hayan pasado por una experiencia traumática. Los resultados generales corroboran las hipótesis planteadas y los resultados obtenidos en otros estudios (Brdar et al., 2011; Diener y Seligman, 2002; Harvey y Pauwels, 2004; Lyubomirsky, 2008; McCullough et al., 2001; Park et al., 2004a, 2004b; Peterson et al, 2007; Proctor, 2013; Snyder y McCullough, 2000; Wood et al., 2011).

Aunque las fortalezas están relacionadas con la satisfacción vital en mayor o menor medida, el patrón de correlaciones varía en función del sexo. La diferencia en la intensidad de correlaciones únicamente es significativa en el caso de la fortaleza Perdón, donde la intensidad es significativamente mayor en el grupo de hombres.

Para ambos grupos, las fortalezas son variables importantes que contribuyen a la satisfacción vital, no obstante, hay ligeras diferencias. Por ejemplo, la Creatividad está

relacionada con la satisfacción vital en el grupo de mujeres, no siendo así en los hombres. En esta investigación se comprueba que existen diferencias entre ambos sexos en Creatividad, siendo los hombres los que puntúan más alto que las mujeres. La Creatividad por definición implica por un lado la capacidad para resolver problemas de manera eficaz buscando una alternativa diferente a la más común y/o probable, pero también tiene una vertiente de creación de obras artísticas (Peterson y Seligman, 2004). Aunque no se han evaluado por separado ambos componentes, es posible que las mujeres vinculen la creatividad a la expresión de emociones a través del arte creativo y que sea este matiz el que marque la diferencia con respecto a los hombres.

Las fortalezas de Amor, Esperanza y Vitalidad están consistentemente asociadas a la satisfacción vital en todas las edades (Park et al., 2004a). Específicamente en los jóvenes, estudios previos han encontrado que el Amor, la Gratitud, la Esperanza y la Vitalidad son los predictores más importantes de la satisfacción con la vida (Park y Peterson, 2009). Este hecho, y el resultado del análisis de correlaciones, sirvieron para seleccionar estas variables como predictoras de la satisfacción vital.

En el estudio predictivo se comprueban estas hipótesis, quedando un 29.9% de la varianza de la satisfacción vital explicado por estas fortalezas. En las mujeres este hecho también se verifica (con un 29.6% de variabilidad explicada), pero, en los hombres estas variables predictoras cambian, siendo la Esperanza, el Amor y la Curiosidad las que predicen un 25.7% de la satisfacción general con la vida.

Estas fortalezas predictoras tienen implicaciones importantes en el ámbito universitario, ya que conllevan tener expectativas positivas hacia el futuro, sentirse querido y agradecido con la vida, preocuparse por los demás y actuar con perseverancia. Estas fortalezas configuran una serie de actuaciones muy claras de cara al desarrollo positivo de los jóvenes (Giménez Hernández, 2010). Se puede concluir, pues, que la satisfacción con la vida no puede entenderse al margen de las relaciones con los demás ni sin esforzarse por conseguir llegar a los objetivos propuestos.

2.1.4. Relación y predicción de las fortalezas con el bienestar psicológico: diferencias de sexo

En esta investigación se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989, 1996). La fiabilidad de esta escala en la muestra de estudiantes analizada es similar a la encontrada por los autores de la adaptación española del cuestionario (Díaz et al., 2006).

Los estudiantes tienden a tener niveles de bienestar elevados. Analizando cada uno de los componentes del bienestar psicológico, se observa también esta tendencia a puntuar alto (índices de asimetría negativos), siendo la dimensión de Relaciones Positivas la que muestra este patrón con una mayor intensidad. Se puede concluir que, de manera general, el alumnado de esta muestra valora y considera que tiene una buena red de apoyo social.

También se verifica que existen diferencias entre hombres y mujeres en algunos de los componentes del bienestar psicológico. Los hombres destacan en Autonomía, mientras que las mujeres lo hacen en Relaciones Positivas, Dominio del Entorno y Propósito en la vida. Todas las diferencias halladas tienen un tamaño del efecto pequeño.

Con respecto al estudio correlacional, los hallazgos de este estudio han coincidido globalmente con las hipótesis planteadas, es decir, se confirma que hay relación estadísticamente significativa entre las fortalezas y las dimensiones del bienestar psicológico (Allan y Duffy, 2013; Berman, 2007; Gander et al., 2012; Peterson y Seligman, 2004).

De manera detallada se exponen los resultados en función de la evidencia empírica disponible:

- La Curiosidad se relaciona con todas las dimensiones del bienestar psicológico. Este resultado demuestra que esta fortaleza tiene un papel importante en el bienestar cotidiano (Kashdan y Steger, 2007).
- El Amor por el conocimiento tiene relación con todos los componentes del bienestar (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), salvo con las Relaciones positivas. Esta fortaleza es de carácter cognitivo e intrapersonal y es esperable que no esté relacionada con la vertiente más interpersonal del bienestar psicológico.
- La Vitalidad es una de las fortalezas que más relacionada está con el bienestar psicológico y sus dimensiones, demostrando que es un claro determinante del funcionamiento psicológico óptimo (Brdar y Kashdan, 2010; Peterson y Seligman, 2004).

- Uno de los beneficios de la Inteligencia emocional y social es tener un mejor funcionamiento social (Peterson y Seligman, 2004). En esta investigación se verifica que la Inteligencia social está muy relacionada con el bienestar psicológico, y concretamente con las Relaciones positivas, demostrando que es una herramienta que potencia las relaciones sociales de calidad (Lopes et al., 2004, Lopes, Salovey y Straus, 2003).
- Wooten y Cameron (2009) afirman que las personas que destacan en Liderazgo pueden influir de manera estratégica en las relaciones interpersonales. En este trabajo este hecho se verifica parcialmente ya que, aunque el Liderazgo se relaciona con todas las dimensiones de bienestar, la intensidad de la relación con la subescala de Relaciones Positivas es la más baja.
- Se comprueba que la Capacidad para perdonar está asociada con el bienestar psicológico (Peterson y Seligman, 2004; Worthington y Scherer, 2004).
- El Autocontrol, según Baumeister y Newman (1994) y Baumeister y Exline (2000), tiene múltiples conexiones con el bienestar personal y con la reducción de los problemas sociales. Este hecho, a la vista de los resultados encontrados en esta investigación, se cumple parcialmente, puesto que se encuentra relación entre el Autocontrol y el bienestar psicológico y sus componentes, salvo con las Relaciones positivas. El Autocontrol es una fortaleza intrapersonal y de regulación conductual y emocional, con lo que es congruente que tenga relación con la vertiente más personal del bienestar psicológico.
- Keltner y Haidt (2003) afirman que las experiencias derivadas de la Apreciación de la belleza están relacionadas con una elevada implicación hacia los demás y el crecimiento personal. Estos resultados se replican parcialmente en esta investigación, puesto que esta fortaleza contribuye a un mayor crecimiento personal, mayor sensación de dominio del entorno, una mayor presencia de sentido vital y una mayor autoaceptación. La relación entre esta fortaleza y las Relaciones positivas no es estadísticamente significativa. El principal motivo que hace que esta relación no sea significativa puede deberse a que el cuestionario VIA-IS no evalúa completamente el espectro que recoge esta fortaleza: Apreciación de la belleza y de la excelencia (Martinez Marti, 2006, Peterson y Seligman, 2004), haciendo más hincapié en la Apreciación de la belleza a través del arte y del entorno que rodea a la persona y no

tanto en la Apreciación de la excelencia, las cualidades y virtudes positivas de los demás, perspectiva más interpersonal de esta fortaleza (Martínez Marti, 2014).

- La Gratitude es una de las fortalezas que está más relacionada con el bienestar, además se verifica que ayuda a construir recursos sociales y a estrechar las relaciones, todos ellos componentes de las Relaciones Positivas (Emmons y Crumpler, 2000; Emmons y Mishra, 2011; Rash et al., 2011).
- Dados los resultados de las correlaciones entre el Sentido del humor y las dimensiones del bienestar psicológico, se puede establecer que esta fortaleza fomenta las emociones positivas, contrarresta estados de ánimo negativos (Autoaceptación) y se considera una habilidad social esencial para mantener relaciones más duraderas (Relaciones positivas) (Martin, 2008).
- Siguiendo a George et al. (2000), la Espiritualidad incrementa el apoyo social y el sentido de coherencia y significado vital. Este dato se comprueba en la muestra de estudiantes universitarios, demostrándose que la Espiritualidad está relacionada con todas las dimensiones del bienestar salvo con la Autonomía, convirtiéndose esta fortaleza en una habilidad que aporta una perspectiva de conexión con los demás y una sensación de que la vida tiene sentido.

El patrón de correlaciones para hombres y mujeres es diferente, aunque, por norma general, los resultados anteriormente descritos también se replican en ambos grupos. Se encuentran diferencias entre hombres y mujeres en la intensidad de las correlaciones, siendo significativamente más alta en el caso de los hombres.

Las fortalezas, en el grupo de hombres, apenas tienen relación con las Relaciones Positivas. Esta dimensión del bienestar tiene una definición de las relaciones sociales como una fuente de apoyo emocional (Ryff, 1989b, 1995). Una posible atribución de estos resultados correlacionales puede deberse a que en el grupo de hombres de esta muestra el bienestar psicológico, y más concretamente las Relaciones positivas, pueden verse afectados por otro tipo de variables de un corte más social (colectivo) que psicológico (individual) que no se han evaluado en este presente trabajo, y que las fortalezas estén actuando como un mediador entre estas variables (Turner, 1981). Además, los hombres puntúan significativamente más bajo que las mujeres en Relaciones positivas.

Por otra parte, y en relación con el estudio predictivo, se puede concluir que las fortalezas son un importante predictor del bienestar (Brdar et al., 2011; Park et al., 2004a,

2004b; Peterson et al, 2007; Proctor, 2013; Snyder y McCullough, 2000; Wood et al., 2011).

Salvo algunas excepciones (como el caso de la Autonomía) se puede observar cierta homogeneidad en las fortalezas necesarias para predecir las diferentes dimensiones del bienestar. En este sentido, se puede concluir que hay fortalezas que de manera general se relacionan con altos niveles de bienestar psicológico (por ejemplo, la Esperanza, la Perspectiva, la Valentía, y la Vitalidad), y que otras se relacionan y se ponen en marcha en función de elementos más específicos como puede ser la necesidad de buscar un propósito a la vida, el crecimiento personal o las relaciones positivas.

Además de este resultado global, es importante destacar el papel predictor de algunas de las fortalezas:

- La Esperanza es el mejor predictor del bienestar psicológico, y también es importante para la predicción de la Autoaceptación, el Crecimiento personal, el Dominio del entorno y el Propósito en la vida.
- Esta fortaleza, junto con la Vitalidad y la Persistencia, son las fortalezas que mejor predicen el Propósito en la vida. Siguiendo a Steger (2009), las personas que sienten que su vida tiene sentido y significado tienden a interpretar y organizar su experiencia, identifican aquello que es importante para ellos y diseñan planes de acción focalizando su energía. Todas estas características están muy vinculadas con los elementos definitorios de la Esperanza, la Vitalidad y la Persistencia, es decir, los estudiantes que sienten que su vida tiene sentido tienen un patrón de fortalezas que les hace esperar lo mejor del futuro (Esperanza), luchar por aquello que quieren conseguir (Persistencia) con energía y entusiasmo (Vitalidad).
- El Humor aparece como fortaleza predictora de unas buenas relaciones con los demás, con lo cual se constata el papel social del sentido del humor (Yip y Martin, 2006).

Es interesante resaltar el valor negativo que presenta la Creatividad en la predicción del bienestar. Este dato puede deberse a un efecto espúreo fruto de la regresión tras introducir varias fortalezas, de la colinealidad entre las fortalezas, o de que esta fortaleza sea un ejemplo de variable supresora. Este resultado puede considerarse interesante para seguir profundizando en futuros estudios.

De este modo, y teniendo en cuenta también los resultados de los análisis sobre la satisfacción vital, se comprueba que estos resultados están en consonancia con el corpus científico que pone de manifiesto que determinadas características de la personalidad (las

fortalezas en este caso) son importantes predictoras del bienestar psicológico y de la satisfacción vital en la población general (Costa y McCrae, 1980; DeNeve y Cooper, 1998; Diener y Lucas, 1999; Fierro y Cardenal, 1993, 1996; Heller, Watson y Illies, 2004).

2.1.5. Relación y predicción de las fortalezas con el engagement: diferencias de sexo

En este estudio se ha utilizado la Escala Utrecht de *Engagement* para estudiantes (UWES-S) (Schaufeli et al., 2002). Este cuestionario ha presentado un índice de fiabilidad adecuado (Determinación/Vigor, $\alpha=.774$; Dedicación, $\alpha=.79$; y Absorción, $\alpha=.747$), resultado ligeramente más bajo al encontrado en la muestra de validación para los datos de España (Salanova et al., 2000).

Los estudiantes universitarios de esta muestra presentan un nivel de *engagement* medio-alto (salvo en Determinación/Vigor) a la vista del análisis descriptivo. Es decir, los estudiantes tienden a estar implicados y a dedicar tiempo a sus estudios y a disfrutar con ello. Como dato destacable, el ítem 2 del cuestionario “*Creo que mi carrera tiene significado*” y el ítem 10 “*Estoy orgulloso de hacer esta carrera*” presentan sendos índices de asimetría negativos más altos en comparación con los demás, y las medias son más altas que el resto de los ítems, lo que demuestra, de manera descriptiva, que los estudiantes universitarios sienten vocación y están orgullosos de sus carreras. Estas variables son una potente fuente de emociones positivas que a su vez estarían relacionadas con la motivación intrínseca por los estudios. Esta variable puede mediar en el rendimiento académico (Mega, Ronconi y De Beni, 2014).

En esta investigación, además, se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres en *engagement* y en todas sus dimensiones. Las mujeres están ligeramente más implicadas, motivadas y comprometidas que los hombres. Este resultado se ha tomado como base para separar el perfil de correlaciones y el análisis predictivo de las fortalezas con el *engagement*.

Por otra parte, y con respecto al estudio correlacional, en esta investigación se planteó que existiría relación estadísticamente significativa entre las fortalezas y las dimensiones del *engagement* tanto en implicación, como en compromiso y en motivación con los estudios, ya que existe evidencia empírica que concluye que las fortalezas están relacionadas con el bienestar laboral (Litman-Ovadia y Davidovitch, 2010; Littman-Ovadia y Steger, 2010) y uno de los componentes de esta variable es el *engagement*.

Tras el análisis correlacional se confirmó que, efectivamente, las fortalezas están relacionadas no sólo con el *engagement*, sino que también lo están con cada una de sus dimensiones, aunque la relación entre la Modestia y la Dedicación no es estadísticamente significativa. En la muestra de hombres, la Modestia no tiene relación significativa con el *engagement*, únicamente con la Determinación. La intensidad de las correlaciones oscila entre baja a moderada. Asimismo, se comprueba que existen diferencias en la intensidad de algunas de las correlaciones entre las fortalezas y el *engagement*, siendo mayor la intensidad de las correlaciones en el caso de los hombres.

También se confirma que las variables que más relación tienen con la satisfacción vital están además relacionadas con el *engagement* (Peterson et al., 2005).

Siguiendo a Colquitt et al. (2007), a Lopez (2011), y a Peterson et al. (2007), las fortalezas que tienen más relación con el *engagement* son la Creatividad, el Sentido del humor, la Esperanza, y la Persistencia. En el presente trabajo, aunque se confirma que estas fortalezas están relacionadas con el *engagement* no son las fortalezas que tienen una relación más intensa con este constructo.

Para el estudio predictivo se planteó que las fortalezas más relacionadas con el *engagement*, y que, de hecho, tienen capacidad predictiva sobre este constructo son la Persistencia, el Amor por el conocimiento y la Vitalidad. Estas fortalezas constan de un fuerte componente motivacional, la Persistencia permite que la persona muestre una fuerte determinación orientada a alcanzar sus metas y objetivos a pesar de los obstáculos que haya en el camino, el Amor por el conocimiento implica una tendencia constante a querer formarse sobre nuevas habilidades y tópicos, y la Vitalidad conlleva tener energía, entusiasmo y convicción con lo que se hace (Peterson y Seligman, 2004). Estas tres fortalezas por definición tienen un equivalente conceptual con las dimensiones del *engagement*: la Determinación (Vigor) conlleva tener altos niveles de energía cuando se está estudiando (vínculo con la Vitalidad), la Dedicación supone sentir una alta implicación, entusiasmo, y sensación de reto con los estudios (este hecho está asociado con la Vitalidad y la Persistencia), y la Absorción está compuesta por una elevada concentración debido al disfrute que el aprendizaje y los estudios provocan (relación con el Amor por el conocimiento) (Salanova et al., 2000).

2.1.6. Relación y predicción de las fortalezas con la resiliencia: diferencias de sexo

En este estudio se ha utilizado la Escala breve de Resiliencia (BRS) de Smith et al. (2008). Este cuestionario ha presentado un índice de fiabilidad $\alpha=.813$, resultado similar al encontrado por los autores en el estudio inicial de validación del cuestionario.

Los estudiantes universitarios de esta muestra presentan un nivel de resiliencia medio-alto. Además, los hombres tienen más resiliencia en comparación con las mujeres.

Con respecto al estudio correlacional, de manera general se confirma que las fortalezas funcionan a modo de amortiguador de los sucesos vitales de impacto negativo, es decir, que están relacionadas con una mayor resistencia ante los eventos negativos del día a día (Peterson y Park, 2011; Proyer et al., 2011; Ruch et al., 2010).

Se comprueba que la Esperanza, la Espiritualidad, la Autenticidad, la Persistencia y la Mentalidad abierta pueden fomentar la resiliencia (Boniwell, 2006; Niemiec y Wedding, 2008) y que pueden actuar como factores de protección y resistencia ante sucesos vitales estresantes (Taylor et al., 2000). Estas fortalezas suponen tener una visión de futuro realista (Esperanza), una habilidad para conseguir cumplir los objetivos y resistir los eventos estresantes (Persistencia), una capacidad para evaluar un problema desde distintos puntos de vista (Mentalidad abierta), una valoración positiva de uno mismo asumiendo la responsabilidad de lo que se siente y se hace (Autenticidad), y además tener la capacidad para encontrar significado a las experiencias de la vida (Espiritualidad) (Peterson y Seligman, 2004; Vera Poseck, 2008). Este perfil de fortalezas encaja en la definición de los componentes de la resiliencia de autores como Bonanno (2004), García Aberasturi (2005) y Rutter (1986).

Asimismo, se verifica que el Autocontrol contribuye al fomento de la resiliencia (Seegerstrom et al., 2011). Esta fortaleza supone tener un buen sistema de regulación tanto del afecto positivo como negativo y a nivel conductual, lo que supondría una mayor capacidad para afrontar y resistir la adversidad, y recuperarse posteriormente.

Analizando el perfil de correlaciones separado por sexo, se comprueba que las fortalezas pertenecientes a la virtud de la Templanza (con la excepción del Perdón) no tienen relación significativa con la resiliencia en el grupo de hombres. A pesar de que la resiliencia es estadísticamente mayor en la muestra de hombres, es posible que este constructo esté relacionado con otro tipo de factores no solamente psicológicos, como por ejemplo, el apoyo social (Ozby, Fitterling, Charney y Southwick, 2008), y que esta variable tenga mayor capacidad explicativa de la resiliencia en los hombres. Con respecto

a las diferencias en intensidad de las correlaciones, existen diferencias significativas en la relación entre el Perdón y la resiliencia, teniendo una intensidad estadísticamente mayor la correlación en el grupo de hombres.

Por otra parte, y con respecto al estudio predictivo, en este trabajo también se planteó que las fortalezas predictivas de la resiliencia serían el Amor, la Vitalidad, la Esperanza, la Gratitud y la Curiosidad. Esta hipótesis se verifica parcialmente, ya que la Esperanza y la Curiosidad se confirman como variables predictoras, pero el resto de fortalezas propuestas no tienen capacidad predictiva. Tanto para hombres como para mujeres, las fortalezas que explican la resiliencia son diferentes, suponiendo una habilidad para conectar la experiencia pasada (Perspectiva) con un futuro esperanzador (Esperanza) en el grupo de hombres, y en las mujeres un perfil de capacidad para enfrentarse a la adversidad (Valentía), manifestando interés por lo que sucede alrededor (Curiosidad) utilizando el humor como estrategia de afrontamiento (Sentido del humor), todo ello desde un punto de vista esperanzador y optimista (Esperanza).

2.1.7. Relación y predicción de las fortalezas con el expediente académico: diferencias de sexo

En este estudio se ha utilizado la media del expediente académico como indicador del rendimiento académico para estandarizar y facilitar el tratamiento de esta variable a lo largo de las diferentes carreras universitarias.

Los estudiantes universitarios de esta muestra presentan expediente académico medio-alto, siendo la media igual a 7.13. No se encuentran diferencias entre hombres y mujeres en esta variable.

En el estudio correlacional, se planteó que existiría relación directa entre las fortalezas y el rendimiento académico. Esta idea se verifica parcialmente, puesto que se encuentra una ligera relación entre algunas fortalezas y la nota del expediente académico. La mayoría de las correlaciones aparecen con las fortalezas vinculadas con la virtud de la Sabiduría y el conocimiento. Con respecto a la Inteligencia social, Salovey et al. (2009) afirmaron que se asocia con la consecución de logros entre ellos, los académicos, pero este resultado no se comprueba en esta investigación.

Por otra parte, en el estudio predictivo se hipotetizó que la Persistencia, el Autocontrol y la Esperanza serían las mejores predictoras del rendimiento académico. Snyder et al. (2002) afirmaron que la Persistencia es uno de los mejores predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios, junto con la Esperanza. En este

trabajo se confirma que la Persistencia es predictora del rendimiento académico, no siendo así la Esperanza, resultado contradictorio con lo propuesto por Day et al. (2010).

Tangney et al. (2004) afirmaron que el Autocontrol predice un mejor rendimiento académico. Este hecho también se observa en la muestra de estudiantes universitarios analizados. El Amor por el conocimiento es otra fortaleza predictora del rendimiento académico. Tanto el Autocontrol como el Amor por el conocimiento son dos fortalezas con implicaciones académicas relevantes. La primera supone tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones (Peterson y Seligman, 2004) mientras que el Amor por el aprendizaje consta de una fuerte motivación por aprender nuevos contenidos, y esto podría suponer la adopción de medidas orientadas a mejorar los hábitos de estudio, a disfrutar y a motivarse mientras se estudia.

Resumen de hipótesis verificadas del Estudio 2

Hipótesis	Contenido	¿Se verifica la hipótesis?
<u>Hipótesis 1a- Diferencias de sexo:</u>	Las mujeres obtendrán una puntuación más elevada en Amor, Bondad, Imparcialidad, Gratitud y Apreciación de la Belleza.	✓ *
	Los hombres destacarán en Creatividad, Valentía, Liderazgo, Autocontrol, Vitalidad, y Sentido del humor.	✓ *
<u>Hipótesis 1b- Perfil descriptivo de fortalezas</u>	Las fortalezas <i>más</i> características de los estudiantes: serán: Sentido del humor, Amor, Bondad, Autenticidad e Inteligencia social.	✓ *
	Las fortalezas <i>menos</i> características son: Prudencia, Espiritualidad, Amor por el aprendizaje, Autorregulación y Modestia.	✓ *
<u>Hipótesis 2a- Salud física autopercebida</u>	Las fortalezas Amor, Bondad, Esperanza, Trabajo en equipo, Espiritualidad, Gratitud y Capacidad de perdón estarán relacionadas con una mayor salud física autopercebida.	✓ *
	Un mayor número de visitas al médico estará relacionado inversamente con las fortalezas, exceptuando el caso de la Prudencia.	x
	La práctica deportiva estará positivamente correlacionada con la Vitalidad.	✓ *
<u>Hipótesis 2c-Satisfacción vital</u>	La Curiosidad, la Creatividad, la Vitalidad, la Apreciación de la belleza, la Mentalidad abierta, la Gratitud, el Amor, el Sentido del humor, el Amor por el aprendizaje, la Espiritualidad y la Esperanza estarán correlacionadas positivamente con la satisfacción vital.	✓

<u>Hipótesis 2d-Bienestar psicológico</u>	Las fortalezas más relacionadas con el bienestar psicológico serán la Curiosidad, el Amor por el conocimiento, la Vitalidad, la Bondad, la Inteligencia social, la Capacidad para perdonar, la Gratitud y la Esperanza.	✓	*
<u>Hipótesis 2e-Engagement</u>	Las fortalezas que tendrán mayor asociación con el <i>engagement</i> serán la Creatividad, el Sentido del humor, la Esperanza, y la Persistencia.	✓	*
<u>Hipótesis 2f-Resiliencia</u>	Las fortalezas que tengan relación con la resiliencia sean la Esperanza Autorregulación, la Perspectiva, la Humildad, la Inteligencia social y la Capacidad para perdonar.	✓	*
<u>Hipótesis 2g-Rendimiento académico</u>	Las fortalezas que tendrán una relación lineal más intensa serán la Persistencia, la Esperanza y el Autocontrol.	✓	*
<u>Hipótesis 3a- Salud física autopercebida</u>	La Vitalidad y el Autocontrol serán las mejores predictoras de la salud física percibida.	✓	*
	La capacidad predictiva será mayor en el caso de las mujeres.	✓	
<u>Hipótesis 3b-Satisfacción vital</u>	En el caso de las mujeres, las fortalezas más predictoras de la satisfacción vital serán la Vitalidad, la Gratitud, la Esperanza, la Apreciación de la belleza y el Amor.	✓	*
	En el grupo de hombres las fortalezas Creatividad, Perspectiva, Imparcialidad y Sentido del humor serán las variables predictoras de la satisfacción vital.		x
<u>Hipótesis 3c-Bienestar psicológico</u>	La Curiosidad, el Vitalidad y la Esperanza serán las mejores predictoras del bienestar psicológico.	✓	*
	La Esperanza, el Autocontrol, la Vitalidad y la Persistencia serán las mejores predictoras del Dominio del entorno.	✓	*
	La Mentalidad abierta, la Perspectiva, la Valentía y la Curiosidad serán las fortalezas que predecirán un mayor Crecimiento personal.	✓	*
	Las fortalezas más predictoras del Propósito en la vida serán la Esperanza, la Vitalidad, la Curiosidad y la Persistencia.	✓	*
	La Valentía y el Autocontrol, serán las fortalezas que más predicen la Autonomía.	✓	*
	La Autoaceptación tendrá como mejores predictoras a la Autenticidad, la Perspectiva y la Esperanza.	✓	*
	Las fortalezas más predictivas de las Relaciones positivas serán la Inteligencia social, el Sentido del humor, el Amor, la Bondad y el Trabajo en equipo.	✓	*
	El coeficiente de determinación será similar para hombres y mujeres, aunque el perfil predictivo de fortalezas será diferente.	✓	

<u>Hipótesis 3d-Engagement</u>	Las fortalezas Vitalidad, Persistencia y Amor por el conocimiento sean las mejores predictoras de la Determinación.	✓
	La Vitalidad y la Persistencia predecirán una mayor Absorción.	✓
	La Curiosidad, el Amor por el conocimiento y la persistencia serán las variables más predictoras de la Dedicación.	✓ *
	El coeficiente de determinación para el grupo de hombres será más alto comparado con el grupo de mujeres.	x
<u>Hipótesis 3e-Resiliencia</u>	Las fortalezas predictivas de la resiliencia serán la Esperanza, el Amor, la Vitalidad, la Valentía, la Esperanza, la Gratitud y la Curiosidad.	✓ *
	El coeficiente de determinación para el grupo de hombres será más alto comparado con el grupo de mujeres.	x
<u>Hipótesis 3f-Rendimiento académico</u>	La Persistencia, el Autocontrol, el Amor por el conocimiento y la Esperanza serán las mejores predictoras del rendimiento académico.	✓ *
	El perfil de fortalezas predictivas será similar para hombres y para mujeres.	✓
<i>Nota.</i> En verde: hipótesis verificadas. *: hipótesis verificada parcialmente x: hipótesis no verificada		

2.2. Limitaciones

Los resultados encontrados en esta parte de la investigación han permitido profundizar en el conocimiento de la importancia de las fortalezas humanas y su relación con el bienestar, la salud, el *engagement* y la resiliencia. La principal aportación de este apartado de resultados ha sido el análisis de estos rasgos positivos en estudiantes universitarios y las asociaciones de las fortalezas con variables de bienestar, además de las relaciones predictivas y el perfil diferenciado de estos análisis por sexo.

Sin embargo, este trabajo no está exento de limitaciones. La primera de ellas tiene que ver con los cuestionarios empleados. El principal problema encontrado es su extensión. El VIA-IS contiene gran cantidad de ítems y requiere de mucho tiempo para ser completado. Este cuestionario, junto con el resto que se utilizaron en la investigación, hizo que, por término medio, el protocolo se tardara entre 30 a 40 minutos en completar. Esto, unido a que los participantes rellenaban el cuestionario en su tiempo libre fuera del horario de clases, provocó un número relativamente alto de protocolos que no fueron entregados para su posterior análisis (aproximadamente 100).

Asimismo, algunas de las limitaciones conceptuales encontradas en el análisis psicométrico del cuestionario VIA-IS pueden estar mediando en los resultados. El caso

más llamativo es el de la fortaleza Modestia. El contenido de los ítems que evalúan esta fortaleza no es representativo de cómo esta fortaleza está definida para el modelo VIA ni para los investigadores de esta fortaleza (Tagney, 2000; 2002), siendo más bien un indicador de si la persona se percibe a sí misma como humilde o no (por ejemplo, el ítem 21: “*Soy siempre modesto/a sobre las cosas buenas que me han sucedido*”). Por otra parte, también evalúan la ausencia completa de esta fortaleza (con ítems como el 93: “*Nunca presumo de mis logros*”) o la presencia de esta fortaleza en personas descritas de manera vaga y ambigua (como ítem a destacar, el 117: “*Estoy orgulloso/a de ser una persona común y corriente*”). Este hecho se une a lo advertido ya por Noffle et al. (2011) con respecto al solapamiento en la definición de algunas de las fortalezas y a la laxitud con la que se evalúan un gran número de ellas.

Otra de las limitaciones tiene que ver con el tamaño de la muestra y la descompensación de participantes en lo que refiere al sexo y al área de conocimiento. Esta dificultad ha provocado que algunos de los supuestos de las técnicas paramétricas no se cumplieran, forzando que el análisis de datos se hiciera con técnicas no paramétricas o con correcciones, con la pérdida de potencia estadística que supone (Pardo y San Martín, 2010).

Relacionado también con los análisis de datos y la metodología estadística utilizada, algunas de las correlaciones encontradas entre las fortalezas y las variables de salud y bienestar, a pesar de ser significativas, son extremadamente bajas en lo que a intensidad se refiere. La significación de este tipo de correlaciones puede deberse al tamaño de la muestra utilizado. Si se utiliza la corrección de Bonferroni para el nivel de riesgo alpha en función del tamaño de la muestra y el número de comparaciones múltiples (Abdi, 2007), se pierde la significancia estadística de esas correlaciones tan bajas, lo que permitiría escoger aquellas correlaciones cuya intensidad y relevancia predictiva sea mayor. La corrección de Bonferroni no se ha utilizado en esta investigación para poder utilizar el mismo nivel de significación para las muestras de hombres y mujeres y así unificar los criterios del error tipo I y tipo II en ambos grupos.

Para finalizar, no se puede dejar de mencionar la utilización en este trabajo del análisis de regresión lineal múltiple frente al uso de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). Uno de los objetivos de las investigaciones empíricas es establecer relaciones causales entre las variables que son objeto de estudio, siendo esto un hecho muy asequible cuando se trabaja con conceptos y variables controlables, como por ejemplo, los fenómenos físicos. Sin embargo, sobre las variables con las que se trabaja en Psicología

no se puede ejercer un control estricto, por lo que se considera necesario realizar otro tipo de análisis metodológico y estadístico. Los constructos, variables que sólo se pueden evaluar de manera indirecta a través de indicadores (y la gran mayoría a través de autoinformes de valoración subjetiva), necesitan instrumentos de evaluación de alta fiabilidad y validez para poder establecer relaciones causales de tipo lineal. Dados los resultados del estudio psicométrico del VIA-IS, se tomó la decisión de actuar con cautela y no proceder con modelos que establezcan causalidad pura, dado que se podría cometer un error inferencial y, a su vez, perder validez (León y Montero, 2002; Tabachnic y Fidell, 1989; Valle, 1986). De cara a futuras investigaciones, sería adecuada la utilización de los Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) una vez perfeccionada psicométricamente la forma de evaluar las fortalezas humanas.

2.3. Perspectivas futuras

Una aproximación al estudio del bienestar y de las fortalezas humanas debe ser multicomponente y desde una perspectiva biopsicosocial, incluyéndose diferentes medidas y procedimientos que permitan tener una visión más clara de qué factores influyen en el desarrollo y puesta en marcha de las fortalezas y cuáles determinan en mayor medida el bienestar en el contexto universitario.

Relacionado con este enfoque, se propone la aplicación del cuestionario VIA-RTO (*Values in Action Rising to the Occasion Inventory*, Peterson y Seligman, 2004) en el que se analizan las diferentes situaciones en las que la persona ha tenido la oportunidad de aplicar cada fortaleza. Un análisis cualitativo del VIA-RTO y cuantitativo mediante el VIA-IS aportaría información completa no sólo de las fortalezas, sino también de los temas situacionales, ahondando aún más en los tres niveles del buen carácter propuesto desde la Psicología Positiva.

El enfoque psicométrico de la medición de las fortalezas humanas requiere, como ya se explicó anteriormente, instrumentos de precisión y calidad psicométrica que mejoren la evaluación y poder confirmar los resultados encontrados, además de reforzar el apartado metodológico de las fortalezas humanas. Por todo ello, se proponen mejoras teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Evaluación de cada fortaleza de manera dimensional, como ya se ha hecho en otros modelos de personalidad (por ejemplo, Millon, 2001; Millon y Davis, 2004). Esto supondría tener en cuenta que las fortalezas no son algo binario, como las categorías

diagnósticas, sino que se mueven en un continuo que seguiría las siguientes pautas (Peterson, 2006b):

Opuesto→Ausencia→Fortaleza→Exageración

El cuestionario VIA-IS no evaluaría este continuo de manera precisa en todas las fortalezas, lo cual hace necesaria una reformulación del cuestionario y de los ítems para que se adapten a esta conceptualización.

- Apoyándose en el argumento anterior, también es de necesidad prestar atención al fenómeno de la U invertida con respecto a la aplicación de las fortalezas (Grant y Schwartz, 2011), y analizar en qué momentos una fortaleza no aporta los beneficios esperados. Estudiar este efecto de U invertida requiere considerar cada fortaleza de manera específica y evaluar el *continuum* completo propuesto por Peterson (2006b).
- Al igual que la estructura factorial de los *Big Five* (Costa y McCrae, 2008), en la que cada rasgo de personalidad está compuesto de una serie de facetas, se propone establecer las facetas de las fortalezas, considerándose la inclusión de los temas situacionales.

Asimismo, sería recomendable analizar si existen marcadores y correlatos biológicos y/o determinantes genéticos en las fortalezas (Shryack et al., 2010; Steger et al., 2007); así como establecer si existen factores sociales y/o culturales que influyen en el desarrollo de las fortalezas humanas (Sortheix y Lönnqvist, 2014). Esta aproximación enriquecería no sólo el estudio del potencial humano, sino que también aportaría un análisis pormenorizado y más exacto del motivo de las diferencias entre hombres y mujeres en las fortalezas. La interacción entre estas variables supondría tener un holístico enfoque biopsicosocial que permitiría entender y diseñar modelos de fortalezas, bienestar y salud de carácter dinámico, que considere distintas dimensiones del individuo, como pueden ser los valores personales, el bienestar social y la satisfacción con el pasado, presente y futuro, dado que el bienestar es un constructo completo que engloba las experiencias óptimas y el funcionamiento cotidiano (Ryan y Deci, 2001).

Del punto anteriormente expuesto deriva la necesidad de establecer un punto de vista de las fortalezas como factores de protección de la salud y el bienestar, dada la importancia de la Psicología Positiva como enfoque de prevención de trastornos mentales (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Análisis como los de regresión logística binaria pueden servir para comprender hasta qué punto una fortaleza se convierte en una variable que fomenta la salud en un grupo determinado, como pueden ser los estudiantes universitarios.

Por otra parte, analizar el perfil de fortalezas específico de cada persona, supone tener en cuenta si hay determinadas fortalezas que tienden a aparecer de manera conjunta y natural en función de cada individuo (Niemiec, 2013b) y comprobar el efecto de esa combinación de fortalezas en la salud, el bienestar y la satisfacción vital. Dentro de esta combinación de fortalezas, también sería interesante analizar el patrón de personalidad resistente (Maddi, 2002; Maddi y Khoshaba, 2005), y ver qué implicaciones tiene esta personalidad de cara a la potenciación de fortalezas y su interacción con el bienestar, la satisfacción vital y el *engagement*.

Las diferencias entre los rasgos de personalidad y las fortalezas no están completamente establecidas (Park y Peterson, 2007). Sería necesario analizar la relación entre la personalidad y las fortalezas a través de modelos mediacionales y de ecuaciones estructurales. Todos los estudios hechos hasta la fecha sólo analizan los *Big Five* (Jónsdóttir, 2004; Littman-Ovadia y Lavy, 2012; Macdonald et al., 2008; Otake et al., 2005) y no consideran otros modelos ni otros inventarios como el MIPS (Millon, 2001), o bien no analizan en detalle qué factores determinan que se manifiesten las fortalezas y en qué niveles (temas situacionales). Los estudios longitudinales también aportarían una guía sobre qué factores afectan a las fortalezas, a los rasgos de personalidad y a las interrelaciones entre estos constructos.

Con la intención de tener un análisis más pormenorizado de otras variables que afectan a las fortalezas y al bienestar, especialmente en el contexto académico, se recomienda evaluar la satisfacción vital en todo su espectro (pasado-presente-futuro) (Pavot, Diener y Suh, 1998), la determinación (Duckworth y Quinn, 2009; Duckworth, Peterson, Matthews y Kelly, 2007) y la motivación intrínseca (Gagné y Deci, 2005).

Con respecto a las diferencias de sexo analizadas, es de interés considerar el rol de las normas de género en las fortalezas individuales, no sólo a nivel trasversal, sino también en estudios longitudinales. Este tipo de estudios serviría para establecer parte de los patrones culturales que pudieran estar afectando a la manifestación de las fortalezas en los pensamientos, conductas y emociones de las personas.

Con el objetivo de generalizar los resultados a otras poblaciones universitarias, se propone replicar esta investigación en estudiantes de otras universidades, incluir más carreras universitarias, alumnado de postgrado, alumnos con discapacidad y diversidad funcional, profesorado y personal de la universidad. El análisis de esas poblaciones, además de la evaluación del clima laboral y académico, permitiría establecer qué factores

definen con exactitud en el área del capital humano el concepto de organización saludable y resiliente.

Dados los beneficios que las fortalezas personales aportan, se sugiere el diseño e implementación de programas de intervención que favorezcan la identificación del potencial psicológico del alumnado y su puesta en marcha (Allan y Duffy, 2013; Duan et al., 2013; Minhas, 2010; Ouweneel, Le Blanc y Schaufeli, 2014; Parks y Szanto, 2013; Shreiner, 2010).

3. Implicaciones de los resultados

En este apartado se exponen las implicaciones de los datos y hallazgos de esta tesis doctoral. Los resultados obtenidos pueden tener cinco grandes implicaciones: por un lado, para la universidad como organización saludable; por otro, para el propio alumnado; a continuación para la identificación del potencial psicológico; además de para la evaluación psicológica y su énfasis en el diseño de instrumentos precisos y válidos; y finalmente, para el futuro de la Psicología Positiva, para que su progreso científico siga siendo óptimo.

3.1. Implicaciones para la universidad

Debido a que la universidad reúne las características para ser definida como una organización saludable (REUS, 2008), los resultados de esta investigación tienen importantes implicaciones de cara al diseño de programas de orientación que no se basen únicamente en el perfil laboral, el expediente u otro tipo de aspectos externos como la situación del mercado laboral; sino que también tengan en cuenta el potencial psicológico y la vocación del alumnado. Esto supondría tener servicios de orientación más personalizados y adaptados a cada persona.

La universidad es una institución en la que no se debe hacer hincapié únicamente en la transmisión de conocimientos y en la formación académica de futuros profesionales, también se deben tener en cuenta aspectos como la socialización de las personas, el compromiso con la comunidad y la sociedad, y una educación tanto en valores personales como organizacionales. Todos ellos son aprendizajes fundamentales que fomentan el desarrollo personal completo y pleno, ya que se incluyen las dimensiones afectivas, sociales y morales de los individuos (Marchesi y Martín, 1998). Así se construiría una universidad basada en las fortalezas (Linley, 2008) caracterizada por analizar tanto el

proceso como el resultado de potenciar estos recursos individuales para incrementar el rendimiento académico y personal de los estudiantes.

Dicho esto, la universidad es un ejemplo de organización que favorece el desarrollo del potencial del alumnado y que debe tomar medidas para fomentar el talento y las fortalezas psicológicas.

3.2. Implicaciones para el alumnado

Aparte de considerar las consecuencias de las aportaciones de este trabajo para el contexto universitario, no se debe de perder de vista al alumnado de la universidad. Las relaciones encontradas entre las fortalezas y el bienestar, el *engagement*, la resiliencia y la satisfacción vital son un motivo suficiente para enseñar a los estudiantes a detectar sus puntos fuertes y ponerlos en marcha.

En relación al *engagement*, es de destacar la importancia que tienen las variables motivacionales con respecto a sentir los estudios como una fuente de inspiración, compromiso y vocación. Las personas que conocen su potencial y tienen la oportunidad de ponerlo en marcha consiguen alcanzar unos niveles de rendimiento óptimos, además de ser más felices y estar más satisfechos con su vida (Berman, 2007; Gander et al., 2012; Seligman et al., 2005).

La potenciación de la resiliencia entre los más jóvenes pasa también por la identificación de las fortalezas. Los alumnos resilientes tienen mejores estilos de afrontamiento y fortalezas orientadas a la consecución de logros académicos y personales. Además la resiliencia puede ser un factor de protección frente al síndrome de desgaste profesional o *burnout* (Dunn, Iglewicz y Moutier, 2008).

El diseño de intervenciones basadas en las fortalezas más relacionadas con la satisfacción vital y el bienestar psicológico debería ser un objetivo prioritario (Park, 2004b; Shushok y Hulme, 2006), ya que favorecen el desarrollo positivo del alumnado cumpliéndose dos objetivos fundamentales: reducir el riesgo de tener un problema psicológico y mejorar el bienestar.

3.3. Implicaciones para la Psicología del potencial humano

Este trabajo aporta importantes ideas sobre la relación entre el potencial psicológico (las fortalezas humanas), la salud, el bienestar, la resiliencia y el *engagement*. El campo de las fortalezas es un área del que aún queda mucho por descubrir. A lo largo de la historia de la Psicología se han hecho multitud de estudios basados en la

psicopatología o en el funcionamiento deficiente de las personas. Aunque hay muchos modelos basados en el talento de las personas (algunos de ellos han sido explicados en el [Capítulo 3](#)), es necesario poner más énfasis en el potencial, en averiguar por qué las personas están bien y por qué logran mejorar. Comprender a las personas supone tener en cuenta sus puntos fuertes y aquéllos que no lo son tanto, para diseñar intervenciones que se adapten a las necesidades de las personas, para así prevenir la aparición de trastornos mentales.

Esta tesis afirma que los rasgos positivos son elementos necesarios para llevar una vida plena y resistir ante las adversidades del día a día, y también demuestra que un modelo de bienestar no se puede construir únicamente desde la parte más débil del ser humano, también debe incluir el análisis de variables constituyen el “mejor yo” de las personas y su conexión con la satisfacción vital (Meevissen, Peters y Alberts, 2011; Peters, Flink, Boersma y Linton, 2010; Sheldon y Lyubomirsky, 2006).

3.4. Implicaciones para la Evaluación Psicológica

Los resultados obtenidos a lo largo de esta tesis proporcionan información sobre instrumentos de evaluación de aspectos positivos que permiten a las personas, concretamente los estudiantes universitarios, identificar sus fortalezas, conocerse mejor y más completamente y así dotarles de herramientas que les permitan alcanzar una vida plena.

Por otra parte, los instrumentos utilizados también podrían contribuir como indicador de cambio a la hora de evaluar programas de intervención que fomenten el desarrollo positivo.

No obstante, los resultados de este trabajo también apuntan a la necesidad de pulir los instrumentos de evaluación destinados a evaluar el potencial y los recursos positivos de las personas. Hasta la fecha, no hay apenas ningún sistema de evaluación orientado a la detección de los puntos fuertes, talentos, virtudes y fortalezas de las personas, y se hace necesario explorar esta área ya que tiene importantes implicaciones, no sólo en el terreno universitario, sino también en la clínica, en la educación y en el ámbito laboral. Peterson y Seligman (2003b) afirmaron que el modelo VIA, la perspectiva sobre las fortalezas utilizada en esta investigación, está en pleno proceso de validación, lo cual hace necesaria una mayor vigilancia de las propiedades de los instrumentos y rediseñar aquéllos que tengan deficiencias en este sentido.

3.5. Implicaciones para el futuro de la Psicología Positiva

La Psicología Positiva desde sus inicios se ha definido como el estudio científico del funcionamiento psíquico óptimo (Fernández-Ríos y Comes, 2009; Gable y Haidt, 2005; Huebner y Gilman, 2003; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Vázquez et al., 2009). Esto supone despegar esta rama de la Psicología, como disciplina basada en la investigación y el avance científico, de una suerte de psicología popular basada en hallazgos sin evidencia empírica demostrada. Esto sólo se puede conseguir a través del diseño de investigaciones que analicen las variables de bienestar, satisfacción, motivación, resiliencia, y fortalezas de manera rigurosa y operativa.

Los resultados encontrados sobre las fortalezas humanas se suman a los trabajos que han descrito la personalidad, fortalezas, competencias, talentos, actitudes positivas y valores en el alumnado universitario y su relación con el bienestar, la satisfacción vital y la felicidad (por ejemplo, los trabajos de Brdar y Kashdan, 2010; Karris, 2007; Khumalo et al., 2008; Macdonald et al., 2008; Otake et al., 2005; Shimai et al., 2006; Singh y Choubisa 2009; 2010).

El análisis psicométrico y la revisión sistemática del VIA-IS ponen de manifiesto la utilidad de tener instrumentos de evaluación de los rasgos positivos y de otras variables de la Psicología Positiva. A lo largo de la historia de la Psicología se han diseñado multitud de cuestionarios e inventarios de gran calidad psicométrica para la evaluación de los trastornos mentales, y desde aquí se aboga por la necesidad de extender esta calidad también a la creación de instrumentos que evalúen las fortalezas y recursos personales para obtener un punto de vista de la persona más completo.

Uno de los puntos de trabajo de la Psicología Positiva tiene que ver con la diversidad de términos utilizados y la dificultad para establecer equivalencias entre ellos (Pérez Álvarez, 2012). De cara al futuro, sería interesante seguir perfilando la definición de los principales conceptos asociados al bienestar para disponer de resultados que se pudieran comparar.

La Psicología Positiva, y la Psicología en general, avanzará en la medida en la que se adopte un punto de vista completo del ser humano. Esto supone dejar a un lado modelos reduccionistas como el modelo biomédico (Pérez Álvarez, 2013) y utilizar una visión dinámica global que se adapte a las circunstancias y peculiaridades de cada población analizada.

Referencias

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., Wadsworth, M. E. J., y Croudace, T. J. (2006). Psychometric evaluation and predictive validity of Ryff's psychological well-being items in a UK cohort sample of women. *Health and Quality of Life Outcomes*, 4, 76-88. doi: <http://dx.doi.org/10.1186/1477-7525-4-76>
- Abdi, H. (2007). Bonferroni and Šidák corrections for multiple comparisons. En N. J. Salkind (Ed.), *Encyclopedia of Measurement and Statistics*. Thousand Oaks: Sage.
- Adler, A. (1975). *El sentido de la vida* (original de 1933). Madrid: Espasa-Calpe.
- Adler, A (2002). *Comprender la vida* (original de 1927). Barcelona: Paidós.
- Aishvarya, S., Maniam, T., Karuthan, C., Sidi, H., Ruzyanei, N., Jaafar, N., y Sumantri Oei, T. P. (2013). Psychometric properties and validation of the Satisfaction With Life Scale in psychiatric and medical outpatients in Malaysia. *Comprehensive Psychiatry*, 18. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.comppsy.2013.03.010>
- Allan, B. A., y Duffy, R. D. (2013). Examining Moderators of Signature Strengths Use and Well-being: Calling and Signature Strengths Level. *Journal of Happiness Studies*. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-013-9424-0>
- Aluja-Fabregat, A. (2000). Personality and curiosity about tv and film violence in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 29, 379-392. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00200-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00200-7)

- Akgun, S., y Ciarrochi, J. (2003). Learned resourcefulness moderates the relationship between academic stress and academic performance. *Educational Psychology*, 23, 287-294.
- Akhtar, M. (2012). *Positive psychology for overcoming depression. Self-help strategies for happiness, inner strength and well-being*. Londres: Watkins publishing.
- Amorós, M., Remor, E., y Carrobles, J. A. (2006). Implementing a program for the promotion of psychological resources: pilot study. *Third European Conference on Positive Psychology*. 3-6 julio, Braga (Oporto) Portugal.
- Antonovsky, A. (1987). *Unravelling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ashton, M. C., Lee, K., y Goldberg, L. R. (2004). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 707–721. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.87.5.707>
- Aspinwall, L. G., y Staudinger, U. M. (2007): *Psicología del potencial humano. Cuestiones fundamentales para una Psicología Positiva*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., y Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22, 165-181. doi: <http://dx.doi.org/10.1111%2Fj.1748-8583.2010.00157.x>
- Avia, M. D. (2006). La psicología positiva y la moda de la “soft psychology”. *Clínica y Salud*, 17, 239-244.
- Avia, M. D. (2011). *La visión positiva de la personalidad humana*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Avia, M. D., y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente*. Madrid: Alianza Editorial.

- Bandura, A. (2005). The primacy of self-regulation in health promotion. *Applied Psychology: an International Review*, 54, 245-254. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00208.x>
- Banicki, K. (2014). Positive psychology on character strengths: a disquieting suggestion. *New Ideas in Psychology*, 33, 21-34. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.newideapsych.2013.12.001>
- Baron, R. M., y Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barrik, M. R., y Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bartlett, M., y DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: helping when it costs you. *Psychological Science*, 17, 319-325. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01705.x>
- Baumeister, R. F., y Exline, J. J. (2000). Self-control, morality and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 29-42. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.29>
- Baumeister. R. F., y Newman, L. S. (1994). Self-regulation of cognitive inference and decision processes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 3-19. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0146167294201001>
- Benevides-Pereira, A. M. T., Fraiz de Camargo, D., y Porto-Martins, P. C. (2009). *Utrecht work engagement scale, manual en español*. Disponible en: www.schaufeli.com/downloads/tests/Test20%manual%20UWES%20Español.pdf

- Benson, P. L., Leffert, N., Scales, P. C., y Blyth, D. A. (1998). Creating healthy communities for children and adolescents. *Applied Developmental Science*, 2, 138-159.
- Bentler, P. M., y Chu, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16, 78-117.
- Berman, J. S. (2007). *Character strengths, self-schemas and psychological well being: a multi method approach*. Disponible en <http://hdl.handle.net/2152.5/507>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N., Carmody, J.,..., y Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230-241. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Biswas-Diener, R. (2006). From the Equator to the North Pole: A study of Character Strengths. *Journal of Happiness Studies*, 7, 293–310. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-3646-8>
- Biswas-Diener, R. (2011). *Strengths interventions for work and relationships*. Taller pre-congreso perteneciente al Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 Julio de 2011.
- Biswas-Diener, R., y Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching. Putting the science of happiness to work for your clients*. Nueva Jersey: John Wiley and Sons.
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., y Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 6, 106 -118. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2010.545429>
- Biswas-Diener, R. (2013). Interview. En A. Jarden, M. M. Ovejero, E. Lahti, y Y. Zhao (Eds.). *Positive psychologists on positive psychology, vol. 2* (pp. 6-17). Nueva York: Amazon.

- Bolt, M. (2004). *Pursuing human strengths. A positive psychology guide*. Nueva York: Worth Publishers.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59, 20-28. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bonanno, G. A., y Kaltman, S. (2001). The varieties of grief experience. *Clinical Psychology Review*, 21, 705-734. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7358\(00\)00062-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7358(00)00062-3)
- Boniwell, I. (2006). *Positive Psychology in a nutshell* (2ª Edición). Londres: Personal Well-Being Centre.
- Brackett, M. A., y Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0146167203254596>
- Braskamp, L. (2008). *StrengthsQuest™ on the college campus: From concept to implementation*. Disponible en: <https://www.strengthsquest.com/content/111334/StrengthsQuest-College-Campus-From-Concept-Implementation.aspx>
- Brdar, I. Anić, P., y Rijavec, M. (2011). *Character strengths and well-being: are there gender differences?* En I. Brdar (Ed.): *The Human Pursuit of Well-being* (pp.145-156). Nueva York: Springer.
- Brdar, I., y Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44, 151-154. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2009.12.001>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development. Experiments by nature and desing*. Chicago: Library of congress cataloging in publication data.

- Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. En R. Vasta (Ed.), *Six theories of child development: revised formulations and current issues* (pp. 187-249). Londres: Jessica Kingsley Publishers.
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S., y Farr-Wharton, R. (2014). The impact of management on the engagement and well-being of high emotional labour employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 1. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.877056>
- Bryant, F. B., y Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Nueva Jersey: Erlbaum.
- Buckingham, M (2007). *Go Put Your Strengths to Work: 6 Powerful Steps to Achieve Outstanding Performance*. Nueva York: Free Press.
- Buckingham, M. (2009). *Find Your Strongest Life: What the Happiest and Most Successful Women Do Differently*. Dallas: Thomas Nelson.
- Buckingham, M., y Clifton, D. (2001). *Now discover your strengths*. Nueva York: Simon & Schuster Adult Publishing Group.
- Burton, C. M., y King, L. A. (2004). The health benefits of writing about intensely positive experiences. *Journal of Research in Personality*, 38, 150-63. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00058-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00058-8)
- Cabanas Díaz, E., y Sánchez González, J. C. (2012). Las raíces de la Psicología Positiva. *Papeles del Psicólogo*, 33, 172-182.
- Calhoun, L. G., y Tedeschi, R. G. (2006). *Handbook of posttraumatic growth: Research and practice*. Nueva York: Routledge
- Cann, A., y Calhoun, L. G. (2001). Perceived personality associations with differences in sense of humor: stereotypes of hypothetical others with high or low senses of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 14, 117-130. doi: <http://dx.doi.org/10.1515/humr.14.2.117>

- Cardenal, V. (2011). *La universidad como institución positiva: Programa UCM sostenible y saludable*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Carpintero, H. (2011). *La psicología positiva ¿Un nuevo paradigma?* I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: the science of happiness and human strengths*. Nueva York: Brunner-Routledge.
- Carson, D. K., y Becker, K. W. (2003). *Creativity in psychotherapy: reaching new heights with individuals, couples and families*. Philadelphia: Haworth Press.
- Casullo, M. M. (Comp.) (2008). *Prácticas en Psicología Positiva*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Castellví, E. (2007). *El taller de la risa: guía práctica para organizar un taller de risoterapia*. Barcelona: Alba Ediciones.
- Cawley, M. J., III, Martin, J. E., y Johnson, J. A. (2000). A virtues approach to personality. *Personality and Individual Differences*, 28, 997–1013. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00207-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00207-X)
- Center of Applied Positive Psychology (CAPPEAU) (2007). *Case study. BAE Systems-leadership*. Disponible en www.cappeau.com.
- Center of Applied Positive Psychology (CAPPEAU) (2008). *Case study. Imago Services-Performance management*. Disponible en www.cappeau.com.
- Center of Applied Positive Psychology (CAPPEAU) (2010). *Case study. Aviva Recruitment*. Disponible en www.cappeau.com.
- Center of Applied Positive Psychology (CAPPEAU) (2010). *Case study. Co-operative funelcare-strengths based team working*. Disponible en www.cappeau.com.

- Chan, D. W. (2009). The hierarchy of strengths: their relationships with subjective well-being among Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 25, 867-875. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.010>
- Chafouleas, S., y Bray, M. A. (2004). Introducing positive psychology: finding a place within school psychology. *Psychology in the Schools*, 4 (1), 1-5. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/pits.10133>
- Cheng, S. T., y Chan, A. C. M. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38, 1307-1316.
- Choubisa, R., y Singh, K. (2011). Psychometrics encompassing VIA-IS: A comparative cross-cultural analytical and referential reading. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37, 326-333.
- Clark, M. S., y Finkel, E. J. (2004). Does expressing emotion promote well-being? It depends on relationship context. En L.Z. Tiedens y C. Leach (Eds.), *The Social Life of Emotions* (pp. 105-126). Nueva York: Cambridge University Press.
- Clifton, D. O., y Nelson, P. (1996). *Soar with your strengths. A simple yet revolutionary philosophy of business and management*. Nueva York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Clifton, D. O., Anderson, E., y Schreiner, L. A. (2006). *StrengthsQuest: Discover and develop your strengths in academics, career and beyond*. Nueva York: Gallup Press
- Clonan, S. M., Chafouleas, S. M., McDougal, J. L., y Riley-Tillman, T. C. (2004). Positive psychology goes to school: are we there yet? *Psychology in the Schools*, 41, 101-109. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/pits.10142>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

- Collins, J. (2001). *Good to great*. Nueva York: HarperCollins.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., y LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 909-927. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Comte-Sponville, A. (2005). *Pequeño tratado de las grandes virtudes*. Barcelona: Paidós.
- Compton, W. C., y Hoffman, E. (2013). *Positive psychology. The science of happiness and flourishing* (2ª Edición). California: Wadsworth.
- Cooper, M. L. (2002). Alcohol use and risky sexual behavior among college students and youth: evaluating the evidence. *Journal of studies on alcohol and drugs*, 14, 101-117.
- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.38.4.668>
- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (2008). *NEO PI-R, Inventario de personalidad NEO revisado* (adaptación española de Cordero, Pamos y Seisdedos). Madrid: Tea Ediciones.
- Cosentino, A. C. (2009) Evaluación de las virtudes y fortalezas humanas en población de habla hispana. *Psicodebate, Psicología, Cultura y Sociedad*, 10, 53-71.
- Cosentino, A. C., y Castro Solano, A. (2012). Character Strengths: a study of Argentinean soldiers. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 199-215. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37310
- Cooperrider, D., y Whitney, D. (2005). *Appreciative Inquiry. A positive revolution in change*. San Francisco: Koehler Communications.

- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. Nueva York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Nueva York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M., y Csikszentmihalyi, I. S. (2006). *A life worth living. Contributions to positive psychology*. Nueva York: Oxford University Press.
- Dahlsgaard, K. (2005). Is virtue more than its own reward? Character strengths and their relation to well-being in a prospective longitudinal study of middle school-aged adolescents. *Dissertation Abstracts International*. (UMI No. AA13179723).
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 203-213. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.9.3.203>
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, ..., y Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65, 564-570. doi: <http://dx.doi.org/10.1097/01.PSY.0000077505.67574.E3>
- Davis, J. (2010). Building the positive workplace: A preliminary report from the field. En A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Nueva York: Oxford Library of Psychology.
- Davis, M., Eshelman, E. R., y McKay, M. (2008). *The relaxation and stress reduction workbook* (6ª Ed.). Oakland: New Harbinger Publications.
- Day, L., Hanson, K., Maltby, J., Proctor, C., y Wood, A. (2010). Hope uniquely predicts objective academic achievement, above intelligence, personality, and previous academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 44, 550-553. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2010.05.009>

- DeNeve, K. M., y Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.124.2.197>
- De Shazer, S., y Dolan, Y. (2007). *More than miracles: the state of the art of solution-focused brief therapy*. Nueva York: Haworth Press.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 4, 227-268. doi: http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Delval, J. (1994). *El desarrollo humano*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Janssen, P. P. M., y Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 279-286. doi: <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Diamond, M. R., O'Brien-Malone, A., y Woodworth, R. J. (2010). Scoring the VIA survey of character. *Psychological Reports*, 107, 833-836. doi: <http://dx.doi.org/10.2466/02.07.09.PR0.1076.833-836>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I.,..., y van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18, 572-577.
- Díaz Morales, J. F. (2001). *Diferencias intergrupales en el sistema de metas personales, satisfacción y rendimiento en adolescentes*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Dieckman, D. (2009). *Locker Room To Life: Do Sports Build Character?* Dissertation for the degree of Master of Science in Guidance and Counseling. University of Wisconsin-Stout.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2009). Positive Psychology: past, present and future. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.): *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2ª Edición) (7-12) Oxford: Oxford University Press.
- Diener E., Emmons, R., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., y Lucas, R. (1999). Personality and subjective well-being. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwartz (Eds.), *Well-being: the foundation of hedonic psychology* (pp. 213-229). Nueva York: Rusell Sage Foundation.
- Diener, E., y Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 80-83. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., y Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dooley, M. D., Payne, A. A., y Robb, A. L. (2012). Persistence and academic success in university. *Canadian Public Policy*, 38, 315-339. doi: 10.3138/cpp.38.3.315
- Duan, W., Ho, S. M. Y., Tang, X., Li, T., y Zhang, Y. (2013). Character strength-based intervention to promote satisfaction with life in the Chinese university context. *Journal of Happiness Studies*. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-013-9479-y>
- Duan, W., y Zhang, Y. (2011). Values in Action Inventory of Strengths and its review of process in applied research. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 19, 205-208. doi: CNKI:SUN:ZLCY.0.2011-02-019

- Duan, W, Bai, Y. Zhang, Y., Tang, X., Wang, Z., y Tingting, T. (2011). 优势行动价值问卷(VIA-IS)在中国大学生中的适用性研究 [Values in Action Inventory of Strengths in college students: Reliability and validity]. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 19, 473-475. doi: CNKI:SUN:ZLCY.0.2011-04-014
- Duckworth, A. L., y Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., y Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., y Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Dunn, L. B., Iglewicz, A., y Moutier, C. (2008). A conceptual model of medical student well-being: promoting resilience and preventing burnout. *Academic Psychiatry*, 32, 44-53. doi: <http://dx.doi.org/10.1176/appi.ap.32.1.44>
- Dweck, C. (2007). *La actitud del éxito*. Barcelona: Ediciones B.
- Eagly, A. H., y Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408-423. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.54.6.408>
- El Ansari, W., y Stock, C. (2010). Is the health and wellbeing of university students associated with their academic performance? Cross sectional findings from the United Kingdom. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7, 509-527. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph7020509>
- Elías, J. (2005). *Guía práctica de risoterapia*. Madrid: Orión Ediciones.

- Emmons, R. A., y Crumpler, C. C. (2000). Gratitude as a human strength: appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 56-39. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.56>
- Emmons, R. A., y McCullough, M. E. (2003). Counting blessing versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subject well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 377-389. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.84.2.377>
- Emmons, R. A., y Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know. En K. M. Sheldon, T. B. Kashdan y M. F. Steger (Eds.), *Designing Positive Psychology. Taking Stock and Moving Forward*. Nueva York: Oxford University Press.
- Emmons, R. A., y Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. En C. R. Snyder y S. L. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 459-471). Nueva York: Oxford University Press.
- Engel, H. R., Westman, M., y Heller, D. (2011). Character strengths, employee well-being, and performance: a field experiment. *The Henry Crown Institute of Business Research in Israel, 8*. Obtenido el 19-9-2013 de: <http://reanati.tau.ac.il/Eng/?CategoryID=436&ArticleID=1567>
- Faul, F. (2013). *G*Power* (Versión 3.1.7.) [Programa informático]. Kiel: Universität Kiel.
- Fava, G. A., y Tomba, E. (2009). Increasing psychological well-being and resilience by psychotherapeutic methods. *Journal of Personality, 77*, 1903-1934. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00604.x>
- Fernández, J. (Coord.) (1998). *Género y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Fernández, J. (2010). Sexo y género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados. *Psicothema, 22*, 256-262.

- Fernández-Abascal, E. (Coord.) (2009). *Emociones positivas*. Madrid: Pirámide.
- Fernández-Abascal, E. (2011). *El poder de las emociones positivas: recursos que aportan las emociones positivas*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Fernández-Ríos, L., y Comes, J. M. (2009). Una revisión crítica de la historia y situación actual de la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 7-13.
- Fernández Berrocal, P., y Ramos Díaz, N. (2004). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Barcelona. Kairós.
- Ferragut, M., Blanca, M. J., y Ortiz-Tallo, M. (2013). Psychological values as protective factors against sexist attitudes in preadolescents. *Psicothema*, 25, 38-42. doi: 10.7334/psicothema2012.85
- Fierro, A., y Cardenal, V. (1993). Estudio dimensional de la personalidad madura. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 46, 411-421.
- Fierro, A., y Cardenal, V. (1996). Dimensiones de personalidad y satisfacción personal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49, 65-81.
- Fisher, R. A. (1921). On the probable error of a coefficient correlation deduced from a small sample. *Metron*, 1, 3-32.
- Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counselling Psychology*, 24, 511-520. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-0167.24.6.511>
- Fordyce, M. W. (1983). A program to increase happiness: Further studies. *Journal of Counselling Psychology*, 30, 483-498. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-0167.30.4.483>

- Fordyce, M. W. (1988). A review of research on The Happiness Measures: A sixty second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20, 63-89. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF00302333>
- Fowler, R. D., Seligman, M. E. P., y Koocher, G. P. (1999). The APA 1998 Annual Report. *American Psychologist*, 54, 537-568. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.54.8.537>
- Fox, J. (2005). The R Commander: A Basic Statistics Graphical User Interface to R. *Journal of Statistical Software*, 14, 1-42.
- Fox, J. (2007). Extending the R Commander by "plug in" packages. *R News*, 7, 46-52.
- Franzini, L. R. (2001). Humor in therapy: the case for training therapists in its uses and risks. *The Journal of General Psychology*, 128, 170-193. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00221300109598906>
- Frankl, V. (2006). *Man's search for meaning* (original de 1959). Boston: Beacon Press.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity. Groundbreaking research levels. How to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity and thrive*. Nueva York: Crown publishers.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M., Coffey, K. A., Pek, J., y Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045-1062. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0013262>
- Fredrickson, B. L., y Kurtz, L. E. (2011). Cultivating positive emotions to enhance human flourishing. En S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi y J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology. Improving Everyday Life, Health, Schools, Work and Society* (pp 35-47). Nueva York: Routledge.
- Frey, D., Jonas, E., y Greitemeyer, T. (2007). La intervención como herramienta esencial para una psicología del potencial humano: ejemplos del cambio y de la innovación

en las organizaciones. En L.G. Aspinwall y U. M. Staudinger (Eds.), *Psicología del potencial humano. Cuestiones fundamentales y normas para una Psicología Positiva* (pp 205-226). Barcelona: Gedisa Editorial.

Friedman, P. (2011). *Forgiveness solution interventions: A transformational, energetic and positive approach to less stress and greater peace, love, joy, life satisfaction, happiness, well-being and relationship harmony*. Taller presentado en el Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 de Julio de 2011.

Gable, S. L., y Haidt, J. (2005). What (and why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-110. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E., y Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 228-245. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.228>

Gagné, M., y Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.322>

Gallagher, M. W., Lopez, S. J., y Pressman, S. D. (2013). Optimism is universal: exploring the presence and benefits of optimism in a representative sample of the world. *Journal of personality*, 81, 429-440. doi: 10.1111/jopy.12026.

Gancedo, M. (2008). Historia de la Psicología Positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones. En M. M. Casullo (Comp.), *Prácticas en Psicología Positiva* (11-38). Buenos Aires: Lugar Editorial.

Gander, F., Proyer, R. T., Wyss, T., y Ruch, W. (2011). *Three funny things-A humor intervention*. Poster presentado en el Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 de Julio de 2011.

- Gander, F., Proyer, R. T., Wyss, T., y Ruch, W. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-012-0736-x>
- García Aberasturi, L. M. (2005). Psicología positiva. Resiliencia, robustez y crecimiento. *Hojas Informativas de L@s Psicólog@s de Las Palmas*, 76-77, 35-39.
- George, L. K., Larson, D. B., Koenig, H. G., y McCullough, M. E. (2000). Spirituality and health: what we know, what we need to know. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 102-116. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.102>
- George, D., y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC+ step by step: A simple guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Gillham, J. E., y Seligman, M. E. P. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behavior Research and Therapy*, 37, 163-173. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/109830079900100306>
- Giménez Hernández, M. (2010). *Medida de las fortalezas psicológicas en adolescentes (VIA-Youth): relación con el clima familiar, psicopatología y bienestar psicológico*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Goldberg, L. R. (2006). Doing it all bass-ackwards: The development of hierarchical structures from the top down. *Journal of Research in Personality*, 40, 347-358. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2006.01.001>
- Govindji, R., y Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.

- Grant, A. M., y Schwartz, B. (2011). Too much of a good thing: the challenge and opportunity of the inverted U. *Perspectives on Psychological Science*, 6, 61-76. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1745691610393523>
- Greenberger, E., Josselson, R., Knerr, C., y Knerr, B. (1975). The measurement and structure of psychological maturity. *Journal of Youth and Adolescence*, 4, 127-143. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF01537437>
- Güsewell, A., y Ruch, W. (2012). Are only emotional strengths emotional? Character strengths and disposition to positive emotions. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 4, 218-239. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01070.x>
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad: la búsqueda de verdades modernas en la sabiduría antigua*. Barcelona: Gedisa.
- Hall, K. H. (1992). *Dirty politics: deception, distraction and democracy*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hall, K. H. (2000). *Everything you think you know about politics...and why you're wrong*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hall, K. H. (2007). *UnSpun: finding facts in a world of disinformation*. Nueva York: Random house trade paperbacks.
- Harper, S. R., y Quaye, J. Q. (2009). Beyond sameness, with engagement and outcomes for all: An introduction. En S. R. Harper y J. Quaye (Eds.), *Student Engagement in Higher Education. Theoretical Perspectives and Practical Approaches for Diverse Populations* (pp. 1-15). Nueva York: Routledge.
- Hart, K. E., y Sasso, T. (2011). Mapping the contours of cotemporary positive psychology. *Canadian Psychology*, 52, 82-92. d.o.i. <http://dx.doi.org/10.1037/a0023118>

- Harvey, J. H., y Pauwels, B. G. (2004). Modesty, humility, character strengths and positive psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology, 23*, 620-623. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.23.5.620.50753>
- Hefferon, K., y Boniwell, I. (2011). *Positive psychology. Theory, research and applications*. Nueva York: Open University Press.
- Heller, D., Watson, D., y Illies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: a critical examination. *Psychological Bulletin, 130*, 574-600. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.574>
- Heslin, P. A. (2010). Mindsets and employee engagement: theoretical linkages and practical interventions. En S. L. Albrecht (Ed.): *Handbook of Employee Engagement* (pp. 218-223). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Hodges, T. D., y Asplund, J. (2010). Strengths development in the workplace. En A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp 213-220). Nueva York: Oxford University Press.
- Hodges, T. D., y Clifton, D. O. (2004): Strengths-based development in practice. En A. Linley y S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (256-268). Nueva Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*, 161-172. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0146167203259930>
- Huebner, E. S., y Gilman, R. (2003). Toward a focus on positive psychology in school psychology. *School Psychology Quarterly, 18*, 99-102.
- Hunter, J. P., y Csikszentmihaly, M. (2003). The positive psychology of interested adolescents. *Journal of Youth and Adolescence, 32*, 27-35. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1021028306392>

- Hutchinson, A. M., Stuart, A. D., y Pretorius, H. G. (2010). Biological contributions to well-being: the relationships amongst temperament, character strengths and resilience. *Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v36i2.844>
- Hutchinson, A. M., Stuart, A. D., y Pretorius, H. G. (2011). The relationships between temperament, character strengths, and resilience. En I. Brdar (Ed.), *The Human Pursuit of Well-being: a Cultural Approach* (pp 133-144). Nueva York: Springer
- IBM Corporation. (2012). Statistical Package for the Social Sciences (Versión 21.0) [Programa informático]. Nueva York: IBM Corporation.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Nueva York: Basic Books, Inc.
- James, W. (1958). *Varieties of religious experience*. Nueva York: Mentor.
- Jamison, K. R. (1993). *Touched with fire: Manic-depressive illness and the artistic temperament*. Nueva York: Free Press.
- Jónsdóttir, H. (2010): *The VIA Inventory of strengths (VIA-IS). Psychometric properties of a Dutch translation*. Tesis doctoral. Universidad de Amsterdam. Amsterdam. Holanda.
- Josephson, M., y Vingård, E. (2007). Zest for work? Assessment of enthusiasm and satisfaction with the present work situation and health: A 1-5 year follow-up study. *Work: Journal of Prevention, Assessment y Rehabilitation*, 29, 225-231.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Mindfulness en la vida cotidiana: cómo descubrir las claves de la atención plena*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Karris, M. A. (2007). *Character strengths and well-being in a collage simple*. Tesis doctoral. Brown University y University of Colorado.

- Kashdan, T., y Steger, M. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: traits, status and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31, 159-173. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-007-9068-7>
- Keltner, D., y Haidt, J. (2003). Approach awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion. *Cognition and Emotion*, 17, 291-293. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02699930302297>
- Kendler, K. S., Liu, X. L., Gardner, C. O., McCullough, M. E., Larson, D., y Prescott, C. A. (2003). Dimensions of religiosity and their relationship to lifetime psychiatric and substance abuse disorders. *American Journal of Psychiatry*, 160, 496-503. doi: <http://dx.doi.org/10.1176/appi.ajp.160.3.496>
- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Keyes, C. Ryff, C., y Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Khumalo, I. P., Wissing, M. P., y Temane, Q. M. (2008). Exploring the validity of the Values-In-Action Inventory of Strengths in an African context. *Journal of Psychology in Africa*, 18, 133-142.
- Kramer, D. A. (2000). Wisdom as a classical source of human strength: conceptualization and empirical inquiry. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 83-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.83>
- Kotzee, B. (2013). *Problems of assessment in education for intellectual virtue*. Comunicación presentada en la Conferencia Educating for intellectual vituess. Los Angeles, Marymont University, 20-22 de Junio de 2013. Disponible en: http://www.jubileecentre.ac.uk/userfiles/jubileecentre/pdf/conference-papers/outside-conferences/Kotzee_problems-of-assessment.pdf

- Kuh, G. D., Cruce, T., Shoup, R., y Kinzie, J. (2008). Unmasking the effects of student engagement on first-year college grades and persistence. *The Journal of Higher Education, 79*, 540-563.
- Kulas, J. T., Stachowsky, A. A., y Haynes, B. A. (2008). Middle response functioning in Likert-responses to personality items. *Journal of Business Psychology, 22*, 251-259.
- LaFollette, A. M. (2010). The Values In Action Inventory of Strengths: A test summary and critique. *Graduate Journal of Counselling Psychology, 2*, Art 3. Disponible en: <http://epublications.marquette.edu/gjcp/vol2/iss1/3/>
- Lahura, E. (2003). *El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas*. Documento de trabajo 218. Disponible en: <http://www.pucp.edu.pe/economia/pdf/DDD218.pdf>
- Lambriu, I., Butucescu, A., Uscătesc, L., Constantinescu, P., Sandu, C. G., y Stevens, M. J. (2012). Romanian adaptation of the Satisfaction With Life Scale. *Journal of Psychological and Educational Research, 20*, 17-33.
- Lazarus, R. J. (2003). Does the positive psychology movement have legs? *Psychological inquiry, 14*, 93-109. doi: http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1402_02
- Lehrer, P. M., Woolfolk, R. L., y Sime, W. E. (2007). *Principles and practice of stress management* (3ª ed.). Nueva York: Guilford.
- León, O. G., y Montero, I. (2002). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Li, C. (2010). Predicting subjective vitality and performance in sports: the role of passion and achievement goals. *Perceptual and motor skills, 110*, 1029-1047. doi: 10.2466/05.06.07.14.PMS.110.C.1029-1047
- Linley, A. (2008). *Average to A+. Realising strengths in yourself and others*. Conventry: CAPP press.

- Linley, A. (2009a). Strengths perspective (Positive Psychology). En S. López, *The Encyclopaedia of Positive Psychology Vol.II* (pp. 163-167). Nueva Jersey: John Wiley and sons.
- Linley, A. (2009b). Technical manual and statistical properties for *Realise2*. Disponible en www.cappeau.com.
- Linley, A., y Harrington, S. (2006). Strengths coaching: a potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1, 37-46.
- Linley, A., y Harrington, S. (2007). Playing to your strengths. *The Psychologist*, 19, 85-89.
- Linley, A., y Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. Nueva Jersey: John Wiley and sons.
- Linley, A., Maltby, J., Wood, A. M., Joseph, S., Harrington, S., Peterson, C., ... y Seligman, M.E.P. (2007). Character strengths in the United Kingdom: The VIA Inventory of Strengths. *Personality and Individual Differences*, 43, 341-351. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.004>
- Linley, A., Willars, J., y Biswas-Diener, R. (2010). *The strengths book. Be confident, be successful and enjoy better relationships by realising the best of you*. Conventry: CAPP press.
- Littman-Ovadia, H., y Davidovitch, N. (2010). Effects of congruence and character-strength development on work adjustment and well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 138-146.
- Littman-Ovadia, H., y Lavy, S. (2012). Character Strengths in Israel. Hebrew adaptation of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment*, 28, 41-50. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000089>

- Littman-Ovadia, H., y Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 5, 419-430. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Loehlin, J. C. (1992). *Genes and environment in personality development*. Newberry Park: Sage.
- Lomax, G. R. (1982). A guide to LISREL-type structural equation modeling. *Behavior Research Methods & Instrumentation*, 14, 1-8.
- Londerville, S., y Main, M. (1981). Security of attachment, compliance, and maternal training methods in the second year of life. *Developmental Psychology*, 17, 289-299. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0012-1649.17.3.289>
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., y Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018-1034. doi: 10.1177/0146167204264762
- Lopes, P. N., Salovey, P., y Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641-658. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00242-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00242-8)
- Lopez, S. J. (2011). *Hopeful people are more engaged, creative and productive at work*. Simposio presentado en el Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 Julio de 2011.
- Lopez, S. J., y Ackerman, C. A. (2009). Clifton Strengthsfinder. En S. López, *The Encyclopaedia of Positive Psychology Vol.1* (pp. 163-167). Nueva Jersey: John Wiley and Sons.

- Lopez, S. J., y Calderon, V. J. (2011). Gallup Student Poll: Measuring and promoting what is right with students. En S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi y J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology: Improving Everyday Life, Health, Schools, Work and Society* (pp 117-133). Nueva York: Routledge.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., y Rasmussen, H. H. (2003). Striking a balance: developing a complementary focus on human weakness and strength through positive psychological assessment. En S. J. Lopez, C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment* (pp. 3-20). Washington DC: American Psychological Association.
- Lounsbury, J. W., Fisher, L. A., Levy, J. J., y Welsh, D. P. (2009). An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual differences research*, 7, 52-69.
- Lyster, T. L. (1996). *A nomination approach to the study of wisdom in old age. Tesis doctoral*. Universidad de Concordia, Montreal, Quebec, Canadá.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Editorial Urano.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., y Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11, 391-402. doi:[10.1037/a0022575](https://doi.org/10.1037/a0022575).
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Lyubomirsky, S., y Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155. doi:<http://dx.doi.org/10.1023/A:1006824100041>

- Lyubomirsky, S., Sheldon K. M., y Schkade D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Macdonald, C., Bore, M., y Munro, D. (2008). Values in action scale and the big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42, 787-799. d.o.i. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2007.10.003>
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal*, 54, 173-185. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//1061-4087.54.3.175>
- Maddi, S. R., y Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. Nueva York: Amacom
- Mahalik, J. R., Locke, B. D., Ludlow, L. H., Diemer, M. A., Scott, R. P. J., Gottfried, M., y Freitas, G. (2003). Development of the conformity to masculine norms inventory. *Psychology of men and masculinity*, 4, 3-25.
- Mahalik, J. R., Morray, E. B., Coonerty-Femiano, A., Ludlow, L. H., Slattery, S. M., y Smiler, A. (2005). Development of the conformity to feminine norms inventory. *Sex Roles*, 52, Nos. 7/8.
- Maldonado, M. D., Hidalgo, M. J., y Otero, M. D. (2000). Programa de intervención cognitivo-conductual y de técnicas de relajación como método para prevenir la ansiedad y el estrés en alumnos universitarios de Enfermería y mejorar el rendimiento académico. *Cuadernos de Medicina Psicosomática y Psiquiatría de Enlace*, 53, 43-57.
- Maltby, J., Macaskill, A., y Day, L. (2001). Failure to forgive self and others: A replication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health. *Personality and Individual Differences*, 30, 881-885. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00080-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00080-5)

- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colectivo preprofesional: estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102.
- Marchesi, A., y Martín, E. (1998) *Calidad de la enseñanza en tiempo de cambio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Martín, A. (23 de marzo de 2010). Por una Complutense más saludable, sostenible y positiva. Disponible en: <http://www.ucm.es/cont/descargas/prensa/tribuna2200.pdf>.
- Martin, R. (2008). *La psicología del humor*. Madrid: Orión Ediciones.
- Martínez Arias, R. (1995). *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Pirámide.
- Martínez-Correa, A., Reyes del Paso, G. A., García-León, A., y González-Jareño, M. I. (2006). Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento del estrés. *Psicothema*, 18, 66-72.
- Martínez Marti, M. L. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17, 245-258.
- Martínez Marti, M. L. (2009). *Introducción a las fortalezas humanas y sus aplicaciones*. Escuela Complutense de Verano: Psicología Positiva: Fundamentos y Aplicaciones. Madrid, 10 de julio de 2009.
- Martínez Marti, M. L. (2014). *La apreciación de la belleza y la excelencia: desarrollo de un instrumento de medida y evaluación de una intervención*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Martínez Marti, M. L., Avia, M. D., y Hernández Lloreda, M. J. (2010). The effects of counting blessings on subjective well-being: A gratitude intervention in a Spanish sample. *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 886-896.

- Martínez Marti, M. (2011). *La gratitud y el bienestar*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Martínez, I. M., y Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-384.
- Marujo, H. A., y Neto, L. M. (2004). *Optimismo e esperança na educação: fontes inspiradoras para uma escola criativa*. Lisboa: Editorial Presença.
- Marujo, H. A., y Neto, L. M. (2009). Programa VIP: hacia una psicología positiva aplicada. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva Aplicada (2ª Edición)* (pp 311-336). Bilbao: Desclée de brouwer.
- Marujo, H. A., y Neto, L. M. (2010). Psicologia comunitária positiva. Um exemplo de integração paradigmática com populações de pobreza. *Análise Psicológica*, 3, 517-525.
- Marujo, H. A., Neto, L. M., y Perloiro, M. F. (2003). *Pedagogía del optimismo. Guía para lograr ambientes positivos y estimulantes*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Viking Press.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a psychology of being*. Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Masten, A. S., y Reed, M. G. (2005). Resilience in development. En C.R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Nueva York: Oxford University Press.
- Matlin, M. W., y Stang, D. J. (1978). *The Pollyanna principle: selectivity in language, memory and thought*. Boston: Schenkman Publishing Company.

- Mattews, K. A., Batson, D., Horn, J., y Roseman, R. (1981). "Principles in this nature which interest him in the fortunes of others...": the heritability of empathic concern for others. *Journal of Personality*, 49, 237-247. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1981.tb00933.x>
- Meevissen, Y. M. C., Peters, M. L., y Alberts, H. J. E. M. (2011). Become more optimistic by imaging a best possible self: effects of a two week intervention. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 42, 371-378. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbtep.2011.02.012>
- Mega, C., Ronconi, L., y De Beni, R. (2014). What makes a good student? How emotions, self-regulated learning, and motivation contribute to academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 106, 121-131. doi: [10.1037/a0033546](https://doi.org/10.1037/a0033546)
- McDonald, C., Bore, M. R., y Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42, 787-799. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2007.10.003>
- McCrae, R. R., y Costa, P. T. Jr. (2008). The five-factor theory of personality. En O. P. John, R. W. Robins y L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality. Theory and research* (pp. 159-181). Nueva York: Guilford Press.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 43-55. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.43>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., y Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.112>
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., y Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249-266. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.127.2.249>

- McCullough, M. E., y Snyder, C. R. (2000). Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 1–10. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.1>
- McGrath, R. E. (2013). Scale- and item-level factor analysis of the VIA Inventory of Strengths. *Assessment, 21*, 4-14. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1073191112450612>
- Messer, B. A. E., y White, F. A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behaviour. *Journal of Business and Psychology, 21*, 65-82. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-005-9018-x>
- Miller, K. E. (2008). Energy drinks, race, and problem behaviors among college students. *Journal of Adolescence Health, 43*, 490-497. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.03.003>
- Miljković, D., y Rijavec, M. (2008). What makes us happy: strengths of mind, strengths of Herat or self-control? En M. Cindrić, V. Domović, y M. Matijević (Eds.), *Pedagogy and the Knowledge Society* (pp. 241-250). Zagreb: Učiteljski fakultet.
- Millon, T. (2001). *Inventario Millon de Estilos de personalidad*. Madrid: TEA Ediciones.
- Millon, T., y Davis, R. D. (2004). *Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV*. Barcelona: Editorial Masson
- Minhas, G. (2010). Developing realised and unrealised strengths: Implications for engagement, self-esteem, life satisfaction and well-being. *Assessment and Development Matters, 2*, 12–16.
- Moore, N. H., y Mayerson, M. (2007). *Promising outcomes: The impact of Positive Psychology on health and wellness coaching*. Nueva Jersey: The healthcare Intelligence Network.
- Morales Vallejo, P. (2007). *La fiabilidad de los tests y escalas*. Madrid, Universidad

- Pontificia de Comillas. Consultado el 2 de enero de 2014 en:
<http://www.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>
- Mullen, D. E. (2007). *Living your strengths. A positive psychology approach*. Indiana: Author House.
- Muñiz, J., y Hambleton, R. K. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los tests. *Papeles del Psicólogo*, 66, 63-70.
- Namdari, K., Molavi, H., Malekpoor, M., y Kalantary, M. (2011). تاثیر آموزش ارتقاء امید بر توانمندی های رفتاری مراجعین مبتلا به افسرده خوئی [The effect of hope enhancing on behavioural strengths in dysthymic patients]. *Journal of Shahrekord University of medical sciences*, 13, 52-60.
- Niemiec, R. M. (2010). Then principles of character strengths. *Positive Psychology News Daily*. Disponible en: <http://positivepsychologynews.com/news/ryan-niemiec/2010052611161>
- Niemiec, R. M. (2013a). VIA character strengths: research and practice (the first 10 years). *Cross-cultural Advancements in Positive Psychology*, 3, 11-29. doi: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-4611-4_2
- Niemiec, R. M. (2013b). *Signature strengths: recent research informing best practices*. Simposio presentado en el Tercer Congreso Mundial de Psicología Positiva. Los Ángeles, 27-30 de junio de 2013.
- Niemec, R. M., y Wedding, D. (2008). *Positive psychology at the movies. Using films to build virtues and character strengths*. Cambridge: Hogrefe.
- Nikelly, A. G. (2005). Positive health outcomes of social interest. *Journal of Individual Psychology*, 61, 329-342.
- Noftle, E. E., Schnitker, S. A., y Robins, R. W. (2011). Character and personality: Connections between Positive Psychology and Personality Psychology. En K.M.

- Sheldon, T. B. Kashdan y M. F. Steger (Eds.), *Designing Positive Psychology. Taking Stock and Moving Forward* (pp 207-227). Nueva York: Oxford University Press.
- Otake, K, Shimai, S., Ikemi, A., Utsuki, N., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2005). Development of the Japanese version of the Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS). *Shinrigaku Kenkyu [Japanese Journal of Psychology]*, 76, 461-467. doi: <http://dx.doi.org/10.4992/jjpsy.76.461>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., y Schaufeli, W. B. (2014). On being grateful and kind: results of two randomized controlled trials on study-related emotions and academic engagement. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148, 37-60. doi: 10.1080/00223980.2012.742854
- Ovejero, M. (24 de agosto de 2012). How are character strengths related to gender? *Positive Psychology News Daily*. Disponible en: <http://positivepsychologynews.com/news/merche-ovejero/2012082423887>
- Ovejero, M., y Cardenal, V. (2011). *Character strengths with gender perspective. A study with a Spanish sample*. Póster presentado en el Segundo congreso mundial de Psicología Positiva. Philadelphia, 23-26 de Julio de 2011.
- Ovejero, M., Velázquez, M., Köppl, L., Cardenal, V., y García-Moltó, A. (2014). Psychometric properties of the Spanish adaptation of the Brief Resilience Scale. Manuscrito en preparación.
- Ozbay, F., Fitterling, H., Charney, D., y Southwick, S. (2008). Social support and resilience to stress across the life span: a neurobiologic framework. *Current Psychiatry Reports*, 10, 304-310. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11920-008-0049-7>
- Ozer, D. J., y Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57. doi: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190127>

- Page, P., Govindji, R., Carter, D., y Linley, A. (2008). Gestión positiva de los recursos humanos: aplicaciones de la Psicología Positiva a lo largo del ciclo de vida del trabajador. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.): *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 429-458). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Pardo, A., y San Martín, R. (2010). *Análisis de datos en ciencias sociales y de la salud II*. Madrid: Síntesis.
- Pargament, K. I. (2002). The bitter and the sweet: An evaluation of the costs and benefits of religiousness. *Psychological Inquiry*, 13, 168-181. doi: http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1303_02
- Park, N. (2004a). Character strengths and positive youth development. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 40-54.
- Park, N. (2004b). The role of subjective well-being in positive youth development. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 25-39. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0002716203260078>
- Park, N., y Peterson, C. (2003a). Virtues and organizations. En K.S. Cameron, J. E. Dutton y R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline* (33-47). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Park, N., y Peterson, C. (2003b). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for youth. *Journal of Adolescence*, 29, 891-910.
- Park, N., y Peterson, C. (2003c). *Assessment of character strengths among youth: The Values In Action Inventory of Strengths for youth*. Conferencia presentada en la Positive Development Conference. Washington, 12-13 de Marzo de 2003.
- Park, N., y Peterson, C. (2006). Character strengths and happiness among young children: context analysis of parental descriptions. *Journal of Happiness Studies*, 7, 323-341. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-3648-6>

- Park, N., y Peterson, C. (2007): Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. En A. D. Ong y M. H. Van Dulmen (Eds.), *Oxford Handbook of Methods in Positive Psychology* (pp. 292-305). Nueva York: Oxford University Press.
- Park, N., y Peterson, C. (2008). Positive psychology and character strengths: Application to strengths-based school counseling. *Professional School Counselling*, 12, 85-92. doi: <http://dx.doi.org/10.5330/PSC.n.2010-12.85>
- Park, N., y Peterson, C. (2009). Strengths of Character in Schools. En R. Gilman, E. S. Huebner, y M. J. Furlong (Eds.), *Handbook of Positive Psychology in Schools* (pp.65-76). Nueva York: Routledge.
- Park, N., Peterson, C., y Seligman M. E. P. (2004a). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Park, N., Peterson, C., y Seligman M. E. P. (2004b). Reply: strengths of character and well-being: a closer look at hope and modesty. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 628-634. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.23.5.628.50749>
- Park, N., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty four nations and the fifty US States. *Journal of Positive Psychology*, 1, 118-129. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760600619567>
- Park, N., Peterson, C., y Sun, J. K. (2013) La Psicología Positiva: investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31, 11-19.
- Parks, A., y Szanto, R. K. (2013). Assessing the efficacy and effectiveness of a positive psychology self-help book. *Terapia Psicológica*, 31, 141-149.
- Pastor Carballo, R., y Bonilla Campos, A. (2000). Identidades y cuerpo: el efecto de las normas genéricas. *Papeles del Psicólogo*, 75. 34-39.

- Pavarini, G., Souza, D. H., y Marujo, H. A. (2011). *Blessed moments, happy mood: religious attributions, affect and meaning in life amongst Brazilian young adults*. Simposio presentado en el Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 de Julio de 2011.
- Pavot, W., y Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., y Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137–152. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R., y Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161. doi: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5701_17
- Pavot, W., Diener, E., y Suh, E. (1998). The Temporal Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 70, 340-354. doi: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa7002_11
- Pennebaker, P. (1990). *Opening up: The healing power of confiding in others*. Nueva York: Morrow.
- Peñacoba, C., Carmona, F. J., y Marin, D. (2012). *La amabilidad como fortaleza psicológica en el embarazo. Repercusiones en los estados depresivos*. Póster presentado en el I Congreso Nacional de Psicología Positiva. El Escorial, 14-17 de marzo de 2012.
- Pérez Álvarez, M. (2012). La Psicología Positiva: magia simpática. *Papeles del Psicólogo*, 33, 183-201.
- Pérez Álvarez, M. (2013). Alternativas a las clasificaciones diagnósticas no faltan. Lo que falta es poder institucional para hacerlas valer. *Infocop*, 63, 7-12.

- Pérez-Sales, P. (2009). Psicoterapia positiva en situaciones adversas. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva Aplicada* (2ª edición) (pp.155-190). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Pérez, M. A., Martín, A., Borda, M., y del Rio, C. (2003). *Cuadernos de Medicina Psicosomática*, 67/68, 26-33.
- Peters, M. L., Flink, I. K., Boersma, K., y Linton, S. J. (2010). Manipulating optimism: can imaging a best possible self be used to increase positive future expectancies? *The Journal of Positive Psychology*, 5, 204-211. doi: 10.1080/17439761003790963
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.44>
- Peterson, C. (2006a). The Values In Action (VIA) classification of strengths. En M. Czikszentmihalyi, y I.S. Czikszentmihalyi (Eds.). *A Live Worth Living. Contributions to Positive Psychology* (pp 29-48). Nueva York. Oxford University Press.
- Peterson, C. (2006b). Strengths of character and happiness: Introduction to special issue. *Journal of Happiness Studies*, 7, 289-291. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-3645-9>
- Peterson, C. (2006c). *A primer in positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, C., y Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1149–1154. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.398>
- Peterson, C., y Park, N. (2008). The Positive Psychology of superheroes. En R. S. Rosenberg (Ed.): *The Psychology of Superheroes. An Unauthorized Exploration* (5-18). Dallas: BenBella Books.

- Peterson, C., y Park, N. (2009). El estudio científico de las fortalezas humanas. En C. Vázquez y G. Hervás (coords.), *La Ciencia del Bienestar. Fundamentos de una Psicología Positiva* (pp. 181-207). Madrid. Alianza Editorial.
- Peterson, C., y Park, N. (2011). Character strengths and virtues: Their role in well-being. En S.I. Donaldson, M Csikszentmihaly, y J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology. Improving Everyday Life, Health, Schools, Work and Society* (pp. 49-62). Nueva York: Routledge.
- Peterson, C., y Park, N. (2013). Character strengths and the life of meaning. En P. Wong (Ed.), *The Human Quest for Meaning: Theories, Research, and Applications* (pp. 277-294). Nueva York: Routledge.
- Peterson, C., Park, N., Pole, N. P., D'Andrea, W., y Seligman, M. E. P. (2008). Strengths of character and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress*, 21, 214–217. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/jts.20332>
- Peterson, C., Park, N., y Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life verses the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>
- Peterson, C., Park, N., y Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology*, 1, 17–26. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760500372739>
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., y Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 2, 149-156. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701228938>
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2003a). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14, 381-384. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.24482>

- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2003b). *Values in Action (VIA) classification of strengths* (draft, January, 2003). Extraído el 5 de enero de 2014 de la web del VIA Institute on Character: <http://www.positivepsychology.org/viamanualintro.pdf>
- Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues. A handbook and classification*. Nueva York: Oxford University Press.
- Peterson, C., Stephens, J. P., Park, N., Lee, F., y Seligman, M. E. P. (2010). Strengths of character and work. En A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp 221-231). Nueva York: Oxford Library of Psychology.
- Piliavin, J., y Charng, H. W. (1990). Altruism: a review of recent theory and research. *American Sociological Review*, 16, 27-65. doi: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.000331>
- Porras, J., Emery, S., y Thomson, M. (2006). *Success built to last: Creating a life that matters*. Nueva Jersey: Pearson Education.
- Powers, C., Nam, R. K., Rowatt, W. C., y Hill, P. C. (2007). Associations between humility, spiritual transcendence and forgiveness. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 18, 75-94.
- Prizmić-Larsen, Z., Kaliterna Lipovčan, L., y Brkljačić, T. (2011). Affect specificity as indicators of national well-being: representative sample of Croatia. En I. Brdar (Ed.), *The Human Pursuit of Well-being. A Cultural Approach* (pp. 27-38). Nueva York: Springer.
- Proctor, C. (2013). The importance of good character. En C. Proctor y A. Linley (Eds.), *Research, Applications, and Interventions for Children and Adolescents* (pp. 13-21). Nueva York: Springer.
- Proyer, R. T. (2013). The well-being of playful adults: Adult playfulness, subjective well-Being, physical well-being, and the pursuit of enjoyable activities. *The*

European Journal of Humor Research, 1 (1). Extraído el día 20 de noviembre de 2013 de:

<http://europeanjournalofhumour.org/ejhr/index.php/ejhr/article/view/Rene%20Proyer>

Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., y Ruch, W. (2013). What good are character strengths beyond subjective well-being? The contribution of the good character on self-reported health-oriented behavior, physical fitness, and the subjective health status. *Journal of Positive Psychology*, 8, 222-232. doi: 10.1080/17439760.2013.777767

Proyer, R. T., Gander, F., Wyss, T., y Ruch, W. (2011). The relation of character strengths to past, present, and future life satisfaction among German-speaking women. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 3, 370-384. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01060.x>

Proyer, R. T., Ruch, W., y Buschor, C. (2012). Testing strengths-based interventions: a preliminary study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor and zest for enhancing life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 13. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-012-9331-9>

Quinlan, D., Swain, N., y Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13, 1145-1163. doi: 10.1007/s10902-011-9311-5.

R Core Team. (2013). *R: A language and environment for statistical computing*. Viena: R Foundation for Statistical Computing.

Rash, J. A., Matsuba, M. K., y Prkachin, K. M. (2011). Gratitude and well-being: who benefits the most from a gratitude intervention? *Applied Psychology: Health and Well-being*, 3, 350-369. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01058.x>

Rashid, T. (2011). *Assessing signature strengths of the children from multiple perspectives*. Simposio presentado en el Second World Congress on Positive Psychology. Philadelphia, 23-26 de Julio de 2011.

- Rath, T. (2007): *Strengths finder 2.0: A New and Upgraded Edition of the Online Test from Gallup's Now, Discover Your Strengths*. Washington: Instituto Gallup.
- Rapp, C., y Goscha R. J. (2006). *The Strengths Model. Case management with people with psychiatric disabilities*. Nueva York: Oxford University Press.
- Red Española de Universidades Saludables (REUS) (2008). *Red Española de Universidades Saludables. Principios, objetivos y estructura de la red*. Disponible en:
<http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento25993.pdf>
- Rey Peña, L. (2010). *Influencia de los recursos personales en el bienestar laboral y vital de trabajadores con discapacidad intelectual*. Tesis doctoral. Málaga, Junio 2010.
- Riddle, J. A., y Riddle, H. M. (2007). Men and art therapy: A connection through strengths. *Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association*, 24, 10-15.
- Rodríguez Sánchez, A. (2009). *Las bases del bienestar II. Organizaciones saludables*. Escuela Complutense de Verano: Psicología Positiva: Fundamentos y Aplicaciones. Madrid, 12 de julio de 2009.
- Rogers, C. R. (1954). Toward a psychology of creativity. *Etc: A Review of General Semantics*, 11, 249-260.
- Rogers, C. R. (1963). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1, 17-26. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0088567>
- Ross, C., Bathurst, J., y Jarden, A. (2012). *Well-being and academic success*. Nueva Zelanda: Ako Aotearoa.
- Ruch, W., Furrer, G., y Huwyler, D. (2004): *Character strengths of executives and employees*. Poster presentado en el International Positive Psychology Summit. Washington, 30 de septiembre al 3 de octubre de 2004.

- Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2010). Values in action inventory of strengths (VIA-IS). Adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of Individual Differences*, 31, 138-149. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/1614-0001/a000022>
- Ruch, W., Proyer, R. T., y Weber, M. (2010). Humor as character strength among the elderly. Empirical findings on age-related changes and its contribution to satisfaction with life. *Zeitschrift für Gerontology und Geriatrie*, 43, 13-18. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s00391-009-0090-0>
- Ruthig, J. C., Haynes, T. L., Perry, R. P., y Chipperfield, J. G. (2007). Academic optimistic bias: Implications for college student performance and wellbeing. *Social Psychology of Education*, 10, 115–137. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-006-9002-y>
- Rutter, M. (1986). Resilience in the face of adversity: protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.
- Rutter, M. (1993). Resilience: some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 14, 626-631. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/1054-139X\(93\)90196-V](http://dx.doi.org/10.1016/1054-139X(93)90196-V)
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioural Development*, 12, 35-55. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the measuring of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>

- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., y Singer, B. H. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23. doi: <http://dx.doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., y Singer, B. H. (2002). From social structure to biology: integrative science in pursuit of human health and well-being. En C.R. Snyder y S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 541-555). Nueva York: Oxford University Press.
- Ryff, C. D., y Singer, B. H. (2006a). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Ryff, C., y Singer, B. H. (2006b). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35, 1103-1119. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.002>
- Salama-Younes, M, Ismaïl, A, Montazeri, A., y Roncin, C. (2011). Factor structure of the French Ryff's psychological well-being scales for active older adults. En I. Brdar (Ed.). *The Human Pursuit of Well-being: A Cultural Approach* (pp. 203-212). Nueva York: Springer.
- Salanova, M. (2008): Organizaciones saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vazquez, y G. Hervás, (Eds.), *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 403-428). Bilbao: Desclée de Brouwer.

- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M. (2011). *Organizaciones saludables y resilientes*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., y Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica*, 31, 101-113.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. M. (2012). We need a HERO! Towards a validation of the healthy & resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2012). Success breeds success, especially when self-efficacy is related to an internal attribution of causality. *Estudios de Psicología*, 33, 151-165.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131. doi: 10.1080/09585190701763982
- Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al *engagement*: Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S., y Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología*, 21, 170-180.

- Saleebey, D. (2006). *Strengths perspective for social work practice* (4ª Edición). Boston: Pearson education.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., y Hee Yoo, S. (2009): The positive psychology of emotional intelligence. En: S. J. Lopez y C.R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2ª Edición) (pp 237-248). Nueva York: Oxford University Press.
- Samson, L. (2011). *StandOut Strengths Assessment: A Review*. Extraído de: <http://positivepsychologynews.com/news/lisa-sansom/2011060818101>
- Sánchez-Meca, J., y Botella, J. (2010). Revisiones sistemáticas y meta-análisis: herramientas para la práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 31, 7-17.
- Sancho, P., Galiana, L., Gutiérrez, M., Francisco, E., y Tomás, J. M. (2012). Validation the Portuguese versión of the Satisfaction With Life Scale in an elderly sample. *Social Indicators Research*. Doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-9994-y>
- Santisteban, C. (2009). *Principios de psicometría*. Madrid: Síntesis.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Manuscrito no publicado, Utrecht University, Holanda. Recopilado de <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., y Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*. 33, 464-481. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness Studies*, 3, 71-92.

- Shuck, B., y Reio Jr. T. G. (2014). Employee engagement and well-being. A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 43-58. doi: 10.1177/1548051813494240
- Scherier, M. F., y Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: the benefits of being optimistic. *Current Directions in Psychological Science*, 2, 26-30.
- Schreiner, L. A. (2010). *Strengths-based advising*. Disponible en: <http://www.apu.edu/programs/>
- Schreiner, L. A., y Hulme, E. (2009). *Developing collage students' strengths: Positive psychology on campus*. Comunicación presentada en el First World Congress on Positive Psychology, Philadelphia, 19 de junio de 2009.
- Schreiner, L. A., Hulme, E., Hetzel, R., y Lopez, S. J. (2009). Positive psychology on Campus. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd edition) (pp 569-578). Nueva York: Oxford Library of Psychology.
- Schreiner, L., y Longman, K. (2010). *Building faculty ownership for strengths: philosophical and practical considerations*. Disponible en <http://www.apu.edu/programs/>
- Schueller, S. M. (2010). Preferences for positive psychology exercises. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 192-203. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439761003790948>
- Schueller, S., y Parks, A. C. (2012). Disseminating self-help: positive psychology exercises in an open online trial. *Journal of Medical Internet Research*, 14, e63. doi: 10.2196/jmir.1850
- Schueller, S. M., y Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The*

Journal of Positive Psychology, 4, 253-263. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439761003794130>

Schwartz, B., y Sharpe, K. E. (2006). Practical wisdom: Aristotle meets positive psychology. *Journal of Happiness Studies*, 7, 377-395.

Sears, D. O. (1983). The person-positivity bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 233-250.

Segerstrom, S. C., Smith, T. W., y Eisenlohr-Moul, T. A. (2011). Positive psychophysiology: the body and self-regulation. En K. M. Sheldon, T. B. Kashdan y M. F. Steger (Eds.), *Designing Positive Psychology. Taking Stock and Moving Forward* (pp 25-40). Nueva York: Oxford University Press.

Seijts, G. H., y Crim, D. (2006 Marzo/Abril). What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*.

Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. Nueva York: Knopf.

Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.

Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology (1ª Edición)* (pp 3-9). Nueva York: Oxford Library of Psychology.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being*. Nueva York: Free Press.

Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. E. P., y Peterson, C. (2000). Positive clinical psychology. En L. G. Aspinwall y U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human Strengths*:

perspectives on an emerging field (pp. 23-35). Washington DC: American Psychological Association.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, *60*, 410-421. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Selvam, S. G., y Collicutt, J. (2013). The Ubiquity of the Character Strengths in African Traditional Religion: A Thematic Analysis. *Cross-cultural Advancements in Positive Psychology*, *3*, 83-102. doi: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-4611-4_6

Sergeant, S., y Mongrain, M. (2011). Are positive psychology exercises helpful for people with depressive personality styles? *Journal of Positive Psychology*, *6*, 260-272. doi: 10.1080/17439760.2011.577089.

Shapiro, S. L., Schwartz, G. E. R., y Santerre, C. (2005). Meditation and positive psychology. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp 632-645). Londres: Oxford University Press.

Sheldon, K. M., y King, L. (2001). Why Positive Psychology is necessary? *American Psychologist*, *56*, 216-217. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.216>

Sheldon, K. M., y Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: the effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, *1*, 73-82. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760500510676>

Shepela, S. T., Cook, J., Horlitz, E., Leal, R., Luciano, S., y Lutfy, E. (1999). Courageous resistance: a special case of altruism. *Theory and Psychology*, *9*, 787-805. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0959354399096004>

Shimai, S., Otake, K., Park, N., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2006). Convergence of character strengths in American and Japanese young adults. *Journal of*

Happiness Studies, 7, 311-322. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-3647-7>

Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F., y Kallie, C. (2010). The structure of virtue: an empirical investigation of the dimensionality of the virtues in action inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*, 48, 714-719. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.007>

Shushok, F., y Hulme, E. (2006). What's right with you: Helping students find and use their personal strengths. *About Campus. Sept-Oct*, 1-8.

Siegel, R. (2009). A science of satisfaction. *Harvard Medical School Special Health Report*, 2-6.

Silvia, P. J., y Kashdan, T. B. (2009). Interesting things and curious people: exploration and engagement as transient states and enduring strengths. *Social and personality psychology compass*, 3, 785-797. doi: 10.1111/j.1751-9004.2009.00210.x

Sin, N. L., y Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467-487

Singh, K., y Choubisa, R. (2009). Psychometric properties of Hindi translated version of Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS). *Journal of Indian Health Psychology*, 4. Recopilado el día 30 de septiembre de 2011: http://iitd.academia.edu/RAJNEESHCHOUBISA/Papers/638859/Psychometric_properties_of_Hindi_translated_version_of_Values_in_Action_Inventory_of_Strengths_VIA-IS

Singh, K., y Choubisa, R. (2010). Empirical validation of Values in Action-Inventory of Strengths in Indian context. *Psychological Studies*, 55, 151-158. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s12646-010-0015-4>

- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., y Bernard, J. B. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioural Medicine*, 15, 194-200. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., y Holleran, S. A. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., y Lopez, S. J. (Eds.) (2005). *Handbook of Positive Psychology (1ª Edición)*. Nueva York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., y Lopez, S. J. (Eds.) (2007). *Positive Psychology. The scientific and practical explorations of human strengths*. California: Sage.
- Snyder, C. R., y McCullough, M. E. (2000). A positive psychology field of dreams: “if you build it, they will come...”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 151-160. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.151>
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V. H., y Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 94, 820-826. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-0663.94.4.820>
- Sortheix, F. M., y Lönnqvist, J. (2014). Personal value priorities and life satisfaction in Europe. The moderating role of socioeconomic development. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45, 282-299. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0022022113504621>
- Soto, C. (2014). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the Big Five with subjective well-being. *Journal of Personality*. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/jopy.12081>

- Springer, K. W., y Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: method, mode and measurement effects. *Social Science Research*, 35, 1080-1102. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>
- Springer, K. W., Hauser, R. M., y Freese, J. (2006). Bad news indeed for Ryff's six-factor model of well being. *Social Science Research*, 35, 1120-1131. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.003>
- Stairs, M., y Galpin, M. (2010). Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness. En A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 155-172). Nueva York: Oxford library of psychology.
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2ª Edición) (pp. 679-687). Nueva York: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., y Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steger, M. F., Hicks, B. M., Kashdan, T. B., Krueger, R. F., y Bouchard Jr., T. J. (2007). Genetic and environmental influences on the positive traits of the Values in Action classification, and biometric covariance with normal personality. *Journal of Research in Personality*, 41, 524-539. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2006.06.002>
- Strümpfer, D. J. W. (2006). The strengths perspective: fortigenesis in adult life. *Social Indicators Research*, 77, 11-36. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-005-5551-2>

- Sutcliffe, K. M., y Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. En K.S. Cameron, J.E. Dutton, y R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, (pp 94-110). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Tabachnick, B. G., y Fidell, L. S. (1989). *Using multivariable statistics* (2ª edición). Nueva York: Harper Collins Publishers.
- Tangney, J. P. (2000). Humility: theoretical perspectives, empirical findings and directions for future research. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 70-82. doi: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.70>
- Tangney, J. P. (2002). Humility. En C.R. Snyder y S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 411-419). Nueva York: Oxford University Press.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., y Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72, 271-322. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
- Tarragona, M. (2012). *Psicología Positiva*. México: Trillas.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., y Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions and health. *American Psychologist*. 55, 99-109. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.99>
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Billings, L.S., ..., y Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others and situations. *Journal of Personality*, 73, 313-359. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00311.x>
- Thrash, T. M., y Elliot, A. J. (2004). Inspiration: core characteristics, component processes, antecedents, and function? *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 957-973. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.957>

- Toepfer, S. M., Cichy, K., y Peters, P. (2012). Letters of gratitude: further evidence for author benefits. *Journal of Happiness Studies*, 13, 187-201. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-011-9257-7>
- Toner, E., Haslam, N., Robinson, J., y Williams, P. (2012). Character strengths in adolescence: structures and correlates of the Values in Action Inventory of Strengths for children. *Personality and Individual Differences*, 52, 637-642. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.014>
- Torres, V., Howard-Hamilton, M. F. y Cooper, D. L. (2003). *Identity development of diverse populations: implications for teaching and administration in higher education*. ASHE-ERIC Higher Education Report, 29, (6). San Francisco: Josey-Bass.
- Turner, R. J. (1981). Social support as a contingency in psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 357-367. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/2136677>
- Turner, N., Barling, J., y Zacharatos, A. (2005). Positive Psychology at work. En C.R. Snyder y C. R. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 715-728). Nueva York: Oxford University Press.
- Truss, C., Soane, E., Edwards, C., Wisdom, K., Croll, A., y Burnett, J. (2006). *Working life: employee attitudes and engagement 2006*. London: Chartered institute of personnel and development.
- Vaillant, G. (1977). *Adaptation to life*. Nueva York: Little, Brown.
- Valle, F. (1986). El problema de la validez ecológica. *Estudios de Psicología*, 23, 135-151.
- Van de Vijver, F., y Hambleton, R.K. (1996). Translating tests: Some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.

- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36, 629-643.
- Van Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., y Moreno-Jiménez, B. (2008). Ryff's six-factor model of psychological well-being, a Spanish exploration. *Social Indications Research*, 87, 473-479. doi: 10.1007/s11205-007-9174-7
- Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27, 1-2.
- Vázquez, C. (2011). *Salud mental positiva: un reto radical para la Psicología*. I Jornadas de Psicología Positiva en la UCM. Madrid, 4-8 de abril de 2011.
- Vázquez, C. (2013). La Psicología Positiva y sus enemigos: una réplica en base a la evidencia científica. *Papeles del Psicólogo*, 34, 91-115.
- Vázquez, C., Duque, A., y Hervás, G. (2013). Escala de satisfacción con la vida (SWLS) en una muestra representativa de españoles adultos. Validación y datos normativos. *The Spanish Journal of Psychology*, 16. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/sjp.2013.82>
- Vázquez, C., Hervás, G., y Ho, S. M. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*, 14, 401-432.
- Vázquez, C., y Hervás, G. (Eds.) (2008). *Psicología positiva aplicada*. Bilbao: Desclée de brouwer.
- Vázquez, C., y Hervás, G. (Eds.) (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial.

- Vázquez, C., Hervás, G., y Giménez, M. (2012). *Validación del VIA-Y (Values in Action for Young, Peterson y Seligman, 2003) en adolescentes españoles*. Póster presentado en el I Congreso Nacional de Psicología Positiva. El Escorial. 14-17 de marzo de 2012
- Vázquez, C., Hervás, C., Rahona, J. J., y Duque, A. (2012). *Análisis de las propiedades de la Escala de Satisfacción Vital (SWLS) en una muestra representativa de la población española*. Póster presentado en el I Congreso Nacional de Psicología Positiva. El Escorial. 14-17 de marzo de 2012.
- Vázquez, C., Hervás, C., Rahona, J. J., y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.
- Vera Poseck, B. (2006). Acercarse a la Psicología Positiva a través de una bibliografía comentada. *Revista de Psicología Clínica y Salud.*, 17, 259-296.
- Vera Poseck, B. (2008). *Psicología Positiva. Una nueva forma de entender la psicología*. Madrid: Calamar Ediciones.
- Vera Poseck, B., Carbelo Baquero, B., y Vecina Jiménez, M. L. (2006). La experiencia traumática desde la Psicología Positiva: resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27, 40-49.
- Vera, M., Salanova, M., y Martín, B. (2010). University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8, 581-602.
- VIA Institute (2012). *VIA Inventory of Strengths*. Disponible en: www.viasurvey.org.
- Vopel, K. W. (2005). *Praxis de la Psicología Positiva. Ejercicios, experimentos, rituales*. Madrid: Editorial CCS.

- Watson, D., y Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. En: R. Hogan, J. A. Johnson y S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of Personality Psychology* (pp. 767-793). San Diego: Academic Press.
- Webster, J. D. (2003). An exploratory analysis of a self-assessed wisdom scale. *Journal of Adult Development*, 10, 13-22. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1020782619051>
- Webster, J. D. (2007). Measuring the character strength of wisdom. *International Journal of Aging and Human Development*, 65, 163-183. doi: <http://dx.doi.org/10.2190/AG.65.2.d>
- Wertheimer, M. (1991). *El pensamiento productivo* (original de 1948). Barcelona: Paidós.
- Williams, G. C., Gagne, M., Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2002). Facilitating autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology*, 21, 40-50. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0278-6133.21.1.40>
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Balance interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52, 69-81. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0022511>
- Wood, W., y Eagly, A. M. (2002). A cross-cultural analysis of the behaviour of women and men: implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 129, 699-727. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.128.5.699>
- Wood, A. M., Joseph, S., y Maltby, J. (2008). Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: incremental validity above the domains and facets of the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 45, 49-54. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2008.02.019>
- Wood, A. M., Linley, A., Maltby, J., Kashdan, T. B., y Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire.

Personality and Individual Differences, 50, 15-19. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.004>

Wooten, L. P., y Cameron, K. S. (2009). Enablers of a positive strategy: positively deviant leadership. En: P. A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp 53-65). Nueva York: Oxford University Press.

Worthington, E. L., y Scherer, M. (2004). Forgiveness is an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: Theory, review and hypotheses. *Psychology and Health*, 19, 385-405. doi:
<http://dx.doi.org/10.1080/0887044042000196674>

Yip, J. A., y Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, 40, 1202-1208. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.005>

Anexos

Anexo I.

Tabla resumen de las variables estudiadas

Anexo I: Tabla resumen de las variables estudiadas

Variable	Descripción	Forma de evaluación
Fortalezas		
<i>Curiosidad</i>	Tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas. Incluye la búsqueda de la novedad y el deseo intrínseco de aumentar el conocimiento.	VIA-IS
<i>Amor por el conocimiento</i>	Adquirir nuevas habilidades y llegar a dominar nuevos tópicos o cuerpos de conocimiento, tendencia continua a adquirir nuevos aprendizajes, por cuenta propia o a través del aprendizaje formal.	VIA-IS
<i>Mentalidad abierta</i>	Pensar sobre las cosas y examinar todos sus significados y matices. No sacar conclusiones al azar, sino tras evaluar cada posibilidad. Estar dispuesto a cambiar las propias ideas en base a la evidencia.	VIA-IS
<i>Creatividad</i>	Pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas. Incluye la creación artística, pero no se limita exclusivamente a ella, conteniendo además la capacidad para encontrar soluciones originales a los problemas del día a día.	VIA-IS
<i>Perspectiva</i>	Ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no sólo para comprender el mundo sino para facilitar su comprensión a las demás personas. Hacer juicios precisos acerca de la conducta y el significado de la vida.	VIA-IS
<i>Valentía</i>	No dejarse intimidar ante la amenaza, el cambio, la dificultad o el dolor. Ser capaz de defender una postura aunque exista oposición por parte de los demás, actuar según las propias convicciones aunque suponga ser criticado. Es una acción voluntaria llevada a cabo a pesar del riesgo, peligro o daño potencial. La acción valiente se destina para el bien común y suele ser coherente con los valores y creencias inherentes a una sociedad saludable. Incluye la fuerza física, pero no se puede reducir únicamente a ese aspecto.	VIA-IS
<i>Persistencia</i>	Terminar lo que se empieza. Persistir en algo aunque existan obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que consiguen finalizarse con éxito.	VIA-IS
<i>Autenticidad</i>	Ir siempre con la verdad y, ante todo, ser una persona genuina, no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas. Vivir la vida de forma genuina y auténtica.	VIA-IS
<i>Vitalidad</i>	Afrontar la vida con entusiasmo y energía. Hacer las cosas con convicción, dando todo de uno mismo. Vivir la vida como una aventura, sintiéndose vivo y activo. Tener la energía	VIA-IS

	necesaria para implementar planes y hacer realidad los sueños.	
<i>Bondad</i>	Hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas y disfrutar con ello.	VIA-IS
<i>Amor</i>	Tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular con aquellas en las que el afecto y el cuidado son mutuos.	VIA-IS
<i>Inteligencia social</i>	Ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como de los demás, saber qué cosas son importantes para otras personas, tener empatía.	VIA-IS
<i>Trabajo en equipo</i>	Trabajar bien dentro de un equipo o un grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él. Incluye el sentimiento de pertenecer a una comunidad.	VIA-IS
<i>Imparcialidad</i>	Tratar a todas las personas como iguales en consonancia con las nociones de equidad y justicia. No dejar que sentimientos personales influyan en decisiones sobre los otros, dando a todo el mundo las mismas oportunidades.	VIA-IS
<i>Liderazgo</i>	Animar al grupo del que uno es miembro para hacer cosas, así como reforzar las relaciones entre las personas de dicho grupo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término.	VIA-IS
<i>Autocontrol</i>	Tener capacidad para gestionar los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones.	VIA-IS
<i>Prudencia</i>	Ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo nada de lo que después uno se pueda arrepentir. Pensar en los beneficios a largo plazo de una acción. Supone una actitud cautelosa a la hora de arriesgarse.	VIA-IS
<i>Modestia</i>	Dejar que sean los demás los que hablen por sí mismos, no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás.	VIA-IS
<i>Perdón</i>	Capacidad de perdonar a aquellas personas que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no mostrando sentimientos de venganza ni de rencor.	VIA-IS
<i>Apreciación de la belleza y la excelencia</i>	Notar y saber apreciar la belleza de las cosas o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia, etc.	VIA-IS
<i>Gratitud</i>	Ser consciente y agradecer las cosas buenas que suceden. Tomarse tiempo para expresar agradecimiento.	VIA-IS
<i>Esperanza</i>	Esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que está en nuestras manos conseguir.	VIA-IS
<i>Espiritualidad</i>	Pensar que existe un propósito o significado universal en las cosas que ocurren en el mundo y en la propia existencia. Tener creencias	VIA-IS

	coherentes sobre un propósito más alto y un sentido en la vida.	
<i>Sentido del humor</i>	Gustar de reír y gastar bromas, sonreír con frecuencia, ver el lado positivo de la vida. Hacer reír a otras personas.	VIA-IS
Salud física		
<i>Número de visitas al médico</i>	Número de visitas al médico de cabecera y atención de especialistas.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Salud física percibida</i>	Valoración de la salud física de manera subjetiva.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Consumo de tabaco</i>	Número de cigarrillos consumidos al día.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Consumo de alcohol</i>	Consumiciones de alcohol a la semana.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Consumo de fármacos</i>	Consumiciones de alcohol a la semana.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Consumo de psicofármacos</i>	Consumiciones de alcohol a la semana.	Cuestionario hábitos saludables
<i>Práctica de deporte</i>	Práctica de deporte y actividad física.	Cuestionario hábitos saludables
Satisfacción vital		
<i>Satisfacción vital</i>	Componente cognitivo del bienestar. Evaluación del grado de satisfacción subjetiva con la vida presente y pasada.	SWLS
Resiliencia		
<i>Resiliencia</i>	Proceso de adaptación positiva ante circunstancias adversas, el trauma, la tragedia, las amenazas y las fuentes significativas de estrés	BRS
Bienestar psicológico		
<i>Autoaceptación</i>	Actitud positiva hacia uno mismo. Aceptación de aspectos positivos y negativos. Valoración positiva del pasado.	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Relaciones Positivas</i>	Relaciones estrechas y cálidas con los demás Preocupación por el bienestar de los demás Fuerte empatía, afecto e intimidad	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Autonomía</i>	Capacidad de resistir presiones sociales. Independencia y determinación. Regulación de la conducta. Autoevaluación con criterios propios.	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Dominio del Entorno</i>	Sensación de control y competencia. Control de actividades. Sacar provecho de las oportunidades. Capacidad de crear o elegir contextos.	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Crecimiento Personal</i>	Sensación de desarrollo continuo. Verse a sí mismo en progreso. Apertura a nuevas experiencias. Capacidad de apreciar las mejoras personales.	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Propósito en la vida</i>	Objetivos en la vida. Sensación de llevar un rumbo. Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido.	Escala de bienestar psicológico de Ryff

<i>Bienestar psicológico global</i>	Bienestar subjetivo. Evaluación de presencia de elementos positivos por parte de la persona.	Escala de bienestar psicológico de Ryff
<i>Engagement</i>		
<i>Determinación/Vigor</i>	Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se está trabajando. La persona quiere esforzarse en el trabajo que está desempeñando, a pesar de que existan dificultades en el camino.	UWES-S
<i>Dedicación</i>	Alta implicación por parte del trabajador. También hay una manifestación del sentido y significado de la tarea, junto con el entusiasmo, la inspiración, el orgullo y el reto.	UWES-S
<i>Absorción</i>	Concentración en el trabajo, sensación de distorsión temporal (el tiempo pasa deprisa), y dificultades para desconectar de lo que se está haciendo debido al disfrute y la concentración que la actividad provoca.	UWES-S
<i>Engagement</i>	Estado caracterizado por altos niveles de energía, implicación y eficacia en los estudios.	UWES-S

Anexo II.

Autorización para el uso del cuestionario VIA-IS

Anexo II. Autorización para el uso del cuestionario VIA-IS



Research Approval/Agreement Form

Dear Researcher,

In order to provide you with your request for the VIA-IS scoring key we ask that you confirm your agreement with the following statements:

- I agree to keep the information strictly confidential and will not distribute it unless I'm given written permission from VIA.
- I agree to use the information for research purposes only.
- I will limit the application and interpretation of results to that which is provided by VIA and otherwise is scientifically based.
- I understand that the VIA Survey is provided free of charge, thus I will not charge my research subjects for taking the VIA Survey.
- I agree to share my research findings and outcomes with the VIA Institute, (kellva@viacharacter.org & ryan@viacharacter.org).
- I agree to cite the VIA properly, according to the citations noted here:

Citation in text:

"the 240-item VIA Inventory of Strengths (VIA Survey)"

Use both of these references for the VIA Inventory of Strengths (VIA-IS):

Peterson, C., & Park, N. (2009). Classifying and measuring strengths of character. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd edition (pp. 25-33). New York: Oxford University Press.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.

Use this reference for the VIA Classification:

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.

In signing, I understand and will adhere to ALL of the statements above.



Signature

MARÍA MERCEDES OROZCO BERRA
Name (printed)

JANUARY 14, 2012
Date

Anexo III.

Hoja informativa para los decanos

Anexo III. Hoja informativa para los decanos



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DIFERENCIAL
Y DEL TRABAJO

CAMPUS DE ROMOSAGUAS
28223 MADRID
FAX: 91 394 26 20

Madrid, 17 de octubre de 2011

Estimado/a Decano/a,

Es un placer ponerme en contacto contigo para explicarte un proyecto en el que estamos trabajando desde la Facultad de Psicología.

Se trata de una investigación sobre "**Evaluación de fortalezas humanas y satisfacción en Estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid**".

El **objetivo** del estudio es conocer cuáles son las fortalezas humanas más características del alumnado de la UCM, y analizar su relación con el bienestar, la satisfacción vital y el rendimiento académico, entre otras variables.

La **participación** que se requiere es totalmente voluntaria y anónima y consiste en completar una serie de *cuestionarios*, sobre variables de bienestar, salud, satisfacción y fortalezas humanas. Todos los datos obtenidos a través de estos cuestionarios están exclusivamente relacionados con las variables analizadas en este estudio. En ningún momento se pedirá otro tipo de información no relevante para dicha finalidad.

El anonimato y la **confidencialidad** de los datos obtenidos serán respetados en todo momento conforme a la legislación vigente (ley 15/1999 de 13 de diciembre) y únicamente se utilizarán de forma global para realizar los análisis estadísticos pertinentes.

Creemos que las conclusiones que se deriven de este estudio podrán ayudarnos a conocer mejor a nuestros Estudiantes desde la perspectiva psicológica así como a diseñar líneas de actuación que potencien tanto su rendimiento académico como su desarrollo personal.

La Doctoranda María Mercedes Ovejero Bruna (Colaboradora honorífica del Departamento Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos II de la UCM), se encargará de administrar los cuestionarios a los Estudiantes y de explicarte cualquier otro detalle que precise tu aclaración así como yo misma en el momento que desees.

Por ello, te pido que, en la medida de lo posible, facilites a Mercedes Ovejero la posibilidad de administrar a algunos Estudiantes de tu Facultad el protocolo de Cuestionarios.

Recibe un afectuoso saludo y mi agradecimiento de antemano por tu ayuda.

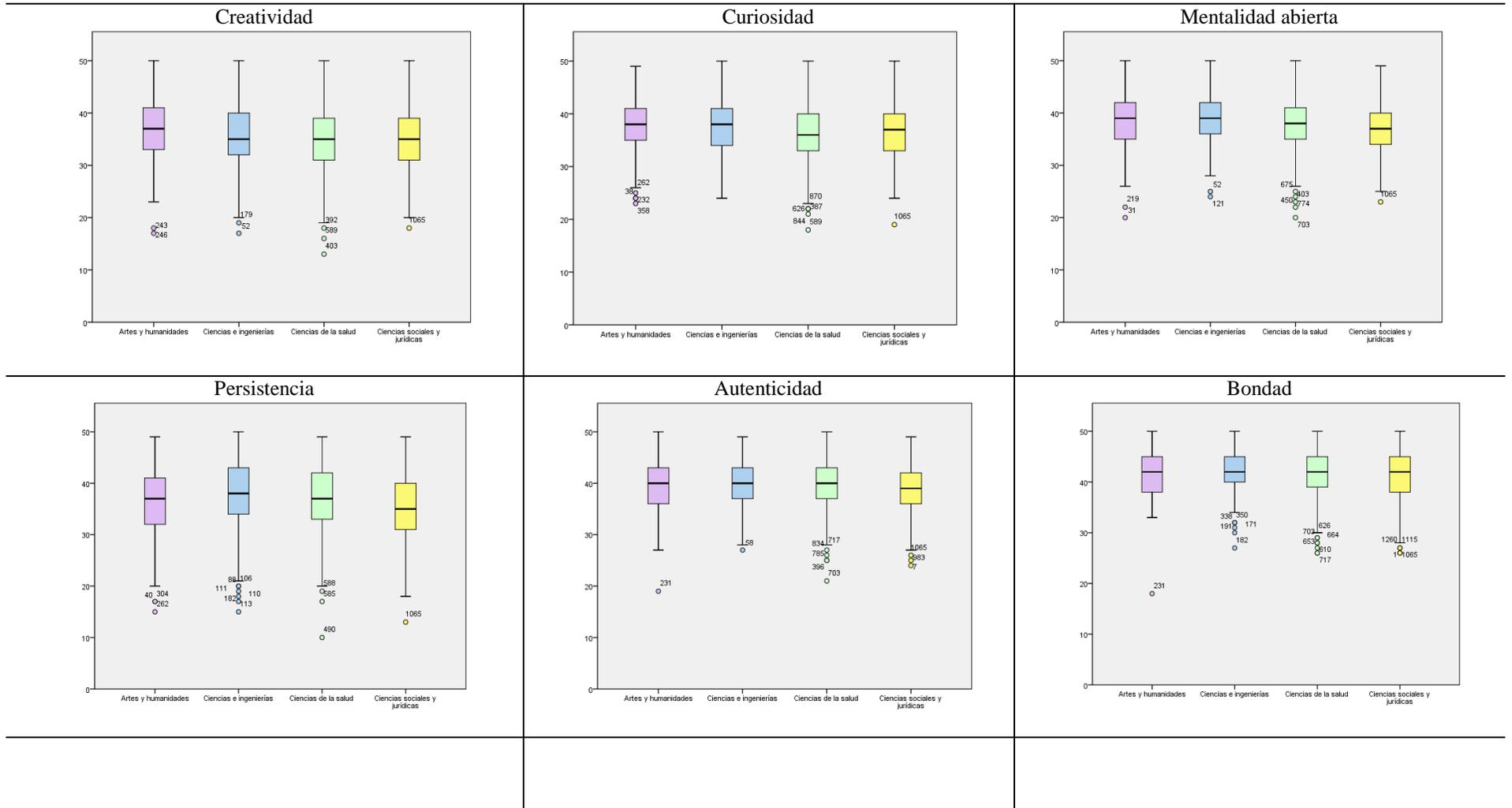
Fdo. Violeta Cardenal Hermáez
Profesora Titular de la Facultad de Psicología
Universidad Complutense de Madrid



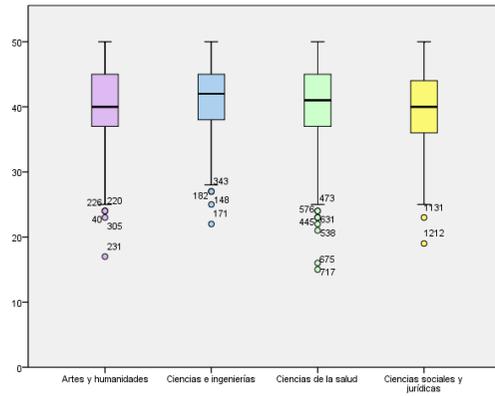
Anexo IV.

Contraste post hoc del efecto del área de conocimiento en las fortalezas

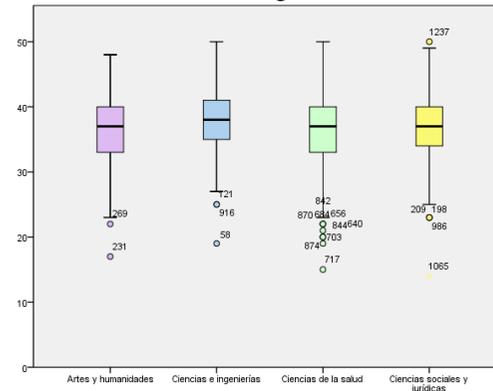
Anexo IV. Gráficos de caja y bigotes y comparaciones múltiples post hoc de las diferencias en función del área de conocimiento en las fortalezas humanas



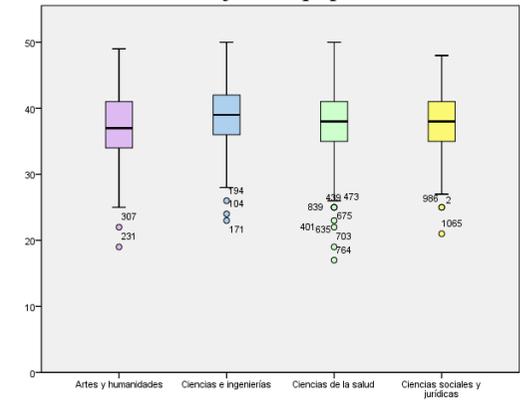
Amor



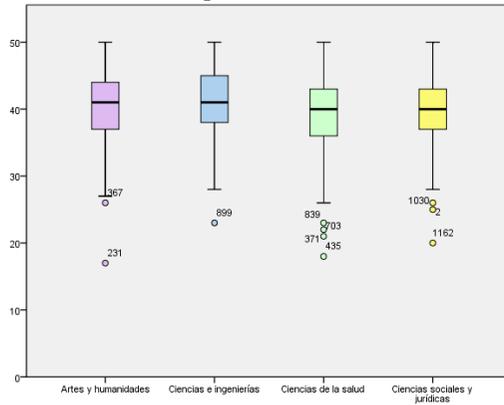
Liderazgo



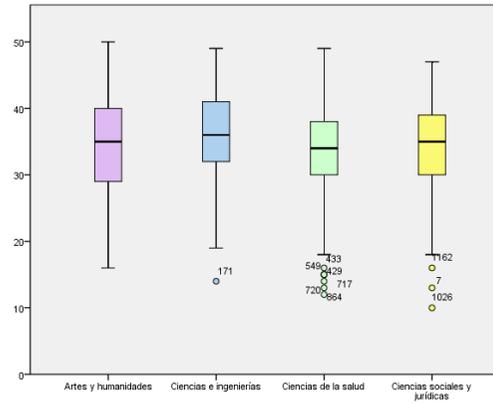
Trabajo en equipo



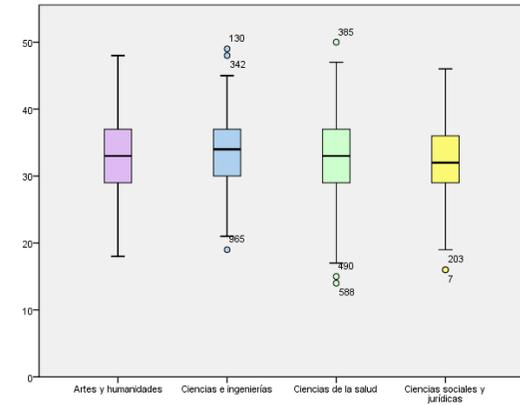
Imparcialidad



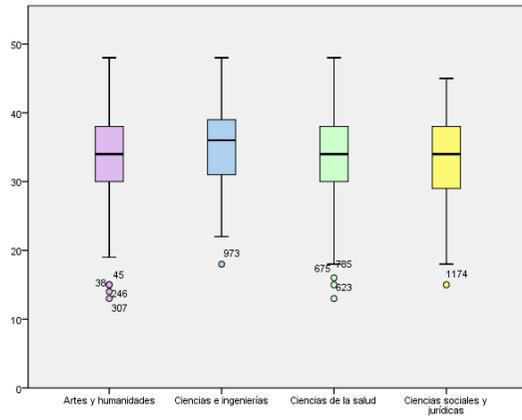
Perdón



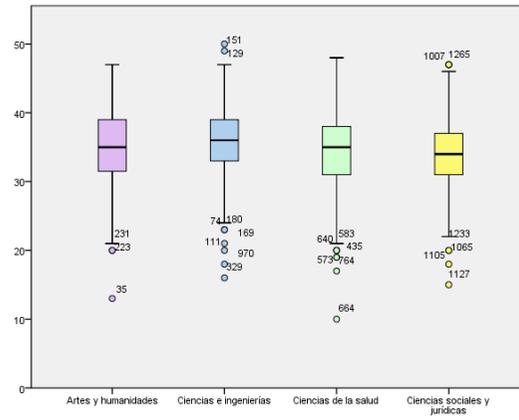
Autocontrol



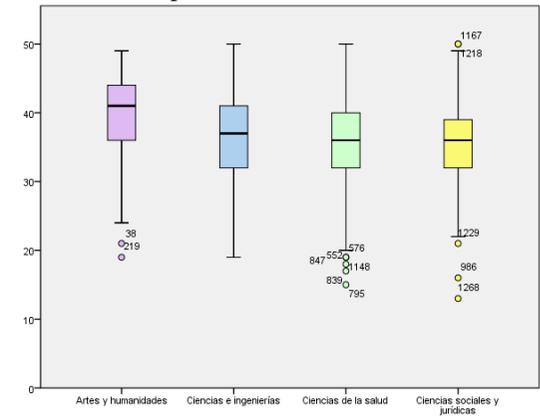
Prudencia



Modestia



Apreciación de la belleza



Las diferencias en Creatividad sólo son significativas entre los grupos de Artes y humanidades (M=36.75, DT=5.91) en comparación con Ciencias de la salud (M=34.78, DT=6.27) (I-J=2.005, $p<.05$).

Con respecto a la Curiosidad, las diferencias son significativas cuando se comparan el grupo de Artes y humanidades (M=38.1, DT=5.35) con el de Ciencias de la salud (M=34.78, DT=6.27; I-J=1.697, $p<.05$) y el de Ciencias sociales y jurídicas (M=35.43, DT=5.71; I-J=1.538, $p<.05$). Asimismo las diferencias significativas también aparecen al comparar los estudiantes de Ciencias e ingenierías con respecto a Ciencias de la salud (M=34.78, DT=6.27; I-J=1.3, $p<.05$) y Ciencias sociales y jurídicas (M=35.43, DT=5.71; I-J=1.14, $p<.05$).

Los estudiantes de Ciencias sociales y jurídicas (M=36.94, DT=4.62) tienen puntuaciones significativamente más bajas en Mentalidad abierta en comparación con los de Artes y Humanidades (M=38.37, DT=5.26; I-J=-1.43, $p<.05$), Ciencias e ingenierías (M=38.81, DT=4.86; I-J=-1.861, $p<.05$) y Ciencias de la salud (M=37.91, DT=5.11; I-J=-.967, $p<.05$).

Los alumnos del grupo de Ciencias e ingenierías (M=37.75, DT=6.73) puntuaron más alto en Persistencia en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas (M=35.47, DT=6.39; I-J=2.289, $p<.05$) y, estos a su vez, puntúan más bajo en esta fortaleza en comparación con los estudiantes de Ciencias de la salud (M=36.85, DT=6.52; I-J=-1.383, $p<.05$).

En relación a la fortaleza Autenticidad, se encontraron diferencias significativas entre los estudiantes de Ciencias e ingenierías (M=40.11, DT=4.34) en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas. El resto de diferencias no son estadísticamente significativas (M=38.7, DT=4.63; I-J=1.407, $p<.05$).

Las diferencias en Bondad sólo son relevantes a nivel estadístico entre los estudiantes de Ciencias e ingenierías (M=42.34, DT=4.08) en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas (M=41.26, DT=4.87; I-J=1.077, $p<.05$).

Esta misma situación se repite en el caso del Amor, siendo la media de Ciencias e ingenierías superior (M=41.01, DT=5.12) a la de Ciencias sociales y jurídicas (M=39.83, DT=5.74; I-J=1.182, $p<.05$).

En Liderazgo, son los estudiantes de Ciencias e ingenierías (M=38.06, DT=4.91) los que destacan significativamente por encima de los de Ciencias de la salud (M=36.47, DT=5.59; I-J=1.589, $p<.05$).

Las comparaciones múltiples en el caso de la fortaleza Trabajo en equipo se han efectuado mediante la prueba Games-Howell. Se han encontrado diferencias significativas entre el alumnado que pertenece a las carreras de Ciencias e ingenierías ($M=39.03$, $DT=4.6$, $p<.001$; $d=.36$, $1-\beta=.94$), en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=38.01$, $DT=4.58$, $p<.01$; $d=.222$, $1-\beta=.74$) y los de Ciencias de la Salud ($M=35.45$, $DT=4.84$, $p<.001$; $d=.758$, $1-\beta=1$). El resto de comparaciones no son estadísticamente significativas.

Los estudiantes de Ciencias e ingenierías ($M=41.31$, $DT=4.49$) puntuaron más alto en Imparcialidad que los de Ciencias de la salud ($M=39.62$, $DT=5.07$; $I-J=1.69$, $p<.05$) y los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=39.66$, $DT=4.75$; $I-J=1.658$, $p<.05$).

La puntuación media en Perdón de los alumnos de Ciencias e ingenierías ($M=35.92$, $DT=6.34$) es superior a las del alumnado de Ciencias de la salud ($M=34.1$, $DT=6.96$; $I-J=1.822$, $p<.05$) y los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=34.35$, $DT=6.35$; $I-J=1.573$, $p<.05$).

Las diferencias en Autocontrol aparecen entre el alumnado de Ciencias e ingenierías ($M=33.69$, $DT=5.66$) en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=32.21$, $DT=5.61$; $I-J=1.473$, $p<.05$).

En la fortaleza Prudencia, las diferencias aparecen cuando se comparan a los estudiantes que pertenecen a Ciencias e Ingenierías ($M=35.17$, $DT=5.49$) con los de Ciencias de la salud ($M=33.93$, $DT=6.14$; $I-J=1.232$, $p<.05$) y los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=33.43$, $DT=5.7$; $I-J=1.74$, $p<.05$).

La media en la fortaleza Modestia es más alta en los estudiantes de Ciencias e ingenierías ($M=35.6$, $DT=5.29$) en comparación con los de Ciencias sociales y jurídicas ($M=34.09$, $DT=5.22$; $I-J=1.504$, $p<.05$).

En Apreciación de la belleza, el alumnado del área de Artes y humanidades ($M=39.76$, $DT=5.91$) destaca en comparación con el grupo de Ciencias e ingenierías ($M=36.57$, $DT=6.27$; $I-J=3.19$, $p<.001$), Ciencias de la salud ($M=36.07$, $DT=6.38$; $I-J=3.689$, $p<.001$) y Ciencias sociales y jurídicas ($M=35.91$, $DT=5.75$; $I-J=3.846$, $p<.001$).

Anexo V.

Cuestionarios

Anexo V. Cuestionarios

<p style="text-align: center;">INVESTIGACIÓN Evaluación de fortalezas humanas y bienestar en Estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid</p>
--

Esta investigación está dirigida por Violeta Cardenal Hernández (profesora titular de la Facultad de Psicología de la UCM), Margarita Ortiz-Tallo (profesora titular de la Universidad de Málaga) y María Mercedes Ovejero Bruna (colaboradora honorífica del departamento Psicología diferencial y del trabajo de la UCM).

El **objetivo** del estudio es conocer cuáles son las fortalezas humanas más características del alumnado de la UCM, analizar su relación con el bienestar, la satisfacción vital, la motivación e implicación con los estudios, la resiliencia y el rendimiento académico, entre otras variables.

La **participación** que se requiere es totalmente voluntaria y consiste en completar una serie de *cuestionarios*, sobre variables de bienestar, salud, satisfacción, motivación y fortalezas humanas. Todos los datos obtenidos a través de estos cuestionarios están exclusivamente relacionados con las variables analizadas en este estudio. En ningún momento se pedirá otro tipo de información no relevante para dicha finalidad.

El anonimato y la **confidencialidad** de los datos obtenidos serán respetados en todo momento conforme a la legislación vigente (ley 15/1999 de 13 de diciembre). Los datos serán tratados siempre de forma anónima y en ningún momento se transmitirán a terceros ni a ninguna institución pública o privada.

Ante cualquier duda y/o consulta sobre el estudio, póngase en contacto con María Mercedes Ovejero: mercheovejero@psi.ucm.es

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

EDAD: años

SEXO:

Varón

Mujer

NIVEL SOCIOECONÓMICO (ingresos mensuales de tus padres al mes):

Menos de 1500 euros al mes....

Entre 1500 y 2500 euros al mes.

Entre 2500 y 4000 euros al mes

Más de 4000 euros al mes.....

Facultad:.....

Curso:.....

NOTA MEDIA DEL CURSO PASADO (de 0 a 10):

.....

CUESTIONARIO 1

1. INGESTA DE ALCOHOL:

- Nunca.....
- Esporádicamente.....
- Una vez por semana.....
- Fines de semana.....
- Tres /Cuatro veces semana.....
- Una vez al día.....

2. CONSUMO DE CIGARRILLOS:

- No fuma o muy esporádicamente.....
- De 1 a 5 diarios.....
- De 6 a 10 diarios.....
- De 11 a 20 diarios.....
- Más de 20 diarios.....

3. INGESTA DE FÁRMACOS:

- Nunca.....
- Esporádicamente (Cada dos, tres semanas o menos).....
- Dos o Tres veces semana.....
- Todos los días.....

4. INGESTA DE PSICOFÁRMACOS (pastillas para dormir, tranquilizantes, etc...):

- Nunca.....
- Esporádicamente (Cada dos, tres semanas o menos).....
- Dos o Tres veces semana.....
- Todos los días.....

5. VISITAS AL MÉDICO Y A ESPECIALISTAS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO:

Número de visitas al médico, en el último año: _____.

6. PRÁCTICA DE DEPORTE Y/O ACTIVIDAD FÍSICA

- Nunca.....
- Esporádicamente.....
- Una vez por semana.....
- Fines de semana.....
- Tres /Cuatro veces semana.....
- Una vez al día.....

7. VALORACIÓN DEL NIVEL DE SU SALUD FÍSICA,

Siendo 1= Muy insatisfactorio y 10= Muy satisfactorio:

Muy insatisfactorio													Muy Satisfactorio
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

CUESTIONARIO 2

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1. ____Tiendo a recuperarme rápidamente tras pasar por momentos difíciles.
2. ____Me parece complicado saber qué hacer en situaciones de estrés.
3. ____No me lleva mucho tiempo el recuperarme de un acontecimiento estresante.
4. ____Para mi es difícil volver a la normalidad después de suceder algo malo.
5. ____Por norma general, supero sin mucha dificultad las épocas difíciles.
6. ____Tiendo a tomarme mucho tiempo para recuperarme de los reveses de mi vida.

CUESTIONARIO 3

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el contexto académico. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario, indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía.
2. _____ Creo que mi carrera tiene significado.
3. _____ El tiempo “pasa volando” cuando realizo mis tareas como estudiante.
4. _____ Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy estudiando o voy a las clases.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi carrera.
6. _____ Olvido todo lo que pasa alrededor de mi cuando estoy abstraído con mis estudios.
7. _____ Mis estudios me inspiran cosas nuevas.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas me apetece ir a clase o estudiar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios.
10. _____ Estoy orgulloso de hacer esta carrera.
11. _____ Estoy inmerso en mis estudios.
12. _____ Puedo continuar estudiando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi carrera es retadora para mi.
14. _____ Me “dejo llevar” cuando realizo mis tareas como estudiante.
15. _____ Soy muy “resistente” para afrontar mis tareas como estudiante.
16. _____ Es difícil para mi separarme de mis estudios.
17. _____ En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien.

CUESTIONARIO 4

A continuación aparecen cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una anotándolo a la izquierda de afirmación. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

1. ____ En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.
2. ____ Las condiciones de mi vida son excelentes.
3. ____ Estoy satisfecho con mi vida.
4. ____ Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
5. ____ Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.

CUESTIONARIO 5

En este cuestionario encontrará una serie de declaraciones a las que debe usted responder utilizando la puntuación que a continuación se indica, escribiendo sobre la línea el número que corresponda.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

1. ___ Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.
2. ___ A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.
3. ___ No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.
4. ___ Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.
5. ___ Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.
6. ___ Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.
7. ___ En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.
8. ___ No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.
9. ___ Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.
10. ___ Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.
11. ___ He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.
12. ___ Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.
13. ___ Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.
14. ___ Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.
15. ___ Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.
16. ___ En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.
17. ___ Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.
18. ___ Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.
19. ___ Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.
20. ___ Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

21. ___ Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.
22. ___ Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.
23. ___ Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.
24. ___ En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.
25. ___ En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.
26. ___ No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.
27. ___ Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.
28. ___ Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.
29. ___ No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.
30. ___ Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.
31. ___ En su mayor parte, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo.
32. ___ Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.
33. ___ A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.
34. ___ No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.
35. ___ Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.
36. ___ Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.
37. ___ Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.
38. ___ Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.
39. ___ Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.

CUESTIONARIO 6

Por favor, anote uno de los números que están en el recuadro al lado de cada frase en respuesta a cada afirmación. Todas las preguntas reflejan afirmaciones que muchas personas encontrarían deseables, pero queremos que responda si las afirmaciones reflejan cómo es usted. Por favor sea honesto/a y preciso/a.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

1. ____ El mundo me parece un lugar muy interesante.
2. ____ Siempre hago lo posible por asistir a actividades educativas.
3. ____ Siempre identifico las razones de mis actos.
4. ____ Ser capaz de tener ideas nuevas y diferentes es uno de mis puntos fuertes/fortalezas.
5. ____ Estoy muy pendiente del entorno que me rodea.
6. ____ Siempre tengo una perspectiva amplia sobre lo que está pasando.
7. ____ He sido firme en muchas ocasiones ante una fuerte oposición por parte de otros.
8. ____ Nunca abandono una tarea antes de que esté acabada.
9. ____ Siempre mantengo mis promesas.
10. ____ Nunca estoy demasiado ocupado/a para ayudar a un amigo.
11. ____ Estoy siempre dispuesto/a a asumir riesgos para establecer una relación.
12. ____ Nunca me pierdo las reuniones de grupo o las prácticas de equipo.
13. ____ Cuando estoy equivocado, siempre lo reconozco.
14. ____ En un grupo, intento asegurarme de que todo el mundo se sienta incluido.
15. ____ No me cuesta alimentarme con comidas saludables.
16. ____ Nunca he hecho daño intencionalmente a alguien.
17. ____ Para mí es importante vivir en un mundo de belleza.
18. ____ Siempre doy las gracias a las personas que se preocupan por mí.
19. ____ Siempre miro el lado positivo.
20. ____ Soy una persona espiritual.
21. ____ Soy siempre modesto/a sobre las cosas buenas que me han sucedido.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

22. ____ Siempre que veo a mis amigos/as bajos de ánimo, intento bromear para animarles.
23. ____ Quiero involucrarme totalmente en la vida, no simplemente mirar desde fuera.
24. ____ Para mí siempre, lo pasado, pasado está.
25. ____ Nunca me aburro.
26. ____ Me encanta aprender cosas nuevas.
27. ____ Siempre examino las dos caras de una cuestión.
28. ____ Cuando alguien me dice cómo hacer algo, automáticamente pienso en formas alternativas de hacer lo mismo.
29. ____ A menudo sé cómo manejarme en diferentes situaciones sociales.
30. ____ Pase lo que pase no pierdo de vista lo importante.
31. ____ He superado algún problema emocional gracias a hacerle frente.
32. ____ Siempre acabo lo que empiezo.
33. ____ Mis amigos/as me dicen que soy auténtico/a.
34. ____ Realmente disfruto haciendo pequeños favores a los amigos.
35. ____ Hay personas en mi vida que cuidan de mis sentimientos y mi bienestar tanto como de ellos mismos.
36. ____ Verdaderamente disfruto siendo parte de un grupo.
37. ____ Ser capaz de ceder para llegar a acuerdos es algo característico de mí.
38. ____ Como líder, trato a todo el mundo igual de bien, sin tener en cuenta su nivel de experiencia.
39. ____ Aunque haya dulces o galletas a mano, nunca me excedo.
40. ____ Uno de mis lemas preferidos es “No hagas nada de lo que te puedes arrepentir”.
41. ____ La bondad de cierta gente me emociona.
42. ____ Se me pone la piel de gallina cuando me entero de actos de gran generosidad.
43. ____ Siempre puedo encontrar lo positivo en lo que a otros les parece negativo.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

44. ____ Soy practicante de mi religión.
45. ____ No me gusta destacar en un grupo de gente.
- 46 ____ La mayoría de la gente diría que es divertido estar conmigo.
47. ____ Nunca me da pereza/flojera levantarme por la mañana.
48. ____ Casi nunca guardo rencores.
49. ____ Estoy siempre ocupado/a con algo interesante.
50. ____ Me fascina aprender algo nuevo.
51. ____ Tomo las decisiones sólo cuando tengo toda la información.
52. ____ Me gusta pensar en nuevas formas de hacer las cosas.
53. ____ No importa cual sea la situación, soy capaz de integrarme.
54. ____ Mi visión del mundo es excelente.
55. ____ Nunca dudo en expresar públicamente una opinión impopular.
56. ____ Soy una persona que se marca objetivos.
57. ____ Creo que la honestidad es la base de la confianza.
58. ____ Hago lo posible para animar a la gente que parece abatida.
59. ____ Hay personas que aceptan mis defectos.
60. ____ Soy una persona extremadamente leal.
61. ____ Trato a todo el mundo por igual sin importar de quién se trate.
62. ____ Una de mis fortalezas es ser capaz de ayudar a un grupo de gente a trabajar bien en equipo aunque tengan diferencias.
63. ____ Soy una persona altamente disciplinada.
64. ____ Siempre pienso antes de hablar.
65. ____ Experimento emociones profundas cuando veo cosas bellas.
66. ____ Al menos una vez al día paro y recuerdo todas las cosas positivas que hay en mi vida.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

67. ____A pesar de los desafíos, siempre mantengo la esperanza en el futuro.
68. ____Mi fe nunca me abandona durante los momentos difíciles.
69. ____No me comporto como si fuera alguien especial.
70. ____Siempre estoy dispuesto a alegrar el día a alguien con algunas risas.
71. ____Nunca afronto las cosas con desgana.
72. ____Nunca busco venganza.
73. ____Siempre tengo curiosidad sobre el mundo.
74. ____Todos los días, espero la oportunidad de aprender y crecer.
75. ____Valoro mi capacidad para pensar críticamente.
76. ____Me siento orgulloso/a de ser original.
77. ____Tengo la habilidad para hacer que los demás se sientan interesantes.
78. ____A ningún amigo/a le ha ido mal con mis consejos.
79. ____Debo defender lo que creo aunque tenga consecuencias negativas.
80. ____Termino las cosas a pesar de los obstáculos del camino.
81. ____Digo la verdad aunque duela.
82. ____Me encanta hacer felices a otras personas.
83. ____Soy la persona más importante en la vida de alguien.
84. ____Trabajo mucho mejor en equipo.
85. ____Para mí, los derechos de todas las personas son igualmente importantes.
86. ____Soy muy bueno/a planeando actividades de grupo
87. ____Tengo control de mis emociones.
88. ____Mis amigos/as piensan que tomo decisiones acertadas en lo que digo y hago.
89. ____Veo la belleza en cosas que otras personas no perciben.
90. ____Si recibo un regalo, siempre se lo agradezco a la persona que me lo dio.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

91. ____ Tengo una imagen clara en mi cabeza sobre lo que quiero que suceda en el futuro.

92. ____ Mi vida tiene un propósito sólido.

93. ____ Nunca presumo de mis logros.

94. ____ Intento divertirme en toda clase de situaciones.

95. ____ Me encanta lo que hago.

96. ____ Siempre permito a los demás dejar sus errores atrás y comenzar de cero.

97. ____ Me entusiasman muchas actividades diferentes.

98. ____ Soy un/a verdadero/a aprendiz de por vida.

99. ____ Mis amigos valoran mi objetividad.

100. ____ Siempre se me ocurren nuevas formas de hacer las cosas.

101. ____ Siempre sé cómo captar la forma de ser de la gente.

102. ____ La gente me describe como una persona más sabia de lo que corresponde a mi edad.

103. ____ Mientras los demás hablan, yo llamo a la acción.

104. ____ Soy muy trabajador/a.

105. ____ Se puede confiar en mis promesas.

106. ____ He ayudado voluntariamente a alguien (vecino,...etc.) durante el último mes.

107. ____ Hagan lo que hagan mi familia y mis amigos íntimos, no dejaré de quererlos.

108. ____ Nunca hablo mal de mi grupo a gente de fuera.

109. ____ Doy a todo el mundo una oportunidad.

110. ____ Para ser un líder efectivo, trato a todo el mundo igual.

111. ____ Nunca deseo cosas que me perjudican a largo plazo, incluso aunque me hagan sentir bien a corto plazo.

112. ____ Siempre evito actividades que sean peligrosas físicamente.

113. ____ La belleza de una película me ha dejado sin palabras en muchas ocasiones.

114. ____ Soy una persona extremadamente agradecida.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

115. ____ Si obtengo una mala nota o evaluación, me centro en la siguiente oportunidad, y me propongo hacerlo mejor.

116. ____ En las últimas 24 horas, he empleado 30 minutos en rezar, meditar o haciendo contemplación.

117. ____ Estoy orgulloso/a de ser una persona común y corriente.

118. ____ Intento añadir algo de humor a cualquier cosa que hago.

119. ____ Espero con ilusión cada nuevo día.

120. ____ Creo que lo mejor es perdonar y olvidar.

121. ____ Tengo muchos intereses.

122. ____ Siempre hago lo posible para visitar museos.

123. ____ Cuando un asunto lo requiere, puedo ser altamente racional.

124. ____ Mis amigos dicen que tengo muchas ideas nuevas y diferentes.

125. ____ Siempre me llevo bien con la gente que acabo de conocer.

126. ____ Siempre soy capaz de mirar a las situaciones y tener una visión global.

127. ____ Siempre defiendo mis creencias.

128. ____ No me doy por vencido/a.

129. ____ Soy fiel a mis propios valores.

130. ____ Siempre llamo a mis amigos cuando están enfermos.

131. ____ Siempre siento presente el amor en mi vida.

132. ____ Es importante para mí mantener la armonía dentro del grupo.

133. ____ Estoy fuertemente comprometido a los principios de justicia e igualdad.

134. ____ Creo que nuestra naturaleza humana nos lleva a trabajar juntos por metas comunes.

135. ____ Siempre soy capaz de mantener una dieta.

136. ____ Siempre pienso sobre las consecuencias antes de actuar.

137. ____ Soy siempre consciente de la belleza natural de lo que me rodea.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

138. ____ Llego muy lejos a la hora de dar reconocimiento a la gente que ha sido buena conmigo.
139. ____ Tengo un plan sobre lo que quiero conseguir en los próximos cinco años.
140. ____ Mi fe me hace ser quien soy.
141. ____ Prefiero dejar a los demás que hablen sobre ellos mismos.
142. ____ Nunca permito que una situación deprimente me quite el sentido del humor.
143. ____ Tengo mucha energía.
144. ____ Siempre estoy dispuesto/a a dar al otro la oportunidad de disculparse.
145. ____ Puedo encontrar algo de interés en cualquier situación.
146. ____ Leo todo el tiempo.
147. ____ Analizar en profundidad las cosas es innato en mí.
148. ____ Soy una persona de ideas originales.
149. ____ Soy bueno/a percibiendo lo que otras personas están sintiendo.
150. ____ Tengo una perspectiva madura de la vida.
151. ____ Siempre afronto mis miedos.
152. ____ Nunca me distraigo cuando trabajo.
153. ____ Me enorgullezco de no exagerar lo que soy o hago.
154. ____ Me alegra tanto la buena suerte de los demás como la mía.
155. ____ Puedo expresar mi cariño o amor a otra persona.
156. ____ Apoyo sin excepción a mis compañeros de equipo o de grupo.
157. ____ No acepto el reconocimiento por un trabajo que no he hecho.
158. ____ Mis amigos siempre me dicen que soy un/a líder firme pero justo.
159. ____ Siempre sé cuándo parar.
160. ____ Siempre sé diferenciar lo bueno de lo malo.
161. ____ Valoro enormemente todas las formas de arte.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

162. ____ Me siento agradecido/a por las cosas que he recibido en la vida.
163. ____ Sé que tendré éxito en las metas que me proponga a mí mismo/a.
164. ____ Creo que cada persona tiene un propósito en la vida
165. ____ Casi nunca llamo la atención sobre mí mismo/a.
166. ____ Tengo un gran sentido del humor.
167. ____ No puedo contener las ganas de comenzar en un proyecto.
168. ____ Casi nunca intento tomar represalias.
169. ____ Me resulta muy fácil encontrar cosas que me entretengan.
170. ____ Si quiero saber algo, inmediatamente voy a la biblioteca o a internet y lo busco.
171. ____ Siempre tengo en cuenta los pros y los contras.
172. ____ Mi imaginación va más allá que la de mis amigos.
173. ____ Soy consciente de mis propios sentimientos y motivaciones.
174. ____ Los demás vienen a pedirme consejo.
175. ____ He superado sufrimientos y decepciones.
176. ____ Me comprometo con todo lo que haya decidido hacer.
177. ____ Preferiría morirme antes de ser falso/a.
178. ____ Disfruto siendo amable con los demás.
179. ____ Soy capaz de aceptar el amor o el cariño de los demás.
180. ____ Siempre respeto a los líderes de mi grupo, incluso cuando estoy en desacuerdo con ellos.
181. ____ Incluso si no me agrada alguien, le trato de forma justa.
182. ____ Como líder, intento conseguir que todos los miembros del grupo estén alegres.
183. ____ Sin excepción, hago a tiempo mis tareas del trabajo, de mis estudios o del hogar.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

184. ____ Soy una persona muy prudente.
185. ____ Me asombran cosas sencillas de la vida que los demás podrían no apreciar.
186. ____ Cuando miro a mi vida, encuentro muchas cosas por las que estar agradecido/a.
187. ____ Confío en que mi manera de hacer las cosas dará los mejores resultados.
188. ____ Creo en un poder universal, en un dios.
189. ____ Me han dicho que la modestia es una de mis más notables características.
190. ____ Encuentro satisfacción en hacer reír o sonreír a los demás.
191. ____ No puedo casi contener las ganas de ver lo que la vida me tiene preparado en las semanas y años que vienen.
192. ____ Normalmente estoy dispuesto/a a dar a cualquiera otra oportunidad.
193. ____ Creo que mi vida es extremadamente interesante.
194. ____ Leo una gran variedad de libros.
195. ____ Intento tener buenas razones para mis decisiones importantes.
196. ____ En el último mes he encontrado una solución original a un problema en mi vida.
197. ____ Siempre sé qué decir para que la gente se sienta bien.
198. ____ Puedo no decírselo a los demás, pero me considero una persona sabia.
199. ____ Siempre expreso mi protesta cuando oigo a alguien decir cosas malintencionadas.
200. ____ Cuando hago planes, estoy seguro/a de que conseguiré llevarlos a cabo.
201. ____ Mis amigos siempre me dicen que tengo los pies en la tierra.
202. ____ Me encanta poder dejar que los demás también se luzcan.
203. ____ Tengo un vecino o alguien en el trabajo o en los estudios por quien realmente me preocupo como persona.
204. ____ Para mí, es importante respetar las decisiones hechas por mi grupo.
205. ____ Creo que todo el mundo debería tener la oportunidad de expresarse.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

206. ____ Como líder, creo que todas las personas del grupo deberían tener la oportunidad de opinar sobre lo que el grupo hace.
207. ____ Para mí, la preparación es tan importante como el resultado.
208. ____ Siempre realizo mis elecciones con cuidado.
209. ____ Con frecuencia siento muchas ganas de disfrutar una buena obra de arte, como música, teatro o pinturas.
210. ____ Siento un profundo sentido de agradecimiento todos los días.
211. ____ Si me siento decaído, siempre pienso en las cosas buenas que hay en mi vida.
212. ____ Mis creencias hacen que mi vida sea importante.
213. ____ Nadie me describiría nunca como arrogante.
214. ____ Creo que la vida es más un patio de juego que un campo de batalla.
215. ____ Me despierto con una sensación de entusiasmo sobre las oportunidades del día.
216. ____ No deseo ver a nadie sufrir, ni siquiera a mi peor enemigo.
217. ____ Disfruto realmente al escuchar cosas de otros países y culturas.
218. ____ Me encanta leer libros que no son de ficción por diversión.
219. ____ Mis amigos/as valoran mi buen criterio.
220. ____ Tengo un fuerte deseo de hacer algo original en el próximo año.
221. ____ Es raro que alguien pueda aprovecharse de mí.
222. ____ Los demás me consideran como una persona sabia.
223. ____ Soy una persona valiente.
224. ____ Cuando logro lo que quiero, es porque he trabajado duro para conseguirlo.
225. ____ Los demás confían en mí para que les guarde sus secretos.
226. ____ Siempre escucho a la gente cuando habla de sus problemas.
227. ____ Comparto mis sentimientos con los demás con facilidad.
228. ____ Sacrifico con gusto mi propio interés en beneficio del grupo en el que estoy.

Muy diferente a mí	Algo diferente a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy parecido a mí
1	2	3	4	5

229. ____ Creo que es valioso escuchar las opiniones de todos.
230. ____ Cuando estoy en una posición de autoridad, nunca culpo a otros de los problemas.
231. ____ Hago ejercicio con regularidad.
232. ____ No puedo imaginarme a mí mismo mintiendo o haciendo trampas.
233. ____ He creado algo hermoso durante el último año
234. ____ He sido profundamente afortunado/a en mi vida.
235. ____ Siempre espero que suceda lo mejor.
236. ____ Siento que tengo una misión en mi vida.
237. ____ La gente se siente atraída hacia mí porque soy humilde.
238. ____ Soy conocido/a por mi buen sentido del humor.
239. ____ La gente me describe como lleno de entusiasmo.
240. ____ Intento responder con comprensión cuando alguien me trata mal.

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y EL TIEMPO DEDICADO A
RELLENAR ESTOS CUESTIONARIOS**

