

# EFFECTO DE UN PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA E INTELIGENCIA EMOCIONAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y VITAL.

## EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGY PROGRAM AND THE EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB AND VITAL SATISFACTION.

DOI: 10.22199/S07187475.2010.0002.00004

Recibido: 19 de Marzo del 2010 | Aceptado: 20 de Agosto del 2010

ALEJANDRO CUADRA-PERALTA,<sup>1</sup>; CONSTANZA VELOSO-BESIO; YANINA MOYA RUBIO;  
LIZZA REYES ATABALES; JENNIFER VILCA SALINAS;  
( Carrera de Psicología, UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ - Chile).

### RESUMEN

La Psicología Positiva ha generado un gran revuelo en el área científica durante el último tiempo, al proponer un cambio en el foco de la psicología tradicional, elaborando y promoviendo una concepción más positiva de la especie humana. Se pueden encontrar múltiples estudios al respecto, principalmente en ámbitos de la vida que se caracterizan por circunstancias difíciles de sobrellevar, como lo es el ámbito laboral. En Chile, es sabido que una de las profesiones que se enfrenta con varias condiciones laborales complejas es la de los profesores. Es por esto, que la presente investigación evalúa la influencia de un programa de intervención basado en psicología positiva e inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo (SWB) y la satisfacción laboral de profesores. Los resultados obtenidos arrojan un aumento significativo en los niveles de las dos variables mencionadas, luego de llevado a cabo el programa de intervención.

**PALABRAS CLAVE:** Psicología positiva, inteligencia emocional, bienestar subjetivo (SWB), satisfacción laboral.

### ABSTRACT

The Positive Psychology has generated a great commotion in the scientific area during the last time, propose a change in the focus of the traditional psychology, elaborating and promoting a more positive conception of the human species. They can be multiple studies in this respect, mainly on life's fields that are characterized by difficult to overcoming circumstances, as the labor field. In Chile, it is well known that one of the professions that faces complex labor conditions is the teachers. Is for this reason that the present investigation evaluates the influence of an intervention program based on Positive Psychology and Emotional Intelligence about the subjective well-being (SWB) and the job satisfaction, on teachers. The obtained results show a significant increase in the levels of the two variables mentioned conduce after the intervention program.

**KEY WORDS:** Positive psychology, emotional intelligence, subjective well-being (SWB), job satisfaction.

1. Email: [alejandrocudraperalta@gmail.com](mailto:alejandrocudraperalta@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

Si se hace el ejercicio de preguntar a diferentes personas de todo tipo y condición por el objetivo de la psicología y el papel de aquellos que a ella se dedican, seguramente encontraremos una respuesta predominante: tratar y curar los trastornos de la mente (Vera, 2006). El alivio de los estados que hacen que la vida resulte difícil, ha relegado a un segundo plano el desarrollo de los estados que hacen que merezca la pena vivir (Seligman, 2003a). Es innegable el hecho que tratar lo negativo sea lo dominante en psicología, y, ciertamente, que tenga un atractivo penetrante e inmediato (Rozin y Royzman, 2001). Sin embargo, en los últimos años, esta tendencia está cambiando y numerosos psicólogos han comenzado a investigar la función adaptativa de las emociones positivas dentro del marco aportado por la Psicología Positiva (Seligman, 2003a; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Experimentar emociones positivas es siempre algo agradable y placentero a corto plazo y, además, tendría otros efectos beneficiosos más duraderos, tales como: ampliar los repertorios de pensamiento y de acción de las personas y de construir reservas de recursos físicos, intelectuales, psicológicos y sociales, disponibles para momentos futuros de crisis (Fredrickson, 1998, 2001). Ciertamente, las terapias que asisten explícitamente al polo positivo de los clientes son pocas y a grandes intervalos. Una de ellas, la Psicoterapia Positiva (PPT, del inglés *Positive Psycho Therapy*), descansa sobre la hipótesis que la depresión puede ser tratada de manera efectiva no sólo reduciendo sus síntomas negativos, sino que también, directa y primordialmente, construyendo emociones positivas, fortalezas de carácter y significado (Seligman, Rashid y Parks, 2006).

La psicología positiva ofrece un lente diferente a través del cual estudiar y entender los fenómenos psicológicos, siendo una rama de la psicología que busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano, durante tanto tiempo ignoradas por la psicología (Vera, 2006). Con ello, no se trata de crear otra variante polarizada de la Psicología sino de tener en cuenta, promover e investigar aquellos aspectos

relacionados con el bienestar y la felicidad humana, incluso para iluminar lo que es el sufrimiento psicológico (Vázquez, Cervellón, Pérez Sales, Vidales y Gaborit, 2005).

En los últimos años se han publicado centenares de artículos sobre psicología positiva; Fredrickson, 2001; Vázquez et al., 2005; Vera, 2006; Cuadra et al, 2010 entre otros. También se cuenta con la primera publicación periódica dedicada a la psicología positiva, "The Journal of Positive Psychology" y un sitio web, [www.authentic happiness.com](http://www.authentic happiness.com). Así mismo, ya se encuentran disponibles libros referidos al tema como: *Handbook of Positive Psychology* (Snyder y Lopez, 2002), *Authentic Happiness* (Seligman, 2002), *A Psychology of Human Strengths* (Aspinwall y Staudinger, 2003), *Flourishing* (Keyes y Haidt, 2003), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models y Measures* (Lopez y Snyder, 2004) y *Positive Psychology in Practican* (Linley y Joseph, 2004). Estos volúmenes resumen los descubrimientos empíricos y los métodos usados en la ciencia. Además, *Strengths Character y Virtues: A Handbook y Classification* (CSV; Peterson y Seligman, 2004).

Dada la relevancia de la Psicología Positiva en la actualidad, es que se ha utilizado este concepto en diversas áreas, tales como: clínica, laboral, social, comunitaria y educacional. Sin embargo en ésta última, la mayoría de las investigaciones se centran en los alumnos, y el sistema de aprendizaje, (Bostic y Ptacek , 2001; Meulemann , 2001; Lassen , Steele y Sailor , 2006; Shogren, López, Wehmeyer, Little y Pressgrove, 2006), relegando a un segundo plano a los profesores, quienes presentan una alta tendencia a desarrollar problemas en su salud tanto física como mental.

Lo dicho anteriormente, se comprueba en un estudio de caso realizado por OREALC/UNESCO en conjunto con el Colegio de Profesores de Chile (2007), acerca de las condiciones de trabajo de los profesores en Chile, obteniendo resultados preocupantes, referentes principalmente a su salud mental. Entre estos se manifiesta el estrés (42%), depresión (26%), además de variables psicosomáticas, como colon irritable (44%) y gastritis (35%). Por otra parte, vinculan la salud en los profesores al equilibrio social,

psicológico, fisiológico y biológico que influye fuertemente en la manera como los docentes acuden a trabajar. De igual forma, el estudio señala orientaciones para programas de intervención como la necesidad de incluir el fortalecimiento de la autoestima y el cuidado de la salud en la formación inicial y en servicio, integración de redes de apoyo y acompañamiento pedagógico para romper la sensación de soledad y abandono frente a la ausencia de espacios colectivos para compartir y aprender saberes pedagógicos, ya que los docentes perciben un escaso apoyo técnico-pedagógico de parte de la supervisión y dirección de las escuelas (p. 73-99).

También se ha descrito, que ciertas características de los profesores, entre ellas, de tipo psicográficas, estilos de vida, los niveles de satisfacción que experimentan, influyen en como enfrentan los desafíos y demandas laborales (Cuadra Peralta, Lee y Sossa, 2009).

#### Psicología Positiva e Inteligencia Emocional

La psicología positiva, es una rama de la psicología que se enfoca en el estudio y desarrollo de las competencias y cualidades positivas del ser humano (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p. 5), teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida, promover la salud mental positiva (Diener, 2000; Larson, 2000) y prevenir la aparición de trastornos mentales y patologías (Vera, 2006). De acuerdo a Seligman (2003a, p. 23), "la psicología positiva se centra en el significado de los momentos felices e infelices, el tapiz que tejen, y las fortalezas y virtudes que manifiestan y que otorgan una calidad determinada a la vida".

Los descubrimientos en psicología positiva, pretenden complementar, y no reemplazar, los conocidos descubrimientos acerca del sufrimiento humano, debilidad y desorden, para lograr una comprensión más completa, simétrica y científica, de la experiencia humana, creyendo que una ciencia y práctica completa en psicología debería incluir una comprensión de sufrimiento y felicidad, así como también, de su interacción (Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005).

Como se menciona en la introducción, Peterson y Seligman en el 2004, crearon un manual de clasificación (*Strengths Character* y

*Virtues: A Handbook y Classification -CSV*), basado en las fortalezas y virtudes, el cual pretende llegar a ser un aporte para el bienestar psicológico. Sin embargo, ¿cuál es la importancia de crear un manual con las fortalezas y virtudes? Seligman (2003a), señala que dichas fortalezas y virtudes son rasgos de características positivas, que se repiten a lo largo del tiempo y en distintas situaciones, aportando sensaciones positivas y gratificaciones. A esto se suma que las fortalezas y virtudes son fundamentales en mantener y fomentar un pensamiento positivo (Seligman, 2003a). Desde este punto de vista el centrarse en las virtudes en lugar de los aspectos negativos de nuestra personalidad, provocaría un mayor nivel de felicidad.

Seligman (2003a), menciona que las virtudes están compuestas de fortalezas, así por ejemplo la virtud "sabiduría", está compuesta por fortalezas tales como curiosidad, amor por el conocimiento, criterio, originalidad, entre otros. Cabe mencionar que Seligman hace referencia a seis virtudes, las que fueron en su totalidad desarrolladas en esta investigación).

Las emociones positivas también juegan un papel fundamental en la Psicología Positiva. Estas resuelven problemas relacionados con el crecimiento personal y el desarrollo, asimismo, experimentar emociones positivas lleva a estados mentales y modos de comportamiento que de forma indirecta preparan al individuo para enfrentar con éxito dificultades y adversidades venideras (Fredrickson, 2001). Es posible plantear la utilidad de las emociones positivas para prevenir y reducir la intensidad y duración de enfermedades, como también para alcanzar niveles elevados de bienestar subjetivo (Lyubomirsky, King y Diener, 2005). De esta forma, las funciones de las emociones positivas vendrían a complementar las funciones de las emociones negativas (Fredrickson, 2001).

Por otra parte, la amistad, las relaciones amorosas y las coaliciones tienen más probabilidades de prosperar cuando las personas poseen un talante positivo (Seligman 2003a). Puesto que las personas felices se centran menos en sí mismos, "les caen" mejor los demás y participan en mayor medida que las personas infelices en actividades grupales, de este modo, sentir emociones positivas genera una mejor relación con el mundo (Seligman

2003a). Por consiguiente, tales emociones pueden potenciar el desarrollo y el entrenamiento de conductas socialmente habilidosas necesarias para el establecimiento de relaciones de amistad y de apoyo (Fredrickson, 2001).

Las habilidades sociales son un componente crítico para el trabajo en equipo, la resolución de conflicto y la colaboración (Abraham, 2004). Por otra parte, el soporte social de los compañeros de trabajo contribuye significativamente a la satisfacción laboral del empleado (Ducharme y Martin, 2000; Terry, Neilsen y Perchard, 1993). Es por ello que, los autores, en trabajos anteriores, proponen que se incluya el entrenamiento en habilidades sociales, como parte de los programas para mejorar la satisfacción vital (Cuadra et al, 2010).

Otro eje temático utilizado en este trabajo es el de Inteligencia Emocional (IE). Salovey y Mayer (1990) definieron la IE como la habilidad de las personas para entender, percibir, manejar, y usar sus emociones para ayudarlas a funcionar adaptativamente en las diversas áreas de su vida.

La Inteligencia Emocional y su posible asociación con las diversas facetas del funcionamiento humano, a saber, social, interpersonal, laboral y educacional, entre otras, se han convertido en el foco de mucha investigación teórica y empírica durante los años noventa (Salovey y Sluyter, 1997). Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), acompañar este movimiento fue de un interés creciente para la Psicología Positiva y los factores de resiliencia que utilizan las personas al afrontar condiciones adversas.

Al respecto se encuentran disponibles diversas investigaciones empíricas en relación al tema de Inteligencia Emocional, incluyendo modelos complejos, como son el de Bar-On (2000), y Salovey y Sluter (1997), quienes ofrecen modelos de IE muy populares. Además, se encuentra disponible el best-seller perteneciente a Daniel Goleman (1995), "Inteligencia Emocional. ¿Por qué puede ser más importante que el Coeficiente Intelectual?" y además "Inteligencia Emocional en la Empresa" (1998), los que se convirtieron en una guía para llevar a cabo gran parte del programa que se enmarca en esta investigación.

Varios de los conceptos centrales de la Inteligencia Emocional, son coincidentes con el constructo de Habilidades Sociales, y por ello se puede utilizar muchas estrategias creadas para el desarrollo de las mismas (Ballester y Gil, 2002 ; Caballo 2007). Dentro de los componentes básicos de la Inteligencia Emocional se establecen las habilidades intra personales y las habilidades inter personale (Goleman, 1998). Dentro de las primeras están las habilidades de: Autoconocimiento (Conciencia emocional, Autoevaluación precisa, Confianza), Autorregulación (Autocontrol, Confiabilidad, Escrupulosidad, Adaptabilidad, Innovación) y Motivación (Afán de triunfo, Compromiso, Iniciativa, Optimismo); y dentro de las sociales incluye: Empatía (Comprender a los demás, Ayudar a los demás a desarrollarse, Orientación hacia el servicio, Aprovechar la diversidad, Conciencia política), y Habilidades Sociales (Influencia, Comunicación, Manejo de conflictos, Liderazgo, Catalizador de cambios, Creación de vínculos, Colaboración y cooperación, Habilidades de equipo) (Goleman, 1998). Dentro del programa que enmarca esta investigación, específicamente en el Módulo de Habilidades Sociales, se buscó entrenar las habilidades mencionadas en el párrafo anterior, exceptuando las de Conciencia Política, Liderazgo y Orientación hacia el servicio, por motivos de tiempo.

Bienestar Subjetivo (SWB), Psicología Positiva e Inteligencia Emocional

El interés generado en realizar investigaciones relacionadas con el funcionamiento psicológico óptimo y la experiencia positiva, ha ganado el reconocimiento para obtener una comprensión de los componentes y factores determinantes de bienestar (Seligman, 2003b; Sheldon y King, 2001).

De acuerdo a ello, nace el concepto de bienestar subjetivo (SWB, del inglés subjective well-being), también llamado felicidad, satisfacción vital o equilibrio hedónico (Veenhoven, 1991), existiendo múltiples investigadores que han tratado de definir este constructo que emerge en la década de los cincuenta como una manera útil de indicar calidad de vida y salud mental (Andrews y Withey, 1976; Bradburn, 1969; Campbell, Converse y Rodgers, 1976; Cantril, 1965; Gurin, Veroff y Feld, 1960).

Cummins (2000), lo refiere como un constructo estable y diferenciado para cada persona, proponiendo la Teoría Homeostática la cual sugiere que el SWB está determinado por la personalidad, considerando la experiencia con el ambiente como una variable que si bien influye, lo hace levemente.

Por otra parte, se ha discutido que pese a que exista una línea base relativamente estable de bienestar subjetivo o felicidad, que permite que existan altas correlaciones entre los niveles de satisfacción vital a lo largo de la vida, y que se devuelva a este punto cada vez que los acontecimientos inusuales perturben fuera del nivel establecido (Lykken, 2000; Lykken y Tellegen, 1996), los humanos son capaces de aumentar su felicidad relativa a esta línea de base a través de diversos promotores de felicidad. Estos se dividen en dos tipos: basado en actividades intencionales, el cual involucra compromiso y esfuerzo continuo en algún proceso de cambio de actitud hacia la vida y, basado en circunstancias, lo que implica cambios como nivel social y remuneraciones, entre otros (Sheldon y Lyubomirsky 2006). Este aspecto cobra especial relevancia cuando se evalúa la eficacia de un programa de intervención en SWB, pues estos producirían un quiebre hacia arriba del la línea basal.

Otros investigadores (Diener, 1984, 1994, 2000; Diener, Suh, Lucas, y Smith, 1999), han sugerido que el SWB posee un componente cognitivo y otro afectivo. El primero corresponde a la evaluación individual de satisfacción de vida según estándares subjetivamente decididos, vale decir, se refiere a la evaluación global de dominios diferentes de vida. Mientras que el componente afectivo implica un balance individual hedonista, es decir, un estado caracterizado por un predominio de experiencias afectivas agradables (o positivas); sobre las experiencias afectivas desagradables (o negativas). Caprara, Delle Fratte, y Steca (2002) y Caprara y Steca (2004a, 2004b), sugieren que el componente cognitivo debería extenderse, añadiendo la autoestima y el optimismo a la satisfacción de vida, así mismo, se ha demostrado que estas tres variables, altamente correlacionadas, comparten una dimensión latente común al que los autores se refieren como "pensamiento positivo". Hay factores cognitivos asociados al bienestar subjetivo, probablemente asociados al control

volitivo (Emmons y McCullough, 2003). Estos incluyen: tomar una pausa para contar uno, esquivar comparaciones sociales y auto-evaluaciones contingentes, y elegir un sentido de optimismo o eficacia estimando a la vida. Así, cambiando algunos patrones de pensamiento y las formas de construir acontecimientos, se podría encontrar mayor felicidad (Bandura, 1997).

La más reciente definición la entrega Shmotkin (2005), quien define el SWB como un sistema dinámico que tiene un papel adaptativo, que constituye un ambiente psicológico favorable haciendo frente a un mundo real o potencialmente hostil. Esta actividad reguladora contrasta con anteriores puntos de vista de SWB como un mero resultado o concomitante de otros procesos.

El fomento de las fortalezas y virtudes es un aspecto medular de la Psicología Positiva. Más específicamente, la práctica de las virtudes, como la gratitud (Emmons y McCullough, 2003), el perdón (McCullough, Pargament, y Thoresen, 2000), e introspección prudente (King, 2001; Lyubomirsky, Sousa y Dickerhoof, 2004), pueden realzar considerablemente el bienestar subjetivo o satisfacción vital.

Un estudio realizado sobre la satisfacción con la vida (Emmons y McCullough, 2003), demostró que practicar virtudes como la gratitud aumenta la satisfacción vital, argumentando que existe una fuerte relación entre bienestar subjetivo y fortalezas. En una investigación preliminar, realizada en Chile, utilizando elementos de la psicología positiva con inteligencia emocional, se consiguió un aumento significativo de los niveles de satisfacción vital en pacientes con depresión, interviniendo a nivel de cambio de competencias emocionales y en el desarrollo de una actitud más positiva hacia la vida (Cuadra et al , 2010).

Un sustento más específico y de similares condiciones a esta investigación, es el programa realizado por Justice y Espinoza (2007), basado en el Proceso Emocional de Valoración de las Habilidades (ESAP). Este programa comprendía el fortalecimiento de habilidades de asertividad, bienestar (confort), empatía, toma de decisiones, manejo de la fuerza, control del tiempo, compromiso ético, autoestima, control

del estrés y deferencia, en un grupo de profesores.

#### Satisfacción Laboral, Psicología Positiva e Inteligencia Emocional

Durante muchos años, psicólogos han estudiado las características individuales de los sujetos en un esfuerzo por encontrar explicaciones acerca de por qué trabajos similares y de características organizacionales equivalentes son asociados con diferentes grados de bienestar entre las personas (Grimshaw, 1999). Es así como el concepto de Satisfacción Laboral adquiere una especial relevancia, principalmente en el ámbito educacional, ya que según Anaya y Suárez (2007), "Una sociedad avanzada como la nuestra debe velar porque sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta, tanto para los individuos como para las organizaciones, devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas, cuestiones éstas que, como es obvio, constituyen (o deben constituir) objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo".

El concepto de Satisfacción Laboral (SL), corresponde al estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, más específicamente de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984). Contrariamente, la insatisfacción laboral se presentaría como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales propios (Locke, 1976). De esta manera, según la Teoría de Valores de Locke (1976), SL es un estado afectivo positivo, el cual se encuentra íntimamente vinculado con la percepción de que el trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto, siendo estos valores congruentes con sus necesidades. Por lo tanto, se puede definir como un estado placentero (Peiró, González, Zurriaga, López y Bravo, 1989) o una respuesta afectiva (Gillies, 1994) que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus características personales, de sus valores y de

las expectativas que tienen acerca del trabajo (Mueller y McCloskey, 1990).

Por su parte, Galaz (2003), enfatiza que la SL está asociada con la productividad, el ausentismo, los cambios de empleo y el compromiso evidente con la institución.

Hulin y Judge (2003) y Cuadra Peralta y Veloso Besio (2007), definen la SL como un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo de manera favorable o desfavorable, agregando un componente cognitivo a lo entregado por los autores ya mencionados.

En un estudio sobre la relación entre SL, estrés e Inteligencia Emocional realizado por Limonero, Tomas-Sábato, Fernández-Castro y Gómez-Benito (2004), en profesionales de enfermería, encontraron que aquellos sujetos con altas puntuaciones en dos de las dimensiones de IE (Conciencia emocional y Autodominio) mostraban bajos niveles de estrés. En otro estudio, Tsaousis y Nikolau (2005), analizaron la relación entre IE y la salud física y psicológica. Los resultados indicaron que existe una correlación negativa entre IE y un pobre estado de salud general.

Otra investigación similar ha observado la relación entre SL e Inteligencia Emocional, donde la primera variable fue evaluada a través del *Overall Job Satisfaction* de Warr, Cook y Wall (1979), utilizado también en la presente investigación. Los resultados obtenidos, de una muestra de 180 enfermeras de un hospital público, ponen de manifiesto que existe una relación positiva entre uno de los factores de IE (Control Emocional) y dos de las dimensiones de SL (Satisfacción intrínseca y Satisfacción general). Además, los análisis de regresión jerárquica indicaron que IE explicaba parte de la varianza de SL que no era explicada por otras variables como la edad, sexo, años de antigüedad, elección de destino y turno de trabajo. Estos hallazgos sugieren que para explicar la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería hay que tener en cuenta, entre otros, tanto factores cognitivos como factores emocionales (Aguilar, Augusto y Berrios, 2006).

En función de los elementos revisados, la presente investigación tiene como objetivo desarrollar y evaluar el efecto de un programa basado en la psicología positiva y en entrenamiento en habilidades sociales en el bienestar subjetivo (satisfacción vital) y la satisfacción laboral, en un muestra de profesores básicos.

De acuerdo con lo anterior, se han planteado un conjunto de dos hipótesis a contrastar:

- a) **H1:** El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción vital de los profesores, evaluado con la Escala de Satisfacción Vital de Diener (1984).
- b) **H2:** El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción laboral de los profesores, evaluado con la *Escala de Satisfacción Laboral General*, de Warr, Cook y Wall (1979).

## MÉTODO

### Muestra

Diecisiete sujetos, con una edad promedio de 34 años. ( $DE = 7.07$ ). De éstos, el 24% eran hombres y el 76% mujeres. El muestreo utilizada fue no probabilístico, por conveniencia.

### Variables

Variable independiente: Programa de Intervención en Psicología Positiva e Inteligencia Emocional. Variables Dependientes: Bienestar subjetivo y Satisfacción laboral.

### Instrumentos

Para medir la Satisfacción Vital, se utilizó la *Escala de Satisfacción Vital* desarrollada por Ed Diener. El instrumento consta de 5 afirmaciones que evalúan la satisfacción con la vida de manera general. Cada afirmación es medida en una escala Likert de 7 puntos, donde 1 se presenta como “fuertemente en desacuerdo” y 7, “fuertemente de acuerdo”. Algunos ejemplos de reactivos son: “En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal” y “Hasta ahora, he conseguido las cosas más

importantes que quiero en la vida”. Además se estimó su consistencia interna a través del indicador Alfa de Cronbach, lo que arrojó un resultado de .95. Esta escala ha sido traducida al castellano y estudiadas sus propiedades psicométricas en hispanoparlantes por Cabañero (2004), demostrando buena validez y confiabilidad.

Para medir Satisfacción Laboral se utilizó la *Escala de Satisfacción Laboral General*, desarrollada por Warr y cols. (1979), la cual se compone de 15 ítemes valorados en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa “muy insatisfecho”, y 5 “muy satisfecho”. Algunos ejemplos de reactivos son: “Condiciones físicas del trabajo” y “La atención que se presta a las sugerencias que haces”. Su fiabilidad, estimada a través del indicador alfa de Cronbach, va desde .85 a .88. Esta escala ha sido utilizada previamente en estudios nacionales, contando con propiedades psicométricas adecuadas de validez estructural y fiabilidad (Cuadra y Veloso, 2007; Cuadra y Veloso, 2010).

### Diseño y Procedimiento

Este estudio es de tipo cuasi experimental, pre-post, sin grupo cuasi-control, centrado en un grupo de profesores del Colegio Chile Norte de la ciudad de Arica.

Durante un período de 3 meses se llevó a cabo un programa de intervención, basado en conceptos básicos de Psicología Positiva, Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales. El módulo de Psicología Positiva, se centra en las fortalezas y virtudes, basado en el libro “La Auténtica Felicidad” (Seligman, 2003a). El módulo de Inteligencia Emocional se centra en los aspectos primordiales extraídos de “Inteligencia Emocional: Porque es más importante que el Coeficiente Intelectual” (Goleman, 1995). Finalmente, el módulo de Habilidades Sociales se centra en las principales habilidades descritas por Goleman (1998, pp. 46-47), basando el entrenamiento de ellas en “Entrenamiento en Habilidades Sociales” (Caballo, 2007).

El programa comprendió 12 sesiones y tuvo como frecuencia una sesión semanal, de 45 minutos de duración. Además, se incluyeron 2 sesiones de aplicación de instrumentos de medición de las variables dependientes

satisfacción vital y satisfacción laboral; una antes de comenzar el programa de intervención (evaluación pre), y otra al terminar dicho programa (evaluación post).

TABLA 1. Temáticas de las Sesiones.

Sesiones	Temática
1	Conciencia de la propia emoción: Reconocer las emociones, especialmente sus señales tempranas y desencadenantes. Relación entre pensamientos y emociones (1° parte)
2 y 3	Manejar las propias emociones: Manejo de técnicas básicas de autodominio y detección de desencadenantes de emociones
4	Reconocer las emociones en los demás y práctica de escucha activa:
5	Conducta asertivas y conductas socialmente habilidosas: Reconocimiento, consecuencias y practica de las conductas socialmente habilidosas
6	Expresión de opiniones y petición de cambio de conductas: Como expresar opiniones y hacer peticiones de cambio de conducta de manera socialmente habilidosa
7	Expresión de agrado y afecto. Hacer elogios: Ventajas de expresar agrado y elogios en la creación de relaciones sociales afectuosas
9	Hacer y rechazar peticiones. Enfrentar críticas: Como hacerlas de manera socialmente habilidosas
10	Detección de pensamientos y estados emocionales: Relación entre pensamientos y emociones (2° parte)
11 y 12	Identificación y desarrollo de sus fortalezas: Identificas y practicar las fortalezas personales.

En general, en casi todas las sesiones se incluyen evaluaciones de proceso que se utilizan para retroalimentar a las personas sobre el tema tratado, estas evaluaciones no se incluyen en los resultados de la investigación, optándose por las medidas finales, de las variables dependientes sobre las cuales se tenía por objetivo influir, a saber la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital.

## RESULTADOS

La Tabla 2, proporciona los resultados de la prueba T respecto de las mediciones pre y post intervención, en cada una de las variables

dependientes: satisfacción vital (SWB) y satisfacción laboral.

Respecto de la primera hipótesis, “El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción vital –SWB- de los profesores”, se observó que la media de la condición post (31,3) es significativamente mayor [ $t(16)=6.8$ ,  $p<0,05$ ] que la media de la condición pre intervención (25,2).

En relación a la segunda hipótesis planteada, “El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción laboral de los profesores”, se tiene que la media de la condición post intervención (60,1) es significativamente mayor [ $t(16)=7.1$ ,  $p<0,05$ ] que para la condición pre (45,3).

Tabla 2. Resultados de la prueba de contraste para las variables Satisfacción Vital y Satisfacción Laboral.

	Media	Desv. Estándar	Diferencia de Medias	T	Significación
Satisfacción Vital Pre	25,2	7,1	6,1	6,8	0,000***
Satisfacción Vital Post	31,3	5,7			
Satisfacción Laboral Pre	45,3	9,9	14,7	7,1	0,012**
Satisfacción Laboral Post	60,1	7,7			

\*\* significativos al .01

## CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación consistió en evaluar el efecto de un Programa de Intervención basado en Psicología Positiva e Inteligencia Emocional sobre el Bienestar Subjetivo y la Satisfacción Laboral.

Las hipótesis que se establecieron en este estudio, H1: “El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción vital de los profesores” e H2: “El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción laboral de los profesores”, fueron confirmadas mediante los análisis estadísticos correspondientes.

Cabe hacer notar que la medición post intervención coincidió con el periodo de cierre escolar, en el mes de Diciembre, caracterizado por una alta demanda laboral y niveles elevados de agotamiento mental.

Los resultados del presente estudio, van en la misma dirección que los obtenidos en investigaciones similares, en muestras internacionales y nacionales (Emmons y McCullough, 2003, Justice y Espinoza, 2007, Cuadra et al, 2010). Al intervenir en las competencias emocionales, generar una actitud mas positiva hacia la vida y practicar las virtudes de cada uno, lleva a las personas a elevar la satisfacción vital, lo cual es coherentes con la posición Sheldon y Lyubomirsky 2006, que plante que se puede cambiar la línea basal de satisfacción vital, mediante un cambio intencionado de actitud hacia la vida. Lo anterior es muy esperanzador, pues avala la posibilidad de cambiar hacia una línea basal mas alta que la original y por ende mejorar los niveles de satisfacción vital , con todas las consecuencias que ello implica.

También, como se menciona en párrafos anteriores, parte de la eficacia de muchas técnicas y estrategias de intervención psicológicas ya desarrolladas se debe a que generan estados emocionales positivos o a que crean las condiciones adecuadas para que éstos aparezcan (Fredrickson, 2000), lo cual explica el incremento de las variables dependientes (SWB y satisfacción laboral), descrito en este trabajo de investigación.

Por otro lado, en un modelo planteado por Lyubomirsky et al. (2005), se postula que la felicidad sostenible es posible a través del cambio de actividad intencional, por un esfuerzo sistemático para cambiar la actitud hacia la vida y practicar las fortalezas, más que el cambio de circunstancias. Esto también se asocia a la investigación presente, puesto que los participantes actuaron de manera intencional y programada al cambiar sus patrones de pensamiento y conducta, al menos durante la duración del programa. Es importante destacar, que los eventos circunstanciales adversos por los que atravesaban, en términos laborales y personales, no mermaron los niveles de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, al contrario crecieron significativamente. Dichas

variables implican un mayor esfuerzo personal para mantenerse o potenciarse.

Los resultados obtenidos, permiten ser optimistas sobre el uso de este tipo de intervención en profesores, con los consiguientes beneficios asociados, los cuales, no solo mejoran la calidad de vida personal y laboral de los mismos, sino también los puede hacer tener una actitud más favorable hacia sus alumnos, al sentirse ellos más satisfechos.

Una limitación del presente estudio, fue la carencia de grupo de control, pero no hay fundamentos para suponer que la satisfacción vital y la laboral, puedan aumentar significativamente, especialmente a fin de año, donde sería razonable suponer una leve disminución, por el agotamiento y estrés propios de dicho periodo.

Una probable línea de investigación que se abre, a partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, es la evaluación del impacto que este tipo de programas puede tener en otras variables, por ejemplo el clima laboral, el clima de aula y, posiblemente la mas importante de todas, el desempeño de los profesores (Cuadra y Veloso, 2007, Cuadra y Veloso 2010; White, 2009).

## REFERENCIAS

- Abraham, R. (2004). Emotional competence as antecedent to performance: a contingency framework. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 130 (2), 117-143.
- Aguilar, M., Augusto, J., y Berrios, M., (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Index Enferm*, XV(54).
- Andrews, F. M., y Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum.
- Anaya, D., y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 34, 217-243.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control* (Freeman, New York).

- Ballester, M., & Gil, M. (2002). *Habilidades Sociales: Evaluación e intervención*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bar-On R., (2000). The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. *San Francisco: Jossey-Bass*. Parker JDA (Eds.).
- Beck, J.S. (2000). *Terapia Cognitiva. Conceptos básicos y profundización*. Editorial Gedisa.
- Bostic T y Ptacek J. (2001) Personality Factors and The Short-Term Variability in Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies* 2, 355–373.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Caballo, V. (2007). *Manual evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, Siglo XX
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concerns*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Campbell, A., Converse, P. E. y Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cabañero Martínez, Jose; Richart Martínez, Miguel; Cabrero García, Julio ; Orts Cortés, M<sup>a</sup> Isabel; Reig Ferrer, Abilio y Tosal Herrero, Beatriz (2004) Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y púerperas *Psicothema* 16, 3, 448-455
- Caprara, G. V., y Delle Fratte, A., y Steca, P. (2002). Determinante personali del benessere in adolescenza: Indicatori e predittori (Personal determinants of adolescents' well-being: Indicators and predictors). *Psicologia Clínica dello Sviluppo*, 2, 203–223.
- Caprara, G.V., y Steca, P. (2004a). *Affective and interpersonal self-efficacy beliefs as determinants of subjective well-being in adolescence*. Research report.
- Caprara, G. V. y Steca, P. (2004b). *Conceptualization and assessment of positive thinking*. Paper under review.
- Cuadra Peralta, A.; Lee Maturana, S. y Sossa Roa, P. (2009). Construcción de perfiles psicograficos de profesores de educación básica de escuelas municipales de arica. *Estud. pedagóg.* 35(1),13-26.
- Cuadra Peralta, A. y Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *UNIVERSUM*, 2(22), 42-58.
- Cuadra-Peralta, Alejandro; Veloso-Besio, Constanza.(2010). Grado De Supervisión Como Variable Moderadora Entre Liderazgo Y Satisfacción, Motivación Y Clima Organizacional. *Ingeniare Rev. chil. ing.*, Arica. 18(1), 15-25.
- Cuadra-Peralta, Alejandro; Veloso-Besio, Constanza; Ibergaray Perez, Michelle y Rocha Zuniga, Michel (2010). Resultados De La Psicoterapia Positiva En Pacientes Con Depresión. *Ter Psicol.* 2010, 28, 1, 127-134.
- Cummins R. (2000). Personal Income and Subjective Well-Being: a Review. *Journal of Happiness Studies* 1, 133–158.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103–157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. y Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–303.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34– 43.
- Ducharme, L.J., y Martin, J.K. (2000). Unrewarding work, co-worker support and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27, 223-243.
- Emmons, R.A. y McCullough M. (2003) , Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life, *Journal of Personality and Social Psychology* 84, 377-389.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-being, *Prevention & Treatment*, 3 (1).
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotion in positive psychology: The

- broaden and build theory of positive emotion. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Furnham y Petrides, (2003). Trait Emotional Intelligence. *Social Behavior and Personality*, 31, 815-824.
- Galaz, J. (2003) La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública la realidad institucional bajo la lente del profesorado. D.F., México: ANUIES.
- Gillies, D.A. (1994). Gestión de enfermería. *Barcelona: Masson-Salvat*.
- Goleman D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, (1998b) Inteligencia Emocional en la Empresa. 46-47.
- Grimshaw, J. (1999). Employment and Health: Psychosocial Stress in the Workplace. London: The British Library Library.
- Gurin, G., Veroff, J., y Feld, S. (1960). Americans view their mental health. New York: Basic Books.
- Hulin, C. y Judge, T. (2003). Jobs Attitudes. Handbook of Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 255-276.
- King, L.A. (2001). The health benefits of writing about life goals, Personality and Social Psychology Bulletin 27, 798-807.
- Justice, M., y Espinoza, S. (2007). Emotional intelligence and beginning teacher candidates. *Education*, 127, 456-461.
- Larson, R. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55, 170-183.
- Lassen S., Steele M., y Sailor W (2006) The relationship of school-wide positive behavior support to academic achievement in an urban middle school. *Psychology in the Schools*, 43(6).
- Limonero J., Tomas-Sabato J., Fernández-Castro J. y Gómez-Benito J. (2004). Influence of perceived emotional intelligence in nursing job stress. *Ansiedad y Estrés*, 1, 29-41.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Lykken, D. (2000), Happiness: The nature and nurture of joy and contentment (St. Martin's Griffin, New York).
- Lykken, D. y A. Tellegen (1996). Happiness is a stochastic phenomenon, *Psychological Science* 7, 186-189.
- Lyubomirsky, S., Sousa, L. y Dickerhoof, R. (2004). 'The medium is the message: The costs and benefits of thinking, writing, and talking about life's triumphs and defeats'. Manuscript submitted for publication.
- 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.
- Meulemann H. (2001) Life Satisfaction From Late Adolescence to Mid-Life. *Journal of Happiness Studies* 2, 445-465.
- McCullough, M.E., Pargament, K.I. y Thoresen C.E. (2000). Forgiveness: Theory, Research, and Practice (New York: The Guilford Press).
- Mueller, C.W. y McCloskey, J.C. (1990). Nurse' job satisfaction: A proposed measure. *Nurse Research*, 39(2), 113-117.
- OREALC / UNESCO y Colegio de Profesores de Chile (2007). Condiciones de Trabajo y Salud docente.
- Peiró, J.M., González, V., Zurriaga, R, López, J.R. y Bravo, M.J. (1989). El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la Salud*, 1(2), 135-74.
- Paterson, Christopher y Seligman, Martin (2004) *Strengths Character y Virtues: A Handbook y Classification*. Publicado por American Psychological Association (APA) y Oxford University Press, Inc.
- Petrides, K. V., y Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- Petrides, K. V., y Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validations in two studies of emotion, recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.
- Rozin, P., y Royzman, E. B. (2001). Negativity bias, negativity dominance, and contagion. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 296-320.

- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211
- Salovey P. y Sluyter DJ (Eds.). (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M. E. P. (2003 a). La Auténtica Felicidad. Ediciones B, S. A.
- Seligman, M.E.P. (2003 b). Foreword: The past and future of positive psychology. In L.M. Keyes y J. Haidt (Eds.), *Flourishing: A positive psychology and the life well-lived* (pp. XI–XX). 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.
- Seligman M. E. P., Rashid T., y Parks A. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist*, 774-788.
- Sheldon, K.M., y King, L. (2001). Why positive psychology is necessary? *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Sheldon K. y Lyubomirsky S. (2006) Achieving Sustainable Gains in Happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*, 7, 55-86.
- Shmotkin D. ( 2005). Happiness in the Face of Adversity: Reformulating the Dynamic and Modular Bases of Subjective Well-Being . *Review of General Psychology* 2005, 9(4), 291–325.
- Shogren K., Lopez S., Wehmeyer M., Little T. y Pressgrove C. (2006) : The role of positive psychology constructs in predicting life satisfaction in adolescents with and without cognitive disabilities: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 37–52.
- Terry, D.J., Neilsen, M., y Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45, 168-175.
- Tsaousis I., y Nikolaou I. (2005). Exploring the relationship of emotional intelligence with physical and psychological health functioning. *Stress and Health*, 21, 77-86.
- Vázquez, C., Cervellón, P., Pérez Sales, P., Vidales, D., y Gaborit, M. (2005). Positive emotions in earthquake survivors in El Salvador (2001). *Journal of Anxiety Disorders*, 19, 313-328.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 1–34.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27,3-8.
- Warr, Cook y Wall (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 17, 129-148.
- White, K. R. (2009). Using Preservice Teacher Emotion to Encourage Critical Engagement with Diversity -- *Research Article. Studying Teacher Education: A journal of self-study of teacher education practices*, 5(1), 5-20.