



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social

**“INVESTIGACIÓN EVALUATIVA DE LA FELICIDAD COMO  
DIMENSIÓN SUBJETIVA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LOS  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO  
SANTA MARÍA”**

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO

**ALUMNAS:** GABRIELA BÀEZ MORALES  
TASSIA SAAVEDRA PEREIRA

**PROF. GUIA:** MARÌA TERESA SÀNCHEZ A.

**2 0 1 4**



*“Cuando yo tenía 5 años, mi madre me decía que la felicidad era la clave de la vida. Cuando fui a la escuela, me preguntaron que quería ser cuando fuera grande. Respondí “FELIZ”. Me dijeron que yo no entendía la pregunta y yo les respondí, que ustedes no entendían la vida”*

**Jhon Lennon**



## INDICE GENERAL

<b><u>PRESENTACIÓN GENERAL</u></b>	7
<b>CAPÍTULO I: MARCO INSTITUCIONAL</b>	9
<b><u>PRESENTACIÓN</u></b>	10
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL	11
1.1.1. Identificación de la Institución	11
1.1.2. Tipo de Institución	11
1.2. ANTECEDENTES GENERALES	12
1.2.1. Reseña Histórica	12
1.3. CONTEXTO POLÍTICO	14
1.3.1. Misión UTFSM	14
1.3.2. Visión UTFSM	14
1.3.3. Valores UTFSM	14
1.3.4. Funciones Institucionales	16
1.3.5. Organigrama de la Institución	18
1.4. CONTEXTO GEOGRÁFICO	19
1.4.1. Cobertura	19
1.5. CONTEXTO INSTITUCIONAL	19
1.5.1. Recursos Humanos en la Universidad	19
1.5.2. Familia de Cargos UTFSM	20
1.5.3. Dirección de Recursos Humanos	23
a. Objetivo General Recursos Humanos	23
b. Organigrama Dirección de Recursos Humanos	24
1.5.4. Área Bienestar	25
a. Objetivo General	25
b. Objetivos Específicos	25
1.6. CONTEXTO TEMÁTICO	26
1.6.1. Contextualización Proyecto de Título	26
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	28



<u>PRESENTACIÓN</u>	29
2.1. CONCEPTO DE EVALUACIÓN	30
2.1.1. Propósitos de la Evaluación	31
2.1.2. Principios de la Evaluación	32
2.1.3. Tipología de Evaluación	33
2.1.4. Investigación Evaluativa	34
2.1.5. Modelo de Investigación Evaluativa	35
2.2. CALIDAD DE VIDA	36
2.2.1. Indicadores de la Calidad de Vida	39
2.3. NECESIDADES HUMANAS	41
2.4. FELICIDAD	44
2.4.1. Dominios de la Satisfacción con la Vida	48
2.4.2. Componente Afectivo / Emocional	49
2.4.3. Medición de la Felicidad	49
2.4.4. Instrumentos de Medición de la Felicidad	50
2.4.4.1. Componente Afectivo / Emocional	50
a. Escala de Felicidad Subjetiva	50
b. Inventario de Felicidad de Oxford	51
c. Escala de Afectividad Positiva y Negativa	53
2.4.4.2. Componente de Satisfacción con la Vida	54
a. Escala de la mejor vida posible	54
b. Escala de Satisfacción con la Vida – Cantril	54
c. Escala de Satisfacción con la Vida – Diener	54
2.4.5. Percepción de Felicidad	55
2.4.5.1. Felicidad y Familia	56
2.4.5.2. Felicidad y Trabajo	57
2.4.5.3. Felicidad y Relaciones Sociales	58
2.5. LA ORGANIZACIÓN	59
2.5.1. Personas en la Organización	60
2.5.2. Satisfacción Laboral	61
2.5.3. Beneficios de la Felicidad en la Organización	62



2.6. ESQUEMA DE CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA	64
<b>CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN EVALUATIVA</b>	<b>65</b>
<u>PRESENTACIÓN</u>	66
3.1. ENFOQUE DE EVALUACIÓN	67
3.1.1. Nivel en que se va a Realizar la Evaluación	67
3.1.2. Objetivos de la Evaluación	67
3.1.3. Población Objetivo y Características de la Muestra	68
3.1.4. Base de Comparación para la Información Obtenida	69
3.1.5. Aspectos Sometidos a Evaluación	70
3.1.6. Funciones de la Evaluación	71
3.1.7. Periodicidad en la Entrega de Información	71
3.1.8. Nivel de Decisión o Audiencia	72
3.1.9. Modelos	72
3.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	73
3.2.1. Fuentes de la Información	73
3.2.2. Medios para realizar el Análisis	73
3.3. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS	74
3.3.1. Circulación del Informe	74
3.4. ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN	74
<b>CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>75</b>
<u>PRESENTACIÓN</u>	76
4.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	77
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	80
4.2.1. Ámbito Personal	80
4.2.2. Ámbito Familiar	85
4.2.3. Ámbito Laboral	90
4.2.4. Ámbito Social	94
4.2.5. Componente Afectivo / Emocional	99
4.3. CUADRO RESUMEN PRECEPCIÓN DE LA FELICIDAD	103
4.4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	104



4.5. PROYECTOS Y PROGRAMAS	107
4.5.1. Aspectos Operativos	107
4.5.2. Sistemas de Objetivos	108
4.5.2.1. Objetivos de Proyecto Ámbito Personal	108
4.5.2.2. Programa Actividades Ámbito Personal	109
4.5.2.3. Objetivos de Proyecto Ámbito Familiar	112
4.5.2.4. Programa de Actividades Ámbito Familiar	113
4.5.2.5. Objetivos de Proyecto Ámbito Laboral	116
4.5.2.6. Objetivos de Actividades Ámbito Laboral	117
4.5.2.7. Objetivos de Proyecto Ámbito Social	120
4.5.2.8. Programa de Actividades Ámbito Social	121
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES</b>	125
<u>PRESENTACIÓN</u>	126
5.1. CONCLUSIONES METODOLÓGICAS	127
5.2. CONCLUSIONES TEMÁTICAS	130
5.3. CONCLUSIONES PROFESIONALES EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS	133
5.4. APRENDIZAJES DEL PROYECTO DE TÍTULO	135
5.4.1. Aprendizajes Profesionales	135
5.4.2. Aprendizajes Personales	136
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	138
<b>ANEXOS</b>	142



## PRESENTACIÓN GENERAL

El presente Proyecto de Título da cuenta del proceso de investigación evaluativo, el cual, se circunscribe a la formación de grado y título, en el marco de la Licenciatura de Trabajo Social, de la Facultad de Derecho y Ciencias Social de la Universidad de Valparaíso, realizado por las Srtas. Gabriela Báez Morales y Tassia Saavedra Pereira, durante el año 2014, el cual, ha sido llevado a cabo en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM), específicamente en la Casa Central, ubicada en la comuna de Valparaíso.

La investigación evaluativa, contó con la Supervisión Institucional de la Asistente Social del Área de Bienestar de la UTFSM, Sra. Silvia Torrealba Echiburu, y la Supervisión Académica de la Asistente Social y Docente de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Sra. María Teresa Sánchez Aleen.

La investigación tiene por objetivo evaluar el Bienestar Subjetivo como dimensión de la Calidad de Vida en los trabajadores de la Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María, el cual, propiciará antecedentes a la Dirección de Recursos Humanos para el replanteamiento de nuevas estrategias de acción para la potenciación de la calidad de vida de sus funcionarios.

En relación a lo anteriormente declarado es que, se desarrolla en el informe de Proyecto de Título cinco capítulos.

El primer capítulo denominado **Marco Institucional**, hace referencia a los antecedentes generales de la institución en la cual las estudiantes se encuentran insertas para la realización de la presente investigación evaluativa; además, en este apartado se contempla la fundamentación temática respecto a lo que se abordará en el Proyecto de Título.

El segundo capítulo corresponde al **Marco Teórico**, en el cual, se encontraran los principales ejes conceptuales que guiarán el proceso evaluativo, entre ellos destaca el concepto de Evaluación, Investigación Evaluativa, Calidad de Vida, Felicidad y su importancia en la organización.



Las **Estrategias Metodológicas de la Investigación Evaluativa**, constituye el tercer capítulo del Proyecto de Título, en este se darán a conocer los aspectos esenciales para el correcto desarrollo de la evaluación y el posterior levantamiento de la información, además, se contempla el Diseño de Evaluación de Pedro Ahumada: enfoque de evaluación, recolección de la información, organización de la información, análisis de la información, comunicación y administración de la información.

La cuarta sección del Proyecto de Título, denominada **Análisis e interpretación de datos y Plan de Intervención**, se encontrarán los principales resultados de la investigación evaluativa en relación a los objetivos propuestos. Además, se contemplará un plan de trabajo confeccionado por las estudiantes y por el equipo de profesionales del área de bienestar de la UTFSM, el cual se encuentra orientado a elevar los aspectos de menor logro encontrados en la investigación en lo que respecta a la dimensión subjetiva de la calidad de vida.

En lo que concierne al último capítulo, se hallarán las **Conclusiones y Aprendizajes**, tanto de la metodología utilizada en la investigación como de la temática evaluada en el Proyecto de Título, también, se darán a conocer las principales enseñanzas a nivel profesional y personal que surgieron durante el proceso.

Finalmente, en el informe se presenta material complementario organizado en los anexos, los cuales se sitúan en el último apartado del Proyecto de Título.



# CAPÍTULO I

# MARCO INSTITUCIONAL





## **PRESENTACION**

A continuación se presenta el primer capítulo, que corresponde al Marco Institucional de la Universidad Técnica Federica Santa María, institución en la cual se insertan las alumnas del presente proyecto de título.

El primer apartado da a conocer el contexto institucional, el que se compone de los antecedentes generales e históricos de la universidad.

El segundo apartado hace referencia al contexto político de la Universidad Técnica Federico Santa María, en el cual, se destacan la misión, visión, valores y objetivos que orientan el funcionamiento en las diversas áreas de la misma institución educacional. Estas últimas son presentadas mediante organigramas y cuadros resúmenes, que permite esquematizar la estructura de la universidad.

El tercer apartado describe el contexto geográfico de la investigación, declarando la cobertura de la Universidad lo largo del país.

Para finalizar se desarrolla el contexto institucional y el temático de la investigación evaluativa, se presentan los recursos Humanos de la Universidad, mediante un cuadro resumen por sedes y se clarifica la contextualización del proyecto de título, en la temática de calidad de vida y felicidad en los trabajadores de la UTFSM.



## 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL

### 1.1.1. Identificación de la Institución

<b>Nombre de la Institución</b>	Universidad Técnica Federico Santa María.
<b>Rector</b>	Sr. Darcy Fuenzalida O'Shee
<b>Dirección</b>	Avenida España, N° 1680, Comuna de Valparaíso
<b>Teléfono</b>	56-32-2654000.
<b>Correo electrónico</b>	info@usm.cl.

### 1.1.2. Tipo de Institución

Fundación de Derecho Privado, con carácter de universidad particular, forma parte de los 25 planteles tradicionales miembros del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). Se configura como una Institución autónoma, limitada única y exclusivamente por la Constitución y las Leyes del país.

Fundada en Valparaíso, el 27 abril de 1926, al dictarse el Decreto Supremo N° 996 del Ministerio de Justicia, por el que se concedió la personalidad jurídica a la "Fundación Federico Santa María", de acuerdo a los estatutos presentados en escritura pública, dando vida al legado del visionario y emprendedor empresario porteño, Federico Santa María Carrera, quien soñó para el país y el mundo una Institución que liderase en el campo de la Ingeniería, Ciencia y Tecnología, para contribuir al desarrollo y mejoramiento humano (Saavedra, 2012).



## 1.2. ANTECEDENTES GENERALES

### 1.2.1. Reseña Histórica

Los albores de la Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM) se remontan al sueño altruista de don Federico Santa María, quien sienta las bases de la Institución a través de su voluntad testamentaria en París, el año 1920. En su testamento manifiesta a sus albaceas el deseo de contribuir con el progreso material y ampliar el horizonte cultural de su nación; ideas altruistas con las cuales buscaba facilitar el ingreso a la vida académica de compatriotas desposeídos pero sobresalientes sin mayor requisito que el mérito, las aptitudes y el alto rendimiento académico. Un año después de su fallecimiento, el 27 de abril de 1926, se determina la creación de la Fundación que lleva su nombre y la implementación de una Casa de Estudios que procure la formación integral de sus alumnos, considerando la excelencia académica en la enseñanza profesional, científica y humana.

El albacea Agustín Edwards McClure así lo entendió, acatando con exactitud dicho mandato. Según lo encomendado, se trasladó a Alemania en busca de un cuerpo docente acorde con la envergadura de la Institución que fue concebida. Allí contrató los servicios del profesor Karl Laudien, primer Rector de la Institución y de un cuerpo de docentes de excelencia traídos del Viejo Continente. De esta forma, en 1928, se emprende la construcción de la Escuela de Artes y Oficios, y del Colegio de Ingenieros José Miguel Carrera.

Las dependencias de la Casa Central de la Universidad se inauguraron el 20 de diciembre de 1931, junto con el depósito de las cenizas de su fundador en una urna de mármol que custodia su legado en el frontis del Plantel.

Es a mediados de los años '30 cuando la Fundación Santa María adquiere por Decreto Supremo N° 3048 la calidad de Plantel de Educación Superior y pasa a denominarse Universidad Técnica Federico Santa María. A partir de ese entonces ha cimentado una sólida trayectoria de crecimiento y prestigio, liderando la enseñanza de la ciencia y la tecnología. Es en esa misma directriz es que se crean en esa década la Escuela Nocturna, la Escuela de Aprendices, la Escuela Técnica Superior y finalmente la Escuela Profesional de Contra maestres y el Colegio de Ingenieros.



El 19 de abril de 1941 se inaugura el Aula Magna, centro de la vida artística y cultural de la Universidad y de la ciudad por excelencia, que hasta la actualidad cobija a una de las Temporadas Artísticas más importantes del país.

El 9 de octubre de 1966, y con la presencia del Presidente de la República de ese entonces, S.E. Eduardo Frei Montalva, en el sector de El Olivar se pone la primera piedra del espacio que albergaría la Escuela Técnico Profesional, actualmente Sede Viña del Mar José Miguel Carrera, dado el crecimiento que había experimentado la Escuela de Artes y Oficios, que en esos años operaba en Casa Central. La naciente Sede abre sus puertas a las actividades docentes en 1969, con el objetivo de formar técnicos de excelencia en ciencia y tecnología, abarcando las áreas de construcción, alimentación, electrotecnia, química, mecánica y diseño. El mismo año, en la región del Biobío se inicia la construcción de la Escuela de Técnicos Universitarios, actualmente Sede Concepción Rey Balduino de Bélgica, en agradecimiento al aporte del estado belga tanto en financiamiento como asesoría técnica docente.

En los '90 se inicia un nuevo periodo de expansión, que continúa hasta el día de hoy. La apertura en 1996 del Campus Guayaquil, en Ecuador, da respuesta concreta a la inevitable globalización del conocimiento, convirtiéndose en el primer Plantel de educación superior chileno en experimentar un proceso de internacionalización conforme a su plan de desarrollo estratégico. Así mismo, en 1996 se crea la Oficina de Asuntos Internacionales (OAI), teniendo como finalidad salvaguardar las relaciones académicas y de investigación de la Institución con la comunidad mundial.

Con el propósito de afianzar la presencia de la Universidad en la capital, en 2009 abre sus puertas un nuevo campus en Santiago, específicamente en la comuna de San Joaquín, contemplando las áreas más tradicionales de la ingeniería; en el año 2010 se inaugura en Concepción el edificio de Mecatrónica, y en Viña del Mar los edificios de Informática, en 2009; y "Santa María Carrera", en 2012. Esta última, la obra más grande construida en la Sede en toda su historia (Saavedra, 2012).



## **1.3. CONTEXTO POLÍTICO**

### **1.3.1. Misión UTFSM**

Crear y difundir nuevo conocimiento, y formar integralmente profesionales idóneos en el ámbito científico - tecnológico, para liderar el desarrollo del país y la humanidad.

La Universidad realiza esta misión siendo una comunidad universitaria de excelencia, que se vitaliza con la diversidad e independencia de los procesos de descubrimiento y aprendizaje, que de acuerdo con la voluntad testamentaria de don Federico Santa María Carrera, pone especial énfasis en la integración de aquellos que, reuniendo las condiciones exigidas por el quehacer académico, no poseen suficientes medios materiales.

### **1.3.2. Visión UTFSM**

Ser un referente científico-tecnológico nacional e internacional, que convocando a una comunidad universitaria de excelencia, estimule la difusión del conocimiento y la creación de valor, en todas sus áreas de trabajo, siendo reconocida como UNIVERSIDAD LIDER EN INGENIERÍA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

### **1.3.3. Valores UTFSM**

La Universidad Técnica Federico Santa María responde a los principios emanados del legado de su benefactor, Don Federico Santa María Carrera, constituyendo un testimonio fiel de su altruista, visionaria y patriótica obra. Con esos preceptos, es una Institución comprometida fuertemente con el desarrollo del país, y con el apoyo al estudiante meritorio de escasos recursos. Para esto ha de basarse en los siguientes valores:

- Una Universidad siempre mirando al futuro y apelando a la excelencia en cada una de las actividades referidas a su quehacer, estableciendo un compromiso de desarrollar docencia, investigación y extensión con altos niveles de calidad. Contribuyendo con la sociedad a través de un trabajo de excelencia en la formación de profesionales y



creación de nuevo conocimiento; abordando los problemas del desarrollo sustentable, y asumiendo protagonismo en el terreno social, cultural y económico.

- La Universidad es una Institución autónoma, en cuanto dispone de plena libertad para organizarse, determinar sus formas de gobierno, administrar su patrimonio, fijar sus planes y programas de trabajo y determinar sus reglamentos internos. El ejercicio de esta autonomía estará limitado únicamente por la Constitución y las leyes del país, y por el respeto a los demás principios que rigen la vida institucional.
- La Universidad, en todas sus decisiones y regulaciones, tendrá en consideración la universalidad de las personas, sin desmerecer a ninguna de ellas.
- La Universidad reconoce el razonamiento y el diálogo de alto nivel como las únicas herramientas legítimas para el tratamiento de las materias institucionales.
- La Universidad declara su adhesión irrestricta a los valores universales del hombre y, en consecuencia, asegura a todos y cada uno de sus miembros el derecho al desarrollo personal y a la libre expresión de sus ideas dentro del mutuo respeto, la rigurosidad y el apego a la verdad exigidos por la naturaleza universitaria de la Institución.
- La Universidad fomentará en todos sus alumnos la responsabilidad social con el objeto de formar profesionales solidarios



#### 1.3.4. Funciones Institucionales

La Universidad Técnica responde a sus objetivos Institucionales a través de determinadas funciones que buscan alcanzar los fines de manera eficiente y eficaz, a través de medios adecuados que logren formar tanto profesionales de excelencia como fomentar la Investigación, Docencia y Extensión de ésta. Las Funciones, las cuales responden a las disposiciones estatutarias existentes en su orgánica institucional pueden sintetizarse en las siguientes categorías:

- Contribución al desarrollo espiritual, cultural y material del país, a través de sus funciones de Docencia, Investigación y Extensión.
- Proveer al estudiante de un ambiente educacional integral, ético, solidario y de servicio.
- Formar graduados y profesionales con preparación pertinente para servir a las necesidades de la nación e innovar con visión futurista hacia la solución de las nuevas necesidades o problemáticas que vayan surgiendo.
- Ofrecer oportunidades de actualización y profundización de conocimientos.

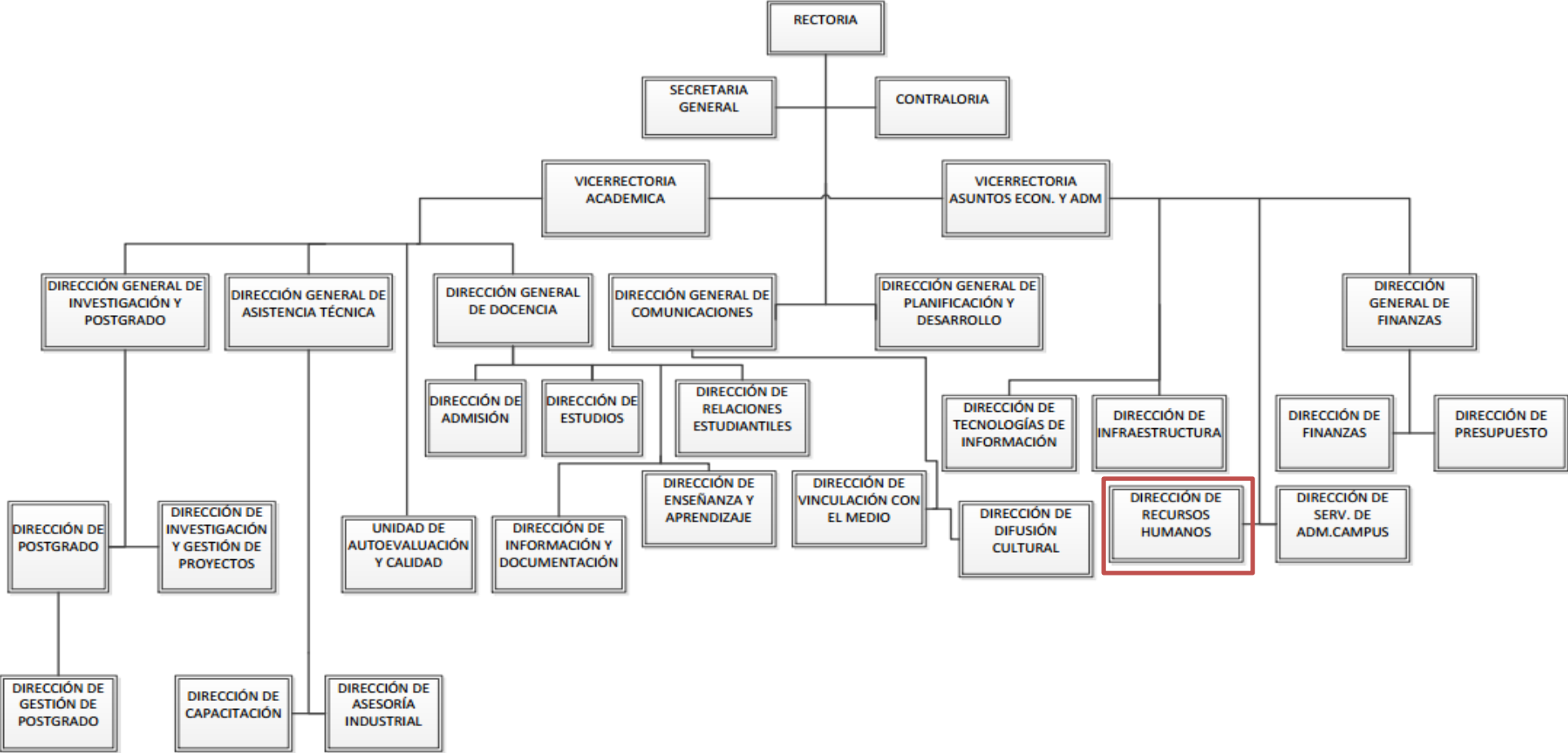
A modo de sintetizar, es importante destacar que sus principales funciones responden a **formar profesionales de excelencia, promover estudios e investigaciones y difundir la cultura**. Por otro lado cabe destacar que, en cuanto a lo expresado por los Estatutos de la Institución, ésta orienta principalmente su visión de crecimiento de la nación, hacia el quehacer comunitario, con profesionales hábiles en cuanto a sus competencias, en la asistencia a la solución de los problemas que van surgiendo en la empresa nacional.



### **1.3.5. Organigrama de la Institución**

A continuación se presentara el Organigrama de la UTFSM, el cual es de tipo vertical encabezado por el cargo del rector y se subdivide en direcciones, entre las cuales, se encuentra la Dirección de Recursos Humanos que está dirigida por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

# ORGANIGRAMA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARIA



Fuente: Elaboración Giovani Grixolli Toledo, Profesional de Apoyo a la Gestión, Universidad Técnica Federico Santa María, 2014



## 1.4. CONTEXTO GEOGRÁFICO

### 1.4.1. Cobertura

La presente Universidad cuenta con **6 Sedes educativas**, 5 de ellas al interior del País (Valparaíso, Viña del Mar, Concepción, Santiago y Rancagua) y 1 ubicada en Guayaquil, Ecuador. Lo anterior se debe a la alta demanda y calidad educativa. Contiene en su interior más de **71 plan de estudios**, ya sea tanto como Programas de Pregrado, Postgrado, así como también Magister, Doctorados y Programas de Educación continua. Debido a esto, se puede sintetizar que al interior de la Institución, su cobertura alcanza un número superior a los **15.000 estudiantes** principalmente orientados a formarse en áreas de la Ingeniería, Ciencia y Tecnología.

## 1.5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

### 1.5.1. Recursos Humanos de la Universidad

Campus y Sedes	Femenino	Masculino	Total
ACA (Campus Sgto. funciona en Vitacura)	2	10	12
Campus Rancagua	16	16	32
Campus Santiago	85	121	206
Casa Central	351	634	985
Sede JMC - Viña del Mar	91	158	249
Sede RBB – Concepción	105	190	295
<b>Total general</b>	<b>650</b>	<b>1129</b>	<b>1779</b>

Fuente: Elaboración Giovani Grixolli Toledo, Profesional de Apoyo a la Gestión, Universidad Técnica Federico Santa María, 2014



### 1.5.2. Familia de Cargos UTFSM

A continuación se presenta un cuadro resumen de las familias de cargos de la UTFSM, dicha información es compilada por el profesional de Apoyo a la Gestión de la dirección de Recursos Humanos y adaptada por las estudiantes para el presente proyecto de título.

FAMILIA DE CARGO	DESCRIPCIÓN GENERAL
<p><b>DIRECTIVA SUPERIOR</b></p>	<p>Puestos cuyas funciones están orientadas a la marcha representativa, administrativa, económica, comunicación académica de la Universidad. Estos cargos son designados por el Rector, quien es la principal autoridad y el encargado de velar por la institución y de la ejecución de los acuerdos de los organismos superiores.</p> <p>Dentro de esta familia de cargo se encuentran los Vicerrectores, Secretario General, Controlador General, Directores de Sedes y Directores Generales, los cuales, deben apoyar y asesorar el desarrollo general de las actividades de la universidad.</p>



<p><b>DIRECTIVA PROFESIONAL</b></p>	<p>El profesional y/o técnico corresponde a puestos de variada naturaleza disciplinar, que para el ejercicio de las funciones respectivas, requiere la condición que su ocupante ostente un título técnico o profesional, según sea el caso, en conformidad con las certificaciones académicas inscritas en la Ley Orgánica Constitucional de Educación.</p> <p>Sus funciones son variadas y dependerán de la unidad organizacional a la que pertenezca y del contexto funcional particular, aportando con la experticia específica que posea.</p>
<p><b>ACADÉMICOS Y DOCENTES</b></p>	<p>Puestos cuyas funciones se centran en la docencia de pregrado para estudiantes de ciencias e ingenierías y docencia de postgrado. Deben participar en actividades de investigación según departamento a desempeño.</p>
<p><b>ADMINISTRATIVOS</b></p>	<p>Puestos cuyas funciones están organizadas en base a estándares, donde las tareas se encuentran definidas bajo procedimientos establecidos en normativas documentadas, o a través de instrucciones emanadas desde sus jefaturas directas.</p> <p>Las tareas específicas están definidas por el área disciplinar de desempeño, la unidad organizacional a la que pertenece y el contexto funcional particular.</p>
<p><b>APOYOS ACADÉMICOS</b></p>	<p>Puestos cuyas funciones se encuentran orientadas a brindar atención a alumnos y profesores en pañoles de departamentos,</p>



	<p>colaborar en montajes de actividades de laboratorios y realizar labores de mantenimiento y reparación de equipos.</p>
<b>SECRETARIAS</b>	<p>La Secretaria deberá prestar asistencia a la gestión de un cargo perteneciente a la Dirección Superior de la Universidad, como también de Directores, Jefaturas, profesionales o técnicos, tanto en áreas académicas como administrativas. Sus funciones están organizadas en base a estándares, donde las tareas se encuentran definidas bajo procedimientos establecidos en normativas documentadas o a través de instrucciones emanadas desde su superior directo.</p>
<b>OPERARIOS</b>	<p>Puestos cuyas funciones están orientadas a apoyar las tareas operativas y administrativas propias de la dependencia a la que presta servicio, realizando trámites en representación de la Institución en distintos organismos, esto para caso de Operarios Estafetas; Puestos orientados a realizar funciones respecto a la manipulación de alimentos y preparación de comidas, dando cumplimiento con la normativa vigente en materia de higiene y salud (Ayudante de cocina).</p>



### 1.5.3. Dirección de Recursos Humanos

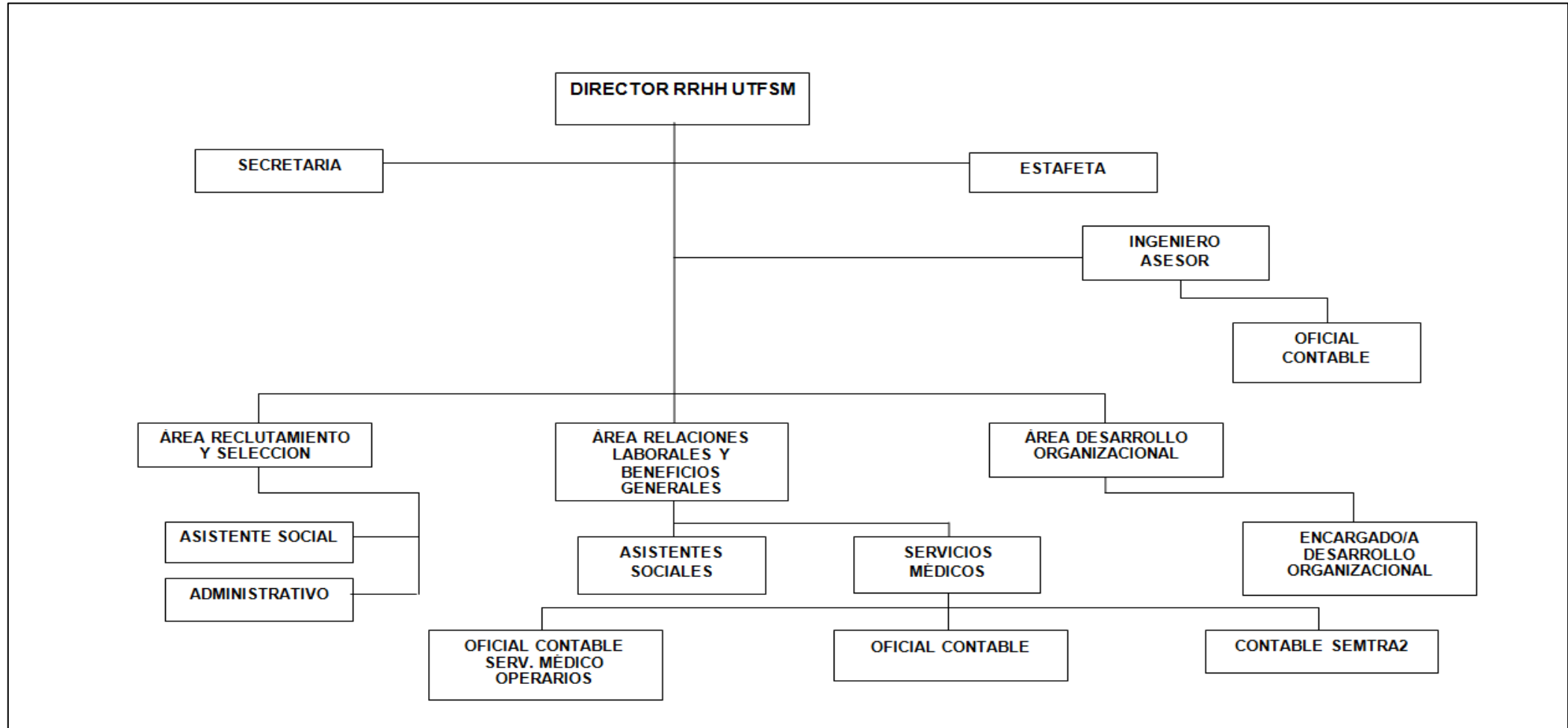
Las estrategias de acción establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos, apuntan a mejorar en su conjunto la calidad de vida de los trabajadores, por cuando se tiene presente que el capital humano es el eje articulador del funcionamiento óptimo de esta institución. De este modo, la mirada apunta a mejorar las condiciones que puedan afectar la atención y el buen desempeño de las personas en su ejercicio laboral.

#### 1.5.3.1. Objetivo General Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María establece como objetivo general **“Contribuir a la mantención de un personal motivado, integrado y comprometido”**, con dicho objeto se otorgan diferentes beneficios e incentivos a las personas que trabajan en esta institución, teniendo presente que constituyen un elemento esencial, que merecen una continua mejora en las condiciones en que se desarrollan dentro de la Universidad.

#### 1.5.3.2. Organigrama Dirección de Recursos Humano

A continuación, se presenta el organigrama de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María, el cual se extrae del Manual de Información y Procedimientos de Bienestar. Es preciso señalar, que es en esta unidad en donde se insertan las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso para realizar la presente Investigación Evaluativa.



Manual de Información y Procedimientos Bienestar, RRHH UTFSM. 2013

#### 1.5.4. Área Bienestar

El Área de Bienestar se encarga de la administración de los beneficios que la Universidad proporciona y de que estos logren ser de conocimiento de todo el personal de la institución. Es así que, Bienestar cumple un rol fundamental en proporcionar una orientación pertinente para la correcta aplicación de los beneficios.

##### 1.5.4.1. Objetivo General

*“Orientar y administrar los beneficios internos y externos asociados a todo el personal de la UTFSM, y en particular, aquellos surgidos de las negociaciones colectivas.” (UTFSM, 2013).*

##### 1.5.4.2. Objetivos Específicos

- Informar sobre los beneficios establecidos para los trabajadores de la Universidad.
- Orientar respecto de los beneficios internos instituciones y convenios efectuados desde la dirección de Recursos Humanos.
- Educar y apoyar a los trabajadores sobre temáticas de salud, vivienda, educación y previsión social

## 1.6. CONTEXTO TEMÁTICO

### 1.6.1. Contextualización Proyecto de Título

En Chile la Calidad de Vida se encuentra vinculada con el desarrollo sustentable del país, se cree que el mejoramiento continuo de los individuos propicia la calidad vida de las personas en sus diversos ámbitos y dimensiones de la cotidianeidad, tanto como fuente de desarrollo como de crecimiento personal.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se establecen estrategias de acción que apuntan en su conjunto a la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, es al Área de Bienestar a quien le corresponde la orientación y administración de beneficios tanto internos como externos en las áreas de Salud, Vivienda, Educación y Previsión Social de los trabajadores de la institución educacional.

La vorágine de cambios sociales, tecnológicos y comunicacionales de los últimos años ha llevado a las organizaciones dirigir sus esfuerzos hacia la innovación y creatividad, con la finalidad de mantener altos índices de competitividad en los mercados. Por ello la clave se encuentra en la motivación y en el compromiso de sus trabajadores (Diener, 2012).

En este sentido la felicidad es un recurso clave a la hora de mejorar la calidad de vida de quienes integran las organizaciones, pero también su desempeño, es por esto que se considera un elemento vital para la construcción de organizaciones virtuosas.

La felicidad es un elemento central en la productividad de las organizaciones, pues los trabajadores más felices experimentan una mejor salud, mayor cantidad y calidad de las relaciones sociales positivas tanto para los funcionarios internos como externos (Unanue, 2013).

Por lo anterior la dirección de Recursos humanos estima necesario no sólo responder a la inmediatez de los resultados, sino que además aportar a construir una nueva forma de relación laboral en donde la felicidad sea el motor que impulsa a los trabajadores y por ende a la organización.



El presente proyecto de título consistirá en una investigación evaluativa de la percepción de felicidad de los trabajadores de la UTFSM como dimensión subjetiva de la calidad de vida, a través la dimensión personal, familiar, laboral, social y afectivo/emocional, de manera de determinar la felicidad, o infelicidad de los trabajadores en cada uno de los dominios.

Se espera que los resultados de esta investigación permitan tener una visión panorámica de la situación actual de la felicidad, lo que les facilitará establecer nuevas estrategias y lineamientos de acción, tales como la confección de políticas de bienestar orientadas a potenciar la calidad de vida y felicidad de los trabajadores, muy necesarios, pues actualmente no los poseen.

Los resultados, además, se encuentran dirigidos a la Dirección de Recursos Humanos que evidencian el impacto positivo que podría generar esta investigación, tanto a nivel organizacional, personal y social, en el sentido que, ser feliz representa una meta inspiradora, por lo tanto, los resultados de esta investigación se espera que refuercen nuevas acciones y esfuerzos centrados en alcanzar el máximo potencial humano en el contexto laboral.

En la medida en que la organización comprende este proceso se puede avanzar para mejorar el desempeño organizacional como un proceso continuo en el tiempo y aportar a la felicidad y a la calidad de vida de la sociedad.



# CAPÍTULO II

## MARCO TEÓRICO



## **PRESENTACIÓN**

En el presente capítulo se pretenden desarrollar algunos de los principales conceptos sobre los cuales se construirá la Investigación Evaluativa de la Felicidad como dimensión subjetiva de la Calidad de Vida en los trabajadores de la Universidad Técnica Federico Santa María.

La revisión se llevará a cabo en apartados, el primero referido al concepto de evaluación, en donde se expondrán sus principios, finalidades u propósitos, y tipología. La segunda parte, definirá la evaluación evaluativa, en conjunto con el modelo que sustenta dicha evaluación.

En el tercer apartado, se hará referencia al concepto de Calidad de Vida, sus indicadores y principalmente como éste término se vincula con las Necesidades Humanas, ambas conceptualizaciones se tornan claves para el Bienestar Subjetivo de los trabajadores de la Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Finalmente, se profundizará en el Concepto de Felicidad, sus componentes y principales instrumentos de medición, el que además, incluye definiciones referentes a la Percepción de Felicidad, Felicidad y Desempeño Organizacional, y Beneficios de la Felicidad en la Organización.



## 2.1. CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Para el desarrollo del presente proyecto de título, es necesario el precisar el concepto de **Evaluación**, puesto que, es una palabra que se extiende mucho para abordar diversas clases de juicios. Sin embargo, *“lo que tienen en común todos los empleos de este término es la noción de juzgar el valor o los méritos de una cosa”* (Weiss, 1991).

Ander – Egg define la Evaluación como *“una forma de investigación social aplicada, sistemática, planificada y dirigida”*, que permite obtener la información de forma válida y fiable para apoyar el juicio de mérito o valor acerca de planes, programas o actividades que se realizan para el logro de objetivos propuestos.

Briones (2002) señala que la evaluación *“se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso en relación con ciertas funciones que deberían cumplirse o con ciertos criterios o valores explicitado o no”*. Es así que, en la vida diaria escuchamos a las personas realizando juicios acerca de la conveniencia, cumplimiento, utilidad, etc.

Finalmente, el equipo realizador del presente proyecto de título declara, que la acepción anteriormente mencionada es la que utilizará para el levantamiento de la Investigación Evaluativa.

### 2.1.1. Propósitos de la Evaluación

Para llevar a cabo el proceso, se hace necesario considerar la finalidad básica de la evaluación. Briones (2012) señala que el principal propósito de la Evaluación “es proporcionar criterios para la toma de decisiones en relación con la estructura, el funcionamiento y el desarrollo del programa”.

La finalidad o propósitos de la Evaluación pueden ser los siguientes:

- Mejorar la efectividad cuantitativa del programa, es decir, el logro de sus objetivos.
- Mejorar la calidad de los resultados, es decir, la efectividad cualitativa del programa.
- Aumentar la eficiencia interna del programa.
- Mejorar la eficiencia externa, vale señalar, la adecuación de los resultados con los objetivos externos.
- Redefinir la población objeto: reducirla, homogeneizarla, etc.
- Modificar la estructura, funcionamiento y la metodología del programa.
- Si es pertinente, tratar de cumplir con las expectativas de la población objeto del programa.
- Controlar la aparición de posibles prácticas o resultados no deseados.
- Tratar de homogeneizar los efectos, consecuencias y repercusiones del programa en los diversos subgrupos de la población de referencia del programa.

### 2.1.2. Principios de la Evaluación

Según Ander-Egg, toda evaluación que pretenda tener un carácter científico debe valerse de cuatro principios: Validez, Fiabilidad, Utilidad y Oportunidad.

- **Validez:** Entendida como una forma demostrable y controlable, de revelar que las valoraciones y juicios realizados son válidos. Por ello, existe la necesidad de la validez derivada responsabilidad y preocupación por parte del sujeto, de modo que, no existan nociones preconcebidas acerca del objeto de investigación.

Es importante encontrar un criterio adecuado, que permita relacionar la información otorgada con otros juicios ya hechos, así como también, crear las condiciones adecuadas para la investigación teniendo entre estas, la validez estadística. De esta forma, se pretende que la información recolectada concuerde con la realidad.

- **Fiabilidad:** Una evaluación fiable es aquella que cuando al ser replicada arroja resultados iguales o parecidos.
- **Utilidad:** La investigación debe realizarse a través de instrumentos prácticos, de modo que sirva para realizar mejoras en el programa.
- **Oportunidad:** se refiere a la aceptación de los responsables facultados en la toma de decisiones y a que en el momento de la realización sea posible introducir nuevas modificaciones en el programa.

### 2.1.3. Tipología de Evaluación

Existen diversos tipos, los cuales se diferencian de acuerdo a los criterios que se considere para la evaluación. El término evaluación propuesto para la presente Investigación, conlleva a la delimitación de tipologías específicas en base a las características que presenta el proceso a realizar. Es por esta razón que se considera importante conocer su clasificación, la cual se presenta a continuación:

#### Evaluación Ex post

La evaluación Ex Post es aquella que se realiza cuando un proyecto o acción ha culminado. El propósito de esta es determinar con precisión los resultados logrados y los factores dentro y fuera del proyecto que facilitaron o dificultaron estos resultados. La información obtenida en este tipo de evaluación se utiliza tanto para mejorar la eficacia como la eficiencia de los proyectos y acciones similares que se realizan a futuro.

Para efectos de esta investigación evaluativa se considera que la tipología ex post es correspondiente, puesto que, se realizara luego de una serie de acciones y capacitaciones que se han realizado en la temática de calidad de vida y bienestar, por lo tanto, permitirá conocer el estado actual de felicidad y generará la posibilidad de realizar nuevos proyectos a futuro.

#### Evaluación final

De acuerdo al autor Briones (2002), este tipo de evaluación busca determinar relaciones entre variables propias del programa como también entre ellas y variables de contexto y, finalmente explicaciones que den cuenta tanto de los éxitos como fracasos del programa, lo anterior con el fin de asegurar la objetividad de sus conclusiones, por lo cual son realizadas preferentemente por evaluadores externos.

#### Evaluación Sumativa

Según Hernández (2001), este tipo de evaluación hace referencia a los resultados o efectos de un programa, una vez finalizado, permitiendo determinar así, hasta qué punto se cumplen los objetivos y en qué medida se producen los efectos previstos. Estos datos son útiles para la toma de



decisiones respecto a la continuación, modificación y finalización del programa.

#### Evaluación de Impacto

Esta tipología establece en qué medida el proyecto logra mejorar la situación de aquellos para los que fue diseñado, la magnitud que tuvieron los cambios y en que segmentos se produjeron y en qué medida. (Cohen & Franco, 1993).

#### Evaluación Externa

En la realización de la evaluación, es importante considerar quienes son los evaluadores, para lo cual, según Briones esta respuesta puede estar orientada hacia tres agentes:

- Personas externas al programa
- Miembros del Equipo ejecutor
- Un grupo evaluador que está formado por internos y externos (mixto).

La evaluación que se llevara a cabo corresponde a una evaluación de tipo externa, puesto que se realizara por agentes no pertenecientes a la institución. *“La evaluación externa se preocupa por este tipo de situaciones de estudio de los factores que explican sus distintas modalidades de cumplimiento, así como los factores que explican el éxito y fracaso del mismo”* (Briones, 2002).

#### **2.1.4. Investigación Evaluativa**

Es un método centrado en la evaluación, en el cual se utilizan todas las herramientas de la investigación social y se establecen criterios claros, con el fin de hacer más preciso el proceso de juzgar. Lo anterior con el propósito de garantizar el éxito de la evaluación. La Investigación Evaluativa consiste en reunir sistemáticamente la información, pruebas y testimonios de una muestra representativa, que forman parte del programa u objeto a evaluar. Posteriormente, la información se traduce a expresiones valorativas de modo de generar comparaciones con los criterios anteriormente definidos y establecidos para elaborar conclusiones concordantes.



Carol Weiss en 1985 considera *“La evaluación es una ciencia social de gran actualidad cuyo ingente potencial no se discute, pero que aún no ha llegado a su rendimiento óptimo. Se vale de los métodos y el instrumental de la investigación social, pero no basta el conocimiento de estos para lograr el desempeño de las funciones que requiere el evaluador, pues su marco de acción es, sin duda, de una complejidad diferente”*.

Para comprender los conceptos de investigación, e investigación evaluativa, se señala que el primero se utiliza para la producción de conocimientos, mientras que la investigación evaluativa se encuentra destinada al uso para la toma de decisiones, comparando lo que es, con lo que debería ser (juicio por comparación). Es decir, se trabaja con lo que está sucediendo con el objeto.

Las principales semejanzas entre el concepto de investigación e investigación evaluativa, es que tratan de describir la relación entre variables y establecer la secuencia causal, para esto, los evaluadores utilizan toda la gama de métodos de investigación para recabar la información.

Para finalizar, se debe tener en cuenta que la principal diferencia entre estos dos conceptos, radica en la finalidad con que se lleva a cabo el proceso investigativo, ya que a través de este, es posible medir los efectos de un objeto otorgándole información necesaria para la toma de decisiones.

### **2.1.5. Modelo de Investigación Evaluativa**

En la presente investigación evaluativa con paradigma cuantitativo, se utilizara algunos componentes del modelo CIIP.

Dentro de los modelos cuantitativos de evaluación para la toma de decisiones, se encuentra el modelo CIIP, el cual fue desarrollado por Stufflebeam y Shinkiefiel. Postulan tres propósitos evaluativos: Servir de guía para la toma de decisiones, proporcionar los datos para la responsabilidad y promover la comprensión de fenómenos implicados, con el objetivo de tender hacia el perfeccionamiento.

Del mismo modo, establece una relación entre los tipos decisiones y los tipos de evaluación. En primer lugar, se encuentra en la evaluación



**Contextual**, la cual se refiere a la ubicación de problemas o necesidades insatisfechas en un cierto contexto. Su propósito es proporcionar información para formulación de objetivos. La decisión que corresponde a la presente evaluación es la de **Planeamiento**, que está referida a posibles modificaciones que se podrían introducir en el programa cuando se comprueban las discrepancias.

En segundo lugar, la evaluación que corresponde a los **Insumos**, cuya finalidad es otorgar información para la utilización de recursos, las estrategias de acción y las posibilidades de sistema a favor de la consecución de los objetivos. Esta decisión de evaluación se relaciona con la **Estructura**, pues incide en los métodos, contenidos, organización, presupuesto, personal entre otros.

La evaluación de **Procesos**, proporciona una información periódica a los agentes responsables de la ejecución de los lineamientos o planes, es decir, acerca de que si la estrategia de utilización de los insumos está siendo aplicada o no. Se encuentra vinculada con la decisión de **Planeamiento**, ya sea, con la operacionalización y ejecución del programa, comparando la metodología propuesta con los del programa.

Finalmente, el **Producto** es el último componente evaluativo del modelo CIIP. Su propósito es medir e interpretar efectos o resultados, consecuencias y logros de todo el proceso de desarrollo. Investiga la forma y extensión en que fueron alcanzados los objetivos. La decisión asociada a esta evaluación es el **Reciclaje**, pues apunta a juzgar los resultados del programa en conjunto con los objetivos propuestos.

## 2.2. CALIDAD DE VIDA

El concepto de Calidad de Vida ha existido siempre en el interés del colectivo humano. Sin embargo, su evolución ha sido paulatina a lo largo de las décadas, esto, debido a que diferentes autores han desarrollado esta concepción en diversos ámbitos de la sociedad, es por esto. Que no se ha logrado una definición concreta y aceptada por los actores sociales que intervienen en ella.

Para contextualizar históricamente, el auge del concepto de Calidad de Vida se remonta a finales del siglo XX, periodo que se ha caracterizado por los profundos cambios en las diferentes dimensiones (económica, social y cultural), en donde los ciudadanos manifestaron la constante búsqueda de satisfacer sus necesidades según sus diversas opciones de vida.

El término propiamente tal de Calidad de Vida comienza a utilizarse en la década de los setenta, tema, que se popularizó como una reacción a los criterios economicistas relacionados con los estudios de nivel de vida con relevancia en aspectos tales como, la educación, salud, economía, ambiente, aspectos socio culturales, estilos de vida, satisfacción, entre otros. Hoy en día, inclusive, es utilizada además en las ciencias políticas, pero aún no se ha podido establecer una teoría única que defina la Calidad de vida.

Es durante esta época en que se desarrolla, además, un creciente interés por conocer e indagar la temática del bienestar humano junto con las consecuencias que había traído consigo la industrialización en la sociedad. A partir de aquello, las ciencias sociales comenzaron a dar origen y desarrollo a indicadores sociales que se encontraran vinculados con el bienestar social.

Estudiar la Calidad de Vida en la sociedad, significa analizar las experiencias subjetivas y objetivas de las personas, y la percepción que tienen de su existencia al interior de ellas, por ello, exige conocer a los individuos y conocer las condiciones objetivas de su existencia; como además, indagar sobre las expectativas que ellos poseen y evaluar el grado de satisfacción que alcanzan.

La Calidad de Vida del ser humano variará en expectativas, necesidades y capacidades, para permitir la adaptación entre las características de la situación de la realidad y la percepción plena del individuo y grupo social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994, define el término de Calidad de Vida como, *“La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus*



*inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos sociales del entorno.”*

Calidad de vida según la concepción de salud posee tres dimensiones (Opazo, 2011):

- **Dimensión física:** Hace referencia a la percepción del estado físico, entendida como ausencia de enfermedad, se concibe el estar sano como un elemento esencial para la calidad de vida.
- **Dimensión psicológica:** Se define como la percepción del estado cognitivo y afectivo del individuo, conocido también como bienestar subjetivo, incluye también las creencias personales y espirituales como el significado de la vida y la actitud frente al sufrimiento.
- **Dimensión social:** Se refiere a la percepción que tiene el individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida como la necesidad del apoyo de redes, conocido también como satisfacción con los dominios.

Desde la lógica aristotélica, el concepto de Calidad de Vida se asocia a la definición de salud y a la noción de funcionalidad, asociándose a los “bienes del cuerpo”, de esta manera se llega al consenso de que éste término remite a dos significados principales, el primero, a la presencia de condiciones necesarias para una buena vida y, por otro lado, a la práctica del buen vivir, en todos los ámbitos del saber (el físico, el material, el social, el productivo, el cívico y el emocional).

Es importante mencionar que, la calidad de vida se puede abordar desde dos aproximaciones: la objetiva o física que está determinada por componentes económicos y de las corrientes de desarrollo, y desde la subjetiva que se refiere al grado de satisfacción que un individuo percibe en su vida (bienestar).



Para efectos de la presente investigación se utilizará el concepto de Calidad de Vida de Cummins (2000), el que define Calidad de Vida como: *“Tiene que ver con el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción con la vida y su felicidad o infelicidad. La Calidad de Vida no se reduce a la apreciación de la felicidad o el bienestar, estos son indicadores de ella; la calidad de vida se define a través de una serie de elementos o dimensiones que le dan sentido, sin embargo el grado de satisfacción, que determina si existe o no una buena calidad de vida, depende de la percepción de bienestar y la felicidad de las personas”*.

### **2.2.1. Indicadores de la Calidad de Vida**

En líneas generales, se puede afirmar que, a pesar de las diferentes aproximaciones existentes, la mayor parte de los estudios coinciden en señalar dos componentes esenciales para medir la calidad de vida: componente objetivo y componente subjetivo, es decir, la calidad de vida se conforma de las condiciones de vida objetivas en las que una persona desarrolla su vida, pero también el modo en que este individuo evalúa y percibe dichas condiciones.

Por lo tanto, los modelos de medición de calidad de vida van a estar netamente influidos por la definición que se adopta, aunque cabe destacar que en la actualidad la mayoría de los estudios aproximan la medición contemplando los valores tanto objetivos como subjetivos.

- Bienestar Subjetivo: balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales, del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan y de experiencia emocional derivado de ello.
- Bienestar Objetivo: remite primordialmente al ambiente externo, es decir, a las condiciones materiales ligadas a las necesidades, conocidos legalmente como condiciones de vida o nivel de vida.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE 2011-2013) elaboró un índice para medir la calidad de vida de las personas y permitir la comparación por países, a partir de la priorización que realiza cada



individuo respeto de las dimensiones que considera más relevante para su bienestar.

A continuación, serán presentados los indicadores en los siguientes recuadros divididos por dimensiones objetiva y subjetiva de la Calidad de Vida.

#### Indicadores de Calidad de Vida

<b>Dimensión Objetiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vivienda</li><li>- Ingreso</li><li>- Empleo</li><li>- Educación</li><li>- Salud</li><li>- Seguridad</li></ul>
<b>Dimensión Subjetiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personal</li><li>- Familiar</li><li>- Laboral</li><li>- Social</li><li>- Afectiva/emocional.</li></ul>

(Fuente de elaboración propia)



### 2.3. NECESIDADES HUMANAS

*“El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas, la que a su vez dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales”*

*(Max-Neef, 1986)*

Cada sistema económico, social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las necesidades humanas, pues la persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes.

Según Max-Neef (1986) tradicionalmente, se ha creído que las necesidades humanas tienden a ser infinitas, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada período histórico. Sin embargo, estas suposiciones son incorrectas, pues no se explica la diferencia entre las necesidades y los satisfactores de estas necesidades.

Las necesidades revelan lo más apremiante del ser de las personas, aquel que se hace palpable a través de la doble condición: como carencia y como potencialidad. Por su parte, los satisfactores se constituyen en el modo de expresión de las necesidades.

Según Max-Neef, las necesidades humanas puede separarse en base a dos criterios: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Estas categorías son combinables, por lo que permite una clasificación que incluye por una parte las necesidades de ser, tener, hacer y estar y por otra, las necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, identidad y libertad. Ambas categorías de necesidades pueden combinarse en una matriz.

La simultaneidad y complementariedad son características propias del proceso de satisfacción, por lo tanto, no existe una correspondencia única entre necesidades y satisfactores. Un satisfactor puede contribuir a la satisfacción de diversas necesidades; y a la inversa, una necesidad puede requerir de diversos satisfactores, las variaciones dependerán del momento, lugar y circunstancia.



Establecidas las diferencias entre necesidades y satisfactores es importante señalar dos postulados:

- Las necesidades humanas fundamentales son pocas finitas y clarificables.
- Las necesidades humanas fundamentales, son las mismas en todas las culturas en todos los períodos históricos, lo que cambia es los medios utilizados para la satisfacción de esas necesidades.

Es por lo antes mencionado, que se desprende que la calidad de vida dependerá siempre, de las posibilidades que tienen las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades. *“Las necesidades básicas son aquellas cuya realización es deseable para cualquiera y cuya inhibición es indeseable.”*(Max-Neef 1986).

La satisfacción de necesidades pone en relieve el desarrollo de la persona, no como un mero objeto, sino como protagonista. El propósito del desarrollo deberá ser la satisfacción de la mayor parte de las necesidades, pues la calidad de vida de las personas, estaría determinado por la posibilidad de actualizar sus necesidades.

Las actualizaciones de las necesidades son producto de la interacción de los seres humanos, por lo tanto, se pueden alcanzar en diferentes niveles, cada necesidad puede satisfacerse intra, inter o extrahumanamente, es decir, en relación con uno mismo, con los demás o interactuando con el medio ambiente.



## Necesidades Manfred Max Neef

Necesidades Existenciales	SER (Atributos)	TENER (Instituciones, normas)	HACER (Acciones)	ESTAR (Espacios y ámbitos)
Necesidades Axiológicas				
<b>SUBSISTENCIA</b>	1) Salud, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.	2) Alimentación, abrigo, trabajo.	3) Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	4) Entorno vital, entorno social.
<b>PROTECCIÓN</b>	5) Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, autoridad.	6) Sistema seguro, ahorro, sistema social, sistema de salud, legislación, derecho, familia, trabajo.	7) Cooperar, prevenir, planificar, curar, cuidar, defender.	8) Contorno social, contorno vital, morada.
<b>AFECTO</b>	9) Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor.	10) Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines.	11) Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	12) Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
<b>ENTENDIMIENTO</b>	13) Conciencia, crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	14) Literatura, maestros, métodos, políticas educacionales y comunicacionales.	15) Investigar, estudiar, experimentar, analizar, meditar, interpretar.	16) Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, comunidades.
<b>PARTICIPACIÓN</b>	17) Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor.	18) Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo.	19) Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	20) Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindario, familia.
<b>OCIO</b>	21) Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, Humor, tranquilidad, sensualidad.	22) Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	23) Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	24) Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
<b>CREACIÓN</b>	25) Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	26) Habilidades, destreza, método, trabajo.	27) Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar.	28) Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, espacios de expresión.
<b>IDENTIDAD</b>	29) Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad.	30) Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, trabajo.	31) Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer.	32) Socio-ritmos, entornos de cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.
<b>LIBERTAD</b>	33) Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, audacia, rebeldía.	34) Igualdad de Derechos.	35) Discrepar, optar, Diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar.	36) Plasticidad espacio – temporal.

## 2.4. FELICIDAD

La felicidad ha preocupado al hombre desde los inicios de su historia, más aún desde que toma conciencia de su ser. Los procesos históricos lo repletan de episodios y citas en donde se nos aparece la proclama de la felicidad. La revolución francesa declara que el objetivo de la sociedad es obtener la felicidad para los ciudadanos y la declaración de Independencia de EEUU dice que *“todo hombre tiene derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad”*.(Martínez, 2013).

Comúnmente la felicidad es percibida como la suma de momentos o placer, como un estado de plenitud, equilibrio o armonía, llegando en ocasiones a entrecruzarse con propuestas de democracia, sentimientos religiosos y la paz, de modo de que sentirse feliz es una vivencia para algunos muy íntima e individual y para otros colectiva. Sin embargo, el verdadero alcance de este potente constructo dicta de la concepción que observamos día a día. La felicidad va mucho más allá de la búsqueda del placer a corto plazo, y por lo tanto, se hace imprescindible profundizar en los diferentes elementos que para muchos podría ayudar a cambiar el mundo.

En tanto que la felicidad es deseable como un fin en sí mismo, investigaciones más recientes en el tema demuestran que la felicidad produce muchos beneficios en diferentes ámbitos de la vida de las personas. La gente feliz a menudo es más saludable, vive más tiempo y disfruta una mejor calidad de vida. Las personas felices usan sus fortalezas, habilidades y capacidades más óptimamente y funcionan a un nivel mucho más alto, contribuyendo de esta manera a su propio bienestar como también al de otros y también de la sociedad. (Tshiteem, 2013)

La gente feliz es menos proclive a tener depresión, es menos probable que experimenten ansiedad, estrés o ira y aún si la experimentan ellos tienden a manejarlo mejor y a recuperarse más rápidamente. (Unanue, 2013)

Para contextualizar teóricamente el concepto de Felicidad, el Diccionario de la RAE ofrece tres acepciones: “Estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien”, “Satisfacción, gusto, contento” y “Suerte feliz”.



Acepción que deja a la libertad del lector la concepción de felicidad, pues existe insuficiencia en su precisión, en especial en la tercera definición “suerte, feliz”.

Según Mihaly Csikzent en su texto “Una psicología de la felicidad”, la felicidad sería una condición vital que cada persona debe preparar, cultivar y defender individualmente. Las personas que saben controlar su experiencia interna son capaces de determinar la calidad de sus vidas, eso es lo más cerca que podemos de estar de ser felices. Por lo tanto, existen diversas acepciones u formas para entender la felicidad, dependiendo de las visiones y modos de vida de los individuos para el disfrute de las emociones.

Bertran Russell desde una dimensión sociológica, plantea los factores que pueden hacer al hombre infeliz, destacando la envidia, la competencia por los bienes materiales, el aburrimiento, la excitación desmedida, la fatiga corporal y el miedo a la opinión pública. Desde el polo opuesto, identifica como factores que promueven la felicidad el entusiasmo, el cariño, la familia y el trabajo.

Veenhoven desde la psicología, define que la felicidad total es el grado en que una persona disfruta la vida que lleva. Al igual que para la satisfacción, la felicidad global requiere de un juicio que integre todos los criterios de valoración; así, no se puede decir si una persona es feliz si ella no puede construir dicho juicio global (Veenhoven, 2009).

En función de la diversidad definiciones, y acepciones que existe en la literatura respecto a la felicidad, es importante remontar a los orígenes teóricos y así explicitar las principales reflexiones respecto a este concepto.

La felicidad desde el paradigma Edaumónico apunta a un tipo de vivencia que incluye la proyección, la trascendencia del ser humano, su integridad a lo largo del tiempo. Considera a la felicidad como una enorme magnitud sin límites de tiempo, que apunta al futuro y que afecta a las zonas profundas del hombre, considera además, que desde la felicidad profunda es más fácil hacer un proceso de florecimiento.

La Felicidad Edaunomica, no es pasiva, por lo tanto, el bienestar según esta concepción sería un proceso dinámico con miras a una vida de



involucramiento permanente, en actividades percibidas como significativas e internamente recompensantes.

Por otro lado, Martín Seligman, fundador de la Psicología Positiva, señala que la ausencia de los elementos negativos de la experiencia humana no garantiza la felicidad y el florecimiento de los individuos.

Por lo tanto, para la Psicología Positiva, la felicidad debiese incorporar además elementos tales como, el fuerte sentido de vida; relaciones saludables con nosotros mismos y con los otros; y, un importante sentido de logro.

Dada la complejidad para conceptualizar y definir el término felicidad, la ciencia ha optado por hablar de Bienestar Subjetivo (BSu), siendo por décadas imperantes en la literatura psicológica.

Según el modelo hedónico del BSu o Felicidad, correspondería a un sentido de bienestar con nuestra vida, tanto en sentimientos como en pensamientos. Según Ed Diener uno de los mayores referentes en esta materia, el BSu es un constructo multidimensional que incorpora diferentes, pero interrelacionados aspectos de experiencias humanas. En este sentido incluiría él como la persona se siente (elementos afectivos), pero también de cómo esta persona evalúa su vida (elementos cognitivos).

Por lo tanto la felicidad combinaría tres factores claves: una elevada presencia de estados afectivos positivos (orgullo, alegría), una relativa ausencia de estados negativos (miedo, rabia), y la satisfacción con nuestra vida en términos globales y específicos (matrimonio, trabajo, hijos). En resumen una persona feliz sería, aquella con un alto nivel de BSu, que piensa que su vida va bien y que además experimenta sentimientos acorde con estos pensamientos.

Tomando todos estos antecedentes, la gente feliz contribuye a la sociedad en términos económicos, psicológicos, sociales, valóricos y espirituales.



### Modelos Occidentales

Paradigma Hedónico (Ed Diener )	Paradigma Eudaimónico	Psicología Positiva (Martin Seligman)
<p>-Una persona feliz sería aquella que mantiene un alto nivel BSu.</p> <p>-En este sentido incluiría él como la persona se siente (elementos afectivos), pero también de cómo esta persona evalúa su vida (elementos cognitivos).</p>	<p>-La felicidad humana es la consagración de la ética, la felicidad se nos presenta como plenitud que todos deseamos y como un logro.</p> <p>- El bien final o supremo, es el que se identifica como felicidad.</p> <p>-Bienestar es un proceso dinámico de involucramiento en actividades percibidas como significativas e internamente re-compensantes.</p>	<p>- La felicidad como BSu, pero agrega que debe existir una ausencia de enfermedades.</p> <p>-Incorporara elementos tales como: fuerte sentido de vida, relaciones saludables, sentido de logro, búsqueda de autodesarrollo e involucramiento.</p>

La literatura ha mostrado que los principales atributos de la felicidad son: el componente emocional/afectivo y de la satisfacción con la vida, dentro del último se incluye la dimensión social, pues se asocia con los diferentes dominios y varían en los diferentes contextos sociales. En efecto hacen referencia a un sentimiento emocional básico sobre la evaluación global de la calidad de vida, que considera desde un ámbito afectivo, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva.

Para términos de esta investigación y comprendiendo los diferentes enfoques de acercamiento, se comprenderá por felicidad a la valoración positiva de la satisfacción con la vida y a los componentes afectivos en la experiencia actual de la persona.



### 2.4.1. Dominios de la Satisfacción con la Vida

Es la segunda dimensión del Bienestar Subjetivo, se compone del elemento cognitivo/evaluativo y se define como el grado en que la persona evalúa positivamente el conjunto de su vida, incluyendo tanto la evaluación de su propia vida como de su contexto social. De este modo, el concepto remite a la capacidad de los individuos de evaluar su vida en una escala que permita distinguir, tanto satisfacción como insatisfacción. .

A partir de lo anterior, es posible sostener que la satisfacción con la vida no considera posible la existencia de un sujeto aislado de su entorno, cuya felicidad se produzca al margen de contexto social.

Es por lo anterior, que para términos de esta investigación evaluativa se abordarán los siguientes dominios de la satisfacción con la vida:

- A. **Ámbito Personal:** Se refiere al espacio privado, a las actitudes y acciones individuales, que realiza la persona, ya sea por temperamento o por aprendizaje, la cuales influyen en su ser, sentir, hacer y estar.
- B. **Ámbito Familiar:** Se refiere al espacio y a las relaciones que se producen basadas en el parentesco, por vínculos de consanguinidad, afinidad, adopción u otras razones, que hacen que sean reconocidos como miembros de dicha institución.
- C. **Ámbito Laboral:** Se refiere al espacio, a las situaciones y todos aquellos elementos vinculados con cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de remuneración, en un marco de una actividad o institución social.
- D. **Ámbito Social:** Se refiere al contexto en donde se producen las relaciones interpersonales, que no implican un deber, y que se basan en la comunicación asertiva y la ayuda mutua.



### **2.4.2. Componente Afectivo / Emocional**

Se vincula con la primera dimensión del bienestar subjetivo. Se comprende como el balance emocional, es decir, que pueden ser tanto positivos (amor, alegría) como negativos (ira, preocupación). En rigor, las emociones corresponden a reacciones de corto plazo, ligadas a eventos específicos.

Las emociones positivas (alegría, orgullo, interés, comprensión, empatía, cariño, entusiasmo, amor) tienen la habilidad de ampliar los repertorios mentales de las personas, hecho que incide en mayores recursos sociales, psicológicos y físicos.

Las emociones negativas como el miedo, la rabia y el desprecio han permitido al hombre sobrevivir. Sin embargo, donde no hay peligros inminentes, utilizar estas emociones restringe el rendimiento y disminuye el bienestar emocional.

### **2.4.3. Medición de la Felicidad**

La definición de felicidad para esta investigación, tiene implicancias importantes para la medición de la felicidad. Se reconoce que se trata de un fenómeno interior a cada persona, entonces es más adecuado medirla con auto-reportes que con evaluaciones de expertos o pares. Y si la felicidad tiene grados, entonces las mediciones deberían reconocer distintos niveles y no clasificar a las personas simplemente como felices o infelices. La medición de la felicidad también debería anclarse en el presente, remitir a la vida en general e incorporar tanto pensamientos como sentimientos.

Lo más frecuente es recurrir a preguntas sencillas y generales para evaluar la felicidad con la vida presente. También es frecuente la utilización de preguntas sobre afectos positivos y negativos, los cuales pueden ser analizados por separado o resumidos en una escala de balance afectivo.



#### 2.4.4. Instrumentos de Medición de la Felicidad

Los autores Juan Carlos Oyanedel, María Bilbao y Camila Mella hacen referencia en el libro “la Felicidad: Evidencias y experiencias para cambiar nuestro mundo”, de diferentes instrumentos que permiten medir la felicidad. En dicho ensayo proponen evaluar la felicidad en dos componentes: afectivo/emocional y cognitivos.

##### 2.4.4.1. Componente Afectivo / Emocional

###### a. Escala de Felicidad Subjetiva

Este instrumento fue creado por Lyubomirsky & Lepper en 1993 y mide de forma general la felicidad subjetiva, en donde evalúa una medida situacional de bienestar como componente psicológico. Este instrumento considera la percepción de la felicidad de quien responde, asumiendo que, una persona posee una noción general sobre qué es ser feliz.

La escala utilizada en este instrumento se encuentra compuesta por cuatro ítems, con respuesta tipo Likert, en donde los resultados de la sumatoria de los puntajes determinan el nivel de felicidad de las personas, es decir, puntuaciones mayores a 23 puntos indican “alta felicidad” y, puntuaciones bajo 15 puntos revelan “baja felicidad”.

La escala se compone de las siguientes aseveraciones:

Aseveración	No muy feliz				Muy feliz		
	1	2	3	4	5	6	7
1. En general me considero							

Aseveración	Más feliz				Menos feliz		
	1	2	3	4	5	6	7
1. En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero							



Aseveración	Nada en absoluto				Mucho		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida muy independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho de todo. ¿Hasta qué punto se ve usted a sí mismo como estas personas?							

Aseveración	Nada en absoluto				Mucho		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían. ¿Hasta qué punto se ve a sí mismo como estas personas?							

### b. Inventario de Felicidad de Oxford

Instrumento que fue creado en 1989 por Argyle, Martin y Crossland, el cual mide los aspectos motivacionales-conductuales, afectivos, cognitivos y fisiológicos de la felicidad.

El Inventario de Felicidad de Oxford es una inversión de los ítems de depresión de Beck, más la suma específica de ítems específicos sobre Felicidad. Por ello, con la suma de los 29 ítems se puede obtener una medida global de la felicidad. Al igual que el instrumento anterior, su



puntuación es de tipo Likert de 1 a 4 con frases acordes a lo expuesto en el ítem correspondiente.

Esta escala se encuentra compuesta por las siguientes aseveraciones:

- No me gusta demasiado mi forma de ser.
- Me interesan muchos los demás.
- Me da la impresión de que la vida es muy satisfactoria.
- Siento mucho cariño por casi todo el mundo.
- Pocas veces me siento descansado cuando me levanto por la mañana.
- No soy demasiado optimista con respecto al futuro.
- Normalmente, casi todo me parece divertido.
- Siempre me comprometo y me involucro.
- La vida está bien.
- No creo que el mundo sea un lugar agradable.
- Río mucho.
- Estoy bastante satisfecho con mi vida.
- No me considero atractivo.
- Considero que existe una brecha entre lo que querría hacer y lo que he hecho.
- Soy muy feliz.
- Encuentro belleza en algunas cosas.
- Siempre produzco cierto efecto y contribuyo a la alegría de los demás.
- Encuentro tiempo para todo lo que quiero hacer.
- Me da la impresión de que, con frecuencia, no controlo demasiado mi vida.
- Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa.
- Me siento muy despierto mentalmente.
- A menudo me siento alegre y eufórico.
- No me resulta fácil tomar decisiones.
- Siento que mi vida no tiene un sentido ni un propósito determinados.
- Me da la impresión de que tengo mucha energía.
- Suelo influir de forma positiva en los acontecimientos.
- No suelo divertirme con los demás.
- No me siento demasiado sano.



- No tengo recuerdos demasiado felices del pasado.

### **c. Escala de Afectividad Positiva y Negativa**

En 1988 Watson, Clark & Tellegen crean esta escala que mide la afectividad o el nivel de bienestar o malestar subjetivo en un lapso de tiempo determinado. Desde un principio, esta escala, estuvo compuesta por 27 ítems que se dividían en dos sub escalas: una de afectividad positiva, la cual incluyó 12 ítems; y otra, de afectividad negativa compuesta por 15 ítems.

La escala de Afectividad busca que las personas identifiquen y respondan, con una respuesta tipo Likert de 5 puntos, cuán a menudo en las últimas semanas han experimentado cada una de las emociones. Las respuestas van desde “muy poco o nada” a “mucho a casi todo el tiempo”. A partir de esto, se puede obtener una medida de balanza afectiva, en donde al restar el puntaje de la escala afectiva positiva al de la afectiva negativa puede conseguirse una estimación representativa de la felicidad del individuo.

La escala se conforma de las siguientes emociones:

- Interés
- Tensión
- Animación
- Disgusto
- Energía
- Culpa
- Susto
- Enojo
- Entusiasmo
- Orgullo
- Irritación
- Disposición
- Vergüenza
- Inspiración
- Nerviosismo
- Decisión

- Atención
- Intranquilidad
- Actividad
- Temor.

#### **2.4.4.2. Componente de Satisfacción con la Vida**

##### **a. Escala de la mejor vida posible**

Este instrumento fue planteado por Cantril en la década de los años sesenta y mide la percepción que tienen las personas en su vida actual. Para esto, utiliza la escala pregunta, en donde, se le solicita al individuo ubicarse en una de las posiciones o peldaños que componen ésta. La parte más alta de la escalera representa la mejor vida posible para la persona, mientras que, la más baja la peor vida posible. La escala va desde el rango de 0 a 10.

##### **b. Escala de Satisfacción con la Vida – Cantril**

En base al instrumento explicado anteriormente, esta escala mide la percepción que tiene la persona respecto a la satisfacción con su vida actual y también posee un rango de 0 a 10.

##### **c. Escala de Satisfacción con la Vida – Diener**

Escala que fue creada por Diener en el año 1985 y que intenta aprehender la evaluación que la persona realiza sobre su vida, considerando los aspectos positivos y negativos. Según este autor, este tipo de estudio debe centrarse en los juicios subjetivos en vez de considerar el grado de satisfacción en ámbitos específicos, es decir, preguntar a la persona por una evaluación global o general de su vida.

Este instrumento se encuentra formado por 5 aseveraciones, con respuesta de 7 puntos en modalidad Likert, donde, 1 significa “en desacuerdo” y 7 “completamente de acuerdo”.



Aseveración	1	2	3	4	5	6	7
1. En muchos aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.							
2. Mis condiciones de vida son excelentes.							
3. Estoy satisfecho con mi vida							
4. Hasta el momento, he obtenido las cosas que quiero en mi vida.							
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.							

#### 2.4.5. Percepción de Felicidad

Desde la perspectiva psicológica, se puede entender por percepción como aquel proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en tono a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, pero que intervienen otros procesos psíquicos en los que se encuentran los aprendizajes, la memoria y la simbolización. La elaboración de juicios es una de las características básicas de la percepción (Luz María Vargas Meldrejo, 1994).

Para la presente investigación se comprenderá por percepción al proceso cognitivo a través del cual, los sujetos captan información por medio de los sistemas sensoriales y permiten una representación de la realidad. Este proceso cognoscitivo permite a los individuos seleccionar, organizar, almacenar e interpretar los estímulos con un significado propio.

Considerando lo anterior, es imprescindible comprender que los sujetos tienen un mundo exterior con el cual se relacionan y vivencian distintas situaciones a lo largo de su vida, las cuales, influyen en sus aprehensiones e interpretaciones.



La percepción ofrece la materia prima sobre la cual se conforman las evidencias que se expresan como formulaciones culturales, por lo tanto, conocer la percepción individual permite acceder a la suma de momentos, estados y sentimientos de las personas, desde su propia perspectiva, entonces, este constructo se transforma en la mejor herramienta para entender la felicidad.

Comprendiendo que la felicidad de las personas está compuesta por elementos afectivos y las experiencias aprehendidas durante el desarrollo vital, se considera que la percepción permite acceder a la felicidad, es decir, permite conocer y comprender al menos parcialmente la concepción, priorización y valoración del objeto de estudio.

#### **2.4.5.1. Felicidad y Familia**

La relación con la familia y vinculación con la pareja ayuda a las personas a crecer, a definir qué tipo de vida quieren vivir y los proyectos más importantes que quieren alcanzar, y sin lugar a dudas, estas constituyen la una oportunidad de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Las familias y las parejas hoy en día ya son los mismos de años atrás. El rol proveedor del hombre se ha reducido y la mujer ha prolongado su desarrollo profesional, lo que ha provocado que los padres se hagan también responsables de la crianza de los hijos. Por otra parte, las personas en etapa joven han ido postergando la decisión de contraer vínculos matrimoniales y de procreación.

La crianza de los hijos se ha vuelto más compleja, pues los padres se sienten culpables cuando destinan más tiempo al trabajo a expensas del tiempo de la familia, les es difícil salir de vacaciones sin los hijos o darse espacios de pareja en general (López y Pesqueira, 2013).

La familia necesita construir una comunicación efectiva en donde los miembros puedan manifestar sus diferencias y enfrentar los temas difíciles a través de la negociación.



La función afectiva en la familia constituye la primordial fuente de felicidad, pues mantener una actitud positiva y optimista, ser generoso y respetuoso no sólo beneficia a la familia, sino además como persona, ya que, el ejercicio de las buenas prácticas produce mayor felicidad. Además, facilita y fortalece las relaciones con otros, incrementando el bienestar, tanto en lo físico como en lo emocional.

Según Pedrini, la afectividad es una necesidad imperiosa para la felicidad de la familia, cuando el componente afectivo disminuye o desaparece, lo más probable es que aparezca la infelicidad, el descontento, las discusiones y los sufrimientos.

#### **2.4.5.2. Felicidad y Trabajo**

Para la mayoría de las personas en edad activa, el trabajo es uno de los aspectos más relevantes en su calidad de vida. En este sentido, el trabajo puede proporcionar desarrollo, crecimiento personal, pero también puede ser fuente de sufrimiento, depresión y miseria, incidiendo concretamente en la salud mental de los trabajadores. Por ello, es que cientos de empresas en la actualidad son motivos de infelicidad para los trabajadores, pues se deja al descubierto que aún existe una escasez de conocimiento frente al link felicidad – productividad.

Las empresas que generan mayor felicidad en los trabajadores tienden a producir mayores niveles de confianza, menor rotación y ausentismo; mayor creación, altos niveles de productividad y de calidad de vida en éstos. Sin embargo, los altos mandos desconocen esto, ya que, habrían olvidado de construir la felicidad en sus organizaciones y han perdido transitoriamente hacer más rentables sus empresas, pero también contribuir a la felicidad de sus trabajadores.

Por lo anterior, es que las organizaciones tienen gran responsabilidad en sus organizaciones. Hacerlo no sólo redundará en una mayor productividad para ellas, sino que permitirá además, mejorar la calidad de vida y aliviar el sufrimiento de miles de seres humanos que destinan más de diez horas al día a sus trabajos. Promover la felicidad laboral se ha

transformado, por lo tanto, no sólo en un imperativo económico, sino que sobre todo en un imperativo ético (Unanue, 2013).

Tanto trabajadores como jefes cumplen el rol clave para generar Felicidad, al ver las organizaciones como lugares de disfrute, de realización y crecimiento personal, es decir, a crear culturas de confianza, cooperación y felicidad. Esto es lo que se llama “Arbejdsglaede”, palabra nórdica cuyo significado es simplemente, felicidad en el trabajo.

Las culturas que son capaces de incentivar la satisfacción laboral, estarán incentivando no sólo la felicidad al interior de sus organizaciones sino además a la de la sociedad en sí.

#### **2.4.5.3. Felicidad y Relaciones Sociales**

Uno de los predictores más importantes de la felicidad son las relaciones sociales a lo largo de todo el ciclo vital. Se ha encontrado que las personas más sociables suelen tener un mayor grado de felicidad, así como además, las actividades que se caracterizan por las relaciones sociales positivas, tales como la práctica de deporte grupal, actividades extraprogramáticas con pares, acciones prosociales voluntarias, entre otros, mejoran el sentido de lo social y se vinculan con una mayor grado de bienestar y felicidad.

En la actualidad, diversos estudios han demostrado que los pasatiempos y la recreación, muestran una ventaja al momento de medir la satisfacción en general, pues señalan que existe una mejoría estable del bienestar en quienes participan de actividades recreativas y de ocio, ya que, estas influyen positivamente en el ánimo, lo cual estaría relacionado con mayores niveles de felicidad (Lu & Hu, 2005). Por lo tanto, cuando la actividad es totalmente voluntaria es probable que produzca un mayor nivel de felicidad, autonomía y autoconfianza.

Las actividades de recreación pueden mejorar los niveles de felicidad al proteger de los efectos de experiencias negativas, mediante la distracción, la relajación, el apoyo social y el desarrollo de competencias.



Otro factor importante de mencionar, son los espacios de participación activa, pues a partir de ello, se obtendrá una suficiente inspiración y fuerza para auto organizarse hacia la propia familia, espacio laboral, un país y proyectar un mundo con mayor nivel de felicidad.

Lo anterior, sería posible si todos los individuos sientan la responsabilidad de dialogar sobre un mismo tema, en un espacio de libertad que permita avanzar desde el caos inicial hacia el orden, pero primeramente considerando un sentido de representación y cohesión.

En este sentido, para aumentar el bienestar subjetivo o felicidad de la sociedad se requiere que tanto los ciudadanos como las actividades, puedan dialogar y descubrir cómo ser más felices en los diversos contextos, ya sea en lo cultural, social y político, esto generará mayor orgullo y satisfacción en participar en un proyecto común, a través de la atención - escucha, respeto por la contribución de cada uno, trabajo en equipo y cultivar relaciones saludables en general.

## 2.5. LA ORGANIZACIÓN

El estudio de las organizaciones se encuentra ligado al origen de la sociedad y sus procesos. La teoría organizacional sostiene tres vertientes distintas, una proveniente de la sociología, otra inscrita en la administración y la tercera apoyada en la psicología social.

Chester Barnard, define a las organizaciones como “*sistemas conscientemente coordinados de actividades o fuerzas de dos o más personas* (Rodríguez, 2002)”. Es decir, las actividades de las personas son el elemento constituyente del sistema organizacional, en donde, el propósito es compartido y se desarrolla mediante la interacción continua, la cual, en ningún momento se encuentra aislada, pues considera a la organización como dinámica, que se retroalimenta a través de interacciones en el ambiente que la rodea.

Todas las organizaciones existen en un entorno, al cual, se adaptan permanentemente. Los miembros de la organización también son parte del entorno de esta, su entorno interno, esto implica que las personas que



aportan su trabajo a la organización deben hacerlo desde la perspectiva parcial que les permita su rol dentro de ésta.

En este punto se observa la doble contingencia organizacional, en donde han de armonizarse las reglas que regulan el comportamiento humano y de la conducta de las personas. Se considera una contingencia, pues tanto en las reglas de la organización como en la conducta de los individuos, podría ser distinta, es decir, sólo puede existir una organización si ambas contingencias coinciden, coordinen y limiten mutuamente. No obstante, la doble contingencia no es la suma de ambos intereses, sino la emergencia de una nueva contingencia.

Esto quiere decir, que los individuos que aportan su trabajo no son sólo elementos del sistema, sino sistemas de personalidad, que disponen también de su propia contingencia, por lo que no se encuentran sometidos, poseen su propia libertad de optar por sus propias alternativas y la organización debe buscar su forma de conseguir asegurar su comportamiento, pues las relaciones entre el trabajador y la organización tienen una crucial importancia, de ellas dependen en gran medida el éxito, la eficiencia y el bienestar del trabajador.

### **2.5.1. Personas en la Organización**

Según D. Thompson, (1976) los individuos son entes que plantean, dirigen, organizan y controlan las empresas para que funcionen y operen, por lo tanto, las personas constituyen la unidad básica de la organización.

Según Opazo & otros, (2011) en primera instancia el individuo como persona, está dotado de características propias como lo son sus aspiraciones, valores, temperamentos, habilidades y objetivos individuales. En segundo lugar considera a la persona como recurso, que tiene destrezas, las cuales se pueden desarrollar fortaleciendo las habilidades requeridas para el cargo, no como objetos sino, como actores protagonistas. Lo anterior, detona la dificultad para la organización de conocer todos los datos de los miembros, pues las características humanas varían de persona a persona,



independiente de que coincidan en sus objetivos y cargos, por consecuencia, los patrones de comportamiento aprendidos son diversos.

Las personas constituyen en elemento principal y central de las organizaciones, pues constituyen el recurso o capital para la consecución de los objetivos de la institución. El individuo posee diversas características y necesidades, que pueden alienarse o no con los objetivos institucionales, la consecución de la coordinación de estas contingencias es la tarea más difícil de lograr. Se vuelve para la organización un desafío, pues el éxito del crecimiento y la calidad dependerán de los trabajadores con sus habilidades y destrezas para el cargo (Opazo & otros, 2011).

Para esta investigación, es importante considerar que las organizaciones necesitan aproximarse a la posibilidad de predecir las conductas de los individuos y conocer las necesidades de que las personas realicen una determinada acción en un contexto específico.

El estudio de las necesidades de los individuos, se torna relevante al interior de la organización, pues permite alienar los fines o metas organizacionales con los fines o metas individuales, es decir, la institución está en la constante búsqueda de la coordinación de la doble contingencia.

### **2.5.2. Satisfacción Laboral**

Cada trabajador dedica gran parte de su vida a la organización de la que es miembro activo, por lo que su mayor o menor bienestar laboral en ella va a actuar de forma determinante en la calidad de su vida. A esto se agrega que hoy en día tiene gran incidencia el factor humano en la calidad y productividad del trabajo realizado en las organizaciones.

El concepto de Satisfacción Laboral, podría definirse como la actitud del trabajador frente a su mismo trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, por consiguiente, las actitudes son determinadas conjuntamente por las características del puesto, como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.



Según Robbins se define la satisfacción laboral como, "*la actitud general de un empleado a su trabajo*" a diferencia de otros autores que lo definen como "*un estado placentero (Pieró, 1989) o una respuesta afectiva (Guilles, 1994)* que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus características personales, de sus valores y de sus expectativas que tienen del trabajo, por tal razón se acepta que la satisfacción laboral es una actitud que asume la persona con su trabajo. Es por esto, que si la persona está muy satisfecha, se traduce en que en términos laborales tendrá un mayor compromiso y adoptara actitudes positivas.

La importancia de la satisfacción laboral radica en que existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con mayor frecuencia y además, suelen presentar renuncias, sumado a ello, se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años, inclusive la satisfacción laboral se podría reflejar en la vida particular del trabajador.

Es importante que los superiores conozcan las necesidades que experimentan los trabajadores y creen instancias para fortalecer las relaciones sociales, a modo de que exista una valoración mutua y permita la satisfacción, pues es la principal fuerza que mueve a las personas a realizar una acción o actividad humana.

### **2.5.3. Beneficios de la Felicidad en la Organización**

La Felicidad es altamente beneficiosa para los ambientes laborales, incrementando la salud, la persistencia, la lealtad, la productividad, la creatividad, la innovación, la cooperación, la satisfacción laboral y la motivación intrínseca de los trabajadores (Diener).

Aumentar la felicidad o las emociones positivas de los trabajadores reducirá el ausentismo laboral, permitiendo a las organizaciones disminuir costos asociados a reemplazos laborales y a capacitaciones. Por otro lado, permitirá a los trabajadores ampliar sus horizontes de posibilidades y experiencias relacionadas con su lugar y puesto de trabajo.

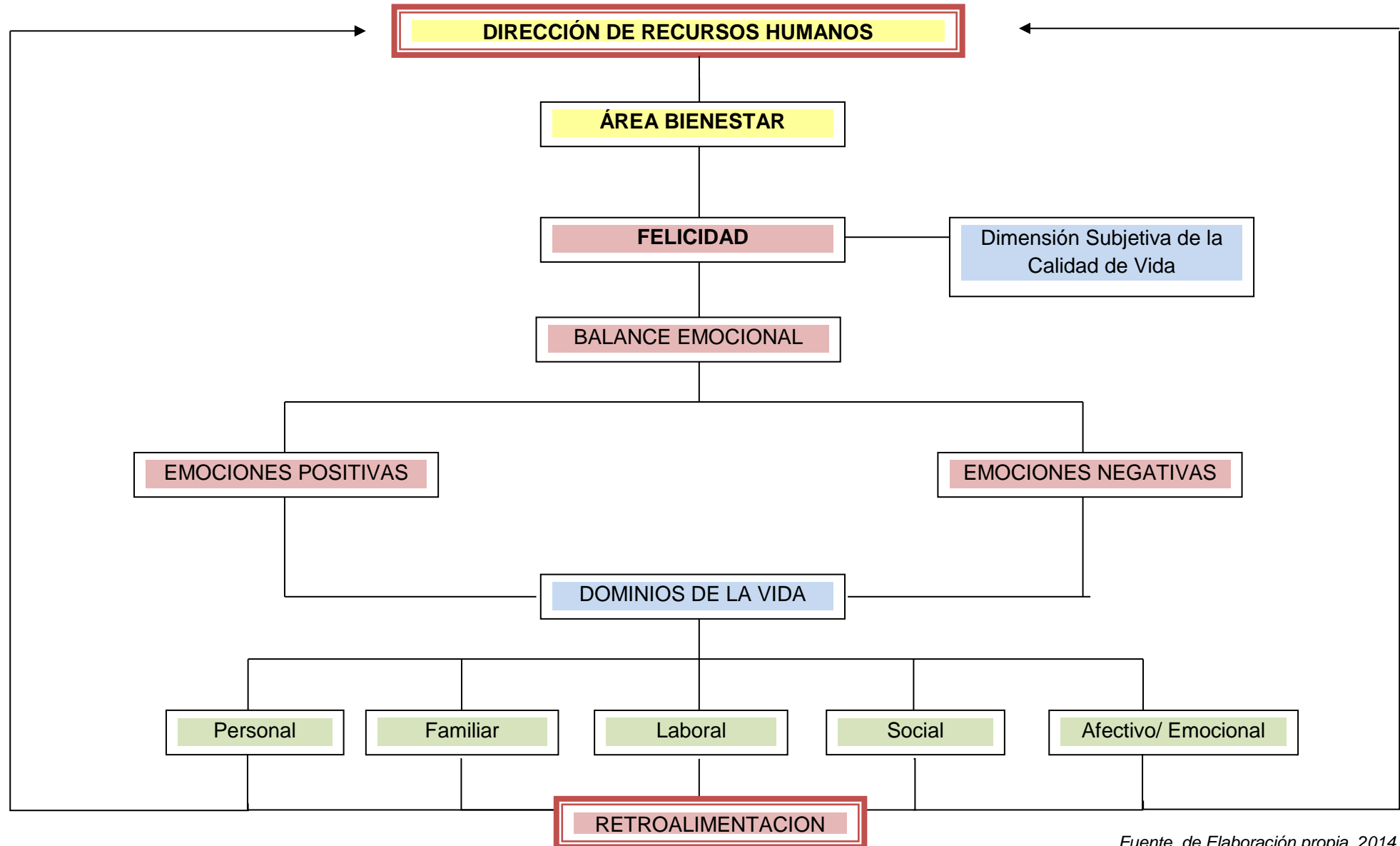


Los trabajadores más felices experimentan, en promedio, mejor salud y mayor cantidad y calidad de las relaciones sociales positivas (Diener). Es decir, emociones positivas que incrementaran la cooperación y la colaboración de quienes son los clientes internos como externos de la organización. Según Carnevale e Isen, esto permitirá llegar a negociaciones que beneficien a todas las partes involucradas.

Por lo anterior, es que la satisfacción laboral sería la clave de la felicidad en el trabajo, como también de la productividad de la organización. Además, se considera que un determinante esencial es la satisfacción de los empleados, su involucramiento y su sentido de permanencia en la organización.

Algunos autores, consideran que los trabajadores más felices tenderían a mostrar mayor ciudadanía organizacional, es decir, estarían dispuestos a ayudar a otros aunque no sea parte de sus quehaceres laborales, a quedarse más tarde si es necesario, asumiendo compromisos y a no atender contra los intereses de la organización. Esto suele darse en las empresas que potencian la felicidad en sus trabajadores como factor determinante en la productividad de la organización.

## 2.6. ESQUEMA DE CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA



Fuente de Elaboración propia, 2014



## CAPÍTULO III

# Estrategia Metodológica de la Investigación Evaluativa





## **PRESENTACION**

En el presente capítulo denominado Estrategias Metodológicas de la Investigación Evaluativa, contiene la metodología a utilizar para el levantamiento de la información de la presente investigación que se realizará en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María.

En este apartado se encontrarán los objetivos de investigación, como además la categorización de los criterios a utilizar en la evaluación, la periodicidad y la organización de la entrega de la información que se recabará durante el proceso evaluativo.

Para esto, se ha considerado a Pedro Ahumada A. quien ha planteado en el año 1989, tres fases en el diseño de una evaluación, esto para el desarrollo del proceso como para la implementación del mismo. Estas fases son:

- a. Delimitación de las necesidades de evaluación.
- b. Plan para recopilar información.
- c. Plan para proporcionar información.

De estas fases se desprenden seis etapas, las cuales corresponden al desarrollo de un proceso evaluativo:

1. Enfoque de la Evaluación.
2. Recolección de la Información.
3. Organización de la Información.
4. Análisis de la información.
5. Comunicación de la Información.
6. Administración de la Evaluación.

A continuación en el presente apartado se desarrollaran cada una de éstas etapas para formular la estrategia metodológica de la investigación evaluativa que se ejecutará en los trabajadores de la UTFSM.



### **3.1. ENFOQUE DE EVALUACIÓN**

#### **3.1.1. Nivel en que se va a realizar la Evaluación**

La evaluación a realizar corresponde al Nivel Local, ya que la investigación se realizará en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María específicamente a lo que corresponde a la Casa Central, ubicada en la Comuna de Valparaíso.

Los sujetos de evaluación corresponden a trabajadores y trabajadoras que desempeñen sus labores en la Casa Central de la UTFSM.

#### **3.1.2. Objetivos de la Evaluación**

A partir de la conceptualización teórica realizada en el capítulo anterior y considerando la importancia de la contextualización temática, se han establecido los siguientes objetivos para la presente investigación evaluativa.

- **Objeto de Evaluación**

Evaluación de la dimensión subjetiva de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

- **Objetivo General**

Evaluar la percepción de la Felicidad en los trabajadores de la casa central de la UTFSM.



- **Objetivos Específicos**

- 1) Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito personal.
- 2) Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito familiar.
- 3) Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito laboral.
- 4) Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito social.
- 5) Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el componente afectivo/emocional.

### 3.1.3. Población Objetivo y Características de la Muestra

La unidad de análisis que se considerará para la presente investigación evaluativa serán los trabajadores y las trabajadoras de las Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María, que se desempeñen según a la familia de cargo establecido (Directiva Superior, Directiva Profesional, Académicos y Docentes, Administrativos, Apoyos Académicos y Docentes, Secretarías y Operarios). Esta población ha sido definida en conjunto con el equipo de profesionales del Área de Bienestar de la UTFSM.



Por lo tanto, para la delimitación de la población objetivo se consideran las siguientes condiciones:

1. Que los y las trabajadoras desempeñen sus labores en la Casa Central de UTFSM.
2. Que pertenezcan a alguna familia de Cargo de la UTFSM.

De acuerdo a esto, el universo es de 985 trabajadores, de los cuales se han seleccionado para la presente investigación evaluativa una muestra correspondiente a 277 trabajadores. Lo anterior, calculado con un 10% de margen de error y un 95% de confiabilidad.

#### **3.1.4. Base de comparación para la Información Obtenida**

El criterio que se utilizará para la comparación de la información requerida, dice relación con los referentes teóricos – conceptuales definidos en el capítulo anterior y que guiarán la presente investigación evaluativa. Con esto, se pretende triangular los dos instrumentos que se aplicaran en la evaluación en relación a la percepción de la felicidad según referentes conceptuales.

Es necesario declarar que, el instrumento de aplicación evaluará los diferentes dominios de la vida de los trabajadores (Personal, Familiar, Laboral y Social), como además, el componente afectivo/emocional desde la Escala de Felicidad Subjetiva, el cual ha sido adaptado por las estudiantes seminaristas para la presente investigación evaluativa.

De acuerdo a la base de comparación para la información y a los objetivo tanto general como específicos de esta investigación evaluativa, se desarrolla un cuadro explicativo referente a la operacionalización de los criterios de la evaluación a realizar (Ver anexo



### 3.1.5. Aspectos sometidos a Evaluación

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, el aspecto que se someterá a evaluación en el presente proyecto de título es la percepción de la felicidad de los trabajadores de la casa central de la Universidad Técnica Federico Santa María. Para esto, la base de análisis de la información será desde la dimensión cuantitativa, en donde se establecerá un estándar que determine un nivel alto, medio o bajo de Felicidad.

El instrumento de medición de la Felicidad Subjetiva, elaborado por los psicólogos Lyubomirsky & Lepper en 1993 y modificados por las estudiantes establece un estándar que determina una alta felicidad, media y una baja felicidad, a partir de respuestas en escala tipo Likert.

Los estándares evaluativos asignados por el equipo del proyecto de título han sido definidos a partir de la conceptualización teórica que guía el proceso, esto debido a que es una temática emergente, por lo que es difícil el acceso a profesionales expertos en la materia.

Se establece un estándar que determine el nivel de logro de percepción de felicidad, mediante la clasificación alto, medio y bajo, para cada indicador.

El indicador correspondiente a la dimensión personal, se refiere al Grado de autopercepción en el ámbito individual en relación a sus capacidades, las acciones que realizan y su espacio, las cuales influyen en su ser, sentir, hacer y estar.

Para el segundo indicador referido a la dimensión familiar, definido como el grado de auto-percepción del ámbito familiar en relación al espacio y a las relaciones que se producen basadas en el parentesco, por vínculos de consanguinidad, afinidad, adopción u otras razones, que hacen que sean reconocidos como miembros de dicha institución.

En lo que concierne al tercer indicador de la percepción de la felicidad en el dominio laboral, se entenderá como el espacio, las situaciones y los elementos vinculados con cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de remuneración, en un marco de una actividad o institución social.



El cuarto indicador de los dominios de la satisfacción con la vida, se refiere al contexto en donde se producen las relaciones interpersonales, que no implican un deber, y que se basan en la comunicación asertiva y la ayuda mutua.

Para los indicadores declarados anteriormente, se ha determinado que para obtener un alto nivel de logro de la percepción de la felicidad, la media de todos los trabajadores debe superar una puntuación de 3,8 considerando una escala de 1 a 5.

En cuanto los indicadores del componente afectivo-emocional, se refiere a la evaluación situacional del bienestar subjetivo como elemento psicológico, asumiendo que la persona posee una noción general sobre qué es ser feliz.

Para el indicador afectivo emocional, se ha establecido que para obtener un alto nivel de felicidad, la media de los trabajadores de la UTFSM la puntuación general debe ser superior a 5, en una escala de 1 a 7.

### **3.1.6. Funciones de la Evaluación**

La presente investigación evaluativa corresponde a una evaluación que pretende identificar y determinar el Bienestar Subjetivo como dimensión de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

### **3.1.7. Periodicidad en la Entrega de Información**

En esta fase las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso hacen entrega de la información en tres momentos, los cuales, se transmitirán a la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM, específicamente al Área de Bienestar en las reuniones que se llevarán a cabo durante el proceso del Proyecto de Título, el cual comprende desde marzo a octubre del presente año.

La entrega de información al equipo de profesionales del Área de Bienestar, por parte del equipo de proyecto de título, se llevará a cabo al finalizar una determinada etapa o actividad de la investigación evaluativa, tal como se encuentra señalado en la Carta Gantt.



Cabe señalar que, el equipo de proyecto de título mantendrá, además, reuniones semanales con el equipo profesional de la institución referidas a las estrategias utilizadas, con el fin de tomar decisiones en conjunto respecto al proceso de investigación evaluativa.

En cuanto a los resultados de la investigación evaluativa, las estudiantes entregarán el informe final al equipo de profesionales de la institución, con la finalidad de dar a conocer lo realizado por el equipo evaluador y los resultados que derivaron del proceso.

### 3.1.8. Nivel de Decisión o Audiencia

El equipo evaluador reconoce dos tipos de audiencia para la entrega de la información, y la futura toma de decisiones:

1. **Audiencia Primaria:** Equipo de profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM, el cual se encuentra conformado por Ingenieros Comerciales, Asistentes Sociales, Apoyos administrativos y Secretarías.
2. **Audiencia Secundaria:** Corresponde a trabajadores y trabajadoras de la Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María.

### 3.1.9. Modelos

En la presente investigación evaluativa con paradigma cuantitativo, se utilizará algunos componentes del modelo CIIP. Los componentes seleccionados responden a la relación entre los tipos de decisiones que se requieren tomar y el tipo de evaluación correspondiente.

Finalmente, el **Producto** es el último componente evaluativo del modelo CIIP. Su propósito es medir e interpretar efectos o resultados, consecuencias y logros de todo el proceso de desarrollo. Investiga la forma y extensión en que fueron alcanzados los objetivos. La decisión asociada a



esta evaluación es el **Reciclaje**, pues apunta a juzgar los resultados del programa en conjunto con los objetivos propuestos.

El componente del modelo CIIP seleccionado es el de la evaluación de **producto**, pues se espera permita medir e interpretar en la investigación evaluativa los resultados del estado actual de la percepción de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, en su dimensión subjetiva. A partir de la evaluación de producto se podrán tomar decisiones de reciclaje, importantes pues, se lograría integrar modificaciones a las nuevas actividades, acciones e intervenciones que se realicen a futuro en torno a la temática de calidad de vida y felicidad.

## **3.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

### **3.2.1. Fuentes de la Información**

Las fuentes de información que se utilizarán durante el proceso de evaluación corresponden a la dimensión cuantitativa. Dentro de esta, se encuentra un cuestionario compuesto por 72 preguntas cerradas con respuestas en escala de Likert, que permitirá evaluar el nivel de Felicidad de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, y la adaptación de la “Escala de Felicidad Subjetiva” planteada por Lyubomirsky & Leeper en el año 1993, el cual considera la percepción de la felicidad de una persona.

### **3.2.2. Medios para realizar el análisis**

Para realizar el análisis de los datos obtenidos durante el proceso, se utilizará el programa computacional estadístico SPSS (Statistical package for the social sciences), que permitirá la sistematización de los datos obtenidos a través del cuestionario.



### **3.3. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **3.3.1. Circulación del Informe**

La información obtenida durante la investigación evaluativa que se realizará en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María, específicamente con los trabajadores y trabajadoras de la Casa Central del centro de estudio, se entregará a dicha institución y a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. De acuerdo a esto, las personas que tendrán acceso a los resultados de esta investigación corresponden al equipo de profesionales de RRHH y del Área de Bienestar, y en la Universidad de Valparaíso estos serán conocidos por la Profesora Guía, Profesor Informante, Presidente de Comisión y los y las Estudiantes de la carrera de Trabajo Social.

El procedimiento para la entrega de los resultados de la investigación evaluativa será a través de la modalidad de informe escrito, el que además, se expondrá de forma oral al Equipo de Profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM.

El contenido del informe final del proceso realizado, será el diseño de la evaluación, con énfasis en los resultados y el análisis de éstos, como también las conclusiones de las estudiantes seminaristas de la Escuela de Trabajo Social respecto del proceso y de la temática abordada.

El informe final tiene por fecha de entrega de la información del proceso evaluativo se llevará a cabo en la última semana del mes de octubre del año 2014.

### **3.4. ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La información será recolectada por el equipo evaluador integrado por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, las cuales, deberán además, calificar los resultados cuantitativos.

El cronograma para el presente proyecto de título se encuentra en los anexos.



## CAPÍTULO IV

# ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS





## **PRESENTACIÓN**

De acuerdo a lo declarado en el capítulo Estrategias Metodológicas de la Investigación Evaluativa, la población que se considera para el presente análisis corresponde a una muestra representativa de 277 trabajadores de la casa central de la UTFSM, ubicada en la comuna de Valparaíso.

En este capítulo se desarrollará el análisis cuantitativo de la Investigación Evaluativa. La interpretación de los resultados fueron obtenidos a partir de un tratamiento descriptivo e inferencial, en el que se abordará el ámbito personal, familiar, laboral, social y el componente afectivo/emocional, de acuerdo a los objetivos de investigación previamente establecidos.

Posteriormente, se encontrará un cuadro resumen en donde se especificarán las principales fortalezas y debilidades de los ámbitos encontrados a través de los resultados de la investigación evaluativa.

Finalmente, se encontrará la propuesta de intervención elaborada por las estudiantes en conjunto con el equipo de profesionales del área de bienestar de la UTFSM, el cual, tiene por objeto aportar con la planificación de actividades que se orienten a elevar los aspectos con bajo nivel encontrados en la Investigación Evaluativa.

A modo de contextualizar los resultados obtenidos de la Investigación Evaluativa, a continuación se presenta brevemente una caracterización de la población encuestada.

#### 4.1. CARACTERIZACION DE LA POBLACION ENCUESTADA

La población participante de la presente Investigación Evaluativa corresponde a los trabajadores de la Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM). Para proceder al levantamiento de la información las estudiantes utilizaron el tipo de muestreo aleatorio, en el cual se encuestó a 277 trabajadores de un universo de 985 recursos humanos de la institución educativa.

A continuación, se presenta la gráfica de acuerdo al total de la población encuestada según sexo.

**Figura 1: Gráfico de la muestra por sexo**

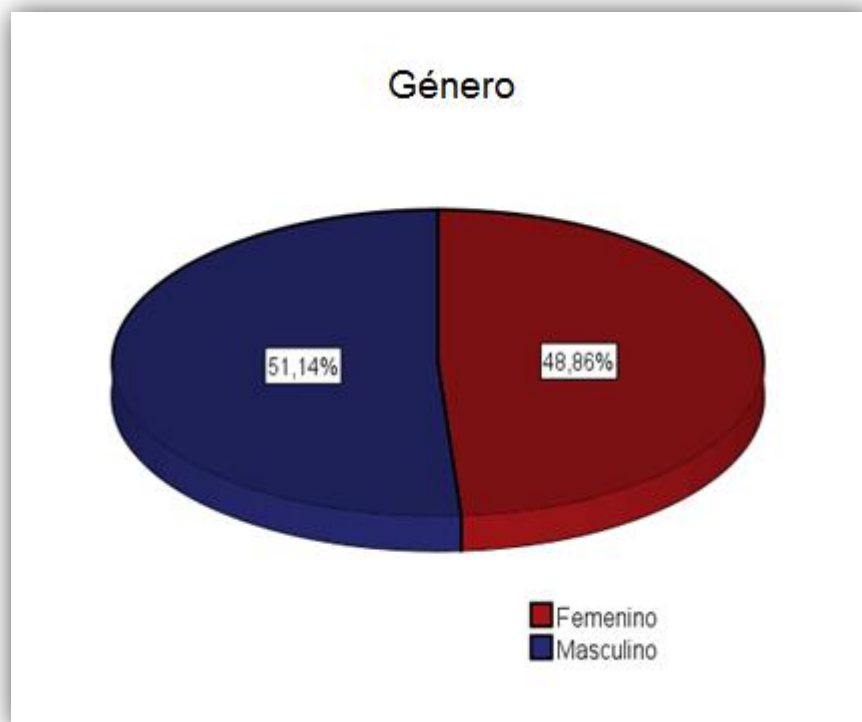


Figura 1: Elaboración propia (20 de Septiembre de 2014)

Preliminarmente, se puede apreciar que existe en los resultados una equidad de género, no intencionada, pero relevante, pues el nivel de felicidad estaría representado en proporciones evidentemente homogéneas entre ambos sexos, lo que permite no sesgar la muestra participante y otorga confiabilidad a los resultados de la investigación.

En lo que concierne a las características etarias del universo consultado, a continuación se presentan los resultados en la figura 2:

**Figura 2: Gráfico de la muestra por rango etario**

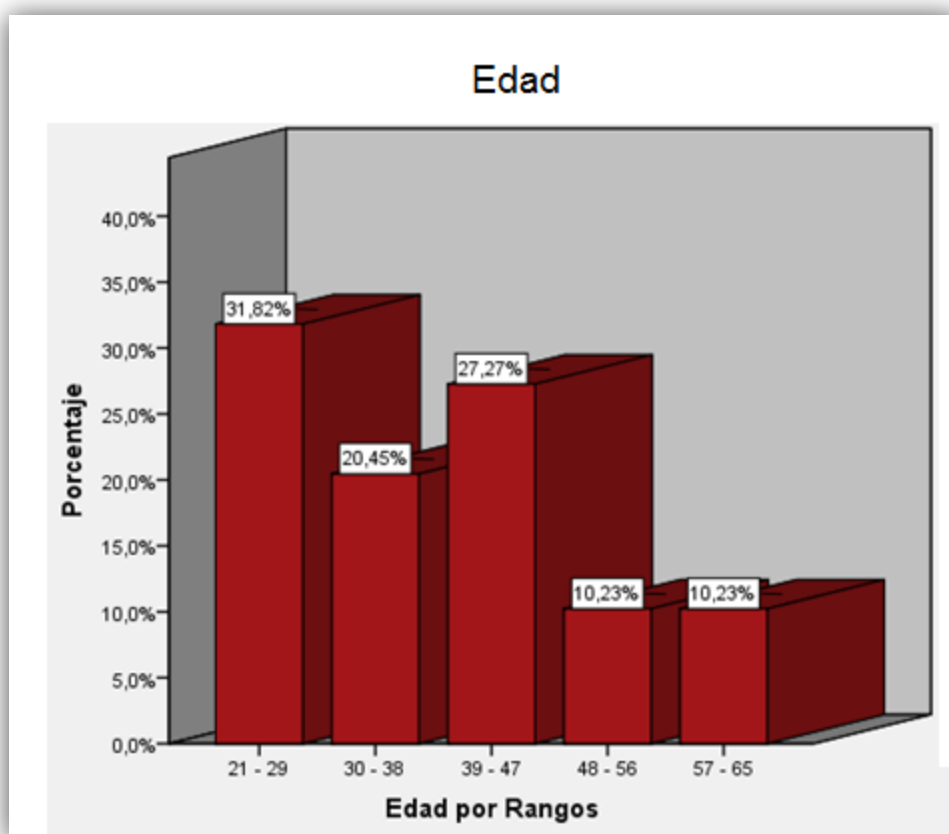


Figura 2, Elaboración propia (20 de septiembre de 2014)

Desde la perspectiva etaria se puede apreciar las diferentes edades que hay actualmente en los trabajadores de esta institución, esta variable puede condicionar la dinámica de los trabajadores dentro de ésta.

Llama la atención que la mayor cantidad de trabajadores encuestados de la Casa Central de la UTSM, se sitúan entre los 21 a 47 años con un 79,54%; mientras que sólo un 20,46% de los demás recursos humanos de la institución educativa se encuentra entre los 48 a 65 años de edad.



Respecto al rango etario con mayor frecuencia es importante señalar que según lo mencionado por el encargado del área de bienestar, esta condición se produce debido a que la universidad contrata a estudiantes de la propia casa de estudios que han ejecutado proyectos de corto plazo.

Finalmente, se puede mencionar que los trabajadores de esta institución educativa en su mayoría son personas jóvenes y adultos (80%), lo que significa que existe un constante intercambio generacional.



## 4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### Objetivo de Investigación 1

**Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito personal.**

#### 4.2.1. Ámbito Personal

La persona es la unidad fundamental de la sociedad, donde nace la vida, por lo tanto, para conocer la percepción de la felicidad, como constructo, se considera el ámbito personal como el punto de inicio, el cual entrega la visión individual de una persona respecto de su propia realidad, su espacio personal y autoconocimiento. Lo anterior, derivado del aprendizaje y temperamento, que a su vez, incidirá en la satisfacción de sus necesidades de ser, sentir, hacer y estar.

Para los trabajadores de la casa central de la UTFSM, el ámbito personal es percibido en un nivel alto de felicidad, tal como se refleja en la siguiente tabla:



**Tabla 1. Resumen de las variables del nivel de percepción de la felicidad en el ámbito personal.**

<b>Nivel de percepción de la felicidad en el ámbito personal</b>		
	N	Media
	Válidos	
AMBITO PERSONAL	277	3,84

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

La percepción de la felicidad de los trabajadores en la casa central de la UTFSM en el **ámbito personal es altamente satisfactoria**, pues en la escala de 1 a 5 evaluaron positivamente dicho componente con una media de 3,8. Se infiere de lo anterior que, en términos globales los trabajadores en el ámbito personal perciben que sus necesidades axiológicas se encuentran cubiertas por lo que su calidad de vida y felicidad en este aspecto es alta.

En consecuencia con el cuadro, el nivel de logro en el ámbito personal es alto, los trabajadores de la UTFSM perciben positivamente su salud física y mental, además, valoran positivamente sus atributos, espacios y acciones individuales. De acuerdo a lo anterior, y según el psicólogo Diener, el resultado es de suma relevancia pues *“Los trabajadores más felices experimentan, en promedio, mejor salud y mayor cantidad y calidad de las relaciones sociales positivas”*.

Es importante destacar que, el resultado del ámbito personal se considera relevante en el marco laboral, pues el tener una valoración positiva a nivel individual facilita la cooperación y la colaboración de los recursos humanos en general, por lo tanto, beneficia a ambas partes, trabajador y empleador.

No obstante, lo anterior es necesario señalar que los **niveles de logro más altos** del ámbito personal se situaron en las variables **autoestima** y **etapa madurativa**.



Datos entregados, se exponen en la tabla resumen a continuación:

**Tabla 2. Resumen de Variables: Autoestima y Etapa Madurativa**

Autoestima y Etapa Madurativa				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi autoestima: ¿Cómo me siento?	277	4,2	,756	4
En relación a mi edad (etapa madurativa): ¿Cómo me siento?	277	4,2	,771	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

De acuerdo a los datos entregados en la tabla anterior es posible mencionar que ambas variables, Autoestima y Etapa Madurativa, muestran una media representativa de 4,1 en una escala de 1 a 5 puntos y presenta baja variabilidad.

Además, es necesario señalar que la variable autoestima corresponde a la necesidad axiológica del ser, es decir, los trabajadores en general valoran positivamente sus atributos personales, mientras que la variable etapa madurativa, a la necesidad de estar, la cual responde a temporalidad. Es importante señalar que, ambas preguntas fueron respondidas por la muestra de 277 trabajadores participantes de la Investigación Evaluativa.

La autoestima también constituye otro aspecto fundamental en el bienestar de los trabajadores, pues está además involucraría los demás dominios de la satisfacción con la vida y estaría correlacionada con el bienestar, tal como lo plantea Diener (1998): *“La autoestima estaría relacionada con el bienestar de manera bidireccional de modo que cuando la valoración con la vida es negativa la autoestima decrece”*. Sin embargo, la alta valoración de la autoestima de los trabajadores de la casa central de la UTFSM estaría dada por el contexto y los factores de desarrollo cotidiano de



éstos, el cual ha de influir favorablemente respecto a la percepción de la felicidad.

La etapa madurativa de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, se encuentra altamente valorada, considerando que la felicidad en la fase de la adultez es un tema abstracto y personal, lo que significa que para otra persona ser feliz será distinta a la otra. Este resultado deja en evidencia una alta satisfacción percibida por los trabajadores respecto a su etapa en el ciclo vital.

Del mismo modo la variable con **menor nivel de logro** en el ámbito personal, según la percepción de los trabajadores en la casa central de la UTFSM, corresponde a tiempos de ocio semanal.

Según los datos entregados, se expone a continuación:

**Tabla 3. Resumen Variable: Variable de Tiempos de ocio semanal**

Tiempos de ocio semanal				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a los tiempos de ocio que tengo semanalmente: ¿Cómo me siento?	277	2,55	1,124	2

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Del cuadro anterior se desprende que la variable tiempos de ocio presenta un bajo nivel de logro en relación a la percepción de la felicidad en el ámbito personal, evidenciándose con una media de 2,55, en un escala de 1 a 5.

De acuerdo a la tabla, la media no es representativa y existe una alta variabilidad en los resultados, sin embargo al observar la moda, se puede determinar que el nivel de logro de la felicidad en dicha variable es baja, inclusive se evidencia que es la variable con menor puntuación de todos los



ámbitos de la percepción de la felicidad en los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

En lo que respecta al tiempo de ocio, para algunos individuos suele ser más importante que el propio trabajo, sin embargo, muchos no logran administrarlo adecuadamente, siendo un espacio insatisfactorio y de baja calidad (Argyle, 1999), evidenciándose que para los trabajadores de la casa central de la UTFSM la temporalidad para realizar actividades de recreación es reducida debido a la extensa jornada laboral y los tiempos de descansos disponibles durante el día.

Finalmente, es necesario resaltar que el ámbito personal en relación a la felicidad es vital para establecer conexiones con los demás dominios de la satisfacción con la vida, pues a partir de una actitud individual positiva, las personas son capaces de lograr un autocuidado en los diferentes ámbitos de la cotidianidad, distribuyendo de mejor forma el tiempo y dando paso a lograr el éxito y las metas personales de acuerdo a las expectativas y a la fase por la que se transita.



## Objetivo de Investigación 2

**Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito familiar.**

### 4.2.2. Ámbito Familiar

El ámbito familiar constituye otro dominio de la satisfacción con la vida, pues representa al espacio y a las relaciones que se producen basadas en el parentesco, por vínculos de consanguinidad, afinidad, adopción u otras razones, que hacen que sean reconocidos como miembros de dicha institución.

Es por ello que, este ámbito constituye la principal determinante de felicidad de la persona, pues si la persona posee buenas relaciones en su entorno familiar, lo más probable es que se adapte de manera adecuada a otros sistemas de la vida cotidiana.

Respecto al **ámbito familiar** de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, es posible señalar que es evaluada en el **nivel más alto de felicidad** a partir de una escala de 1 a 5, percibiéndose del siguiente modo:



**Tabla 4. Resumen de variables del nivel de percepción de la felicidad en el ámbito familiar.**

Nivel de percepción de la felicidad en el ámbito familiar		
	N	Media
	Válidos	
AMBITO FAMILIAR	277	4,05

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos en el ámbito familiar, se vislumbra en el cuadro 4, que el logro de la percepción de la felicidad en el ámbito familiar en los trabajadores de la casa central de la UTFSM se sitúa en el nivel alto de logro, alcanzando una media de 4,05 en una escala de 1 a 5.

Es importante señalar que, este dominio ha sido el mejor evaluado a partir del instrumento aplicado, lo que deja entre ver, que para los trabajadores este dominio es el determinante para alcanzar el nivel de felicidad en las otras áreas evaluadas.

En consecuencia con la tabla anterior, el nivel de logro en el ámbito personal es alto, pues los trabajadores de la UTFSM perciben positivamente las relaciones entorno a su núcleo familiar, además valoran positivamente los espacios y las instancias de afectividad que se generan al interior de la familia.

Considerando el resultado general del ámbito familiar, es preciso conocer la variable con mayor puntuación y percepción de felicidad, la cual se sitúa en el **Recibimiento de afectividad familiar**, tal como se aprecia en la siguiente tabla:



**Tabla 5. Variables de Recibimiento de afectividad familiar**

Recibimiento de afectividad familiar.				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al recibimiento del afecto familiar, ¿Cómo me siento?	277	4,32	,720	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

A partir del cuadro expuesto anteriormente, la variable con mayor logro percibido por los trabajadores de la casa central de la UTFSM, relacionada con el recibimiento de afectividad familiar, presenta una media de 4,32 en una escala de 1 a 5 puntos, sin embargo, ésta no es representativa, por lo que, es necesario observar la puntuación que más se repite, en este caso es 4, por lo tanto, no afecta en la interpretación de los datos pues sigue situada en un alto nivel de logro.

En cuanto al cuadro es necesario señalar que, la variable recibimiento de afectividad familiar corresponde a la necesidad axiológica del tener, es decir, los trabajadores en general perciben positivamente las relaciones que se producen en sus familias y los espacios que dedican para realizar actividades en conjunto con los miembros del grupo familiar.

En relación al nivel de logro de esta variable se vislumbra que los trabajadores de la casa central de la UTFSM, valoran positivamente el recibimiento de afectividad del núcleo familiar, considerando como principal fuente de felicidad la familia. Los resultados obtenidos en esta variable permite a los trabajadores mantener una actitud positiva y optimista en las relaciones familiares, ya que no sólo beneficia a la persona en sí, sino a la totalidad de los integrantes del grupo familiar, incrementando el bienestar, el cual repercute tanto a nivel emocional como físico, según afirma Fredrickson.

Es relevante considerar además la variable con **menor nivel de logro de percepción de felicidad en el ámbito familiar**, pues éste se vincula con



la **Temporalidad que se dispone para la familia**, tal como se presenta en el siguiente cuadro:

**Tabla 6. Variable de Temporalidad para la familia**

Temporalidad para la familia				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al tiempo que dispongo semanalmente para mi familia: ¿Cómo me siento?	277	3,59	,905	3

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Como se puede observar en la tabla 6, la variable temporalidad para la familia se sitúa en el nivel bajo de percepción de la felicidad, presentando una media de 3,59 de una puntuación de 1 a 5. Sin embargo, la media no es representativa, pues presenta alta variabilidad, por lo tanto para el análisis de la presente variable se observa la moda, la cual puntúa en 3, por lo que se evidencia un bajo nivel de logro en esta necesidad.

Es importante reconocer este factor crítico que se presenta en el ámbito familiar, López y Pesqueira (2013) señalan la culpabilidad que sienten los padres cuando destinan mayor tiempo al trabajo a expensas del tiempo destinado para estar en familia. Esto no debiese ser una dificultad para los trabajadores, sin embargo, esta condición ha de producirse por la extensa jornada laboral del trabajador de la UTFSM y además, por las actividades u oficios que realizan los demás integrantes del grupo familiar, lo cual dificulta los espacios familiares por sobre todo durante días hábiles de la semana. No obstante, otro factor que dificultaría la temporalidad en familia estaría dado por la sobrecarga laboral que pudiese generarse en los recursos humanos de la universidad.



Finalmente, es relevante señalar que el bienestar del individuo con su familia dependerá netamente de las relaciones que se generen al interior del núcleo familiar, pues en este caso, si se produce alguna situación de conflicto o resistencia, es probable que influyan en los diversos ámbitos donde la persona se desarrolle. De ahí, la vital importancia del ámbito familiar, ya que, éste ha de constituir la principal determinante de la persona para su bienestar y felicidad.



### OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN 3

**Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito laboral.**

#### 4.2.3. Ámbito Laboral

El ámbito laboral para las personas en edad activa constituye la principal fuente de crecimiento personal y económico, por lo tanto la satisfacción con su propia vida y felicidad dependerá en gran medida de dicho ámbito. Esta satisfacción, es relevante pues permite el desarrollo personal y social de los trabajadores, principalmente en el micro ambiente laboral.

En la literatura se pueden encontrar diversas definiciones sobre el ámbito laboral, pero para efectos de esta Investigación Evaluativa se entiende por dicho concepto al espacio, situaciones y relaciones que se producen a partir de una actividad remunerada dentro de una organización.

Considerando lo anterior, es que los trabajadores de la casa central de la UTFSM perciben el ámbito laboral en una escala de 1 a 5 del siguiente modo:



**Tabla 7. Resumen de las variables: del nivel de percepción de la felicidad en el ámbito laboral**

<b>Nivel de percepción de la felicidad en el ámbito laboral</b>		
	N	Media
	Válidos	
AMBITO LABORAL	277	3,97

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a la totalidad de la muestra y a través de la representación en la tabla 7, es posible señalar que el nivel de logro de la percepción de la felicidad en el ámbito laboral por los trabajadores de la casa central de la UTFSM es alto, con una media de 3,97.

El alto nivel de logro en la percepción de la felicidad en el ámbito laboral por los propios trabajadores de la UTFSM es un resultado sumamente importante, pues considera aristas desde el desarrollo personal hasta factores económicos y ambientales, los cuales son la fuente principal de satisfacción laboral y productividad para la organización.

Luego de observar el resultado general es necesario conocer la variable con mejor nivel de percepción en el ámbito laboral, la cual se observa en el siguiente recuadro:

**Tabla 8. Variable del cumplimiento de normas en el trabajo**

Cumplimiento de normas en el trabajo				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al cumplimiento de las normas en el trabajo: ¿Cómo me siento?	277	4,25	,682	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre 2014).

La variable con el más alto nivel de logro percibido por los trabajadores de la casa central de la UTFSM es el **cumplimiento de las normas** con una media representativa de 4,25 en una escala de 1 a 5.

En relación a este alto resultado se refleja que los trabajadores valoran positivamente el establecimiento y cumplimiento de normas, y además, la institucionalidad tradicional de la universidad. El resultado de esta variable permite observar que las normas institucionales y las de los trabajadores configuran una doble contingencia, es decir, emerge de la doble contingencia organizacional en donde se armoniza el comportamiento de los trabajadores con las reglas de la institución, pues ambas coinciden mutuamente en sus propios intereses (Unanue, W. 2013).

Es necesario considerar, también el aspecto con bajo nivel de logro por los trabajadores de la casa central de la UTFSM, situado en la variable de **Espacio de expresión en el trabajo**, el cual se observa en el siguiente cuadro:



**Tabla 9. Variables de Espacios de expresión en el trabajo**

Espacios de expresión en el trabajo				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a los espacios de expresión que existen en mi trabajo: ¿Cómo me siento?	277	3,72	,970	3

Fuente: Elaboración propia (septiembre 2014).

En el cuadro se observa que la variable espacio de expresión en el trabajo es puntuada con una media de 3,72, pero dada su alta variabilidad no la hace representativa. A pesar de esto, la moda se encuentra en el mismo rango, es decir, con un puntaje 3 en una escala de 1 a 5, por lo que sitúa a la variable antes mencionada en un nivel intermedio.

Es importante reconocer este punto crítico, pues tal como lo define Chester Barnard, las organizaciones están compuestas de actividades o fuerzas conscientes de dos o más personas, por lo tanto, es fundamental la interrelación e intercambio de ideas para el funcionamiento dinámico de la organización. Lo anterior, no debiese resultar una gran dificultad, pues tal como se menciona en el resumen de la variable precedente, el fin y las normas son compartidas, en términos generales, por los trabajadores de la casa central de la UTFSM, por lo tanto, se constituye una fortaleza que predispone la relaciones sociales y comunicación entre trabajadores e institución.

Es preciso resaltar que el éxito, la eficiencia y el bienestar de los trabajadores de una institución dependerá de las relaciones que se produzcan entre todos los miembros de la organización, pues los trabajadores no son sólo elementos del sistema, sino que además, poseen su propia personalidad, la cual debe ser un aporte para favorecer el desarrollo personal y desempeño de la organización.



## OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN 4

**Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito social.**

### 4.2.4. Ámbito Social

El ámbito social es una de las dimensiones subjetivas de la calidad de vida y se refiere a la percepción que tienen las personas de las relaciones interpersonales y su contexto. Estas relaciones no implican un deber sino más bien, se basan en la comunicación asertiva que permite el apoyo de redes, la ayuda mutua y satisfacer los diversos dominios de la vida.

Según el Médico Psiquiatra Matías Irrarázaval en su estudio sobre la felicidad, plantea que las relaciones sociales son unos de los predictores más importantes de la felicidad en la infancia y en la adultez, pues las personas más sociables suelen tener un mayor grado de felicidad, además, de proteger de los efectos de experiencias negativas mediante la distracción, el apoyo social y el desarrollo de competencias.

La literatura especializada nacional da cuenta que las personas que tienen más vínculos y apoyos sociales (percepción de confianza), tienden a reportar mayores niveles de satisfacción, lo que actualmente se aprecia de forma natural.

Hace algunos siglos sólo se vislumbraba la felicidad a partir del ser humano como individuo, no como comunidad, ni sociedad. Esta aseveración toma sentido al observar los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se procederá a desarrollar.

De acuerdo a lo antes señalado se presenta el resumen de los resultados del ámbito social de los trabajadores de la casa central de la UTFSM en la siguiente tabla:



**Tabla 10. Resumen de las variables del nivel de percepción de la felicidad en el ámbito social**

Nivel de percepción de la felicidad en al ámbito social		
	N	Media
	Válidos	
AMBITO SOCIAL	277	3,98

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Como se aprecia en el cuadro anterior, los datos arrojados registran un promedio de 3,98 de percepción de felicidad en el ámbito social, considerando una escala de 1 a 5 puntos. El instrumento fue aplicado a la totalidad de la muestra con un nivel de confianza de 95% y un margen de error 0.5, es decir, se aplicó a 277 trabajadores de la casa central de la UTFSM.

Los resultados del ámbito social coinciden con los del ámbito laboral (Tabla 7), ambas dimensiones poseen un promedio de 3,98 en nivel de logro de la percepción de la felicidad, lo que se evidencia que existe una estrecha relación entre el desarrollo laboral y lo social.

Es necesario considerar la variable con **mayor nivel de logro** en el ámbito social por los trabajadores de la casa central de la UTFSM, la cual, se situó en la **Capacidad de relación con la flora y fauna**, tal como se evidencia en la siguiente tabla:



**Tabla 11. Variables de Capacidad de relación con la flora y fauna.**

Capacidad de relación con la fauna y flora				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para relacionarme con los animales y las plantas ¿Cómo me siento?	277	4,16	,791	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Tal como se aprecia en la tabla anteriormente expuesta, la variable capacidad de relación con la flora y fauna, posee un alto nivel de logro con una media representativa de 4,16 en una escala de 1 a 5. El alto nivel de logro de esta variable se considera un resultado emergente, pues diversos estudios han mostrado una alta relación entre etapa evolutiva de la infancia y la naturaleza, la literatura no contempla que esta relación temprana sea consecuente en la etapa de la adultez, tal como lo muestra los resultados aplicados a los trabajadores de la UTFSM.

En este resultado podemos observar que es importante para los trabajadores de la UTFSM la interacción con la naturaleza, ya que promueve el bienestar a través de las actividades al aire libre.

Otro punto importante de mencionar es la variable con **menor nivel de logro** en el ámbito social, la cual se situó en la pregunta que dice relación con la **Capacidad para crear eventos de participación social**, tal como se aprecia en la tabla 11:



**Tabla 11. Variables de Capacidad de crear eventos de participación social.**

<b>Capacidad de crear eventos de participación social.</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de participar voluntariamente en eventos sociales ¿Cómo me siento?	277	3,72	,949	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

La variable capacidad de crear eventos de participación social, tal como se muestra en la tabla anteriormente declarada, es puntuada con una media de 3,72, pero dada su alta variabilidad no es representativa. Sin embargo, la moda se encuentra puntuada en un nivel alto considerando que la escala transita desde un puntaje de 1 a 5 y la moda se sitúa en el número 4.

A pesar de que se puede considerar como la variable con menor puntaje, la distancia entre la más alta puntuación y las más baja es poco significativa, inclusive en la moda es imperceptible, lo que representa que en términos generales el ámbito social alcanza un alto nivel de logro en todas sus variables, es decir, los trabajadores de la casa central de la UTSFM se perciben felices en el ámbito social.

Las actividades sociales son positivas para el bienestar físico, e incluso el mayor grado para el bienestar psicológico. Diversos estudios han demostrado las ventajas de las relaciones sociales en la satisfacción general, y consecuentemente, en la felicidad.

A pesar de que la mayoría de los estudios dan mayor importancia al desarrollo de éstas durante la infancia, los resultados de la Investigación Evaluativa proporcionan fundamento para creer que es un factor importante en la adultez.

Principalmente existen dos características que influyen en la efectividad de la actividad social para el bienestar y la felicidad según Matías Irrázaval Domínguez, Psiquiatra de la Universidad de Chile. Estas características son la voluntariedad de la actividad y el nivel de acción.



Cuando la actividad es voluntaria es más probable que produzca un mayor nivel de felicidad, que si es mandatoria, este punto es relevante a la luz de los resultados anteriores, pues se consulta respecto a la capacidad de crear eventos de participación social y el nivel acción, se refiere a los procedimientos para llevar a cabo una determinada actividad.

Finalmente, los resultados de este ámbito de la satisfacción con la vida se consideran positivos, ya que, las actividades sociales mejoran los niveles de felicidad al proteger a los trabajadores de los efectos de experiencias negativas, mediante la distracción, la relajación, el apoyo social y el desarrollo de competencias; así como a su vez, se obtendrá mayores beneficios de las actividades voluntarias y de aquellas que son más activas que pasivas.



## OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN 5

**Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el componente afectivo/emocional.**

### 4.2.5. Componente Afectivo / Emocional

El instrumento utilizado para evaluar el ámbito afectivo emocional de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, fue creado por los psicólogos Lyubomirsky & Lepper en 1993 y mide de forma general la felicidad subjetiva, en donde evalúa situacionalmente el bienestar subjetivo como componente psicológico. Este instrumento considera la percepción de la felicidad de quien responde, asumiendo que, una persona posee una noción general sobre qué es ser feliz (Unanue, 2013).

En la siguiente tabla se presenta el resultado de la percepción de felicidad de los trabajadores de la casa central de la UTFSM:

**Tabla 13. Resumen Variable: Percepción general de felicidad**

<b>Percepción de la felicidad en el ámbito afectivo emocional</b>		
	N	Media
	Válidos	
AMBITO AFECTIVO / EMOCIONAL	277	5,06

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014)

Tal como se puede apreciar en la tabla anterior, el instrumento que mide la felicidad en general fue respondido por la muestra de los 277 trabajadores de la casa central de la UTFSM. El resultado señala que la felicidad es percibida con una media de 5,06, en una escala de medición de



1 a 7, de acuerdo a la categorización de dicha variable. La percepción de la felicidad en el ámbito afectivo emocional, es de un alto nivel de logro, revelando que en términos generales la felicidad de los trabajadores de la UTFSM es altamente positiva.

El resultado general concuerda con los obtenidos en la evaluación por ámbitos de satisfacción con la vida, es decir, con un alto nivel de felicidad. Es importante destacar que, ambos instrumentos fueron contestados desde la percepción de los propios trabajadores, por lo tanto, varía en expectativas, necesidades y capacidades de acuerdo a su realidad y a la valoración plena del individuo y su grupo social.

Las aseveraciones contempladas en el instrumento Lyubomirsky & Lepper evalúan de manera situacional y comparativa la felicidad, la primera aseveración se presenta a continuación:

**Tabla 14. Variable en general me considero.**

En general me considero.				
	N	Media	Desv. típ	Moda
	Válidos			
En general me considero.	277	5,77	,931	6

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014)

En la tabla anterior, se puede observar que los trabajadores de la casa centran de la UTFSM, frente a la aseveración “En general me considero”, responden con una media representativa de 5,77 en una escala de medición de 1 a 7, lo que significa que los trabajadores de la institución educativa se consideran en términos generales altamente felices. Además cabe señalar que, la moda se sitúa en un puntaje 6, es decir, que el puntaje más elegido por la muestra se ubica a una pequeña distancia del más alto, considerando una escala de 1 a 7.

Es importante considerar que, la escala de felicidad subjetiva (Subjective Happiness Scale) mide la percepción desde la subjetividad del



trabajador, por lo tanto depende de su estado cognitivo y afectivo al momento de responder la aseveración, incluyendo sus creencias personales así como el significado de la vida y actitud frente a la misma (Unanue, 2013).

La aseveración “en general me considero”, abarca a todas las variables medidas anteriormente, y concuerdan con los resultados obtenidos por ámbitos, por lo tanto, al ser coherentes permite tomar decisiones de producto, es decir, a partir de estos resultados se puede intervenir a modo de incrementar las variables menor puntuadas.

**Tabla 16. Resultados por porcentaje de variable**

<b>En General me considero</b>			
Escala de felicidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1	0	0
	2	3	1,1
	3	3	1,1
	4	16	5,7
	5	60	21,6
	6	145	52,3
	7	50	18,2
	Total	277	100,0

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014)

En la tabla anteriormente declarada se observa que la tendencia es de una alta felicidad con un 91.9% de la totalidad de los encuestados. Además, se puede visualizar el bajo nivel conformidad de felicidad, el cual no supera 9% de la muestra.

La segunda aseveración contemplada en el instrumento de medición de la percepción de la felicidad, también tiene una elevada puntuación la cual se observa en el cuadro a continuación:



**Tabla 16. Variable en comparación con la mayoría de mis iguales me considero.**

En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero.				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero.	277	5,70	,916	6

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014)

En la tabla anterior, se observan los resultados de una muestra de 277 trabajadores de la casa central de la UTFSM consultados frente a la aseveración “En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero”, responden con una media representativa de 5,70 en una escala de medición de 1 a 7, lo que significa que los trabajadores de la institución educativa se consideran en comparación con sus iguales altamente felices.

La literatura señala que las personas que reportan sentirse contentas con sus vidas evitan compararse con los demás, este hábito puede resultar muy dañino, pues aumenta la sensación de vulnerabilidad y amenaza, lo que genera inseguridad. Las personas que tienen buenos niveles de bienestar subjetivo no se comparan con otros, sino que usan su propio nivel interno para juzgarse a sí mismos (Pedrals, 2013).

Sin embargo, la totalidad de la muestra respondió la aseveración y con un alto nivel de valoración. Importante resultado, pues de acuerdo a lo mencionado por Lyubomirsky en su libro “*La ciencia de la felicidad*”, la personas que reportan mayores niveles de felicidad dedican más tiempo a la familia y a sus amigos. Estas personas se sienten cómoda expresando su gratitud y a menudo son las primeras en ofrecer ayuda a los compañeros que se encuentran por comparación en nivel inferior de felicidad.

#### 4.3. CUADRO RESUMEN PERCEPCIÓN DE LA FELICIDAD

DOMINIOS DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA	ALTO NIVEL DE LOGRO	BAJO NIVEL DE LOGRO
<b>Ámbito Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoestima (84%)</li> <li>- Etapa madurativa (84%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de ocio (51%)</li> </ul>
<b>Ámbito Familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibimiento de afecto familiar (86,4%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo disponible para la familia (71,8)</li> </ul>
<b>Ámbito Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de normas en el trabajo (85%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios de expresión en el trabajo (74,4%)</li> </ul>
<b>Ámbito Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para relacionarme con la flora y fauna (83,2%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de participar voluntariamente en eventos sociales (74,4%)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia (Octubre, 2014).



#### 4.4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Pensar en el bienestar, la felicidad llama a detenerse a mirar el alrededor y tomar una decisión: ¿He sido feliz?

El reciente informe de las Naciones Unidas de agosto del año 2012 sobre el bienestar subjetivo, plantea que Chile hoy está llamado a rediscutir los fines del desarrollo desde la subjetividad y desde la intersubjetividad de las personas, es decir, desde la manera que estas piensan, sienten y desde la evaluación que hacen desde sus vidas y la sociedad en que viven.

La ciencia ha descubierto que la felicidad le hace bien a las personas, a las organizaciones y al planeta. A nivel individual la felicidad, mejora la salud física y mental, y aumenta las expectativas de vida; a nivel organizacional, las personas más felices son las productivas, cooperativas y creativas; y a nivel social, las personas más felices protegen más al medio ambiente, ayudan de mejor forma a mantener la paz social y luchan con más fuerza por reducir las inequidades y la pobreza. Por lo tanto, potenciar la felicidad se transforma en un imperativo ético y moral para las personas, organizaciones y sociedad.

Según Unanue (2013), Dr. en Psicología económica y felicidad en sus recomendaciones para promover el bienestar en la felicidad en Chile, plantea que debe existir una medición sistemática de los indicadores, *“pues lo que no se mide no se hace”*. La simple medición posibilita que se preste atención a las temáticas subjetivas y que se le asigne importancia a la búsqueda de su mejoría. En sus diferentes estudios sobre felicidad y bienestar señala que la principal herramienta para elevar los niveles de felicidad son la educación y la transmisión de valores como la confianza, la solidaridad y el respeto. Esta educación es determinante, pues las propias actitudes y acciones, especialmente los hábitos con sentido, inciden en él la forma de vivir cada día.

Así son hábitos con sentido, las ideas y prejuicios que se tiene respecto de los demás, las preocupaciones, los temores y el cristal con el que se mira la vida.



La siguiente propuesta de intervención, se encuentra fundamentada en los resultados de la evaluación efectuada por los trabajadores de la casa central de la UTFSM, respecto a su nivel de felicidad, en el ámbito personal, familiar, laboral, social y afectivo-emocional. Para efectos de la presente planificación se consideran las variables con menores niveles de logro por cada ámbito de satisfacción con la vida, a modo implementar estrategias de acción a nivel institucional que permita a los funcionarios incrementar su nivel de bienestar subjetivo.

La propuesta de intervención elaborada en conjunto con el equipo de profesionales del área de bienestar de Recursos Humanos, sostiene como ejes claves para elevar la calidad de vida de los trabajadores desde la dimensión subjetiva, la educación y la responsabilidad de las propias actitudes y acciones, pues se visualiza al trabajador como un agente de cambio activo, en donde es capaz de transformar lo que no percibe actualmente como feliz.

Es importante que la implementación de la intervención esté guiada por la organización y se encuentre orientada hacia los funcionarios, pues el trabajo constituye una plataforma clave para la interacción entre personas, ser parte de ella significa la oportunidad de la búsqueda del bienestar, dado que constituye un medio para encontrar sentido a la existencia y lograr la felicidad. Un trabajo significativo reporta mayores niveles de bienestar, promoviendo las relaciones constructivas y el sentido de vida de los trabajadores.

De esta manera, la presente investigación evaluativa y su plan de intervención constituye el primer paso hacia el cambio de paradigma, en donde, la institución espera poder incorporar medidas que permitan el incremento de la felicidad de los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

La presente propuesta de intervención consiste en el fortalecimiento de los ámbitos de satisfacción con la vida, que se encuentran percibido con un bajo nivel logro de la felicidad mediante módulos de sensibilización, promoción, y educación en los trabajadores de la casa central de la UTFSM, considerándolos agentes activos capaces de modificar sus hábitos antiguos y con voluntad de poner en práctica formas más satisfactorias de pensar, actuar y relacionarse día a día.

A continuación se presenta un cuadro resumen respecto de los niveles más bajos de felicidad pesquisados en la Investigación Evaluativa y las oportunidades de intervención posibles desde Trabajo Social:

**Cuadro 1: Oportunidades de Intervención desde Trabajo Social en niveles bajo logro de Felicidad**

DOMINIOS DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA	BAJO NIVEL DE LOGRO	OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN
<b>Ámbito Personal</b>	Tiempo de ocio	- Sensibilizar y entregar herramientas a los trabajadores de la casa central de la UTFSM que permita compatibilizar la jornada laboral con la necesidad de descanso y recreación.
<b>Ámbito Familiar</b>	Tiempo disponible para la familia	- Promover la gestión de los recursos económicos, temporales y tecnológicos en los trabajadores de la casa central de la UTFSM a favor de cohesión y comunicación asertiva en la familia.
<b>Ámbito Laboral</b>	Espacios de expresión en el trabajo	- Generar espacios de comunicación e interacción que permita la manifestación de conocimientos y emociones propias del quehacer profesional en los trabajadores de la casa central de la UTFSM.
<b>Ámbito Social</b>	Capacidad de participar voluntariamente en eventos sociales	- Entrenar a los trabajadores de la casa central de la UTFSM respecto de la importancia de la participación voluntaria en actividades sociales.

Fuente: Elaboración propia (Octubre, 2014)

## **4.5. PROYECTO Y PROGRAMAS**

### **4.5.1. Aspectos Operativos**

La presente propuesta consiste en el diseño de cuatro módulos, dentro de los cuales se desarrollan las temáticas con bajo nivel de logro de la felicidad según los resultados obtenidos de la Investigación Evaluativa. Estos módulos, estarán dirigidos a los trabajadores de la casa central de la UTFSM y se llevarán a cabo a través de reuniones durante el transcurso de un año.

Cada uno de los temas presentados en los módulos será abordado por el profesional que se encuentre a cargo de ejecutar las actividades, de acuerdo al cronograma establecido previamente por el equipo de profesionales del área de bienestar de la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM.

Las temáticas de los módulos están guiadas por los ámbitos de la satisfacción con la vida al cual aborda. En cada uno de ellos se trabajaran los contenidos desde el ámbito individual hacia el ámbito social.

## 4.5.2. Sistemas de Objetivos

### 4.5.2.1. Objetivos de Proyecto Ámbito Personal

- **Objetivo general**

Potenciar el desarrollo personal de los trabajadores de la Casa Central de la UTFSM.

- **Objetivos específicos**

1. Sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia del desarrollo personal.
2. Fomentar buenas prácticas en el ámbito personal que permita compatibilizar la jornada laboral con el desarrollo personal.
3. Ejercitar a los participantes en estrategias de organización del tiempo.

#### 4.5.2.2. Programa Actividades Ámbito Personal

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS
Sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia del desarrollo personal.	Lograr que los trabajadores conozcan las líneas básicas del proyecto.	30 Minutos	<p><u>Nombre: Éste es mi desarrollo personal</u></p> <p>Presentación de los objetivos a desarrollar durante la jornada y breve explicación del cronograma de las actividades.</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Micrófono</li> <li>-Data show</li> <li>-Computador</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores identifiquen el concepto de desarrollo personal.	45 Minutos	<p><u>Nombre: ¿Cómo identifico mi desarrollo personal?</u></p> <p>A partir de una exposición referente al concepto de desarrollo personal se entregará a todos los trabajadores un testimonio de una persona, en donde se especificará el adecuado manejo de tiempo en tareas laborales, actividades personales y familiares.</p>	Asistente Social Psicólogo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Micrófono</li> <li>-Data show</li> <li>-Amplificación</li> <li>-Testimonio</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores reflexionen respecto a los beneficios que facilita el desarrollo personal.	1 Hora	<p><u>Nombre: Qué puedo hacer con mi desarrollo personal</u></p> <p>Los integrantes deberán formar grupos de 6 personas e identificar 3 beneficios que propicie el adecuado desarrollo personal contemplando el tiempo de descanso y recreación.</p>	Asistente Social Psicólogo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hojas</li> <li>-Lápices</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>

<p>Fomentar buenas prácticas en el ámbito personal que permita compatibilizar la jornada laboral con el desarrollo personal.</p>	<p>Lograr que los trabajadores identifiquen las consecuencias más frecuentes producidas por la escases de tiempo de ocio y descanso.</p>	<p>1 Hora</p>	<p><u>Nombre: Lo que no quiero que suceda</u></p> <p>En los mismos grupos ya conformados, los integrantes deberán confeccionar un palelógrafo con las principales consecuencias que conlleva la no distribución correcta para realizar actividades de Autocuidado personal.</p>	<p>Asistente Social</p>	<p>-Cartulinas -Artículos de escritorios (lápiz, plumones) -Instalaciones de la institución universitaria.</p>
	<p>Lograr que los trabajadores conozcan técnicas eficaces de gestión de tiempo de descanso personal.</p>	<p>45 Minutos</p>	<p><u>Nombre: El tiempo de descanso a mi manera</u></p> <p>Exposición de un profesional con especialización en temática organizacional, referente a técnicas de gestión de tiempo en los principales ámbitos del trabajador, con el propósito de fomentar y motivar la distribución del tiempo de recreación y descanso en los trabajadores.</p>	<p>Asistente Social Psicólogo Organizacional</p>	<p>-Micrófono -Data show -Computador -Instalaciones de la institución universitaria</p>
	<p>Lograr que los trabajadores diseñen en conjunto diversas alternativas de convivencia entre los tiempos laborales y de descanso personal.</p>	<p>45 Minutos</p>	<p><u>Nombre: Nuestro descanso</u></p> <p>En pequeños grupos se les solicitará a los trabajadores reflexionar sobre las alternativas de convivencia en la jornada laboral y de descanso personal, con el propósito de fomentar instancias durante el día a favor de la recreación individual.</p>	<p>Asistente Social</p>	<p>-Micrófono -Data show -Computador -Cartulinas -Instalaciones de la institución universitaria</p>

Ejercitar a los participantes en estrategias de organización del tiempo.	Lograr que los trabajadores reconozcan la conducta actual de distribución horaria.	1 Hora	<p><u>Nombre: Mi conducta v/s lo que quiero realizar</u></p> <p>Cada integrante deberá representar gráficamente en un dibujo una conducta positiva y otra negativa, en donde se visualice la buena distribución del tiempo personal y la conducta que dificulta la organización del tiempo para actividades recreativas y de descanso.</p>	Asistente Social	-Hojas -Lápices -Instalaciones de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores establezcan por orden prioritario las actividades que realizan semanalmente incluyendo el tiempo de descanso en una matriz.	1 Hora	<p><u>Nombre: Yo programo mi tiempo</u></p> <p>El trabajador deberá organizar un horario semanal donde contemple los tiempos de trabajo, espacios de familia y los horarios de recreación y descanso personal, estableciendo en ello un nivel de importancia a las actividades eventualmente programadas.</p>	Asistente Social	-Hojas -Lápices -Instalaciones de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores reflexionen sobre los beneficios que proporcionaría el tiempo de descanso.	1 Hora	<p><u>Nombre: Juntos pero no revueltos</u></p> <p>Posterior a la actividad ya mencionada, se realizará un plenario respecto a la importancia de los beneficios que propiciaría una adecuada distribución del tiempo personal, destinado a descanso.</p>	Asistente Social	-Instalaciones de la institución universitaria



#### 4.5.2.3. Objetivos Proyecto Ámbito Familiar

- **Objetivo general**

Impulsar el desarrollo del ámbito familiar en los trabajadores de la Casa Central de la UTSM.

- **Objetivos específicos**

1. Educar sobre la importancia de la integración trabajo y familia.
2. Promover la gestión de recursos para la compatibilización trabajo y familia.
3. Reforzar estilos de saludables de interacción y comunicación familiar.

#### 4.5.2.4. Programa Actividades Ámbito Familiar

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS
Educar sobre la importancia de la integración trabajo y familia.	Lograr que los trabajadores reconozcan las líneas básicas del programa del ámbito familiar	30 Minutos	<p><u>Nombre: Vitalidad Familia y Trabajo</u></p> <p>Presentación de los objetivos del módulo y de las actividades a realizarse durante la jornada y los horarios destinados para ello.</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Micrófono</li> <li>-Data show</li> <li>-Computador</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores identifiquen los beneficios de la integración trabajo y familia en su desarrollo integral	45 Minutos	<p><u>Nombre: Estar bien conmigo y mi familia</u></p> <p>A través de la visualización de una experiencia de conciliación trabajo y familia, los integrantes deberán identificar al menos 6 beneficios surgidos de la interacción familiar y laboral.</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Imágenes</li> <li>- Hojas de papel</li> <li>- lápices</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores distingan las consecuencias nivel personal y laboral de una deficiente gestión del tiempo.	1 Hora	<p><u>Nombre: ¡ Y qué pasaría!</u></p> <p>Exposición de especialista, referente a las consecuencias que implica la inadecuada distribución del tiempo familiar.</p>	Terapeuta Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Micrófono</li> <li>-Data show</li> <li>-Computador</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria</li> </ul>

Promover la gestión de recursos para la compatibilización trabajo y familia.	Lograr que los trabajadores reconozcan la situación actual en relación a la administración del tiempo.	1 Hora	<u>Nombre: Actividades en Familia</u>  Realizar un listado con tres cosas que han realizado junto a la familia, explicitando la importancia de la actividad realizada y el tiempo destinado, para posteriormente compartirla con alguno de sus pares.	Asistente Social	-Imágenes -Hojas de papel -lápices -Instalaciones de la institución universitaria
	Lograr que los trabajadores incorporen técnicas para mejorar la calidad de las relaciones y la priorización de actividades que faciliten la conciliación trabajo y familia.	30 Minutos	<u>Nombre: Es tiempo de familia</u> Exposición breve de Técnicas de interacción familiar por parte de especialista en terapia familiar, para luego seleccionar una actividad del listado y señalar cómo aprovechar de mejor forma el tiempo en familia.	Asistente Social Terapeuta Familiar	-Micrófono -Data show -Computador -Hojas de papel -lápices -Instalaciones de la institución universitaria
	Lograr que los trabajadores aprovechen de forma eficaz los recursos personales y materiales.	30 Minutos	<u>Nombre: Disfrute familiar</u> Realizar carta de compromiso respecto a tiempos de dedicación familiar y recursos que se utilizaran para ello.	Asistente Social	-Imágenes -Hojas de papel -lápices -Instalaciones de la institución universitaria

Reforzar estilos de saludables de interacción y comunicación familiar.	Lograr que los trabajadores identifiquen alternativas de canales de comunicación presentes en la familia.	1 Hora	<u>Nombre: Mis generaciones</u> Los trabajadores deberán realizar un árbol genealógico, identificando los principales canales de comunicación con cada uno de los miembros de la familia.	Asistente Social	-Imágenes - Hojas de papel - lápices -Instalaciones de la institución universitaria
	Lograr que los trabajadores ejerciten posibles conductas en una situación familiar concreta.	30 Minutos	<u>Nombre: Porque si queremos, lo lograremos.</u> Del árbol genealógico creado, los trabajadores deberán proponer nuevas formas de comunicación con los integrantes. De esta forma deberán retroalimentar esta representación.	Asistente Social	-Imágenes - Hojas de papel - lápices -Instalaciones de la institución universitaria
	Lograr que los trabajadores manejen nuevas herramientas que faciliten la solución de problemas derivados de situaciones familiares.	30 Minutos	<u>Nombre: Mi solución es el tiempo que dedico a mi familia</u> Los trabajadores deberán proponer nuevas formas de solución para aquellas interacciones escasas o difíciles.	Asistente Social	-Imágenes - Hojas de papel - lápices -Instalaciones de la institución universitaria



#### 4.5.2.5. Objetivos Proyecto Ámbito Laboral

- **Objetivo general**

Promover la satisfacción del ámbito laboral en los trabajadores de la Casa Central de la UTFSM.

- **Objetivos específicos**

1. Sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia de la comunicación asertiva.
2. Promover el uso de las habilidades sociales necesarias para establecer relaciones sociales recíprocamente beneficiosas y productivas.
3. Potenciar la resolución de conflictos que surgen en el trabajo con grupos.

#### 4.5.2.6. Programa Actividades Ámbito Laboral

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS
Sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia de la comunicación asertiva.	Lograr que los trabajadores conozcan las líneas básicas del programa	30 Minutos	<u>Nombre: Recetario laboral</u>  Presentación de los objetivos a desarrollar durante la jornada y breve explicación del cronograma de las actividades.	Asistente Social	- Micrófono. -Amplificación -Data show -Computador -Instalaciones de la institución educacional.
	Lograr que los trabajadores se retroalimenten en pequeños grupos respecto al desempeño laboral.	45 Minutos	<u>Nombre: Un granito de arena</u>  Dinámica Socio-lúdica grupal: cada integrante debe tener un papel en blanco, el cual debe ser completado por los compañeros de trabajo con aportes positivos, que pueda favorecer su desempeño.	Asistente Social	-Hojas de papel. -Plumones - Instalaciones de la institución educacional.
	Lograr que los trabajadores identifiquen los elementos fundamentales en la expresión kinésica.	1 Hora	<u>Nombre: Somos cuerpo y alma</u>  Dinámica socio-lúdica grupal: deben hacer grupos pequeños de no más de 6 integrantes y representar una situación que entregue la asistente social frente a sus compañeros.	Asistente Social	-Hojas de papel -Instalaciones de la institución educacional.

<p>Promover el uso de las habilidades sociales necesarias para establecer relaciones sociales recíprocamente beneficiosas y productivas.</p>	<p>Lograr que los trabajadores identifiquen las habilidades sociales necesarias para el desempeño de su cargo.</p>	<p>1 Hora</p>	<p><u>Nombre : Ideas para el desarrollo</u></p> <p>Exposición de asistente social especializado en el ámbito laboral y gestión profesional, que estará a cargo de la capacitación en la temática de desarrollo profesional, habilidades sociales y comunicacionales.</p>	<p>Asistente Social con Magister en Recursos Humanos</p>	<p>-Instalaciones de la institución universitaria. -Amplificación -micrófono. -Data show -Computador.</p>
	<p>Lograr que los trabajadores sean capaces de representar las conductas y comportamientos correctos y erróneos que se producen en el clima laboral.</p>	<p>45 Minutos</p>	<p><u>Nombre: Más hábil</u></p> <p>Dinámica grupal socio-lúdica: Consiste en la distribución de una madeja de lana en grupos de no más de 15 integrantes en donde cada vez que sea el turno de un integrante deberá nombrar la conducta errónea que podría mejorar y luego como podría mejorar.</p>	<p>Asistente Social</p>	<p>-Madeja de lana - Instalación de la institución universitaria.</p>
	<p>Lograr que los trabajadores adquieran herramientas de autoexpresión.</p>	<p>45 Minutos</p>	<p><u>Nombre: mi aporte es</u></p> <p>Dinámica socio-reflexiva individual que consiste en la realización de un auto-retrato laboral (dibujo, carta, poema, canción) con modalidad libre en donde recuerde los beneficios de su trabajo.</p>	<p>Asistente Social</p>	<p>-Hojas. -Cartulinas -Implementos artísticos (plastilina, plumones, lápices etc.) - Instalación de la institución universitaria.</p>

Potenciar la resolución de conflictos que surgen en el trabajo con grupos.	Lograr que los trabajadores identifiquen los principales conflictos en la organización.	45 Minutos	<u>Nombre: Nuestro mundo</u> Dinámica socio-reflexiva grupal: Los integrantes deben escribir en diferentes hojas individuales anónimas los principales conflictos que identifica en la organización y luego deben ser pegados en una misma cartulina grande que contenga todas las aportaciones.	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartulinas pequeñas</li> <li>- Cartulinas grandes</li> <li>- Plumones</li> <li>- Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores sean capaces de reconocer su participación en el conflicto.	45 Minutos	<u>Nombre : Yo propongo</u> Dinámica socio-reflexiva individual: Elegir cualquiera de los conflictos identificados y realizar un aporte personal para la resolución y comentar con los compañeros	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja</li> <li>- Lápiz</li> <li>- Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores propongan un plan de mejora colaborativo.	45 Minutos	<u>Nombre: juntos podemos más.</u> Dinámica grupal consistente en la elaboración de una o más actividades que desearían realizar en pro de la comunicación asertiva.	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas</li> <li>- Plumones</li> </ul>



#### 4.5.2.7. Objetivos de Proyecto Ámbito Social

- **Objetivo general**

Potenciar la participación social en los trabajadores de la Casa Central de la UTFSM.

- **Objetivos específicos**

1. Educar a los trabajadores respecto a la importancia de la participación social.
2. Promover la implementación de estrategias de participación social.
3. Ejercitar a los trabajadores en la elaboración de planes y generación de actividades con el medio.

#### 4.5.2.8. Programa Actividades Ámbito Social

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS
Educar a los trabajadores respecto a la importancia de la participación social.	Lograr que los trabajadores comprendan el concepto de participación social.	30 Minutos	<p><u>Nombre: Pequeña acción</u></p> <p>Presentación de los objetivos orientadores de la intervención, se hace entrega de la pauta de la planificación de las actividades y breve explicación del concepto de participación social</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Micrófono</li> <li>-Data show</li> <li>-Computador</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores reconozcan las principales ventajas de la participación social.	45 Minutos	<p><u>Nombre: Todos a Observar</u></p> <p>Entregar a todos los integrantes imágenes de personas participando en actividades sociales e solicitarles que deben identificar tres ventajas que logran observar preliminarmente y compartir con los compañeros</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Imágenes</li> <li>- Hojas de papel</li> <li>- lápices</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>
	Lograr que los trabajadores caractericen su entorno social más cercano.	1 Hora	<p><u>Nombre: Manos a la obra</u></p> <p>Los integrantes deben realizar un dibujo grupal en donde se represente todo el entorno su ambiente laboral.</p>	Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cartulinas</li> <li>-Artículos de escritorios (lápiz, plumones)</li> <li>-Instalaciones de la institución universitaria.</li> </ul>

Entregar estrategias de participación social.	Lograr que los trabajadores identifiquen técnicas de participación social.	1 Hora 15 Minutos	<u>Nombre: Aprender es fundamental</u> Exposición de dos profesionales del área social, especializados en participación social, serán los encargados de motivar y entregar las herramientas necesarias facilitar la participación activa y voluntaria.	Asistente Social Comunitario y Sociólogo	-Micrófono -Data show -Amplificación de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores ejerciten técnicas de participación social.	45 Minutos	<u>Nombre: Partimos juntos</u> Elegir grupalmente una de las técnicas expuestas o adaptar alguna para el espacio laboral y realizar una pequeña representación.	Asistente Social	-Hojas -Lápices -Instalaciones de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores reflexionen respecto a la importancia de las técnicas.	45 Minutos	<u>Nombre: Discutamos al respecto</u> Se le asigna un tema relativo a la participación social al grupo de integrantes y deben realizar un plenario reflexivo a modo de profundizar desde las diferentes perspectivas de los trabajadores.	Asistente Social	-Instalaciones de la institución universitaria.

Ejercitar a los trabajadores en la elaboración de planes y generación de actividades con el medio.	Lograr que los trabajadores identifiquen un área en donde se propicie la interacción social.	45 Minutos	<u>Nombre : yo propongo</u> Los integrantes deben realizar una lluvia de ideas respecto a las áreas que observan como potencial de intervención social desde la universidad y elección de una por votación.	Asistente Social	-Pizarra -plumones. -Instalaciones de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores propongan un plan de actividades para el área seleccionada.	45 Minutos	<u>Nombre : paso a paso</u> De acuerdo al área escogida previamente, realizar grupalmente una lista de actividades potenciales a realizar como grupo en el entorno social a la universidad.	Asistente Social	- Papel - Lápices - Instalaciones de la institución universitaria.
	Lograr que los trabajadores identifiquen la importancia para el ámbito personal, laboral y familiar respecto a la realización de la actividad.	45 Minutos	<u>Nombre: La revolución de la participación.</u> De acuerdo a las áreas y actividades planificadas previamente, los integrantes deben indicar por escrito cuales serían los beneficios de la realización de las intervenciones sociales a nivel personal, laboral y familiar.	Asistente Social	- Papel - Lápices - Instalaciones de la institución universitaria.



De este modo, las estudiantes finalizan el proceso de proyecto de título, realizando aportes a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María, el cual será de utilidad para el equipo profesional del área de bienestar para abordar la temática de dimensión subjetiva de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la institución educacional.



# CAPÍTULO V

# CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES





## **PRESENTACIÓN**

El presente capítulo, hace referencia a las conclusiones y aprendizajes que han surgido a partir del proceso de Investigación Evaluativa llevado a cabo en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Federico Santa María, en la comuna de Valparaíso.

En primer lugar, se hará referencia a la metodología utilizada para el levantamiento de la información, la cual permitió acceder a la percepción respecto a la dimensión subjetiva de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, contemplando para ello, los principales beneficios y dificultades que surgieron durante el proceso.

Por consiguiente, se concluirá respecto a la temática de la felicidad, en donde se encontrará una breve síntesis sobre los principales resultados obtenidos desde la Investigación Evaluativa y a la importancia del bienestar subjetivo en la organización.

En tercer lugar, se especificará respecto a las conclusiones profesionales en el área de Recursos Humanos, en donde se hará énfasis a los principales aportes del Trabajo Social en dicho ámbito en la actualidad.

Finalmente, se encontrará un apartado referente a los principales aprendizajes de las estudiantes que derivaron de la experiencia de Proyecto de Título, desde la perspectiva profesional y personal.

## 5.1. CONCLUSIONES METODOLÓGICAS

El proceso realizado por las estudiantes seminaristas, tuvo como principal objetivo la evaluación de la dimensión subjetiva de la calidad de vida de los trabajadores de la casa central de la Universidad Técnica Federico Santa María, ubicada en la comuna de Valparaíso.

Para la realización de esto, el equipo de proyecto de título se basó en el diseño de evaluación propuesto por Pedro Ahumada (1989), en donde señala 3 fases metodológicas que posibilitan un adecuado proceso de evaluación, contemplando desde la población muestral necesaria para la investigación hasta las técnicas de recolección de datos que permitirán acceder a la información buscada.

El paradigma de esta Investigación Evaluativa, se enmarcó en el enfoque cuantitativo, el cual se considera pertinente, pues facilitó el acceso a la recolección de datos y análisis de los resultados de la evaluación. Además, este enfoque posibilitó el análisis descriptivo e inferencial, el cual permitió dar cumplimiento con los objetivos de investigación declarados en el diseño metodológico de la Investigación Evaluativa.

Es importante señalar que, el establecimiento de los objetivos de la investigación evaluativa fueron productos de la conceptualización teoría en conjunto con las necesidades de la institución, por lo tanto, primeramente fue necesario realizar un acotamiento respecto a la temática de evaluación, el cual permitió consecuentemente establecer los objetivos que guiarían el proceso de proyecto de título. Esto dio paso a la operacionalización de las variables de acuerdo a ambas necesidades, proceso que facilitó la confección del instrumento, el análisis e interpretación de los datos y la confección de una propuesta de intervención acorde los resultados de la investigación de evaluativa y a los lineamientos institucionales.

Resultó de vital importancia la coordinación de las estudiantes con el equipo profesional del área de bienestar de la casa central de la UTFSM, pues posee la experiencia necesaria para acceder a la información.

El instrumento utilizado para la recolección de la información se componía de 72 preguntas cerradas con escala de Likert, lo cual, significó



que cada trabajador dedicó para responder el cuestionario 15 minutos aproximadamente, hallándose dentro del margen planificado. Sin embargo, pese a los esfuerzos del equipo seminarista por acotar el instrumento, algunos trabajadores se mostraron sorprendidos por la extensión del cuestionario. Lo anterior, no significó una mayor dificultad para el levantamiento de la información, pues fueron respondidos satisfactoriamente, todos los instrumentos de acuerdo al número de muestra confiable requerida para la Investigación Evaluativa.

En lo que respecta al análisis e interpretación de los datos, se utilizaron herramientas tecnológicas y computacionales que facilitaron las labores de registro y estudio cuantitativo de las variables, en especial por la gran cantidad de aseveraciones involucradas. En lo que respecta la interpretación de datos, se constituye fundamental la previa identificación de los objetivos y las variables sometidas a evaluación, pues en temáticas más ambiguas como la felicidad, son los pilares claves para la medición y confiabilidad de los resultados.

El equipo de proyecto de título considera relevante plantear ciertas observaciones que permitirían enriquecer futuras investigaciones evaluativas en la temática de la felicidad en dicha institución educacional.

Se sugiere que, en el caso de realizar una investigación evaluativa de la felicidad en dicha institución, esta sea de enfoque mixto, pues el modelo cualitativo permitiría complementar los resultados, desde la perspectiva del trabajador con el fin de otorgar una mirada más integral a la investigación.

Sumado a lo anterior, se propone la realización de una etapa de socialización a los trabajadores tanto a directivos superiores como a operarios, previo a la aplicación de instrumentos, de manera que se encuentren informados y dispuestos a la participación.

Por otra parte, se sugiere, ampliar el foco de investigación, considerando a la totalidad de sedes educativas de la Universidad Federico Santa María, pues se considera de gran importancia incluir a todos los actores de la institución educacional, es decir, hacer parte del proceso a 6 sedes educativas.

Finalmente, el equipo de proyecto de título considera que la metodología utilizada fue pertinente en relación a la investigación evaluativa



llevada a cabo, pues ésta resultó ordenada, práctica y oportuna, ya que el diseño metodológico, el instrumento elaborado y el análisis de la interpretación de los resultados fue valorado positivamente a nivel institucional y posibilitarán la toma de decisiones de reciclaje, pues se lograrían integrar modificaciones y crear nuevos lineamientos estratégicos que favorezcan la calidad de vida y el bienestar subjetivo de los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

## 5.2. CONCLUSIONES TEMÁTICAS

La actual preocupación de las organizaciones por los trabajadores ha de constituir un factor importante al momento de evaluar el rendimiento laboral a nivel institucional. Por ello es que, el bienestar de los trabajadores dependerá no sólo de la satisfacción económica, sino también de la percepción de su propia felicidad, considerando para esto las necesidades axiológicas y afectivas, las cuales posibilitarán la valoración positiva o negativa de los diversos dominios de la satisfacción con la vida, y además, contribuir al nivel de productividad de la organización.

Los diversos dominios de la satisfacción con la vida permiten tener una mirada general respecto a la percepción de la felicidad, pues el individuo no sólo evalúa su presente a través de una sola percepción, sino que lo hace de forma integral, considerando aspectos desde lo individual hasta lo social.

Dentro de la presente Investigación Evaluativa y para tener un conocimiento integral respecto al bienestar subjetivo de los trabajadores, se realizó una segmentación respecto a las áreas más tradicionales que involucran al ser humano. Para esto, se evaluó la felicidad en lo que concierne al área personal, familiar, laboral y social de los trabajadores, y además, se integró el componente afectivo emocional, para conocer la percepción general de felicidad en los funcionarios de la casa central de la UTFSM.

Primeramente, en lo que concierne al ámbito personal de los trabajadores, se vislumbró que existe una alta valoración de la felicidad en dicho dominio, con una media de 3,8 en una escala de 1 a 5, desatancándose las variables de etapa madurativa y autoestima, ambas con un 84% de logro, lo que permite inferir que los trabajadores se encuentran altamente satisfechos con su posición en el ciclo vital y poseen una apreciación positiva sus atributos y acciones individuales.

Por otro lado, la variable con menor nivel de satisfacción se situó en el indicador tiempo dedicado al ocio y recreación con un 49% de insatisfacción, lo mencionado es relevante, pues evidencia una inadecuada distribución de tiempo por parte de los trabajadores de la casa central de la UTFSM, lo cual incidiría negativamente en el autocuidado y propende al estrés en el trabajo.



Los resultados obtenidos evidenciaron que los trabajadores de la UTFSM aprecian en un nivel alto el dominio familiar, destacándose inclusive como la dimensión con mayor nivel de felicidad, con una tasa de aprobación de un 81%, en los aspectos evaluados en el ámbito familiar como dimensión subjetiva de la calidad de vida.

Respecto a esto, el mayor nivel de logro en las variables que formaban parte de este ámbito se situó en la afectividad familiar con una satisfacción reflejada en un 86,4%, resultado importante, pues algunos autores señalan que este indicador permite visualizar tempranamente la medición de la percepción respecto a la felicidad, debido a que a mayor satisfacción afectiva, mayor será la valoración de la misma.

Por el contrario, la variable con menor nivel de logro se encontró en el tiempo disponible para la familia con un 29,2 % de insatisfacción, dato que se relaciona con el resultado obtenido en el ámbito personal, pues actualmente la mala administración del tiempo en los trabajadores incide negativamente, al menos en dos ámbitos de la satisfacción con la vida.

En lo que respecta al ámbito laboral, resultó ser un dominio altamente satisfactorio para los trabajadores de la casa central de la UTFSM, pues los resultados señalan que la media obtenida fue de un 3,97 en una escala de 1 a 5, destacándose la variable cumplimiento de las normas del trabajo con un 85 % de satisfacción por parte de los funcionarios, reflejando una coordinada doble contingencia organizacional, pues confluyen los intereses personales y las normas tradicionales de la institución educativa.

Sin embargo, existe una baja percepción en lo corresponde a los espacios de expresión en instancias laborales reflejado en un 26,6% de insatisfacción, lo que provoca una escasa retroalimentación de ideas que permitan elevar aún más la felicidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales por parte de los trabajadores de la casa central de la UTFSM.

El ámbito social también formó parte de los aspectos sometidos a evaluación, en donde destacó su alto nivel de logro con un 79,6% de satisfacción. En lo que concierne a la variable con mayor nivel de percepción se encuentra en la capacidad de los trabajadores para relacionarse con la flora y fauna con un 83,2% de satisfacción, resultado emergente no esperado



por las estudiantes, ya que en términos generales esta condición se manifiesta durante la infancia y no en la etapa de la adultez.

Por otra parte, la capacidad de participar voluntariamente en eventos sociales se situó como la variable con más bajo nivel de logro de la felicidad con un 26,6 % de insatisfacción percibida por los trabajadores, la cual, deja en manifiesto la escasa iniciativa de los trabajadores en participar en actividades que promuevan el bienestar, no tan sólo a nivel personal sino que además comunitario.

Por último, la aplicación de la Escala Subjetiva de Felicidad de Lyubomirsky & Lepper, permite evaluar positivamente el componente afectivo emocional de los trabajadores, pues en general estos se consideran muy felices, coincidiendo con las valoraciones anteriormente mencionadas, según los resultados obtenidos en los diferentes dominios de la satisfacción con la vida.

Se destaca que el 91,9% de los funcionarios de la casa central de la UTFSM se perciben felices en la actualidad, además de visualizar que sólo el 2,2% se considera poco felices, mientras que ningún trabajador se declaró no feliz, es decir, en el nivel más bajo de la escala de medición de la felicidad.

Todo lo anterior, permite sugerir que la temática de la felicidad en la institución debe ampliar sus horizontes, pues es necesario abordar contenidos respecto a la vinculación del bienestar subjetivo con la libertad, creencias religiosas, entre otras, ya que, de esta manera se accedería a profundizar el bienestar subjetivo desde una perspectiva más integral en los trabajadores de la institución educativa.

Finalmente, es posible señalar que, en la medida que la institución apoye el proceso de la felicidad de los trabajadores, no sólo podrá mejorar el rendimiento laboral de éstos con el único objetivo de lograr la productividad y el éxito organizacional, sino que también estará aportando al bienestar subjetivo humano y a incrementar la calidad de vida de la sociedad en general.



### **5.3. CONCLUSIONES PROFESIONALES EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS**

El Trabajo Social en Recursos Humanos, ha ingresado emergente al ámbito público y privado a partir de las diversas demandas que actualmente hacen las instituciones, ofreciendo una serie de oportunidades en el desarrollo del campo profesional y además, de permitir el desarrollo de programas y proyectos, aportando principalmente en la administración de recursos y beneficios hacia los trabajadores en vistas de sus propias necesidades, esto con el propósito de obtener un personal integrado, comprometido y principalmente lograr un mejor rendimiento del capital humano al interior de la organización de este modo dar cumplimiento con los objetivos institucionales.

Considerando lo anterior, es posible mencionar que la razón social de la institución en la cual se encuentra inserto un trabajador social no limita el campo de acción. Sin embargo, debe dirigir sus acciones de forma transversal, tendientes a humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo, de modo de incrementar el bienestar social del trabajador y el rendimiento para cumplir y en lo posible superar el nivel de competitividad dentro de un pensamiento de calidad de vida laboral.

Por ello, se puede señalar que el Trabajo Social en el área de Recursos Humanos se preocupa por la integración de todos los trabajadores de los diversos niveles, ya sea, desde las tareas institucionales hasta los cargos superiores, siendo su finalidad el bienestar social de las personas pero enfocada desde la organización.

Sin embargo, para dicha área el profesional se considera como una inversión que facilita la adquisición y permanencia de los recursos humanos calificados, que posibiliten la mayor productividad de la institución. Por lo tanto, la mantención de un personal comprometido y la contribución al fortalecimiento de los lazos de confianza laborales, es una de las principales motivaciones de las organizaciones para integrar al trabajador social.



Es por lo antes mencionado que, el área de recursos humanos se considera un reto para el trabajo social, por lo que se requiere tener una mirada sistémica, trabajar en equipo, manejar la administración de recursos, facilidad para negociar y por consiguiente, establecer una comunicación asertiva con superiores, de modo de realizar aportaciones que permitan la convivencia de ambas contingencias, es decir, compatibilizar los intereses y valores de los trabajadores y de la institución.

Los aportes que puede brindar Trabajo Social en este campo son múltiples, pero fundamentalmente el equipo de seminaristas considera que, es la profesión que permite alcanzar la visión más integral y cercana a la realidad de los trabajadores, brindando solidez a la toma de decisiones y la creación e implementación de acciones fundamentadas que van desde el nivel de promoción de buenas prácticas laborales, familiares y sociales, hasta intervenciones por situaciones contingentes o críticas.

La temática de la presente Investigación Evaluativa, es la muestra palpable de que el Trabajo Social se encuentra en el centro de la gestión organizacional, pues posee una visión holística, que le permite integrar eficazmente los cambios sociales, tecnológicos y las nuevas visiones con las necesidades de los trabajadores, logrando dirigir los esfuerzos para mantener la motivación y el compromiso, pues la clave se encuentra en la satisfacción de todos los ámbitos de la vida, es decir, la felicidad es el elemento central de la productividad de las organizaciones y el trabajador social el principal gestor de la misma.

Finalmente, es importante destacar que desde la experiencia del equipo seminarista, el ejercicio profesional en esta área es muy amplio, por lo que, se necesita una continua formación profesional, lo que a su vez representa un desafío tanto para pregrado y postgrado, puesto que requieren un proceso formativo que se capaz avanzar de acuerdo a los cambios sociales y tecnológicos, utilizando nuevas plataformas que permitan la implementación de mejoras. Además que faciliten el actuar profesional y se refleje en acciones correctivas que aumenten la calidad y disminuya la insatisfacción de los trabajadores y usuarios tanto internos como externos.



## 5.4. APRENDIZAJES DEL PROYECTO DE TÍTULO

El desarrollo de una Investigación Evaluativa, sin duda representa una oportunidad para la adquisición de conocimientos y experiencias, tanto a nivel profesional como personal, sumado a lo anterior constituye un reto para las alumnas, pues deben poner en práctica todas las habilidades sociales y conocimientos adquiridos durante el todo programa de estudio. Dada la complejidad y mixtura de los aspectos a decantar en un proceso de análisis culmine de la experiencia, se opta por segmentar los aprendizajes en ámbito profesional y personal.

### 5.4.1. Aprendizajes Profesionales

El Proyecto de Título, constituye el primer acercamiento e inclusión de las estudiantes a la realidad del ámbito laboral, que se diferencia de las prácticas profesionales, pues se otorga mayor libertad y empoderamiento a las alumnas, que permite la toma de decisiones en todo tipo de aspectos, desde la elección de la institución hasta el enfoque de la investigación. Debido a la importancia y alto nivel de exigencia que presenta esta asignatura, es necesaria la constante aplicación de todos los contenidos adquiridos durante el proyecto educativo y la integración eficiente con la realidad.

Es importante destacar, que para el equipo seminarista las prácticas profesionales previa al Proyecto de Título constituyeron una plataforma, pues en primera instancia posibilitó la incorporación de la alumnas al área de bienestar de la institución, asumiendo un compromiso de responsabilidad. Por lo tanto, el mantenimiento del vínculo profesional fue fundamental para la realización del proyecto de título.

Las competencias sociales son altamente requeridas durante todo el proceso de investigación, pues si bien, el objetivo principal no es la intervención social, de todas maneras se necesita la colaboración de otros actores, por lo tanto, es inherente poseer habilidades sociales y



comunicativas, mostrando empatía en todo momento tanto con audiencia interna como externa al proceso.

El método centrado en la evaluación permitió a la estudiantes utilizar todas las herramientas de la investigación social y establecer juicios claros, facilitando el proceso de juzgar, haciéndolo más preciso, pues todas las actividades realizadas estaban sistemáticamente predefinidas, de manera que al finalizar la recolección de datos, el análisis fluyo naturalmente completándose con el marco teórico y generando conclusiones fundadas y concordantes.

Finalmente y de acuerdo a lo antes señalado, las alumnas perciben que lograron desempeñar efectivamente la Investigación Evaluativa, pues movilizaron los conocimientos, habilidades y destrezas en la comprensión, análisis y reflexión de los resultados, como parte de una construcción persistente y consolidada de la profesión.

### **Aprendizajes Personales**

Es preciso considerar que el Proyecto de Título es la asignatura culmine de un proceso de varios años de estudio, en donde el contexto, las emociones y el desarrollo personal van evolucionando en pro de un perfeccionamiento que permita el cumplimiento de los objetivos personales y logros profesionales.

Sin duda que cursar la asignatura amparada por dos instituciones otorga un respaldo para las estudiantes, pues eleva el número de conocimientos y promueve la utilización de competencias desarrolladas en la etapa universitaria.

Efectivamente, tal como lo mencionan los docentes desde el primer año de carrera, el principal gestor del desarrollo personal y profesional, es el propio estudiante y las competencias necesarias están ligadas a la responsabilidad, a la perseverancia y al compromiso con la profesión, la institución y el bien común, pues es la mejor manera de enfrentar los constantes cambios y dificultades que surgen en las diferentes culturas organizacionales.



Para finalizar, la felicidad como temática central, constituye una materia de interés emergente, que nutre indudablemente el aprendizaje personal de las estudiantes, pues cada área que posee el ser humano está relacionada con la valoración que realiza de su propia vida, de este modo visualizan las estudiantes posibles modificaciones que pueden aplicar a nivel personal para aumentar el nivel de bienestar subjetivo y así contribuir a mejorar su calidad de vida, pues los beneficios de la felicidad impactan directa e indirectamente a la persona, su familia, su trabajo y su entorno.



# BIBLIOGRAFÍA



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

- Ahumada, P. (1989). Tópicos de la Evaluación en Educación. Ediciones Universitarias de Valparaíso. Valparaíso.
- Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. México.
- Martínez, D.; Ivanovic, F.; Unanue, W. (2013). La Felicidad. Evidencias y experiencias para cambiar nuestro mundo. Editorial Sonepsyn. Santiago. Chile.
- Manfred, M. (1993). Desarrollo a Escala Humana. Editorial Nordan. Barcelona. España.
- Rodríguez, D. (2008). Gestión Organizacional. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile.
- Restrepo, H. (2001). Promoción de la Salud. Cómo construir vida saludable. Ediciones Médica Panamericana. Bogotá. Colombia.
- Salinas, D. (2014). El ADN del dato cuantitativo. Editorial Universitaria de Valparaíso. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
- Salinas, D. (2010). ¿A cuántos y a quiénes preguntar? Editorial Universitaria de Valparaíso. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
- Seligman, M (2011). La autentica Felicidad. Editorial ZETA. Barcelona. España.



- Tonon, G. (2003). Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Editorial Espacio. Buenos Aires. Argentina.

### **Manuales**

- Dirección de Recursos Humanos UTFSM (2013). Manual de Información y Procedimientos Bienestar. UTFSM. Valparaíso.
- Dirección de Recursos Humanos UTFSM (2013). Manual de Descripción de Cargos UTFSM. Valparaíso.

### **Medios Electrónicos**

- Veenhoven, R. (1998). Calidad de Vida y Felicidad: no es exactamente lo mismo. Recuperado el 16 de Abril de 2014, de <http://www.fun-humanismo-ciencia.es/felicidad/sociedad/sociedad10.htm>
- Beytía P. (2011). ¿Cómo medir Felicidad?. Universidad Diego Portales. Recuperado el 18 de Abril de 2014.
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: una visión integradora. Revista Latinoamericana de Psicología. Recuperado el 14 de Mayo de 2014, de [http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion\\_12P/80535203\\_calidad\\_de\\_vida\\_conceptos\\_redalyc.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion_12P/80535203_calidad_de_vida_conceptos_redalyc.pdf)

### **Seminarios de Título**

- Figueroa, I.; Gandulfo, M.; Leiva, A. (2011). Investigación evaluativa acerca de impacto del Programa de la Unidad de Mediana Estadía del Hospital Psiquiátrico del Salvador, durante el periodo comprendido entre el año 2006 – 2010. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile.



- Guzmán, M. (2010). Estudio sobre el Bienestar Social de los trabajadores de producción: un aporte de Trabajo Social al área de empresa. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile.
- Mondaca, A. (2008). Estudio de la Calidad de Vida Laboral y Familiar de los trabajadores de CODELCO División Ventana. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile.
- Opazo, L. (2011). Estudio de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección General de las Relaciones Económicas Internacionales, Ministerio de Relaciones Exteriores, Chile. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile.

### **Consulta a Expertos**

- Grixolli, G. (2014). Apoyo a la Gestión. Dirección Recursos Humanos UTFSM.
- Maya, N. (2014). Asistente Social, Área de Bienestar. Dirección de Recursos Humanos UTFSM.

### **Conferencias**

- Felicidad ¿Se puede construir?. Expositores: Ignacio Fernández y Wenceslao Unanue. Universidad Adolfo Ibáñez. Septiembre 2014.



# ANEXOS





### CUESTIONARIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA FELICIDAD

Estimado / a

La investigación que a continuación se presenta tiene por propósito evaluar la percepción de la felicidad en los trabajadores de la Casa Central de la UTFSM, en el marco del Proyecto de Título de las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

Esta investigación evaluativa es un proceso asistido por la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM como parte de su estrategia de potenciación del conocimiento respecto de la calidad de vida.

Declaramos que el presente instrumento es de carácter confidencial y voluntario.

Los resultados a que se llegue se espera puedan fundamentar con sentido de realidad, futuras propuestas en la temática de la calidad de vida subjetiva de esta institución.

Su apoyo y colaboración en la percepción de la felicidad es parte fundamental de la investigación, por lo que desde ya se le agradece.

Desde luego muchas gracias por su tiempo y colaboración.

**Seminaristas de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso**

Se solicita marcar con una X la alternativa que más represente su opción frente a cada pregunta.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino \_\_\_\_\_  
Masculino \_\_\_\_\_

#### II Parte

Preguntas	Completamente Satisfecho	Altamente Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco Satisfecho	Completamente Insatisfecho
<b>Dominio Personal</b> : Se refiere a todas las acciones, sentimientos y espacios de una persona consigo mismo.					
1. En relación a mi actitud para emprender un nuevo día: ¿Cómo me siento?					
2. En relación a mi capacidad de expresar mis emociones: ¿Cómo me siento?					
3. En relación a mi autoestima: ¿Cómo me siento?					
4. En relación a mí estado de ánimo actualmente: ¿Cómo me siento?					
5. En relación a mi organización/orden diario: ¿Cómo me siento?					
6. En relación al cumplimiento de mis metas u objetivos personales: ¿Cómo me siento?					
7. En relación a mi rutina (costumbre/habito) ¿Cómo me siento?					
8. En relación a mis destrezas personales ya sea artística, social u otras: ¿Cómo me siento?					
9. En relación a mi capacidad de reflexión (pensar): ¿Cómo me siento?					
10. En relación a mi capacidad para buscar alternativas para la solución de problemas personales: ¿Cómo me siento?					



	Completamente Satisfecho	Altamente Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco Satisfecho	Completamente Insatisfecho
11. En relación a mi capacidad de descansar (relajación) ¿Cómo me siento?					
12. En relación a la capacidad de expresar mis opiniones: ¿Cómo me siento?					
13. En relación al disfrute de mi intimidad: ¿Cómo me siento?					
14. En relación a los tiempos de ocio que tengo semanalmente: ¿Cómo me siento?					
15. ¿En relación al tiempo que destino para el cuidado de mi salud: ¿Cómo me siento?					
16. En relación a mi edad (etapa madurativa): ¿Cómo me siento?					
<p><b>Dominio Familiar:</b> Se refiere a las acciones, relaciones y espacio que compartes con personas con las cuales mantienes vínculos de parentesco aceptado entre los integrantes de la misma.</p>					
1. En relación a mi capacidad de apoyar a mi familiar :¿Cómo me siento					
2. En relación a mi autonomía dentro de la familia: ¿Cómo me siento?					
3. En relación a la capacidad para expresar mis sentimientos a mi familia ¿Cómo me siento?					
4. En relación al cumplimiento de mi rol (tareas) en la familia ¿Cómo me siento?					
5. En relación a las normas que existen dentro de mi familia, ¿Cómo me siento?					
6. En relación al recibimiento del afecto familiar, ¿Cómo me siento?					
7. En relación a mis responsabilidades para con mi familia: ¿Cómo me siento?					
8. En relación a comunicación familiar, ¿Cómo me siento?					
9. En relación a mi cooperación con mi familia, ¿Cómo me siento?					
10. En relación a mi conocimiento respecto de los integrantes de mi familia ¿Cómo me siento					
11. En relación a mi capacidad para cultivar el afecto en la familia: ¿Cómo me siento?					
12. En relación a mi capacidad para divertirme con mi familia, ¿Cómo me siento?					
13. En relación a la frecuencia con la que con que comparto con mi familia ¿Cómo me siento?					
14. En relación a las actividades que realizo con mi familia ¿Cómo me siento?					



	Completamente Satisfecho	Altamente Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco Satisfecho	Completamente Insatisfecho
15. En relación al respeto de mi espacio privado dentro de mi familia: ¿Cómo me siento?					
16. En relación al tiempo que dispongo semanalmente para mi familia: ¿Cómo me siento?					
<p><b>Dominio Laboral:</b> Se refiere al espacio, a las situaciones y todos aquellos elementos vinculados con cualquier actividad física o intelectual por la cual se recibe alguna remuneración.</p>					
1. En relación a mi adaptabilidad a mi cargo en el trabajo: ¿Cómo me siento?					
2. En relación a mi pasión en el trabajo que desempeño: ¿Cómo me siento?					
3. En relación a mi capacidad de pro actividad en mi trabajo: ¿Cómo me siento?					
4. En relación a mi desarrollo personal dentro del trabajo, ¿Cómo me siento?					
5. En relación al cumplimiento de las normas en el trabajo: ¿Cómo me siento?					
6. En relación a las responsabilidades propias de mi trabajo: ¿Cómo me siento?					
7. En relación a mis destrezas personales y necesidades del cargo, ¿Cómo me siento?					
8. En relación a compatibilidad de mis valores personales y laborales: ¿Cómo me siento?					
9. En relación a mi capacidad de planificación en el trabajo: ¿Cómo me siento?					
10. En relación a mi capacidad de proponer nuevas ideas en el trabajo: ¿Cómo me siento?					
11. En relación a la valoración con mi propio trabajo ¿Cómo me siento?					
12. En relación a los espacios de expresión que existen en mi trabajo: ¿Cómo me siento?					
13. En relación al respeto con mi vida privada en el trabajo ¿Cómo me siento?					
14. En relación al entorno de trabajo físico en donde realizo mi trabajo ¿Cómo me siento?					



	Completamente satisfecho	Altamente Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco Satisfecho	Completamente Satisfecho
15. En relación a mi capacidad de interactuar con mis compañeros de trabajo: ¿Cómo me siento?					
16. En relación a la comunicación con mi equipo de trabajo: ¿Cómo me siento?					
<p><b>Dominio Social :</b> Se refiere al contexto en donde se producen las relaciones interpersonales, que no implican un deber, y que se basan en la comunicación y en la ayuda mutua.</p>					
1. En relación a mi solidaridad con mi entorno, ¿Cómo me siento?					
2. En relación a mi capacidad de adaptación en diferentes situaciones, ¿Cómo me siento?					
3. En relación a mi voluntad de aportar en reuniones sociales, ¿Cómo me siento?					
4. En relación a mi capacidad de receptibilidad de opiniones de los demás: ¿Cómo me siento?					
5. En relación a mi capacidad para crear lazos de amistad: ¿Cómo me siento?					
6. En relación a mi capacidad para relacionarme con los animales y las plantas ¿Cómo me siento?					
7. En relación a mi capacidad de realizar mis obligaciones sociales (deberes civiles, votación): ¿Cómo me siento?					
8. En relación a mis habilidades sociales (comunicación, asertividad) ¿Cómo me siento?					
9. En relación a mi capacidad de planificar actividades sociales, ¿Cómo me siento?					
10. En relación a mi habilidad para opinar en espacios públicos, ¿Cómo me siento?					
11. En relación a mi capacidad de expresar emociones a las demás personas, ¿Cómo me siento?					
12. En relación a mi capacidad para defender mis creencias y valores, ¿Cómo me siento?					
13. En relación a mi capacidad de participar de espacios de expresión, ¿Cómo me siento?					
14. En relación a mi capacidad para crear eventos de participación social ¿Cómo me siento?					
15. En relación a la frecuencia con la que utilizó los espacios con la naturaleza disponibles, ¿Cómo me siento?					
16. En relación al tiempo que dedico para la interacción con el prójimo: ¿Cómo me siento?					



<b>II PARTE</b>		<b>ENCUESTA PERCEPCIÓN DE LA FELICIDAD</b>					
<b>Aseveraciones</b>	<b>No muy feliz</b>				<b>Muy feliz</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
-En general me considero.							
-En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero.							
-Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida muy independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho de todo. ¿Hasta qué punto se ve usted a sí mismo como estas personas?	<b>Nada en absoluto</b>				<b>Mucho</b>		
-Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían. ¿Hasta qué punto se ve a sí mismo como estas personas?							

Objetivo	Criterio	Dimensión	Sub-dimensiones	Indicadores	Sub- indicadores (Preguntas en Escala de Likert)	Categorías	Valoración
<b>1.Objetivo Especifico</b>  Identificar y describir el nivel de logro de la felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito personal	<b>Percepción de la Felicidad</b>	<b>Personal</b>	Ser	- Grado de autopercepción en el ámbito individual en relación a lo que son, a sus capacidades, las acciones que realizan y su espacio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mis actitudes ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de expresar mis emociones ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi autoestima, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi estado de ánimo, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho Altamente Satisfecho Medianamente satisfecho Poco satisfecho Completamente insatisfecho	5 4 3 2 1
			Tener		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi organización/orden diario ¿cómo me siento?</li> <li>- -En relación al cumplimiento de mis metas u objetivos personales, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi rutina (costumbre/habito) ¿Cómo me siento?</li> <li>- En relación a mis destrezas ya sea artística, social o científicas ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho Altamente Satisfecho Medianamente satisfecho Poco satisfecho Completamente insatisfecho	5 4 3 2 1

			Hacer		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi capacidad de reflexión (pensar) ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad para buscar alternativas para la solución de problemas ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de descansar (relajación) ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a la capacidad de expresar mis opiniones, ¿cómo me siento?</li> </ul>	<p>Completamente satisfecho</p> <p>Altamente Satisfecho</p> <p>Medianamente satisfecho</p> <p>Poco satisfecho</p> <p>Completamente insatisfecho</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
			Estar		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi intimidad, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a los tiempos de ocio que tengo semanalmente, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación al tiempo que destino para el cuidado de mi salud, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi edad, (etapa madurativa) ¿cómo me siento?</li> </ul>	<p>Completamente satisfecho</p> <p>Altamente Satisfecho</p> <p>Medianamente satisfecho</p> <p>Poco satisfecho</p> <p>Completamente insatisfecho</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>

<b>2.Objetivo Especifico</b>  Identificar y describir el nivel de logro de la felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito familiar.		<b>Familiar</b>	Ser	Grado de auto-percepción en el ámbito familiar en relación a la significación de la familia, la comunicación, acciones que realizo y espacios de encuentro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi apoyo familiar, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi autonomía dentro de la familia, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a la capacidad para expresar mis sentimientos a mi familia, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación al cumplimiento de mi rol en la familia, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente satisfecho  Poco satisfecho  Completamente insatisfecho	5  4  3  2  1
			Tener		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación las normas que existen dentro de mi familia, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación al afecto familiar, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mis responsabilidades para con mi familia, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a comunicación familiar, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente satisfecho  Poco satisfecho  Completamente insatisfecho	5  4  3  2  1

			Hacer		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi cooperación con mi familia, ¿cómo me siento? Completamente satisfecho 5</li> <li>- En relación a mi conocimiento respecto de los integrantes de mi familia, ¿cómo me siento? Altamente Satisfecho 4</li> <li>- En relación a mi capacidad para cultivar el afecto en la familia, ¿cómo me siento? Medianamente Satisfecho 3</li> <li>- En relación a mi capacidad para divertirme con mi familia, ¿cómo me siento? Poco satisfecho 2</li> <li>- En relación a mi capacidad para divertirme con mi familia, ¿cómo me siento? Completamente insatisfecho 1</li> </ul>
			Estar		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a la frecuencia con la que con que comparto con mi familia, ¿cómo me siento? Completamente satisfecho 5</li> <li>- En relación a las actividades que realizo con mi familia, ¿cómo me siento? Altamente Satisfecho 4</li> <li>- En relación al respeto de mi espacio privado dentro de mi familia, ¿cómo me siento? Medianamente satisfecho 3</li> <li>- En relación al tiempo que dispongo semanalmente para mi familia, ¿cómo me siento? Poco satisfecho 2</li> <li>- En relación al tiempo que dispongo semanalmente para mi familia, ¿cómo me siento? Completamente insatisfecho 1</li> </ul>

<b>3.Objetivo Especifico</b>  Identificar y describir el nivel de logro de la felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito laboral.		<b>Laboral</b>	Ser	Grado de auto-percepción en el ámbito laboral respecto a mi rol, desempeño laboral, las destrezas y adaptabilidad en el espacio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi adaptabilidad a mi cargo en el trabajo, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi pasión con el trabajo que desempeño, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a pro actividad en mis actividades propias del trabajo ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi desarrollo personal dentro del trabajo, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente satisfecho  Poco satisfecho  Completamente insatisfecho	5  4  3  2  1
			Tener		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación al cumplimiento de las normas en el trabajo, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a las responsabilidades propias de mi trabajo, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mis destrezas personales y necesidades del cargo, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a compatibilidad de mis valores personales y laborales, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente satisfecho  Poco satisfecho  Completamente insatisfecho	5  4  3  2  1

			Hacer		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi capacidad de planificación en el trabajo ¿cómo me siento? Completamente satisfecho 5</li> <li>- -En relación a mi capacidad de proponer nuevas ideas en el trabajo, ¿cómo me siento? Altamente Satisfecho 4</li> <li>- -En relación a la valoración con mi propio trabajo, ¿cómo me siento? Medianamente satisfecho 3</li> <li>- En relación a la comunicación con mi equipo de trabajo, ¿cómo me siento? Poco satisfecho 2</li> <li>- En relación a la comunicación con mi equipo de trabajo, ¿cómo me siento? Completamente insatisfecho 1</li> </ul>	
			Estar		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a los espacios de expresión que existen en mi trabajo, ¿cómo me siento? Completamente satisfecho 5</li> <li>- -En relación al respeto con mi vida privada en el trabajo, ¿cómo me siento? Altamente Satisfecho 4</li> <li>- En relación al entorno de trabajo físico en donde realizo mi trabajo, ¿cómo me siento? Medianamente satisfecho 3</li> <li>- -En relación a mi capacidad de interactuar con mis compañeros de trabajo, ¿cómo me siento? Poco satisfecho 2</li> <li>- -En relación a mi capacidad de interactuar con mis compañeros de trabajo, ¿cómo me siento? Completamente insatisfecho 1</li> </ul>	

<b>4.Objetivo Especifico</b>  Identificar y describir el nivel de logro de la felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el ámbito social.		<b>Social</b>	Ser	Grado de auto-percepción en el ámbito social respecto a mi contribución, obligaciones, compromiso y participación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi solidaridad con mi entorno, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de adaptación en diferentes situaciones, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi voluntad de aportar en reuniones sociales, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de receptibilidad de opiniones de los demás, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente Satisfecho  Poco satisfecho Completamente	5  4  3  2  1
			Tener		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi capacidad para crear lazos de amistad, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad para relacionarme con los animales y las plantas, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de realizar mis obligaciones sociales, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mis habilidades sociales, ¿cómo me siento?</li> </ul>	Completamente satisfecho  Altamente Satisfecho  Medianamente satisfecho  Poco satisfecho  Completamente insatisfecho	5  4  3  2  1

			Hacer		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi capacidad de planificar actividades sociales, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi habilidad para opinar en espacios públicos, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad de expresar emociones a las demás personas, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad para defender mis creencias y valores, ¿cómo me siento?</li> </ul>	<p>Completamente satisfecho</p> <p>Altamente Satisfecho</p> <p>Medianamente satisfecho</p> <p>Poco satisfecho</p> <p>Completamente insatisfecho</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
			Estar		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a mi capacidad de participar de espacios de expresión, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a mi capacidad para crear eventos de participación social, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación a la frecuencia con la que utilizó los espacios con la naturaleza disponibles, ¿cómo me siento?</li> <li>- En relación al tiempo que dedico para la interacción con el prójimo, ¿cómo me siento?</li> </ul>	<p>Completamente satisfecho</p> <p>Altamente Satisfecho</p> <p>Medianamente satisfecho</p> <p>Poco satisfecho</p> <p>Completamente insatisfecho</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>

Objetivo	Criterio de Evaluación	Dimensión	Indicador	Categoría	Valorización
5.- Objetivo Especifico Identificar y describir el nivel de logro de la Felicidad percibida por los trabajadores de la casa central de la UTFSM en el componente afectivo/emocional	Percepción de felicidad	Emocional	En general me considero	Nada feliz Poco Feliz Muy feliz	1-2-3 4-5 6-7
			En comparación con la mayoría de mis iguales me considero	Menos feliz Igual de feliz Más feliz	1-2-3 4-5 6-7
			En general, algunas personas son muy felices. Disfrutan de la vida con la independencia de lo que les ocurra, gozando al máximo de todo. ¿En qué medida se identifica usted con esta caracterización?	Nada en absoluto poco mucho	1-2-3 4-5 6-7
			En general, algunas personas son muy felices. Sin que estén deprimidas, nunca parecen estar todo lo Felices que podrían. ¿En qué medida se identifica usted con esta caracterización?	Mucho Poco Nada en absoluto	1-2-3 4-5 6-7



## CATEGORIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS

### 1. **Ámbito Personal**

Nivel de Felicidad	Valoración
Alto	3,8 - 5
Medio	2,4 - 3,7
Bajo	1 - 2,3

### 2. **Ámbito Familiar**

Nivel de Felicidad	Valoración
Alto	3,8 - 5
Medio	2,4 - 3,7
Bajo	1 - 2,3

### 3. **Ámbito Laboral**

Nivel de Felicidad	Valoración
Alto	3,8 - 5
Medio	2,4 - 3,7
Bajo	1 - 2,3

### 4. **Ámbito Social**

Nivel de Felicidad	Valoración
Alto	3,8 - 5
Medio	2,4 - 3,7
Bajo	1 - 2,3

### 5. **Ámbito Afectivo/ Emocional**

Nivel de Felicidad	Valoración
Alto	5 - 7
Medio	3 - 4
Bajo	1 - 2

## CALENDARIZACIÓN PROCESO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION EVALUATIVA

Tiempo	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Actividad								
1. Inserción Institucional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Marco Institucional	✓	✓						
3. Marco Teórico	✓	✓	✓	✓				
4. Elaboración de Diseño de la Evaluación. 4.1 Enfoque de la Evaluación		✓	✓					
4.2 Preparación de Instrumentos y Recolección de Información.			✓	✓	✓			
4.3 Organización de la Información.					✓			
4.4 Análisis e Interpretación de la Información.						✓	✓	
5. Entrega de Informes Parciales		✓	✓		✓		✓	
6. Comunicación de los Resultados.								✓
7. Conclusiones y sugerencias (o propuesta)							✓	✓
8. Entrega de Informe Final a Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.								✓

Fuente: Elaboración propia, 2014



**CUADRO RESUMEN ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA  
INVESTIGACIÓN EVALUTIVA**

<b>Tipo de Evaluación</b>	Externa
<b>Nivel de realización</b>	Local
<b>Población Objetivo</b>	Trabajadores y Trabajadoras de la UTFSM.
<b>Modelo de Evaluación</b>	Elementos del Modelo CIIP
<b>Criterio de Evaluación</b>	Percepción de la Felicidad
<b>Dimensiones a Evaluar</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal</li> <li>2. Familiar</li> <li>3. Laboral</li> <li>4. Social</li> <li>5. Componente Afectivo/Emocional</li> </ol>
<b>Nivel de Decisión o Audiencia Primaria</b>	Equipo de Profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de la UTFSM.
<b>Nivel de Decisión o Audiencia Secundaria</b>	Trabajadores y Trabajadoras de la UTFSM.

Fuente: Elaboración propia, 2014.



## ÁMBITO PERSONAL

Resumen Variable: Actitud para emprender el día					
	N		Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos				
En relación a mi actitud para emprender un nuevo día: ¿Cómo me siento?	277		3,90	,971	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Resumen Variable: Expresar emociones					
	N		Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos				
En relación a mi capacidad de expresar mis emociones: ¿Cómo me siento?	277		4,00	,835	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Resumen Variable: Estado de ánimo					
	N		Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos				
En relación a mi estado de ánimo actualmente: ¿Cómo me siento?	277		3,99	,916	5

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

Resumen Variable: Organización/orden diario					
	N		Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos				
En relación a mi organización/orden diario: ¿Cómo me siento?	277		3,85	,909	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Cumplimiento de metas u objetivos personales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al cumplimiento de mis metas u objetivos personales: ¿Cómo me siento?	277	3,92	,861	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Rutina</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi rutina (costumbre/habito) ¿Cómo me siento?	277	3,77	,854	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Destrezas personales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mis destrezas personales ya sea artística, social u otras: ¿Cómo me siento?	277	4,09	,897	5

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Reflexión</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de reflexión (pensar): ¿Cómo me siento?	277	4,11	,668	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Alternativas para la solución de problemas</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para buscar alternativas para la solución de problemas personales: ¿Cómo me siento?	277	4,03	,915	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Capacidad de descansar</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de descansar (relajación) ¿Cómo me siento?	277	3,31	1,032	3

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Capacidad de expresar opiniones</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la capacidad de expresar mis opiniones: ¿Cómo me siento?	277	3,80	,984	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Disfrute de la intimidad</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al disfrute de mi intimidad: ¿Cómo me siento?	277	4,06	,849	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Tiempo para el cuidado de la salud</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
¿En relación al tiempo que destino para el cuidado de mi salud: ¿Cómo me siento?	87	3,95	,926	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

## ÁMBITO FAMILIAR

<b>Resumen Variable: Capacidad de apoyo a la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de apoyar a mi familiar :¿Cómo me siento	277	4,05	,993	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Autonomía al interior de la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi autonomía dentro de la familia: ¿Cómo me siento?	277	4,19	,771	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Expresión de emociones a la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la capacidad para expresar mis sentimientos a mi familia ¿Cómo me siento?	277	3,91	,990	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Cumplimiento de rol en la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al cumplimiento de mi rol (tareas) en la familia ¿Cómo me siento?	277	4,18	,796	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Normas familiares</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a las normas que existen dentro de mi familia, ¿Cómo me siento?	277	4,17	,776	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Responsabilidad con la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mis responsabilidades para con mi familia: ¿Cómo me siento?	277	4,23	,754	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Comunicación familiar</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a comunicación familiar, ¿Cómo me siento?	87	4,06	,812	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Cooperación familiar</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi cooperación con mi familia, ¿Cómo me siento?	277	4,24	,773	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Conocimiento de los integrantes de la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi conocimiento respecto de los integrantes de mi familia ¿Cómo me siento?	277	4,24	,711	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Capacidad de cultivar afecto en la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para cultivar el afecto en la familia: ¿Cómo me siento?	277	4,02	,802	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Diversión en familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para divertirme con mi familia, ¿Cómo me siento?	277	3,92	,913	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Compartir en familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la frecuencia con la que con que comparto con mi familia ¿Cómo me siento?	277	3,80	,984	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Actividades familiares</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a las actividades que realizo con mi familia ¿Cómo me siento?	277	3,93	,944	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Respeto de privacidad en la familia</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al respeto de mi espacio privado dentro de mi familia: ¿Cómo me siento?	277	4,02	,959	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

### ÁMBITO LABORAL

<b>Resumen Variable: Adaptación en el cargo de trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi adaptabilidad a mi cargo en el trabajo: ¿Cómo me siento?	277	4,08	,861	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Pasión por el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi pasión en el trabajo que desempeño: ¿Cómo me siento?	277	4,11	,702	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Proactividad laboral</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de pro actividad en mi trabajo: ¿Cómo me siento?	277	4,06	,667	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Desarrollo personal en el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi desarrollo personal dentro del trabajo, ¿Cómo me siento?	277	4,02	,7277	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Responsabilidad en el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a las responsabilidades propias de mi trabajo: ¿Cómo me siento?	277	4,19	,709	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Necesidades en el cargo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mis destrezas personales y necesidades del cargo, ¿Cómo me siento?	277	4,00	,821	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Compatibilidad con los valores personales y laborales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a compatibilidad de mis valores personales y laborales: ¿Cómo me siento?	277	4,08	,820	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Planificación en el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de planificación en el trabajo: ¿Cómo me siento?	277	3,99	,795	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Proponer nuevas ideas en el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de proponer nuevas ideas en el trabajo: ¿Cómo me siento?	277	3,72	1,005	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Valoración por el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la valoración con mi propio trabajo ¿Cómo me siento?	277	3,80	,899	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Respeto con la vida privada en el trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al respeto con mi vida privada en el trabajo ¿Cómo me siento?	277	3,90	,910	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Trabajo físico en el ámbito laboral</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al entorno de trabajo físico en donde realizo mi trabajo ¿Cómo me siento?	277	3,75	1,064	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Interacción con los pares</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de interactuar con mis compañeros de trabajo: ¿Cómo me siento?	277	3,98	,871	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Comunicación con el equipo de trabajo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la comunicación con mi equipo de trabajo: ¿Cómo me siento?	277	3,98	,897	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

## ÁMBITO SOCIAL

<b>Resumen Variable: Solidaridad con el entorno</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
¿En relación a mi solidaridad con mi entorno, ¿Cómo me siento?	87	4,10	,822	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Adaptación a situaciones sociales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de adaptación en diferentes situaciones, ¿Cómo me siento?	277	4,02	,897	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Voluntad para aportar en reuniones sociales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi voluntad de aportar en reuniones sociales, ¿Cómo me siento?	277	4,02	,884	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Receptibilidad de opiniones</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de receptibilidad de opiniones de los demás: ¿Cómo me siento?	277	4,14	,765	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Capacidad de crear lazos de amistad</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para crear lazos de amistad: ¿Cómo me siento?	277	4,14	,776	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Ejecución de obligaciones sociales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de realizar mis obligaciones sociales (deberes civiles, votación): ¿Cómo me siento?	277	4,13	,869	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Habilidades sociales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mis habilidades sociales (comunicación, asertividad) ¿Cómo me siento?	277	3,95	,883	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Planificación de actividades sociales</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de planificar actividades sociales, ¿Cómo me siento?	277	3,92	,913	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Opinión en espacios públicos</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi habilidad para opinar en espacios públicos, ¿Cómo me siento?	277	3,93	,968	5

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Expresar emociones a las personas</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de expresar emociones a las demás personas, ¿Cómo me siento?	277	3,88	,855	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



<b>Resumen Variable: Defender creencias y valores</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad para defender mis creencias y valores, ¿Cómo me siento?	277	4,05	,946	5

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Participación en espacios de expresión</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a mi capacidad de participar de espacios de expresión, ¿Cómo me siento?	277	3,94	,862	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Disponibilidad de espacios con la naturaleza</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación a la frecuencia con la que utilizó los espacios con la naturaleza disponibles, ¿Cómo me siento?	277	3,94	,867	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).

<b>Resumen Variable: Interacción con el prójimo</b>				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
En relación al tiempo que dedico para la interacción con el prójimo: ¿Cómo me siento?	277	3,89	,850	4

Fuente: Elaboración propia (septiembre, 2014).



### ÁMBITO AFECTIVO/EMOCIONAL

Estadísticos				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida muy independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho de todo. ¿Hasta qué punto se ve usted a sí mismo como estas personas?	277	5,14	1,288	5

Estadísticos				
	N	Media	Desv. típ.	Moda
	Válidos			
Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían. ¿Hasta qué punto se ve a sí mismo como estas personas?	277	4,58	1,946	6