

Una aproximación al Trabajo Social desde la óptica de la Psicología positiva (virtudes y fortalezas)

An approach to Social Work from the perspective of Positive Psychology (virtues and strengths)

Virginia JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
Universidad Complutense de Madrid
virginiajimenez@psi.ucm.es

Jesús María ALVARADO IZQUIERDO
Universidad Complutense de Madrid
alvarado@psi.ucm.es

Aníbal PUENTE FERRERAS
Universidad Complutense de Madrid
apuente@psi.ucm.es

Recibido: 14/12/2012
Revisado: 19/03/2013
Aceptado: 30/05/2013
Disponible on line: 20/12/2013

Resumen

La Psicología positiva es una ciencia social de desarrollo relativamente reciente que analiza las bases del bienestar psicológico a partir de las fortalezas y virtudes de cada individuo y de sus potencialidades de influir en los otros para el logro de la plenitud y desarrollo personal.

En el marco de la Psicología positiva se aplicó el test VIA-IS a 186 estudiantes de primer curso de Grado en Trabajo Social en la Universidad Complutense de Madrid durante el curso 2011-2012. El objetivo de la presente investigación era establecer el perfil de virtudes y fortalezas que el estudiante de Grado considera claves en su futuro desempeño como trabajador social. Las virtudes de *Humanidad* y *Justicia* fueron las que se consideraron más relevantes por parte de los estudiantes, tal y como se esperaba, puesto que estas virtudes son básicas a la hora de influir en la voluntad de otras personas, desde el respeto de la individualidad del usuario, hacia un estado de bienestar (Peterson & Seligman, 2004).

Palabras clave: Psicología Positiva; fortalezas; virtudes; trabajador social; VIA-IS.

Abstract

Positive psychology is a social science of relatively recent development that analyzes the bases of psychological well-being from the strengths and virtues of each individual and their potential to influence others to achieve the fullness and personal development. In the context of Positive Psychology VIA-Is test was applied to 186 first grade of Social Work students at the University Complutense of Madrid during 2011-2012. The aim of this investigation was to establish the profile of virtues and strengths which the student considers the key for the future performance as a social worker. The virtues of *Humanity and Fairness* were considered the most relevant by the students, as expected, because of these virtues are essential when they come to influence the will of others, respecting the individuality of user to a state of wellbeing (Peterson & Seligman, 2004).

Keywords: Positive Psychology; strengths; virtues; social worker; VIA-IS

Referencia normalizada: Jiménez Rodríguez, V., Alvarado Izquierdo, J. M., y Puente Ferreras, A. (2013): «Una aproximación al Trabajo Social desde la óptica de la Psicología positiva (virtudes y fortalezas)». *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2): 397-407.

Sumario: Introducción. 1. Virtudes y fortalezas. 2. Las fortalezas y el estado de bienestar. 3. Las fortalezas en diferentes colectivos. 4. Las fortalezas del Trabajador Social. 5. Metodología. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

Introducción

La Psicología positiva es una ciencia social reciente que se centra en el desarrollo de las potencialidades del ser humano y que, en lugar de considerar al individuo como un ser pasivo, procura que la persona sea consciente de sus potencialidades con el fin de que llegue a ser autónomo en la toma de sus decisiones, comprenda y sea capaz de regular sus emociones, aprendiendo a influir en los demás con el objetivo de lograr su plenitud. Proporciona guías que van más allá del afrontamiento. Ayuda a las personas a ser exitosas, a saber cómo utilizar sus fortalezas y sus virtudes y cómo avanzar construyendo competencias. Es un nuevo enfoque que difiere de la psicología tradicional en el hecho fundamental de que hace hincapié en alcanzar el estado de bienestar partiendo de las propias fortalezas del individuo. Uno de sus grandes retos es investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que tienen en la vida de las personas y en las sociedades en que viven (Cuadra y Florenzano, 2003; Vera, 2008).

Peterson y Seligman (2004) elaboran una clasificación de fortalezas humanas con el objetivo de identificarlas y potenciarlas para llegar a aumentar el estado de bienestar. Definen y clasifican veinticuatro fortalezas que forman parte de seis virtudes universales. Esta clasificación queda recogida en el modelo VIA (del inglés *Values in Action*) de fortalezas. La base y ampliación de esta clasificación queda recogida en su manual, *Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*. Estos investigadores sugieren que el buen carácter se puede cultivar, pero para ello se necesitan previamente herramientas conceptuales y empíricas para trabajar y evaluar las intervenciones. Para concretar qué virtudes son universales, parten de un análisis histórico (la filosofía china—Confucio y Taoísmo— las virtudes budistas e hinduistas del sur de Asia, la filosofía griega y las virtudes judeo-cristianas e islámicas). Han analizado además otras revisiones de virtudes de personajes históricos y de personajes de ficción y de cultura popular. En su análisis también se tienen en cuenta los aportes de las corrientes psicológicas más importantes: el psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo y fundamentalmente el humanismo y el existencialismo, para la comprensión actual de los

factores positivos de la experiencia humana. Todo ello queda plasmado en el manual antes mencionado, donde se reflejan las seis virtudes universales en las que se incluyen las fortalezas del carácter.

1. Virtudes y fortalezas

Dahlsgaard, Peterson y Seligman (2005), definen las seis virtudes fundamentales que se miden por distintas fortalezas: a) *Sabiduría*. Fortalezas cognitivas que comprometen la adquisición y el uso del conocimiento; b) *Coraje*. Fortalezas emocionales que necesitan la fuerza de voluntad para alcanzar metas a pesar de los obstáculos (externos o internos) que pudieran aparecer; c) *Humanidad*. Fortalezas interpersonales basadas en el acercamiento y cuidado de los demás; d) *Justicia*. Fortalezas cívicas que hacen hincapié en una vida social saludable; e) *Templanza o Moderación*. Fortalezas que protegen contra los excesos; f) *Trascendencia*. Fortalezas que forjan conexiones con el universo y dan sentido al individuo como persona.

Una fortaleza se define como el rasgo de personalidad (al que se le otorga un valor moral) del individuo que se presenta en distintas situaciones y a lo largo del tiempo (Peterson & Park, 2009). En el modelo VIA se identifican 24 fortalezas (véase Tabla 1) que se aglutinan en torno a las seis virtudes (Apéndice I).

En la última década se han ido desarrollando diferentes procedimientos para evaluar las distintas fortalezas y virtudes del modelo VIA. Aunque se han utilizado diversas metodologías para ello: por ejemplo, grupos de discusión como plantean Steen, Kachorek, y Peterson (2003); entrevistas estructuradas; observadores externos (Park, Peterson, 2006); estudio de casos de fortalezas específicas; descripciones no estructuradas. El procedimiento más extendido y que recoge el modelo VIA es el cuestionario VIA-IS (*Values in Action - Inventory of Strengths*) que desarrollaron Peterson y Seligman (2004). Este cuestionario, de aplicación múltiple, identifica las veinticuatro fortalezas en el sujeto, situando en los primeros puestos aquellas fortalezas con las que se identifica en mayor medida el individuo, quedando relegadas a los últimos puestos aquellas con las que no se identifica o se identifica en menor medida.

Virtud	Fortalezas
Sabiduría	Creatividad Curiosidad Apertura de mente Deseo de aprender Perspectiva
Coraje	Valentía Persistencia Integridad Vitalidad, entusiasmo
Humanidad	Amor Amabilidad Inteligencia Social
Justicia	Civismo Ecuanimidad Liderazgo
Templanza	Capacidad de perdonar Humildad Prudencia Autorregulación
Trascendencia	Apreciación de la belleza Gratitud Esperanza Humor Espiritualidad

Tabla 1. Virtudes y Fortalezas del modelo VIA.

El VIA-IS es un autoinforme que consta de 240 ítems, que dispone de versión en papel y *on-line* para su aplicación informatizada. La aplicación *on-line* ha contribuido notablemente a la difusión y utilización del instrumento, habiéndose aplicado en más de 175 países. Existen dos versiones distintas, una para adultos (mayores de 18 años) y otra para preadolescentes y adolescentes (10-17 años) y ambas han sido traducidas al español (Vázquez, 2006) y también están disponibles en internet. Los estudios realizados por Peterson y Seligman sobre el instrumento indicarían una aceptable fiabilidad en todas las escalas, tanto en consistencia interna (α Cronbach > 0.70) como en estabilidad temporal (correlaciones test-retest > .70). Respecto a su validez de constructo, los resultados no son concluyentes, aunque Macdonald, Bore y Munro (2008) apuntan a una estructura unidimensional.

Uno de los aspectos más controvertidos en la validación del cuestionario es el posible sesgo de respuesta a causa de la deseabilidad social. Peterson y Seligman evaluaron este sesgo mediante el cuestionario de deseabilidad social de Marlowe-Crowne (en inglés, *SDS*, 1960), observando que no había correlación significativa entre este cuestionario y las fortalezas, a excepción de la fortaleza *prudencia* ($r = .44$, $p < .05$) y de la denominada *espiritualidad* ($r = .30$, $p < .05$). Aunque el instrumento no está exento de crítica, su desarrollo e implementación han supuesto un importante impulso para el desarrollo de la Psicología positiva.

2. Las fortalezas y el estado de bienestar

Desde el momento que sale a la luz el cuestionario VIA-IS comienzan a recogerse muchos datos de manera individual, que están haciendo posible una investigación más exhaustiva tanto de las características psicométricas del instrumento como de las relaciones que probablemente existen entre las veinticuatro fortalezas y el estado de bienestar.

Muchos investigadores han analizado este tipo de relaciones centrándose en algunas fortalezas concretas; por ejemplo, sabemos que las personas *optimistas* presentan una mejor salud física y mental, menos episodios de ansiedad y de depresión y, que junto con la fortaleza denominada autorregulación, el optimismo sirve de protección contra las adversidades (Avia y Vázquez, 1998; Taylor, Kemeny, Reed, Brower y Gruenewald, 2000). También conocemos que la *creatividad* está muy relacionada con la factores que atañen a la salud y la autorrealización; la *valentía* se asocia a un *locus* de control interno, una disminución del estrés y unas actitudes prosociales; la *vitalidad* se relaciona con un óptimo funcionamiento humano; la *capacidad de amar y ser amado* ayuda a afrontar mejor el estrés diario y potencia las relaciones sociales duraderas y satisfactorias basándose en la intimidad y en la confianza, (Peterson y Seligman, 2004), y que la *gratitud* se relaciona con emociones positivas, con un sentido vital y con el optimismo (McCullough, Kilpatrick, Emmons y Larson, 2001).

Por otra parte, se ha observado que ciertas actitudes, como ser una persona con sentido del humor protege ante enfermedades infecciosas (Fernández Abascal, 2009). En ocasiones, pare-

cen obviedades que había que demostrar como es el caso de la existencia de una relación esperable entre el *deseo de aprender* y el bienestar y la salud física (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) o que recuperarse de una enfermedad física o mental puede favorecer y potenciar algunas fortalezas incluidas en la virtud llamada *Trascendencia* (Peterson, Park y Seligman, 2004; Peterson y Seligman, 2006) y viceversa; es decir, el individuo cuyas fortalezas más destacables sean las relacionadas con la *Trascendencia* experimentará beneficios biopsicosociales (Martínez, 2006). Incluso cómo el reflexionar sobre la muerte aumenta la *gratitud* (Frias, Watkins, Webber y Froh, 2011).

3. Las fortalezas en diferentes colectivos

Pensar que se habrían realizado diferentes y múltiples estudios sobre las fortalezas destacables en diferentes colectivos, desde el punto de vista de su dedicación laboral, nos llevó a indagar acerca de lo que se había investigado en este área. Hemos apreciado que el cuestionario VIA-IS ha tenido un uso individual para reconocer las fortalezas destacadas en cada individuo; pero hasta la fecha apenas se han realizado estudios que analicen las fortalezas que presentan diferentes colectivos que trabajan en distintas áreas. En nuestro caso, nos interesaba conocer las posibles investigaciones realizadas en colectivos que dedican su labor a trabajar con otros seres humanos. Podemos destacar en esta área, una investigación realizada en una comunidad educativa identificó la *perseverancia* y la *prudencia* como predictoras de éxito académico entre los estudiantes; y la efectividad docente se relacionó con la *vitalidad*, el *sentido del humor* y la *inteligencia social* y emocional (Peterson y Park, 2006). Existe otro estudio donde se investigan las fortalezas más destacadas en los líderes de colectividades distintas. Lo realizaron Thun y Kelloway (2011), examinan las fortalezas de líderes de empresas utilizando entrevistas semiestructuradas y la técnica CIT (*Critical Incident Technique*), herramienta efectiva para medir actitudes y comportamientos humanos en entornos laborales. La muestra, que se dedicaba a trabajos relacionados con el mundo educativo, con la conservación del entorno y con servicios sociales, destacó en *capacidad de amar y ser amado*, *esperanza* y *curiosidad*.

Por otro lado, parece que la cultura también es un factor que influye en priorizar unas fortalezas sobre otras en el caso del género. El rol asumido por la mujer durante años aún persiste en algunas sociedades. Así, hay estudios que muestran que el género femenino destaca en *gratitud* y *capacidad de amar y ser amado* y el masculino en *creatividad* y *valor* (Shimai, Otake, Park, Peterson y Seligman, 2006; Brdar y Kashdan, 2010; Littman-Ovadia y Lavy, 2012).

4. Las fortalezas del Trabajador Social

Hasta el momento en nuestro país solo existe un estudio donde se analizan distintas intervenciones del trabajador social desde la perspectiva de sus fortalezas (De la Paz, 2011). El objeto de este estudio no era tanto analizar las fortalezas del colectivo, sino la evaluación de cada caso individual en el que el trabajador social realizaba su labor profesional; el debate del trabajo actual de estos profesionales (el autor expone que las intervenciones se realizan a partir de la patología del usuario que acude al trabajador social) y la elaboración de una propuesta para una intervención más integral en un futuro próximo.

En el trabajador social, como en todos aquellos profesionales que se centran en colectivos desfavorecidos, marginales, etc., sus fortalezas deben caracterizarse por un fuerte contenido *humanitario*. Así mismo, aquellas fortalezas que se aglutinan bajo las virtudes de *Justicia* y *Humanidad* también deberían ser características definitorias de su actividad. Finalmente, también pensamos que al igual que en otras áreas relacionadas que tienen que ver con la salud (psicología, medicina, etc.), el componente vocacional que se aprecia en la fortaleza *entusiasmo* o *vitalidad* debería estar presente (Peterson y Park, 2006).

El Trabajo Social es una actividad vocacional que implica, entre otras cosas, tener capacidad para relacionarse con los demás, empatía, asertividad, valores y principios morales, creatividad, capacidad para solucionar conflictos de manera flexible y amable, entusiasmo, etc. Estas características podrían englobarse, fundamentalmente, en las fortalezas que forman parte de las virtudes *Humanidad* y *Justicia*.

En consecuencia, si bien hasta el momento la mayoría de las aplicaciones se han realizado a nivel individual, consideramos que un impor-

tante reto para la Psicología positiva es describir las potencialidades de los distintos colectivos y profesiones.

La presente investigación tiene el interés de mostrar cómo el VIA-IS es una herramienta adecuada para conocer de qué manera los distintos colectivos muestran una configuración propia en virtudes y fortalezas que se relacionan en su actividad presente y futura con obvias aplicaciones prácticas que van desde la orientación de los futuros estudiantes, planes de estudio, etc.; hasta las posibles intervenciones para hacer hincapié tanto en aquellas fortalezas situadas en un nivel superior como en aquéllas situadas en las últimas posiciones del cuestionario.

5. Metodología

5.1. Muestra

En este estudio pretendemos aproximarnos al perfil del trabajador social, al comienzo de sus estudios, desde sus fortalezas. Participaron 186 estudiantes con un rango de edad de 18 a 22 años, con una $M = 19.73$ y una $DS = 1.33$; de los que el 85,5 por ciento eran mujeres y 14,5 por ciento hombres que iniciaban el Grado en Trabajo Social y que rellenaron el cuestionario VIA-IS de manera anónima.

El 86 por ciento de los alumnos que ingresaron en la Facultad de Trabajo Social lo hicieron mediante el proceso de selectividad, que consiste en superar un conjunto de pruebas para el acceso a la Universidad donde se evalúan toda las áreas curriculares, y el 14 por ciento ingresó por la vía de formación profesional, que consiste en acceder a la universidad desde estudios de grado medio o superior, sin haber realizado la selectividad.

5.2. Instrumentos

Cuestionario VIA-IS. Para realizar este estudio se utilizó la versión *on line* en español para adultos. El cuestionario está formado por 240 ítems y 24 subescalas, utilizando escala tipo Likert de cinco puntos para las respuestas. La puntuación de las fortalezas se obtiene como media de las respuestas dadas en los ítems de cada subescala. Su aplicación requiere una única sesión de aproximadamente 40 minutos, y a los sujetos se les recomienda que den una respuesta sin pensar mucho en ella; es decir; con-

testando más a nivel emocional que racional. Una vez finalizado el cuestionario, se genera un informe automático (desde el VIA *Institute of Character*) en el que aparecen las fortalezas ubicadas de mayor a menor grado de identificación con la persona que ha materializado el cuestionario, generándose un orden de preferencias en lo que se conoce como medidas ipsativas.

El uso de escalas ipsativas se considera un procedimiento adecuado para el análisis y estudio de diversos constructos psicológicos y especialmente de las preferencias, puesto que a diferencia de las puntuaciones normativas se presupone que están libres de determinados sesgos como la deseabilidad social. Sin embargo, una de las desventajas de este tipo de puntuaciones es la dificultad de aplicar los procedimientos habituales de análisis psicométrico como las correlaciones de Pearson o las técnicas comunes de análisis factorial. Aunque se han propuesto métodos de análisis factorial confirmatorio alternativos para este tipo de datos (Chan, 2003), existen dificultades técnicas para su aplicación, en concreto, el análisis factorial tiende a producir factores espurios o extra-factores sin ninguna entidad teórica ni empírica.

Como alternativa al análisis factorial para las medidas ipsativas, se recomienda el escalamiento multidimensional (Fischer, 2004; Kruskal y Wish, 1978) en el que se utilizan las distancias entre las distintas variables en lugar de utilizar correlaciones. Siguiendo estas recomendaciones para el análisis de los datos ipsativos obtenidos con el VIA-IS, se utilizaron técnicas no paramétricas en combinación con el análisis multidimensional (en inglés, *multi-dimensional scaling*, MDS), implementadas en el programa SPSS (versión 19.0).

5.2. Análisis

5.2.1. Análisis no paramétricos

Al disponer de datos ipsativos, no se cumplen los supuestos de los modelos lineales, por lo que se optó por realizar análisis no paramétricos para evaluar si hay diferencias entre los rangos asignados por varones y mujeres mediante la prueba Kruskal-Wallis. La prueba reveló que solo hubo diferencias estadísticamente significativas en la fortaleza 9 *vitalidad*, Chi-cuadrado ($gl = 1$) = 5.12, $p = .024$ y la for-

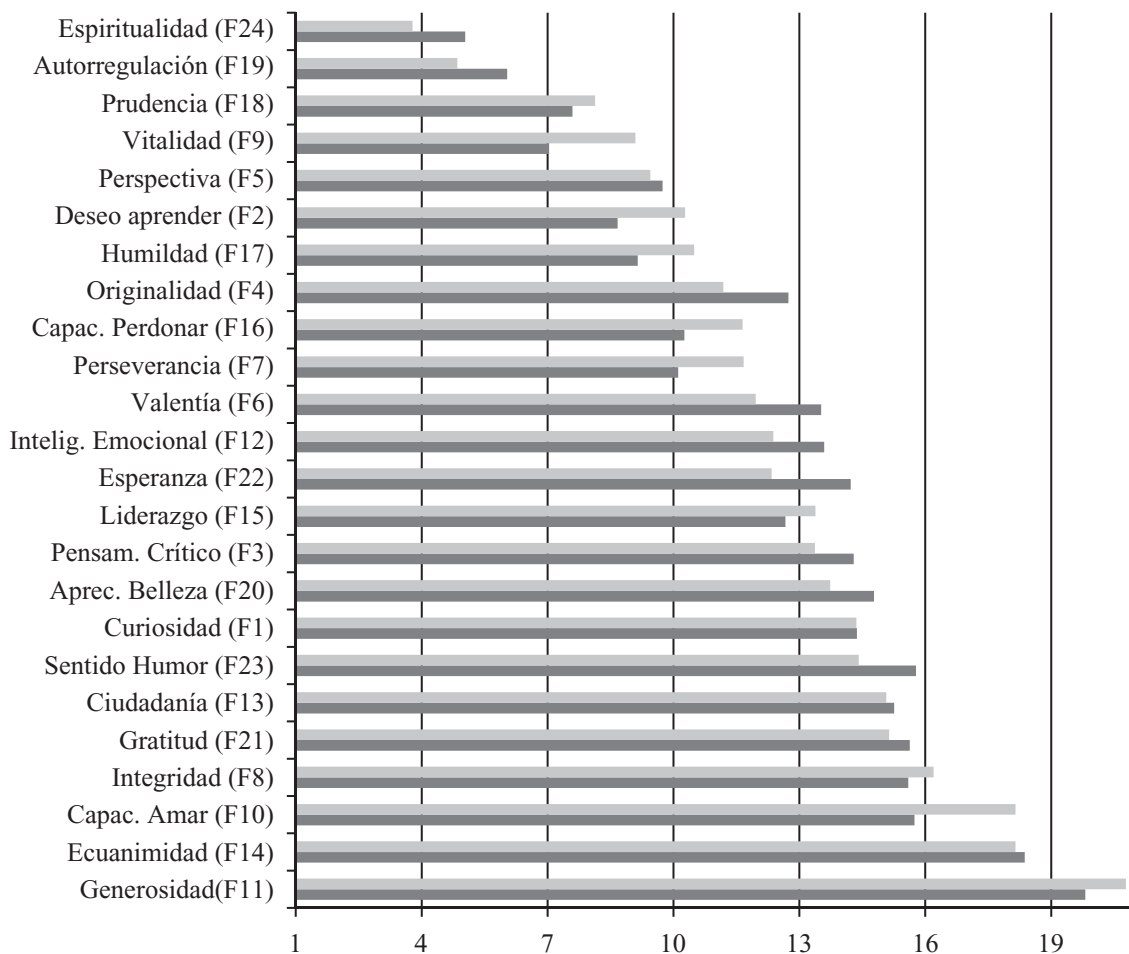


Figura 1. Rango Promedio de las 24 fortalezas para hombres (gris claro) y mujeres (gris oscuro). Un mayor rango promedio indica una mayor valoración de la fortaleza.

taleza 24 *espiritualidad*, Chi-cuadrado ($gl = 1$) = 4.83, $p = .028$, siendo las mujeres las que dan mayor valor a la *vitalidad* frente a los varones que, por el contrario, valoraron más la *espiritualidad*. En cualquier caso, las escasas diferencias encontradas permiten concluir que la ordenación de las fortalezas fue en general similar en varones y mujeres.

En un segundo análisis se aplicó la prueba de Friedman (alternativa no paramétrica al análisis de varianza de medidas repetidas) para evaluar si existen o no diferencias estadísticamente significativas en la asignación de las puntuaciones a distintas fortalezas. Se observa que las diferencias entre las fortalezas (ver Figura 1) respecto a su valoración fueron estadísticamente significativas: Chi_cuadrado ($gl = 23$) = 1305.78 $p < .001$.

En la Figura 1 se observa que las fortalezas con mayores rangos y en consecuencia las más valoradas fueron F11 (*generosidad o amabilidad*), F14 (*ecuanimidad*) y F10 (*capacidad de amar y ser amado*); por el contrario, las dos fortalezas situadas en las últimas posiciones de valoración fueron F19 (*autorregulación*) y F24 (*espiritualidad*).

5.2.2. Análisis de la dimensionalidad

Para conocer la estructura (validez de constructo) del cuestionario se realizó un MDS tanto a nivel de fortalezas como de virtudes, con el objetivo de determinar si se pueden describir correctamente mediante una única dimensión, como sugieren los trabajos previos de validación de Macdonald, Bore y Munro (2008), utilizándose para ello el procedimiento PROXS-

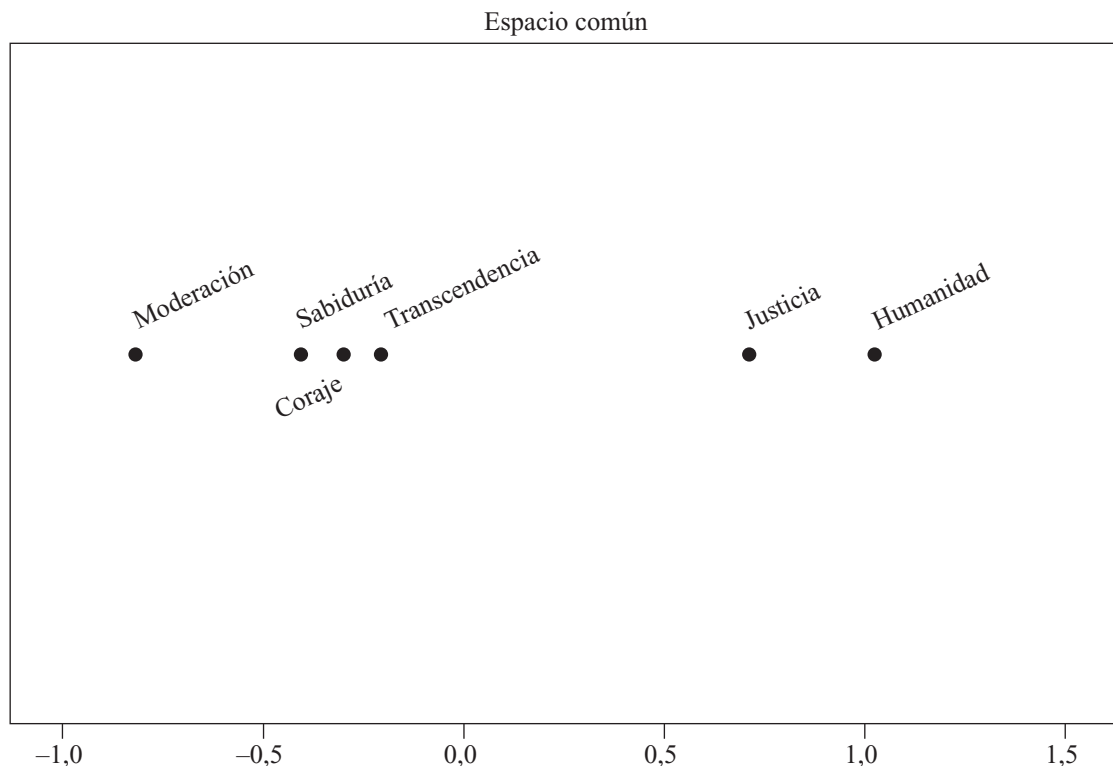


Figura 2. Disposición de las virtudes en un espacio unidimensional.

CAL, implementado en SPSS. Tal y como se esperaba el MDS confirmó que tanto para las fortalezas como para las virtudes, una solución unidimensional permitía representar adecuadamente los datos. En concreto, las medidas de ajuste para el modelo unidimensional para las fortalezas fue $S\text{-Stress} = .044$ con una dispersión explicada > 94 por ciento y para las virtudes $S\text{-Stress} < .001$ con una dispersión explicada > 99 por ciento. Según las normas de interpretación propuestas por Kruskal, el ajuste se considera bueno para valores de $\text{Stress} < .05$ y perfecto para valores por debajo de $.01$ (Ver Figura 2)

Considerando conjuntamente las estructuras unidimensionales presentadas en las Figuras 1 y 2, se puede observar que en un extremo del continuo (polo más representativo) se encuentran la *amabilidad/generosidad* seguida de la *capacidad de amar y ser amado*, ambas fortalezas interpersonales incluidas en la virtud *Humanidad* y son las que el estudiante de primero de Grado de Trabajo Social ha identificado como más propias. A continuación en el continuo figura el *sentido de la justicia o ecua-*

nidad, propia de la *Justicia* y considerada igualmente relevante para el futuro trabajador social. Por el contrario, en el otro extremo la virtud *Templanza* o *Moderación* junto con dos de las fortalezas que la definen (*autorregulación* y *prudencia*) son los aspectos, que junto a la *espiritualidad* han visualizado los estudiantes de primer curso como los que menos definen o caracterizan al trabajador social.

6. Conclusiones

La aplicación del VIA-IS nos ha permitido conocer cómo el estudiante de primer curso de Trabajo Social visualiza y anticipa las virtudes y fortalezas que deben definir al trabajador social. Tal y como supusimos las fortalezas que implican *humanidad* y *justicia* se perciben como fundamentales, en coherencia con otros estudios en los que se analizan colectivos que se relacionan particularmente con trabajos que comprometen a otras personas (Peterson y Park, 2006).

Respecto a la variable sexo, apenas observamos diferencias en la clasificación de fortalezas y virtudes. En la literatura revisada se

afirma que la virtud *humanidad* es más propia de mujeres, y en nuestro estudio hemos podido comprobarlo, aun siendo conscientes que la muestra con la que hemos trabajado estaba compuesta mayoritariamente por este sexo y esto ha podido influir en el resultado; pero no se han observado diferencias en el *ranking* que los varones daban a esta virtud.

La virtud *humanidad* parece ser propia de trabajos que implican un acercamiento y cuidado de los demás, donde se desarrolla el apego hacia otras personas (*capacidad de amar y ser amado*). El trabajador social debe poseer rasgos propios de empatía y generosidad o amabilidad, puesto que son cualidades importantes para el trato con los demás. Estas son fortalezas asociadas a esta virtud que consideramos básicas en la personalidad de un trabajador social; y la *Justicia*, que enfatiza en una saludable vida social, donde se hace hincapié en la igualdad de oportunidades (*ecuanimidad*) y en los beneficios que aporta la cohesión del grupo para el éxito laboral y personal que se basan en la equidad y en la honradez.

En contra de lo que podría anticiparse, el *entusiasmo o vitalidad*, fortaleza identificada con la vocación (Peterson y Park, 2006), no parece ser en este momento una fortaleza destacable. Ello puede deberse a que el estudiante aún está en su primer curso de formación y todavía no está suficientemente comprometido con la implicación y dedicación que conlleva implícito su trabajo. También es posible que el Trabajo Social se diferencie en este punto de otras profesiones próximas del área de la salud o de la educación en las que esta fortaleza tiene una mayor relevancia. Del mismo modo, la escasa valoración de la fortaleza denominada *espiritualidad* puede explicarse por un intento de separar la actividad «más profesional» del trabajador social de otros colectivos que realizan un trabajo altruista por motivos religiosos. Un dato interesante fue observar que las fortalezas denominadas *autorregulación y prudencia* no fueron especialmente valoradas. La autorregulación implica controlar las conductas con disciplina así como dominar los propios impulsos; y la prudencia conlleva cautela y precaución. Ambas tienen relación, y ninguna de ellas se considera característica intrínseca de la juventud en los estudiantes de primer curso. Sería interesante ver cómo con los años estas fortalezas van o no tomando una mayor relevancia.

Desde el punto de vista de la validez hemos confirmado que el instrumento VIA-IS es una escala unidimensional, lo que es coherente con el modelo que afirma que todas las fortalezas constituyen un conjunto de valores universales que todos compartimos (Macdonald, Bore y Munro, 2008). Además, hemos constatado que las virtudes exceden el ámbito individual, por lo que es posible establecer un perfil de virtudes y fortalezas para el futuro trabajador social. Este estudio presenta limitaciones que abren interesantes líneas de investigación futura, como la necesidad de complementar las medidas del VIA-IS con otras técnicas como procedimientos de nominación o con técnicas de evaluación de alternativas, para tener una representación más completa de las fortalezas y virtudes que las personas ponen en marcha al decidir o actuar. Además, consideramos necesario conocer la configuración propia en virtudes y fortalezas en otros colectivos próximos al Trabajo Social como pueden ser psicólogos, sociólogos, educadores sociales, maestros, psicopedagogos; conocer si comparten fortalezas con el trabajador social así como si otros profesionales cercanos a las ciencias matemáticas, como ingenieros o físicos, muestran un perfil más distante. Finalmente, sería de gran interés realizar estudios longitudinales para evaluar la estabilidad y evolución de estos perfiles en el tiempo y poder contrastarlos con los profesionales en activo.

7. Referencias bibliográficas

- Avia, M. D. y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente*. Madrid: Alianza Editorial.
- 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>
- Chan, W. (2003). Analyzing ipsative data in psychological research. *Behaviormetrika*, 30, 99-121.
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12, 83-96.

- 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, 209-213.
- De la Paz, E. (2011). La intervención en Trabajo Social desde la perspectiva de las fortalezas. *Cuadernos de Trabajo Social*, 24, 155-163.
- Fernández-Abascal, E. (coord.) (2009). *Emociones positivas*. Madrid: Pirámide.
- Ficher, R. (2004). Standardization to account for cross-cultural response bias a classification of Score Adjustment Procedures and Review of Research in JCCP. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 263-282.
- Frias, A., Watkins, P. C., Webber, A. C. y Froh, J. J. (2011). Death and gratitude: Death reflection enhances gratitude. *The Journal of Positive Psychology*, 6, 154-162.
- Jiménez, V. (2011). Psicología Positiva. En A. Puente (ed.) *Psicología contemporánea básica y aplicada* (pp. 567-589). Madrid: Pirámide.
- Kruskal, J. B. y Wish, M. (1978). Multidimensional scaling. *Sage University Paper*, 7. London: Sage.
- 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>
- Loker, T. (2009). Character strengths and virtues of young internationally adopted Chinese children: A longitudinal study from preschool to school age. *Theses and Dissertations. Paper 2069*. doi: <http://scholarcommons.usf.edu/etd/2069>
- Martínez, M. L. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17, 245-258.
- Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K. S. y Peterson, C. (2006). Character Strengths and Virtues of Developing Military Leaders: An International Comparison. *Military Psychology*, 18 (Suppl.), 57-68.
- 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.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmomns, R. A. y Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249-266.
- Park, N. y Peterson, C. (2006). 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, 891-909.
- Peterson, C. y Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1149-1154.
- Peterson, C. y Park, N. (2009). El estudio científico de las fortalezas humanas. En C. Vázquez & G. Hervás (Coords.) (2009): *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una Psicología Positiva* (pp. 181-207). Madrid: Alianza Editorial.
- Peterson, C., Park, N. y Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 17-26.
- Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*. Nueva York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 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>
- Steen, T. A., Kachorek, L. V. y Peterson, C. (2003). Character strengths among youth. *Journal of Youth and Adolescence*, 32, 5-17.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Brower, J. E. y Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions and health. *American Psychologist*, 55, 99-109.
- Thun, B. y Kelloway, E. K. (2011). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 270-283.

- Universidad de Pennsylvania. (1, enero 2006, enero 1). *Centro Virtual de Psicología Positiva. Cuestionario VIA de fortalezas personales*. [On line]. Disponible en: <http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/Default.aspx> (consultado en mayo de 2013).
- Vázquez, C. (2006). La Psicología Positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27, 1-2.
- Vera, B. (2008). *Psicología Positiva. Una nueva forma de entender la Psicología*. Madrid: Calamar Ediciones.

8. Apéndice I

Breve explicación de cada fortaleza distribuidas en las seis virtudes (Jiménez, 2011):

8.1. Virtud: sabiduría y conocimiento

— Creatividad. Ingenio, originalidad, inteligencia práctica. Pensar en formas nuevas y distintas de realizar las cosas. Esta fortaleza lleva incluida la creación artística.

— Curiosidad. Interés por el mundo. Tener interés y encontrar fantásticos todos los temas y asuntos que te rodean. Gusto por explorar y descubrir.

— Apertura de mente. Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta. Capacidad para cambiar de opinión según las evidencias fundamentadas, sin sacar conclusiones rápidas. Mirar desde distintos puntos de vista.

— Deseo de aprender. Amor por el conocimiento y el aprendizaje. Capacidad para disfrutar en cualquier situación que suponga un aprendizaje. Implica una alta motivación hacia la adquisición de nuevos conocimientos y una tendencia hacia la adquisición de nuevos aprendizajes.

— Perspectiva. Capacidad para ver el mundo de manera útil, con sentido, tanto para uno mismo como para los demás. Capacidad para dar consejos sabios a los demás.

8.2. Virtud: coraje

— Valentía y valor. Actuar según las propias convicciones aunque sea en oposición a los demás. Capacidad para defender la propia postura. Enfrentarse con valor a las dificultades, a los retos, a los cambios y al dolor. Esta fortaleza incluye la fuerza física.

— Persistencia. Tenacidad, perseverancia y diligencia. Terminar lo que se empieza. Perseverar en la tarea hasta conseguir finalizarla con éxito a pesar de las dificultades que pueda conllevar. Tener fuerza de voluntad.

— Integridad. Honestidad, autenticidad. Vivir de forma auténtica y sincera, sin fingir ni disimular, asumiendo la responsabilidad de lo emprendido.

— Vitalidad. Pasión por las cosas, ilusión y energía. Vivir con alegría y entusiasmo terminando con energía las tareas comenzadas.

8.3. Virtud: humanidad

— Capacidad de amar y ser amado. Amor, apego. Apreciar las relaciones íntimas donde valores como compartir y cuidarse mutuamente sean la base de la relación. Sentir apego hacia otras personas.

— Amabilidad. Simpatía, generosidad. Ser agradecido y consciente de lo bueno que nos aportan los demás. Hacer favores.

— Inteligencia Social. Inteligencia emocional y personal. Adaptarse a las diferentes situaciones sociales sintiéndose cómodo en ellas. Ser consciente de los sentimientos de los demás. Capacidad empática.

8.4. Virtud: justicia

— Civismo. Ciudadanía, lealtad, trabajo en equipo. Pertenecer a un equipo de trabajo y trabajar en beneficio del grupo. Buen/a compañero/a.

— Ecuanimidad. Sentido de la justicia, equidad. Tratar con justicia a las personas, con criterios imparciales. No dejar que los propios sentimientos y opiniones influyan en el juicio a los demás. Dar las mismas oportunidades a todos.

— Liderazgo. Capacidad para motivar y animar a un grupo al que se pertenece. Ser capaz de mantener al grupo unido sin malestares ni rencillas.

8.5. Virtud: templanza o moderación

— Capacidad de perdonar. Misericordia. Perdonar a los demás sin rencor ni venganza. Dar a las personas una segunda oportunidad.

— Humildad. Modestia. No sobresalir por lo que uno dice de sí mismo sino por lo que se demuestra actuando y los demás ven. Dejar que sean los demás los que opinen de uno. No buscar el protagonismo. No considerarse especial.

— Prudencia. Discreción, cautela. Ser cuidadoso con lo que se dice y con lo que se hace y así no tener que arrepentirse de ello.

— Autorregulación. Autocontrol. Controlar conscientemente lo que se siente y lo que se realiza, con disciplina. Controlar los impulsos.

8.6. Virtud: trascendencia

— Apreciación de la belleza y la excelencia. Capacidad de asombro. Observar el entorno tanto natural como artificial y disfrutar de él.

— Gratitud. Sentirse agradecido por lo que sucede positivo alrededor y expresarlo. Saber dar las gracias.

— Esperanza. Optimismo, proyección hacia el futuro. Ver el fondo positivo de las cosas y esperar que suceda lo mejor aportando todo lo que se pueda para provocarlo. Creer en un futuro bueno que está en nuestras manos.

— Humor. Sonreír, reír y disfrutar de gastar bromas. Ver el lado positivo.

— Espiritualidad. Fe, sentido religioso. Creer en la fuerza del Universo, en su energía y sentir que eres parte de él. Actuar en función de esta creencia y sentir los beneficios que aporta.