

INNOVAR EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA LA OCUPACIÓN: TALENTLAB

Cristina Torrelles Nadal, Carles Alsinet Mora, Ana Blasco Belled,
Norma Jordana Berenguer y Begoña Feliu Pérez*
Universitat de Lleida

RESUMEN

El concepto de ocupación se ha ido modificando a lo largo de la historia y ha ido incorporando elementos de motivación, bienestar y autorrealización personal. En la actualidad se desarrolla un modelo de formación para la ocupación que fomente la inserción laboral a través de intervenciones que permitan un desarrollo personal óptimo a través de metodologías y acciones innovadoras. El estudio pretende implementar un programa que a partir del conocimiento de las fortalezas desarrolle y potencie los niveles de satisfacción, bienestar, inteligencia emocional y autorrealización personal. Para ello se contó con la participación de 100 personas en situación de desempleo de la provincia de Lleida. Se utilizaron diferentes test de medición: la escala VIA-IS (Peterson y Seligman, 2004), la escala felicidad subjetiva (Lyubomirsky y Lepper, 1999), el TMMS-24 (Salovey, *et al.*, 1995) y la escala de satisfacción vital (Diener *et al.*, 1985).

PALABRAS CLAVES: población en desempleo, fortalezas, bienestar, formación para la ocupación.

ABSTRACT

«Innovating in training occupation programs: TALENTLAB». The term of occupation has evolved along history including elements of motivation, well-being and self-realization. The current model of occupation training poses to promote the insertion within the work environment throughout an optimal personal development using innovative actions. This study attempts to: implement a program focused on improving participants' character strengths and their levels of life satisfaction, well-being, emotional intelligence and self-realization. The program was implemented in a sample of 100 unemployed people of Lleida. The measures used in the study were: VIA-IS scale (Peterson & Seligman, 2004), the subjective happiness scale (Lyubomirsky & Lepper, 1999), TMMS-24 (Salovey, *et al.*, 1995) and the satisfaction with life scale (Diener *et al.*, 1985).

KEYWORDS: unemployed population, strengths, well-being, occupation training.



1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas del siglo xx y principios de este siglo, se han introducido importantes cambios en el concepto de trabajo y de ocupación, la situación de inestabilidad económica y la crisis de valores sociales y culturales conllevaban un desinterés por la persona y su relación con la empresa y con el mundo laboral.

A partir de las primeras publicaciones y conferencias del profesor Seligman (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) y su apuesta por un concepto más positivo en la atención a las personas, se han producido cambios en la situación actual de cómo se estructuran las organizaciones y la relación con las personas trabajadoras.

En la actualidad se está produciendo un mayor interés por las *soft and hard competences*. Así, las *hard competences* son las que se identifican con el conocimiento académico y curricular obtenido durante el proceso formativo formal, mientras que las *soft competences* (competencias blandas o transversales) están relacionadas con la puesta en práctica de forma integrada de las aptitudes, los conocimientos, los valores y las actitudes en el momento del acceso al mercado laboral (Climent-Rodríguez y Navarro-Abal, 2016).

En la actualidad se tienen más en cuenta las *soft competences* y sin lugar a dudas este aspecto está relacionado con los postulados teóricos de la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Cada vez hay más organizaciones que se preocupan por el bienestar, la satisfacción y la felicidad de sus trabajadores, ya que está demostrado que este aspecto mejora los niveles de productividad y rendimiento y a la vez disminuye las bajas laborales y el desinterés por el trabajo (Salanova, 2009, Lyubomirsky, King y Diener, 2005).

El aumento que ha experimentado el desempleo en los últimos años en los países desarrollados, y especialmente en España, ha sorprendido a analistas, expertos y políticos. Actualmente es uno de los mayores problemas de la sociedad española. En este contexto desalentador, fruto de una profunda crisis económica, social y de valores de la Unión Europea, donde los niveles de paro en algunos territorios superan el 21% de la población activa, la aplicación de políticas de empleo para prevenir y afrontar los problemas asociados al fenómeno del desempleo es una necesidad (Navarro-Abal, Climent-Rodríguez y Rodríguez-Sánchez, 2012). En esa línea de actuación se encuadra el rol de los orientadores profesionales, cuya función principal es facilitar a los demandantes de empleo la tarea, cada vez más complicada, de aprender a buscar trabajo.

La orientación para la ocupación ha de adaptarse continuamente a la pluralidad de cambios que se producen, no solo en el mercado laboral, sino también en el escenario social y cultural en el que se desenvuelven las personas demandantes de empleo. En un contexto que bascula entre la realidad local y una perspectiva global,

* Profesores del Área de Psicología Social de la Universitat de Lleida. Miembros de la Catedra d'Innovació Social.

donde hay que desarrollar acciones que faciliten actuaciones para dar respuesta al mercado sociolaboral y que permitan el desarrollo de organizaciones cada vez más saludables (Climent, 2008). En este sentido, la orientación profesional debe dar un giro en su formulación y su desempeño para constituirse como una especialización donde la formación del profesional debe ser amplia, potenciando las fortalezas de las personas, y tener un carácter integrador ya que se interviene sobre diferentes aspectos personales que determinan la proyección en el mundo laboral (Climent-Rodríguez y Navarro-Abal, 2016).

Para definir los elementos del proceso de orientación laboral, autores como Cruz (2012) realizan un análisis de las tareas que se necesitan para la búsqueda de ocupación por parte de la persona demandante, tomando como elemento clave del proceso la autoconciencia de búsqueda y el metaanálisis de esas tareas. Este tipo de secuencias de búsqueda de empleo, establecidas de manera procesual, han de facilitar y maximizar las posibilidades de éxito en función de las variables que constituyen el nivel de empleabilidad. Partiendo de estas necesidades personales para acceder al mundo laboral, describe los elementos que deberían ser «movilizados» por los orientadores laborales en el proceso orientador. Estos son: a) definir el objetivo laboral, b) identificar el trabajo que se quiere realizar y c) planificar la búsqueda y acceso al empleo.

Para apoyar estos procesos, el orientador debe enseñar a las personas que conozcan sus cualidades personales, sus preferencias profesionales, que identifiquen los requisitos que se exigen para el desempeño de la profesión y que tengan en cuenta el entorno socioeconómico que los rodea. Es decir, que las personas sean conscientes de sus fortalezas personales y que sepan adecuarlas al entorno socioeconómico y cultural donde se desarrolla o se puede realizar la actividad productiva.

2. DETERMINANTES PSICOSOCIALES PARA LAS PERSONAS

Las *fortalezas del carácter* son partes de la forma de ser las personas que impactan en cómo piensan, cómo se sienten y cómo se comportan, y son la clave para conseguir el mejor yo (Peterson y Seligman, 2004). Cuando se utilizan y se aplican de manera efectiva son beneficiosas tanto para la sociedad en conjunto como para las propias personas. Las fortalezas son diferentes de las habilidades, talentos u otros recursos personales porque describen el yo real, quiénes somos verdaderamente.

Conocer las fortalezas del carácter no solo nos aporta información interesante, sino que este hecho puede llegar a tener un impacto positivo de mucho relieve en la vida de cada persona. Las investigaciones muestran que utilizar las fortalezas del carácter nos ayuda a mitigar, gestionar y prevenir problemas, a mejorar las relaciones interpersonales, la salud y el bienestar general (Peterson y Seligman, 2003).

La *satisfacción con la vida* se define como la evaluación global que la persona hace sobre su vida y conforma el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Lucas, Diener y Suh, 1996). Esta definición señala que al realizar esta evaluación la persona examina los aspectos tangibles de su vida, compara lo bueno con lo malo, con un



estándar, y llega a un juicio sobre la satisfacción con su vida (Diener, 2000). Por tanto, los juicios de satisfacción dependen de las comparaciones que se hacen entre las circunstancias de la propia vida y un estándar que se considera apropiado. Este último matiz es importante ya que no se trata de un estándar impuesto externamente sino un criterio autodefinido y a la vez autoimpuesto.

Por su parte el área de *estudio del bienestar* incluye tres elementos característicos: 1) su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; 2) su dimensión global, que incluye una valoración o juicio de todos los aspectos de su vida; y 3) la necesaria inclusión de medidas positivas, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (Vázquez y Hervás, 2008). El bienestar subjetivo se compone de tres elementos: a) la satisfacción vital, que es el componente cognitivo, más estable en el tiempo y sometido a juicio propio (Lucas, Diener y Suh, 1996); b) las emociones positivas; y c) las negativas; estas dos son el componente afectivo o emocional del bienestar (Ryan y Deci, 2001; Watson, Clark y Tellegen, 1988). Las personas, para valorar si se sienten bien con la vida, utilizan tanto el componente cognitivo como emocional, ya que hacen un juicio de cómo ha sido la vida y de cómo se sienten en la actualidad.

El *estudio de la felicidad* se ha convertido en un tópico de gran interés científico en los últimos años. La ciencia se encarga de investigar no tanto cómo se define la felicidad, sino en qué consiste y cuáles son los mecanismos que caracterizan a las personas que se consideran muy felices (Lyubomirsky, 2001). El objetivo es descubrir si estos mecanismos se pueden copiar y enseñar en otras personas para incrementar su felicidad. Los resultados muestran que las personas verdaderamente felices interpretan los acontecimientos vitales y las situaciones diarias de una forma que les ayuda a mantener su nivel de felicidad, mientras que las personas infelices analizan estas experiencias de una manera que refuerza su infelicidad (Lyubomirsky, Layous, Chancellor y Nelson, 2015).

La *inteligencia emocional* es la capacidad de procesar información relacionada con las emociones (Salovey y Mayer, 1990). Tiene que ver con la habilidad para razonar sobre las emociones y la capacidad potencial de las emociones para mejorar y guiar el pensamiento. Entendemos la inteligencia emocional como la capacidad para gestionar las emociones. Tanto la inteligencia emocional como la felicidad tienen como interés el estudio del bienestar de las personas (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009). La interacción que se produce entre los pensamientos y las emociones, que está a su vez ligada al razonamiento, facilita un funcionamiento personal y social adaptativo que, consecuentemente, mejora el bienestar de las personas (Mayer y Salovey, 1997). En otras palabras, ser capaz de gestionar las emociones favorece que se produzca un ajuste personal más positivo y un aumento de la calidad de vida, ya que las emociones son señales biológicas que recibimos a diario, y la falta de capacidad para saber guiarlas conduce a un estado de no-bienestar (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009). La inteligencia emocional se conforma a partir de tres dimensiones:

- La atención emocional consiste en identificar y reconocer tanto los sentimientos propios como de los demás. Esta habilidad se refiere al grado en el que las personas pueden identificar convenientemente sus propias emociones, así como



los estados y las sensaciones fisiológicas y cognitivas que estos conllevan. La percepción emocional implica la facultad para discriminar la honestidad y la sinceridad de las emociones expresadas por los demás.

- La claridad o comprensión emocional implica la habilidad para desglosar un amplio repertorio de señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categoría se agrupan los sentimientos. Además, implica una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas del estado anímico y las futuras consecuencias de nuestras acciones. Por otra parte, incluye la habilidad para interpretar el significado de las emociones complejas; por ejemplo, las generadas durante una situación interpersonal (el remordimiento que surge después de un sentimiento de culpa y pena por algo que has dicho a un compañero, de lo que te arrepientes). Contiene la destreza para reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros (la sorpresa por algo no esperado y desagradable, la ira posterior y su expresión y, finalmente, el sentimiento de culpa debido a esta manifestación de ira desmedida) y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios (sentimientos de amor y odio hacia una misma persona).
- La regulación emocional es la habilidad más compleja de la inteligencia emocional. Incluye la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad. Además, incluye la habilidad para regular las emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas. Abarca el manejo del mundo intrapersonal y también el interpersonal, esto es, la capacidad para regular las emociones de los demás poniendo en práctica diversas estrategias de regulación emocional que modifican tanto nuestros sentimientos como los de los demás. Esta habilidad requeriría la regulación consciente de las emociones para conseguir un crecimiento emocional e intelectual.

Es importante incluir medidas de inteligencia emocional en programas formativos ya que esta aumenta los índices de bienestar y felicidad y ayuda a las personas a lidiar con situaciones complejas y adversas de un modo más adaptativo y exitoso (Fernández-Berrocal, Berrios-Martos, Extremera, Augusto, 2012), hecho que cobra una importancia especial cuando nos referimos al colectivo de personas desempleadas.

3. MÉTODO

A partir de una colaboración con el Instituto Municipal de Ocupación de la ciudad de Lleida y el Departamento de Ocupación de la Generalitat de Catalunya, se participó en el proyecto TalentLab, que, entre las diferentes acciones evaluativas y formativas, desarrolló la acción que aquí presentamos, denominada «Descubre tus fortalezas».



Este programa consistía en un proceso de mentoraje en el que se abordaban temas de inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo, técnicas de actualización del currículum vitae, fortalezas psicológicas, aspiraciones personales, satisfacción vital, felicidad y bienestar. El objetivo era promover el crecimiento personal y profesional de los participantes para aumentar su índice de calidad de vida y, del mismo modo, incrementar la probabilidad de empleabilidad.

Para poder trabajar estos objetivos se programaron siete sesiones dinámicas en las que se utilizaban técnicas de gamificación innovadoras. También se realizó una valoración individualizada de todos los aspectos previamente citados para cada participante. Finalmente, el programa concluía con dos talleres que promovían la actividad física y el cultivo de las emociones positivas mediante la música.

3.1. PARTICIPANTES

La muestra estaba configurada por 100 personas (67 mujeres, 33 hombres) en situación de desempleo de larga duración. La media de edad fue de 54,4 años (SD=7,6). La situación socioeconómica percibida de la muestra era de 2,92 calculada a través de una escala Likert de 7 puntos, lo que equivalía al rango de «un poco más bajo que la media», donde el rango más bajo indicaba «significativamente más bajo que la media» y el más alto «significativamente más alto que la media». El proyecto se llevó a cabo en siete grupos diferentes: 3 en la ciudad de Lleida y 4 en Tàrraga, Bell-lloc, Cervera y Borges Blanques. Los grupos estaban formados por entre 8 y 14 personas, todas ellas demandantes de empleo seleccionadas por los agentes de ocupación del territorio después de realizar una entrevista personalizada.

3.2. INSTRUMENTOS

3.2.1. *Inteligencia emocional percibida (TMMS-24: Trait Meta-Mood Scale)*

Para evaluar la inteligencia emocional percibida se utilizó el instrumento TMMS-24 (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995; adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). El instrumento está formado por 24 ítems, y se compone de tres dimensiones: atención emocional, claridad emocional (comprensión) y reparación de las emociones. Cada una de las dimensiones está configurada por 8 ítems. A los sujetos se les pide evaluar el grado en el que están de acuerdo con cada uno de los ítems en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 indica «muy de acuerdo», y 5 «muy en desacuerdo». Los niveles de fiabilidad del instrumento son analizados con una correcta consistencia interna ($\alpha = .65$).

3.2.2. *Escala de satisfacción con la vida (SWLS: Life Satisfaction Scale)*

La escala de satisfacción vital (SWLS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985, y adaptada por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita, 2000) es un instrumento configurado por 5 ítems que evalúa el grado la satisfacción con la vida.

La versión en español tiene una buena consistencia interna ($\alpha = ,84$). Las personas deben responder a los 5 ítems a través de una escala Likert de 7 puntos, en donde 1 es «muy en desacuerdo», y 7 «muy de acuerdo». Las respuestas son un sumatorio de los diferentes ítems, donde más puntuación indica mayor nivel de satisfacción con la vida.

3.2.3. *Cuestionario de Fortalezas de Carácter (VIA-IS: Values in Action Inventory of Strengths)*

El cuestionario de Fortalezas de Carácter (VIA-IS; Peterson y Seligman, 2004; adaptado por Azañedo, Fernández-Abascal y Barraca, 2014) analiza las 24 fortalezas de carácter que posee cada persona. Es un autoinforme a partir de 240 ítems, donde cada fortaleza está configurada por 10 ítems valorados con una escala Likert de 5 puntos, donde 1 indica «impropio de mí»; y 5 «muy propio de mí». Presenta un coeficiente alpha de Cronbach que oscila entre 0,71 y 0,87.

3.2.4. *Escala de Felicidad Subjetiva (SHS: Subjective Happiness Scale)*

La escala de felicidad subjetiva (SHS; Lyubomirsky y Lepper, 1999, adaptado por Extremera y Fernández-Berrocal, 2014) es una medida global de felicidad subjetiva. Esta escala tipo Likert de 4 ítems mide la felicidad subjetiva global mediante enunciados en los que la persona se evalúa a sí misma o bien se compara con quienes la rodean, considerando la definición de felicidad desde la perspectiva de quien responde (Lyubomirsky y Lepper, 1999). La escala muestra un adecuado nivel de consistencia interna con un coeficiente de alpha de Cronbach = ,81.

3.2.5. *Escala de bienestar subjetivo (OLS: Overall Life Satisfaction)*

Este instrumento mide el bienestar subjetivo mediante un único ítem que se responde con una escala Likert de 11 puntos (0 = «extremadamente infeliz» hasta 10 = «extremadamente feliz»). Campbell, Converse y Rodgers (1976) resaltaron la importancia de incluir escalas de ítem único de bienestar subjetivo cuando estudiamos el constructo de bienestar (Casas *et al.*, 2013). Además, las personas suelen manifestar limitaciones cuando tratan de discriminar las diferentes opciones de una medida continua, por eso las escalas Likert son una herramienta fiable ya que posibilitan escoger respuestas más específicas, sobre todo las escalas de 11 puntos dado que ofrecen cinco niveles que van desde la neutralidad a la completa satisfacción o insatisfacción (Cummins, 2003).



3.3. PROCESO

La recogida de datos se realizó durante los meses de marzo a junio a través de una plataforma *online*. Previamente se elaboró un cuestionario de 374 preguntas que estaba configurado por las escalas que se han descrito anteriormente y se obtuvo el enlace URL que conducía hasta él. Posteriormente, se convocó por grupos a las personas para acudir a unas dependencias de carácter municipal y/o comarcal donde se instalaban una serie de ordenadores individuales para que las personas contestaran el cuestionario. En el momento de realizarlo siempre había presente un investigador que daba respuesta a las posibles dudas que pudiesen surgir.

Una vez recopilados los datos, estos se analizaron y se elaboró un informe personalizado para cada uno de los participantes, en el que se explicaban sus resultados personales y el significado de los mismos.

4. RESULTADOS

A continuación se realiza un análisis de los datos obtenidos de los participantes del programa. Para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 20.

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. *Fortalezas del carácter*

El cuestionario proporciona 24 subescalas correspondientes a cada una de las fortalezas de carácter, donde la puntuación máxima es 50. A continuación se muestra un gráfico final con la media de las 24 fortalezas de toda la muestra conjunta. También las puntuaciones obtenidas en cada uno de los 7 grupos por separado (gráfico 1).

4.1.2. *Inteligencia emocional percibida*

La escala de inteligencia emocional percibida otorga una puntuación para cada uno de los 3 componentes: atención, claridad y regulación emocional, donde la puntuación máxima es 40. En el gráfico se observan las puntuaciones en cada uno de los 7 grupos junto con la media global de toda la muestra. A nivel general, los participantes presentan unos niveles adecuados en los 3 componentes (Atención = 27,6; Claridad = 30,7; Regulación = 31,9) (gráfico 2).



Fortalezas de carácter grupal

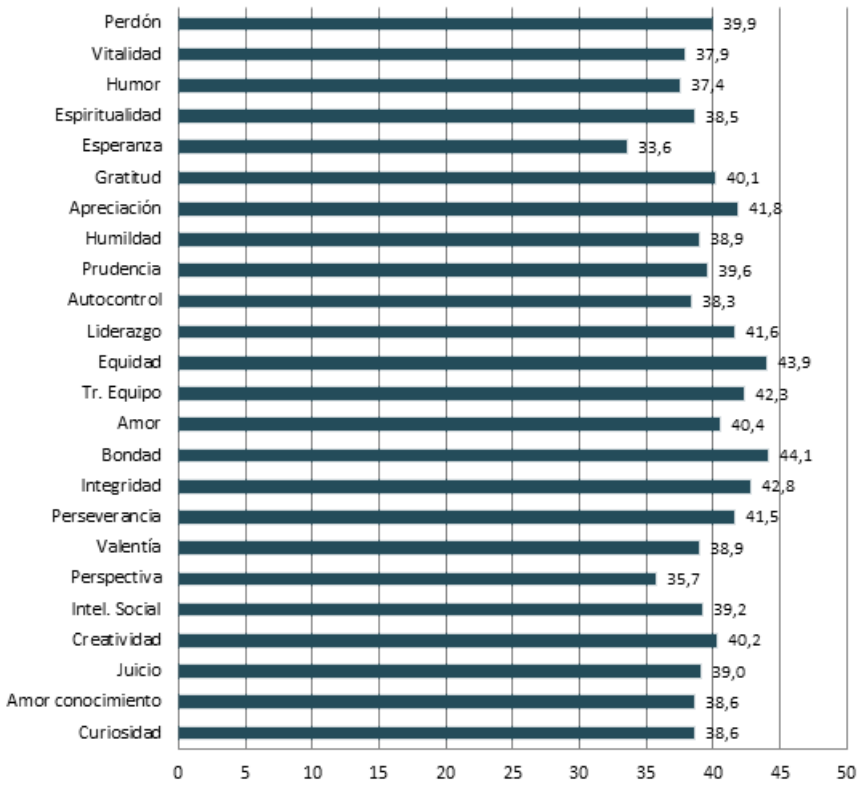


Gráfico 1.

Inteligencia emocional

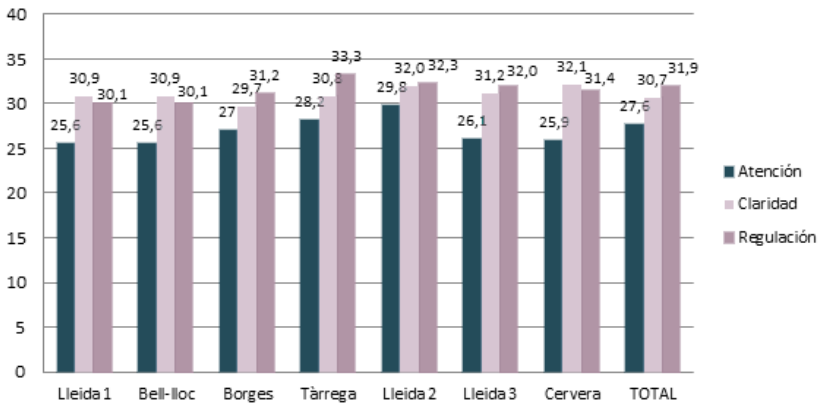


Gráfico 2.



Satisfacción vital

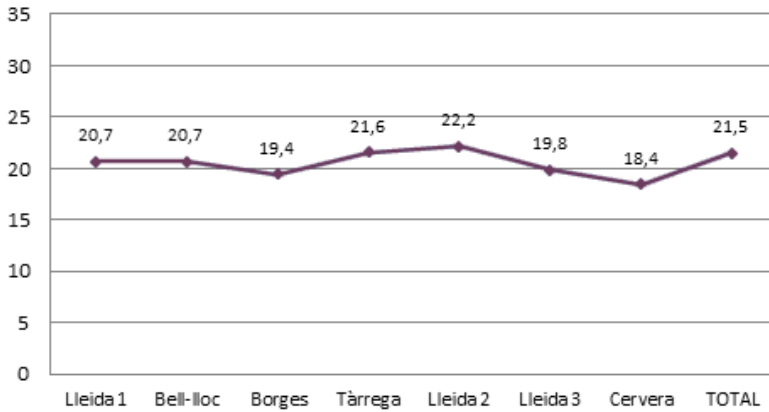


Gráfico 3.

4.1.3. Satisfacción con la vida

Las puntuaciones de este apartado se obtienen a través del cómputo de los 5 ítems que conforman la escala, donde el máximo es 35. Las puntuaciones se segmentan en 4 rangos:

- 5-9: muy insatisfecho/a
- 10-14: insatisfecho/a
- 15-19: ligeramente insatisfecho/a
- 20: neutral
- 21-25: ligeramente satisfecho/a
- 26-30: satisfecho/a
- 31-35: muy satisfecho/a

La puntuación general de todos los grupos muestra que su nivel es de ligera satisfacción vital (gráfico 3).

4.1.4. Felicidad subjetiva

La escala de felicidad subjetiva ofrece una puntuación única a través de la respuesta a 4 ítems. El máximo es 7, aunque no ofrece rangos distintivos para categorizar las distintas puntuaciones. La media total de la muestra es 4,7 (lo que equivale a un 6,7 sobre 10) (gráfico 4).



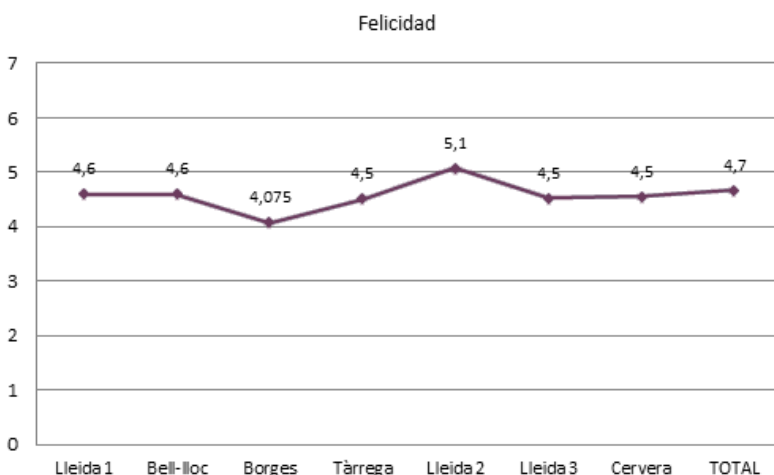


Gráfico 4.

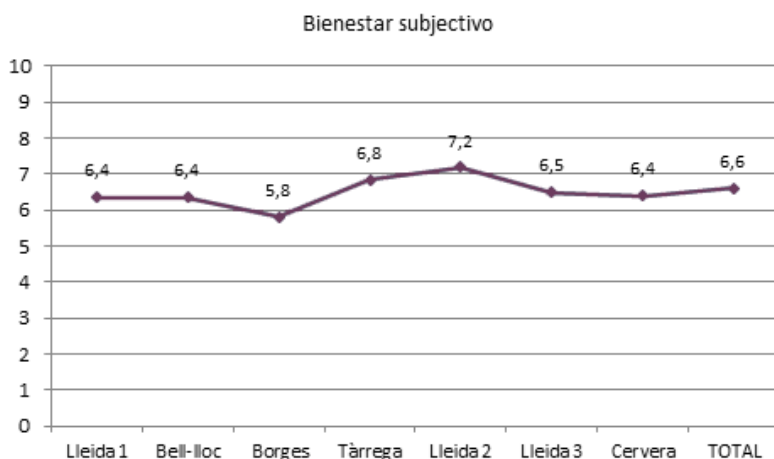


Gráfico 5.

4.1.5. Bienestar subjetivo

El ítem «Teniendo en cuenta el conjunto de mi vida, podría decir que soy» responde a la medida de bienestar subjetivo. El gráfico 6 muestra las puntuaciones de los grupos y la media total de la muestra (6,6), donde el máximo es 10. Esta escala tampoco ofrece rangos distintivos para categorizar las puntuaciones (gráfico 5).

El gráfico 6 muestra una comparación entre los niveles de felicidad y satisfacción vital con las puntuaciones estandarizadas en base a 10. Aunque ambas



Comparación puntuaciones estandarizadas

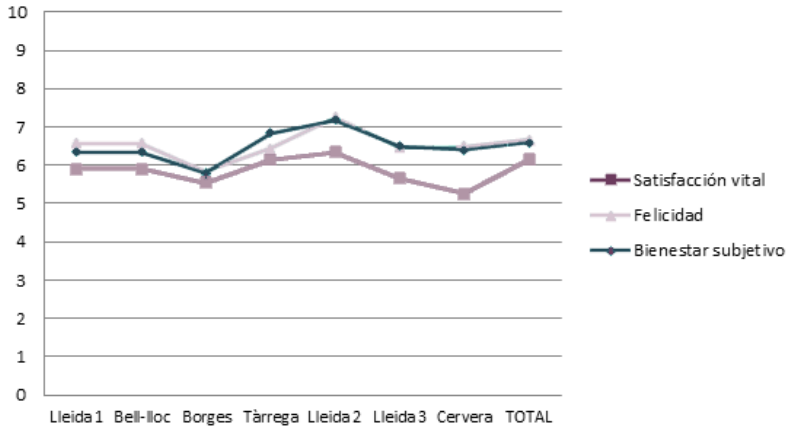


Gráfico 6.

medidas muestran un patrón similar, el nivel de felicidad se muestra superior al de satisfacción vital en todos los grupos (gráfico 6).

5. CONCLUSIONES Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN FUTURAS

Las intervenciones con personas en situación de desempleo de larga duración se han enfocado en el trabajo de las competencias *hard*, mientras que son pocas las que se han dirigido a promover el desarrollo personal, que podríamos decir que se compone por las competencias *soft*. La formación por valores es una línea de intervención, basada en la gestión por valores, que actualmente está adoptando una creciente importancia en el contexto empresarial y organizacional y puede dar respuesta a esta demanda. Desde este enfoque se pretende introducir la dimensión de la persona dentro del planteamiento directivo más allá de la teoría formal (Etkin, 2007). Las aspiraciones personales se construyen a partir de valores, metáforas, símbolos y conceptos que orientan las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los trabajadores. Por eso los valores de confianza, creatividad o lealtad son tan importantes como cualquier medición de rendimiento cuantitativa en las organizaciones, de ahí la importancia de promover intervenciones como las que se plantean en este estudio, destinadas a conocer las fortalezas y los niveles de calidad de vida de las personas (García y Dolan, 1997).

Los resultados de este análisis muestran unos niveles moderados en todas las variables exploradas, así podemos concluir que las fortalezas más potenciadas de la muestra son aquellas relacionadas con el *corazón* (bondad, equidad, apreciación o integridad) y la fortaleza menos puntuada es esperanza. Este es un resultado coherente con la realidad social en la que vivimos si tenemos en cuenta que la muestra

se conformaba por personas en situación prolongada de desempleo, las cuales ven más mermada la esperanza de un futuro más optimista. Los indicadores de calidad de vida articulan unos resultados muy similares entre felicidad y bienestar subjetivo, lo que demuestra coherencia teórica en tanto que ambos términos no se disocian en el campo académico, donde el bienestar subjetivo se toma como constructo de investigación cuando nos referimos a la felicidad (Lyubomirsky y Lepper, 1999). Por su parte, el componente cognitivo del bienestar subjetivo, es decir, la satisfacción vital, presenta unas puntuaciones ligeramente inferiores, lo que indica que el juicio global que las personas hicieron acerca de su vida no fue del todo satisfactorio. Ello puede ser debido a la influencia que la situación actual ejerce sobre experiencias previas, donde estas últimas pueden verse moduladas dependiendo de la satisfacción o insatisfacción que genera el presente, en este caso, laboral.

El trabajo basado en potenciar las fortalezas de carácter ofrece múltiples beneficios (Seligman, 2002; Lyubomirsky, King y Diener, 2005), entre los que destacan la disminución de los niveles de depresión y dolencia física, el aumento del bienestar, la satisfacción y el optimismo (Sin y Lyubomirsky 2009; Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005). Estos aspectos juegan un papel esencial en el proceso de búsqueda activa de empleo.

Nuevos planteamientos como estos ponen de manifiesto la creciente necesidad de invertir en trabajar el corazón y no solo la mente (Peterson, 2006), por eso mediante el cultivo de las competencias *soft* se facilita conseguir el máximo potencial laboral y conseguir los objetivos que se plantean en tanto que se mejora el bienestar de las personas, independientemente de su situación laboral (Lyubomirsky, King y Diener, 2005).

Un gran cúmulo de investigaciones demuestran que las personas felices logran resultados más deseables en diversas áreas (relaciones sociales, trabajo, amor, salud o ingresos) (Lyubomirsky, King y Diener, 2005), pero ¿las personas son felices porque consiguen estos logros, o es su felicidad lo que las conduce a dichos resultados? Las primeras evidencias parecen indicar que es precisamente el estado de bienestar lo que causa un mayor éxito en áreas tan distintas, aunque todavía no se han establecido conclusiones definitivas al respecto (Lyubomirsky, King y Diener, 2005).

El presente estudio ha tratado de establecer una aproximación a las competencias blandas o transversales mediante un análisis personal que diera cabida a las diferentes fortalezas y valores de las personas. Los resultados muestran una descripción que hace posible crear y llevar a cabo líneas de intervención que nos permitan desarrollar todos estos aspectos estudiados. Como resultado, se proponen diversas líneas de trabajo futuras destinadas a realizar acciones que permitan un trabajo tanto individual como colectivo de las personas desde los valores. Un ejemplo sería una acción formativa con técnicas de gamificación innovadoras con las que poder potenciar su capacidad de trabajar en equipo, sus aspiraciones individuales y grupales, su comunicación, su autoconfianza y su empoderamiento. Sería necesario establecer medidas pre y post que nos permitieran explorar los cambios producidos por dichas intervenciones.

RECIBIDO: 12-12-2016, ACEPTADO: 12-1-2017



REFERENCIAS

- ATIENZA, F.L., PONS, D., BALAGUER, I. y GARCÍA-MERITA, M.L. (2000). «Psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale in adolescents». *Psicothema*, 12, 314-319.
- AZAÑEDO, C.M., FERNÁNDEZ-ABASCAL, E.G. y BARRACA, J. (2014). «Character strengths in Spain: Validation of the Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) in a Spanish sample». *Clínica y Salud*, 25(2), 123-130. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2014.06.002>.
- CASAS, F., FERNÁNDEZ-ARTAMENDI, S., MONTSERRAT, C., BRAVO, A., BERTRÁN, I. y VALLE, J.F.D. (2013). «El bienestar subjetivo en la adolescencia: Estudio comparativo de dos Comunidades Autónomas en España». *Anales de psicología*, 29(1), 148-158. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.145281>.
- CLIMENT-RODRÍGUEZ, J.A. y NAVARRO-ABAL, Y. (2016). «Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales/New challenges in job guidance: since work insertion pathways to make professionals branding». *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133. Doi: <http://dx.doi.org/10.5944/reop.vol.27.num.2.2016.17148>.
- CLIMENT, J.A. y NAVARRO, Y. (2010). «Importancia de la Orientación Profesional en el desempeño de competencias profesionales y aumento de la empleabilidad dentro del espacio del marco europeo de educación superior». *Revista Currículum*, 23, 165-180.
- DIENER, E.D., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J. y GRIFFIN, S. (1985). «The satisfaction with life scale». *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. Doi: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.
- CUMMINS, R.A. (2003). «Normative life satisfaction: Measurement issues and a homeostatic model». *Social indicators research*, 64(2), 225-256.
- ETKIN, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Ediciones Gránica.
- EXTREMERA, N. y FERNÁNDEZ-BERROCAL, P. (2014). «The Subjective Happiness Scale: translation and preliminary psychometric evaluation of a Spanish version». *Social Indicators Research*, 119(1), 473-481.
- FERNÁNDEZ-BERROCAL, P., EXTREMERA, N. y RAMOS, N. (2004). «Validity and reliability of the Spanish modified version of the trait meta-mood scale». *Psychological Report*, 94, 751-755.
- FERNÁNDEZ-BERROCAL, P., BERRIOS-MARTOS, M.P., EXTREMERA, N. y AGUSUTO, J.M. (2012). «Inteligencia emocional: 22 años de avances empíricos». *Behavioral Psychology*, 20(1), 5-13.
- LYUBOMIRSKY, S., KING, L. y DIENER, E. (2005). «The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?». *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.
- LYUBOMIRSKY, S. y LEPPER, H.S. (1999). «A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation». *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- NAVARRO-ABAL, Y., CLIMENT-RODRÍGUEZ, A. y RODRÍGUEZ-SÁNCHEZ, S. (2012). «Recursos formativos en el ámbito de la orientación profesional: la e-formación». *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (3).
- PETERSON, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- PETERSON, C. y SELIGMAN, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.



- SALOVEY, P., MAYER, J.D., GOLDMAN, S.L., TURVEY, C. y PALFAI, T.P. (1995). «Emotional attention, clarity and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale». In J.W. Pennebaker (ed.). *Emotion, disclosure & health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- SELIGMAN, M.E.P. (2002). «Positive psychology, positive prevention, and positive therapy». *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- SELIGMAN, M.E.P. y CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). «Positive psychology: An introduction». *American Psychologist*, 55(1), 5-14. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>.
- SELIGMAN, M.E.P., STEEN, T.A., PARK, N. y PETERSON, C. (2005). «Positive psychology progress: empirical validation of interventions». *American psychologist*, 60(5), 410. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>.
- 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(5), 467-487. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/jclp.20593>.

