

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

Carrera de Psicología

SATISFACCIÓN LABORAL Y PLENITUD DE  
VIDA EN PSICÓLOGOS EDUCACIONALES  
DE COLEGIOS MUNICIPALES DE LA  
COMUNA DE SANTIAGO CENTRO.

---

Un Estudio Correlacional

**Estudiantes:** Catalina Clavero

Enzo González

**Profesor Guía:** Gabriel Traverso

**Metodóloga:** Genoveva  
Echeverría

Tesina para optar al título de Psicólogo y grado de Licenciado en Psicología.

Santiago, Enero de 2014.

## INDICE

RESUMEN .....	4
AGRADECIMIENTOS .....	5
1. Introducción.....	7
1.1. Planteamiento del problema. ....	7
2. Objetivos.....	13
2.1. Objetivo General .....	13
2.2. Objetivos Específicos .....	13
3. Marco Teórico.....	14
3.1. Análisis Existencial .....	14
3.2. Plenitud de Vida .....	18
3.3. Satisfacción Laboral .....	20
3.4. Relación entre plenitud de vida y satisfacción laboral. ....	21
3.5. Rol del psicólogo educacional.....	23
4. Marco Metodológico .....	26
4.1. Enfoque Metodológico.....	26
4.2. Tipo y Diseño de Investigación.....	27
4.2.1. Tipo de Diseño: No-Experimental. ....	27
4.2.2. Tipo de Investigación: Transeccional – Correlacional.....	28
4.3. Delimitación del Campo a estudiar. ....	29
4.4. Constitución de la Muestra: .....	29
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	30
4.5.1. La Escala Existencial. ....	30
4.5.2. Test general de satisfacción laboral.....	31
4.5.3. Adaptación de las herramientas de recolección de datos. ....	32
4.5.4. Proceso de Recolección de Datos .....	33
4.6. Plan de análisis de la Información. ....	34
4.7. Procedimiento de análisis de la información .....	35
5. Resultados y análisis.....	37
5.1. Resultados de Satisfacción laboral. ....	37
5.2. Resultados de Plenitud de Vida.....	40

5.3.	Análisis correlacional.....	43
5.3.1.	Correlación entre Satisfacción Laboral y Plenitud de Vida. ....	43
5.3.2.	Análisis correlacional entre sub escalas de plenitud de vida y satisfacción laboral. ....	44
5.3.3.	Significancia de los resultados correlacionales.....	46
6.	Conclusiones .....	48
6.1.	Reflexión final .....	51
7.	Bibliografía .....	53
8.	Bibliografía Electrónica .....	55
	ANEXOS.....	57
	ANEXO 1: Pagina Web del estudio.....	57
	ANEXO 2: Acceso e identificación de formularios web.....	58
	ANEXO 3: formulario de satisfacción laboral (Escala General De Satisfacción laboral) .....	59
	ANEXO 4: Formulario de Plenitud de Vida (Escala Existencial) .....	60
	ANEXO 5: Respuestas de Escala de Satisfacción Laboral.....	65
	ANEXO 6: puntajes corregidos Escala Existencial .....	66
	ANEXO 7: Resultados satisfacción laboral .....	69
	ANEXO 8: Intervalos de satisfacción laboral .....	70
	ANEXO 9: Resultados de Plenitud de Vida .....	71
	ANEXO 10: Intervalos de Satisfacción Laboral.....	73
	ANEXO 11: Análisis correlacional. ....	74
	ANEXO 12: Caracterización de la Muestra.....	76

## RESUMEN

El propósito de la siguiente investigación es determinar si existe una correlación entre la satisfacción laboral y la plenitud de vida de psicólogos educacionales de establecimientos municipales de la comuna de Santiago Centro, además de realizar una medición de sus niveles de satisfacción en ambos factores.

Para complementar este análisis se utilizaron teóricamente algunos de los principales postulados del Análisis Existencial de Frankl y de la Logoterapia de Längle con el fin de abordar la importancia de la búsqueda de sentido entorno a la plenitud existencial, apoyándose en estos para el establecimiento de una definición de plenitud de vida. A continuación se examinan varias definiciones de satisfacción laboral para luego pasar a analizar la conexión entre el significado del trabajo, el fenómeno de auto trascendencia y su importancia para la plenitud de vida. Finalmente se hace una revisión conceptual del rol del psicólogo educacional.

Para esta investigación se aplicaron dos tests (Test General De Satisfacción Laboral y la Escala Existencial) a una muestra compuesta por 35 psicólogos educacionales trabajando en establecimientos municipales de Santiago Centro. Dentro de los resultados obtenidos encontramos altos niveles de satisfacción, tanto laboral como de plenitud de vida y la existencia de una correlación positiva, aunque muy baja entre ambos factores. Destacan los altos resultados acerca del sentido de auto trascendencia en los psicólogos educacionales y la presencia de una leve correlación inversa entre ciertos aspectos de la plenitud existencial (libertad y la responsabilidad) y el grado de satisfacción laboral.

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco a mis profesores Gabriel Traverso, Mauricio Rodríguez y Carolina Bienzobás por toda su orientación y asertivos consejos. Al Departamento de Educación Municipal de Santiago Centro, por su invaluable ayuda para contactar a los psicólogos de su comuna. Agradezco también a los miembros de mi familia. A mi hermano Daniel por su paciencia. A Verónica Soto, Cecilia Rojas y Silvana Valdés, quienes a sacrificio personal me regalaron el tiempo suficiente para trabajar en esta tesina. A mi padre Juan Carlos Clavero, quien me prestó ayuda indispensable en las horas más críticas de este proyecto. A mi madre quien me enseñó las lecciones más importantes de la vida: que quien no vive para los demás tampoco vive para sí mismo y que la vida hay que enfrentarla con la simple y firme dignidad de negarse a ser mediocre y cobarde. Agradecimientos especiales a mi compañero y amigo Enzo González, por su formidable comprensión, su perseverancia y su insistencia. Esta tesis hubiese sido imposible de realizar sin sus habilidades sociales, su talento natural para la formación de redes y su capacidad reflexiva.*

Catalina Clavero

*Agradezco a mis docentes Gabriel Traverso, Mauricio Rodríguez y Carolina Bienzobás, esto por su oportuna intervención con consejos y orientaciones respecto al desarrollo de nuestra investigación, de igual manera al Departamento de Educación municipal de Santiago centro, específicamente a la Psicóloga jefe, la Señorita Niza Quiroz, que nos facilitó y nos proporcionó gran parte de la información para el desarrollo de nuestra investigación. Agradezco de forma especial a mi hijo Alonso que viene en camino y que en esta última parte fue una gran motivación*

*para culminar este largo y cansador proceso de forma positiva, transformándose él, en el motor que me ayudo a dar el último esfuerzo para culminar este camino. Y sin duda agradezco a mi compañera y gran amiga Catalina Clavero que con su liderazgo y pro-actividad formamos un gran complemento en pos de alcanzar los objetivos de esta tesina que en momentos nos pareció una tarea difícil, pero que con su apoyo y comprensión logramos sacar adelante.*

Enzo González

# 1. Introducción

## 1.1. Planteamiento del problema.

La relación entre la plenitud de vida (o satisfacción de vida) y la satisfacción en el trabajo es un aspecto de significativa importancia en la vida de muchos individuos. El trabajo puede afectar la plenitud de vida de una persona, desde distintas áreas, como lo son la obtención de un salario, el contribuir a la formación de una identidad personal, la formación de redes y relaciones sociales y por sobre todo a identificar un cierto sentido a nuestra vida.

La actividad laboral y la forma en que los individuos se desenvuelven en el trabajo, han sufrido considerables cambios en los últimos tiempos, debido a diversos factores, todos estos dentro de la creciente economía del país y su objetivo de alcanzar el desarrollo. Esto ha generado un impacto en la vida de las personas, ya sea en la esfera personal; en lo emocional y mental o en lo relativo a las relaciones humanas dentro del sistema laboral y también en lo referente a efectividad y calidad del desempeño (Espinoza y Morris, 2002).

El trabajo siempre ha sido un eje fundamental de la vida de una persona, gran parte de su vida la pasan dentro del lugar de trabajo convirtiéndose en parte esencial en el desarrollo de cada individuo, por este motivo a primera vista pareciera que la plenitud de vida de una persona está estrechamente relacionada con la satisfacción o insatisfacción laboral. Siguiendo esta lógica, si fallara un aspecto determinado de la vida esto podría afectar enormemente al desarrollo laboral de la persona y a su vez si dicha persona se siente insatisfecha en su trabajo, esto podría influenciar de igual forma en la plenitud de vida de ésta.

La relación entre satisfacción laboral y la satisfacción de vida ha sido un tema abordado por diversas investigaciones durante las últimas décadas. Si bien gran parte de las investigaciones efectuadas al respecto parecen señalar una relación recíproca entre ambos constructos, existen otras investigaciones que difieren de esa conclusión y por consecuencia no ha sido posible llegar a una respuesta unívoca acerca de la naturaleza de la relación entre satisfacción laboral y satisfacción de vida.

Los resultados de una investigación realizada por Judge y Watanabe en 1993 sugieren que la satisfacción de vida y la satisfacción laboral ciertamente se influyen de forma recíproca y significativa, pero con ciertas salvedades. Los resultados obtenidos en su investigación, a partir de un modelo investigativo transversal sugieren una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de vida, sin embargo los resultados longitudinales sugieren un debilitamiento en dicha relación en un periodo de 5 años, en particular en lo referente al efecto de la satisfacción laboral sobre la satisfacción de vida. Por el contrario, transcurridos 5 años, el efecto de la satisfacción de vida por sobre la satisfacción laboral sería de mayor impacto (Judge y Watanabe, 1993).

Por otra parte una investigación realizada en 2004 aplicando un modelo exhaustivo que examinó la relación entre satisfacción laboral, satisfacción de vida y un amplio constructo de personalidad conocido como

*Core Self Evaluations*<sup>1</sup> además de otras variables ambientales y de satisfacción no-laboral; determinó que las implicancias entre

---

<sup>11</sup> *Core Self Evaluations* o *CSE* representan un aspecto estable de la personalidad, que incluye el inconsciente de un individuo, evaluaciones fundamentales acerca de sí mismos, sus habilidades y su propio control, e involucra cuatro dimensiones de la personalidad: Locus de



satisfacción de vida y satisfacción laboral no es de mayor significancia una vez que se toman en cuenta los efectos de los *Core Self Evaluations* y de la satisfacción no laboral (Rode, 2004).

En el caso particular de Chile se han hecho distintos estudios acerca de la satisfacción o insatisfacción laboral, evaluando distintos factores que la influyen, como lo son la movilidad laboral, la empleabilidad, las relaciones humanas y la renta, esta última cobra más relevancia en los estudios realizados por instituciones Chilenas como un aspecto fundamental de medición de la satisfacción. Según un estudio realizado sobre un universo de cinco mil trabajadores Chilenos un 75% de los encuestados no está satisfecho con su renta, lo cual se traduce a una insatisfacción ya que de estos mismos trabajadores encuestados un 77% de ellos se cambiaría de trabajo (Palma & Cabrera, 2011). Si bien la renta es una variable importante tanto para la satisfacción en el trabajo como para la satisfacción de vida, existen otras variables de carácter más trascendental que no dejan de ser importantes y que no han sido tan estudiadas en nuestra realidad nacional. En un estudio anual sobre una muestra de 800 trabajadores de distintas regiones del territorio nacional, realizado por la consultora Visión Humana en conjunto con la Universidad Adolfo Ibáñez, al ser consultados por los significados asociados al trabajo, la obtención de una renta se ubicó en el primer lugar, seguida por “el contribuir a algo importante” (Visión Humana, 2012). Cabe destacar que en el mismo estudio, al ser consultados por aquellos aspectos más importantes para sentirse feliz y comprometido en el trabajo, un 82% de los encuestados considera “*que el trabajo sea compatible con la vida personal*”, es un aspecto de mucha importancia (Visión Humana, 2012).

---

control, neuroticismo, auto eficiencia generalizada y autoestima.(Judge, Locke, Durham y Kluger, 1998)

En cuanto a la satisfacción de vida, un estudio realizado por la OECD (Organización Para La Cooperación Económica Y El Desarrollo) coloca a Chile en el ranking 23 de 36 países en cuanto a satisfacción de vida. Al ser consultados por su nivel general de satisfacción de vida, los Chilenos respondieron con una evaluación de 6,6 (en una escala de 1 a 10), un punto bajo el promedio de los miembros de la OECD. (OECD, 2011).

En los estudios nombrados anteriormente se ha hecho uso de distintas herramientas y escalas de medición tanto para la evaluación de satisfacción laboral como para la medición de satisfacción de vida. Para el caso particular de esta investigación hemos decidido utilizar la Escala Existencial formulada por Alfried Längle. La Escala Existencial es una herramienta de auto-calificación que evalúa el grado de satisfacción o realización en nuestra propia existencia. El test se basa en la teoría antropológica de Viktor Frankl y en el modelo de las cuatro motivaciones existenciales para la búsqueda del sentido de la vida formulado por Längle. La escala tiene como fin determinar el nivel de satisfacción existencial desde la evaluación de cuatro dimensiones: percepción realista, emocionalidad libre, capacidad de decisión y responsabilidad (Längle, Orgler, & Kundi, 2003). La opción por esta herramienta en particular se debe a la importancia que esta escala otorga al sentido de trascendencia, el cual desde este proyecto de estudio, se considera un aspecto fundamental en lo laboral y que no ha sido ampliamente estudiado en lo relativo a la satisfacción en el trabajo.

Partiendo desde la posible hipótesis de interdependencia, el presente proyecto tiene como fin determinar si existe una correlación entre el nivel de plenitud de vida y el nivel de satisfacción en el trabajo, en particular en el caso de psicólogos educacionales de colegios municipales de la Comuna de Santiago Centro, los cuales son

profesionales expuestos a diferentes grados de stress y complicaciones propias del contexto social en el que se desenvuelven, además de temas salariales, recursos destinado a los colegios, conflictivas sociales y que constituyen un área de la psicología que no ha sido muy estudiada en torno al tema de satisfacción.

Los psicólogos educacionales actualmente cumplen un rol fundamental en el desarrollo de los estudiantes de colegios municipales, ligando los temas de educación y salud mental en un ambiente educativo que se hace cada vez más competitivo, lo cual requiere gran responsabilidad y vocación, pues se genera una estrecha relación con el otro, siendo parte fundamental en su desarrollo como estudiante y persona. El psicólogo educacional tiene como responsabilidad y compromiso la salud de un grupo de personas que dependen de su constante mejora y compromiso con la tarea, desempeño que puede verse altamente afectado ante la presencia de insatisfacción laboral y cuyas consecuencias no solo impactan al profesional psicólogo, sino a aquellos que requieren de su labor, ya sea el colegio como institución o los estudiantes como beneficiarios directos.

Para determinar esta posible reciprocidad se realizará un estudio correlacional entre los resultados obtenidos en la Escala Existencial y La Escala General De Satisfacción Laboral (INSHT, 1995). El interés de esta investigación por evaluar la efectividad de la Escala Existencial para este caso particular, reside en que si los resultados obtenidos a partir de la aplicación de esta, se pueden correlacionar con aquellos obtenidos en la escala de satisfacción laboral, podría comprobarse la posible efectividad de la Escala Existencial como una herramienta de evaluación de plenitud (tanto de vida como laboral) a modo integral, en profesionales que colocan una gran importancia a la trascendencia de la tarea, como lo son los psicólogos educacionales.

En conclusión, la pregunta que guiará el desarrollo de esta investigación es la siguiente:

*¿Existe una correlación entre plenitud de vida y la satisfacción laboral en psicólogos educacionales de colegios municipales de la Comuna de Santiago Centro?*

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

- Comprobar si existe una correlación entre la satisfacción laboral y la plenitud de vida en psicólogos educacionales de la Comuna de Santiago Centro.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Establecer el grado de satisfacción laboral en psicólogos educacionales de colegios municipales de la comuna de Santiago Centro.
- Establecer el grado de plenitud de vida en los psicólogos educacionales de colegios municipales de la comuna de Santiago Centro.
- Determinar los respectivos niveles de: Auto trascendencia, Auto distanciamiento, Libertad y Responsabilidad en los psicólogos educacionales de colegios municipales de la comuna de Santiago centro.
- Relacionar los resultados de cada uno de los factores mencionados en el punto anterior, con el nivel la satisfacción laboral.
- Establecer las consecuencias a partir de los resultados obtenidos.

### **3. Marco Teórico**

La presente investigación se inscribe principalmente dentro del enfoque del existencialismo y en particular del Análisis Existencial. Para esto se hará revisión a los principales postulados del análisis existencial para posteriormente hacer una definición de la plenitud de vida o satisfacción de vida, apoyándose en el concepto de realización existencial desde el análisis existencial.

A continuación se examinarán las diferentes definiciones de satisfacción laboral, en particular aquellas que contienen una visión fenomenológica existencial del trabajo. Para luego pasar a analizar la conexión entre el significado del trabajo y el fenómeno de auto trascendencia y su importancia para la satisfacción de vida.

Para finalizar se hará una revisión conceptual del rol del psicólogo

#### **3.1. Análisis Existencial**

El desarrollo del Análisis Existencial/Logoterapia data de la década de 1930 y fue formulado por el psiquiatra y neurólogo Viktor Emil Frankl. En esta corriente de pensamiento, se identifica a la búsqueda de sentido como la principal fuente de motivación en los seres humanos. La teoría de Frankl se basa en tres conceptos filosóficos/psicológicos: a) la libertad de voluntad, b) la voluntad de sentido y c) El sentido de la vida (Batthyany, [2013]).

Para el Análisis existencial los seres humanos son básicamente libres de decidir y capaces de tomar una postura frente a condiciones internas (psicológicas) y externas (biológica y social). La libertad se define como el espacio de la configuración de la vida de uno mismo dentro de los límites de las posibilidades dadas. Esta libertad deriva de la dimensión espiritual de la persona, entendida

como el ámbito esencialmente humano, más allá de las dimensiones del cuerpo y de la psiquis. Como personas espirituales, los seres humanos no sólo son organismos reaccionantes, sino seres autónomos capaces de dar forma activamente a sus vidas. (Bethanny, s/f).

Los seres humanos no sólo son libres, sino que son libres de hacer algo en pos de alcanzar objetivos y propósitos. La búsqueda de sentido se considera como la principal motivación de los seres humanos. Cuando una persona no puede realizar su "voluntad de sentido" en sus vidas, terminan por experimentar una sensación abismal de vacío. La frustración de aquella necesidad existencial de contar con metas significativas puede dar lugar a actitudes internamente o externamente agresivas y puede generar o incrementar enfermedades psicosomáticas y trastornos neuróticos. (Batthyany, s/f).

Para el Análisis Existencial los seres humanos están convocados, por razón de su libertad y responsabilidad, a traer a la luz lo mejor posible en sí mismos y en el mundo, percibiendo y comprendiendo el sentido del momento en cada situación.

### **3.1.1. Sentido de Vida:**

El sentido de vida, según Frankl (1946/1992), es la fuerza que mueve al sujeto. La voluntad de sentido es la búsqueda del sentido propio. Ésta tiene que cumplir ciertos requisitos: es individual (el sentido de vida de una persona es distinto al de todas las demás), es flexible (puede transformarse si las circunstancias cambian), y solamente puede ser descubierta por el mismo sujeto. (Salazar, 2006).

Existen EL sentido y los sentidos de la vida. El sentido último o suprasentido es el sentido de la existencia en general, del cual no se puede estar seguro ni en el momento en el que se muere.

El sentido del momento es una vivencia cotidiana que le confiere sentido al presente. En la logoterapia se exploran cinco áreas en las cuales es más probable encontrar esos sentidos para la vida (Fabry, 2003): autoconocimiento, elección, unicidad, libertad-responsabilidad y Auto Trascendencia. Así, observamos que cosas sencillas y cotidianas pueden dar sentido a la vida, a todo se le puede encontrar sentido siempre y cuando reconozcamos la importancia de las cosas que hacemos. Nuestra capacidad mental es limitada para entender el significado del universo, si es que lo tiene. Sin embargo, cada individuo puede responder a la pregunta por el sentido de su propia existencia, sin necesidad de recurrir a un orden cósmico o de invocar la intervención de un ser superior. (Salazar, 2006).

### **3.1.2. Auto Trascendencia:**

La Auto Trascendencia es una capacidad humana que consiste en que el hombre siempre apunta o se dirige a algo fuera de sí mismo (op. cit.). La persona autotrasciende por medio de los valores (Frankl, 1946/2000), de los cuales los de actitud son superiores. (Salazar, 2006).



### **3.1.3. Auto Distanciamiento:**

Es la capacidad que tiene el hombre de observarse a sí mismo gracias a su conciencia reflexiva. Autodistanciarse, según Boado (2002), es “poder dejar de mirarse insistentemente a sí mismo, elevar la mirada para ver más allá de sí y percibir ‘al otro’, ‘los otros’, ‘lo otro’; en síntesis, abrimos al mundo y permitir que penetren en nosotros el mundo de los valores” (p. 60). (citado en Salazar, 2006).

### **3.1.4. Libertad:**

La logoterapia sostiene que nadie, ni aún en las situaciones más extremas (cárcel, hospitales, etc.) puede despojarnos de la última de las libertades esta es, la libertad de elegir la actitud que asumiremos ante las circunstancias. Sin embargo, esta libertad necesariamente involucra a su contraparte, la responsabilidad. Esta es esencial para encontrar y llevar a cabo nuestro sentido de vida. (Salazar, 2006).

### **3.1.5. Responsabilidad:**

Frankl (1946/2000) afirma que la toma de decisiones puede ser aterrante y por eso algunas personas optan por hacer lo mismo que otros (conformismo), o permiten que alguien más les indique lo que deben hacer (totalitarismo), de esta forma tienen a quién culpar cuando cometen algún error. Sin embargo no tienen el control de su vida y comienzan a sentir que ésta carece de sentido generándose lo que Frankl (1977/2001) llamó vacío existencial. (Salazar, 2006). La

responsabilidad se entiende como la disposición para comprometerse a partir de una decisión libre, siendo conscientes de las obligaciones, tareas y valores que dicha decisión simbolizan; también considerando las consecuencias de los propios actos. Toma en cuenta además el valor de sí mismo y la facultad de perseverar en la acción.

### **3.2. Plenitud de Vida**

Es importante aclarar que para la presente investigación el término plenitud de vida es homólogo al de satisfacción de vida y al concepto de realización existencial. Se entiende en sí que estar satisfecho con la propia vida requiere una sensación de plenitud existencial. A partir de la distinta información proveniente de especialistas en Análisis Existencial (ICAE y GLE internacional) se construyó una definición propia de plenitud de vida para los objetivos particulares de esta investigación.

El análisis existencial en sus diversos mecanismos teóricos, establece que la existencia del ser humano debe estar construida con pleno sentido de libertad, fidelidad a sí mismo (autenticidad) y responsabilidad, logrando alcanzar el pleno sentido de vida en confrontación e interacción dialógica (encuentro) entre la persona y el mundo, si esto no se produce el ser humano no alcanza la satisfacción de vida o la plenitud de esta en el mundo, llegando al sufrimiento de la persona y el de su entorno.

A través de su obra, Längle propone que la búsqueda de sentido es la motivación más profunda para lograr la plenitud de vida, el

análisis existencial establece las motivaciones fundamentales para alcanzar esta plenitud del ser humano en relación a su entorno. La primera motivación fundamental esta en estrecha relación a la necesidad de protección y sostén de la persona, en base a la pregunta fundamental de la existencia *¿yo soy?, ¿puedo ser o estar?*, esto permite la auto aceptación, la falta de esta motivación produce sensación de angustia y ansiedad.

La segunda motivación existencial está en estrecha relación con la necesidad de sentir lo valioso de la vida, este valor consiste en un profundo darse cuenta de que es bueno existir, en base a la pregunta existencial *¿me gusta vivir?*, la carencia de este valor produce sentimientos de depresión en la persona.

La tercera motivación necesaria para encontrar la plenitud de vida consiste en la pregunta fundamental *¿me siento libre para ser yo mismo?*, en esta motivación se experimenta la atención, autoestima y el respeto. La carencia de esta motivación puede producir trastornos de personalidad en la persona.

Por último la cuarta motivación fundamental está relacionada con la pregunta *¿para qué es bueno que exista?*, consiste en la necesidad de la persona en ser parte de una vida vivida en totalidad de sentido. La carencia de esta puede producir distintos tipos de adicciones en la persona.

Estas motivaciones fundamentales son el eje central del ser humano para alcanzar la plenitud de vida en el mundo, logrando alcanzar la satisfacción de vida, la falta de alguna de estas motivaciones fundamentales provoca la falta de plenitud vital, cayendo en diversas sensaciones de sufrimiento.

### 3.3. Satisfacción Laboral

En el ámbito de las investigaciones se suele hacer una distinción entre satisfacción laboral afectiva y satisfacción laboral cognitiva. Para la presente investigación hemos decidido hacer uso del concepto de satisfacción laboral afectiva, el cual es definido como un constructo subjetivo y unidimensional, que representa el sentimiento global experimentado por los individuos en relación a su trabajo como un todo (Thompson & Phua, 2012).

A pesar de ser un concepto que se ha estudiado al menos desde la década de 1930, el concepto de satisfacción laboral es un constructo que aun ronda en la vaguedad (Garretto, 2000). “Uno de los primeros intentos por investigar y definir qué es la satisfacción laboral se dio en la década de los treinta, cuando Hoppock publicó una investigación que analizaba en profundidad la satisfacción laboral. Mediante sus hallazgos, postuló que existen numerosos factores que podrían influenciar la satisfacción laboral, mencionando algunos como la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión”. (Hoppock, 1935, en Rocco, 2009).

“Posteriormente, Herzberg planteó el concepto de *enriquecimiento del puesto*, implicando que los sujetos se sentirían satisfechos si se desempeñaban en trabajos que les permitieran desarrollarse mental y psicológicamente, así como experimentar mayor responsabilidad”. (Herzberg, 1959, en Rocco, 2009).

Underdahl sostiene que no todos los trabajos son iguales y que solo “El trabajo trascendente” (definiéndolo como aquel trabajo que inspira resultados y satisfacción) es capaz de dar sentido a las vicisitudes de la vida, y agrega que puesto que pasamos la mayor parte de nuestras horas despiertos en el lugar de trabajo, una actitud

positiva hacia el trabajo mejora la calidad de vida del individuo. El permanecer motivado y positivo depende de encontrar el trabajo correcto, un trabajo trascendente, el cual la autora define como un trabajo que resulta desafiante, realizador, que impregna la vida con significado y propósito y que hace posible que esperemos con interés el ir a trabajar. El crecimiento personal a través de un trabajo motivador puede proporcionar una satisfacción duradera. Las alegrías efímeras de las distracciones y entretenimientos no se pueden comparar a la verdadera realización de un trabajo significativo, creativo y desafiante. (Underdahl, 2009).

Para los objetivos de esta investigación, consideramos que el rol del psicólogo educativo, es en efecto una labor trascendente que de cumplir las condiciones anteriormente nombradas debiera tener efectos en lo referente a plenitud de vida.

#### **3.4. Relación entre plenitud de vida y satisfacción laboral.**

La relación de satisfacción entre la vida y el trabajo ha sido presentada en la literatura desde tres hipótesis rivales, que difieren unas de otras tan sólo en la naturaleza de la correlación (Garretto, 2000). La primera de esta hipótesis, conocida como la *de Derrame*, propone que uno de estos aspectos se “desborda” sobre el otro, de manera tal que aquellas personas que tienen una vida plena gozan a su vez de satisfacción laboral y viceversa. De forma alternativa, la hipótesis *de compensación* señala que aquellos trabajadores con trabajos insatisfactorios, tenderán a buscar una vida no-laboral más interesante y agradable. Por último, la hipótesis *de segmentación* propone que no existe correlación alguna entre la satisfacción de vida y la satisfacción laboral (Garretto, 2000).

“Hay un fuerte apoyo empírico a la hipótesis de Derrame (Bamundo y Kopelman, 1980; Iris y Barrett, 1972; Juez y Watanabe, 1994; Keon y McDonald, 1982; Orpen, 1978, Rain, Lane y Steiner, 1991; Rousseau, 1978; Tait, Padgett y Baldwin, 1989; Warr, Cook y Wall, 1979). Por consiguiente, los empleados parecen moverse entre los campos de trabajo y de no trabajo, llevando la influencia de cada esfera de actividad hasta la otra esfera. La evidencia de esta relación entre la satisfacción de vida y la satisfacción laboral si bien es medianamente baja, ha mostrado ser una relación consistentemente positiva. Sin embargo, el análisis correlacional no permite hacer inferencias acerca de la dirección de causalidad” (Garretto, 2000).

“Algunos investigadores han encontrado que la satisfacción en el trabajo parece ser más influenciada por la satisfacción de vida que a la inversa (Near, Rice y Hunt, 1978; Schmitt y Mellon, 1980), mientras que otros señalan que la satisfacción de vida está más influenciado por la satisfacción laboral (Chacko, 1983; Orpen , 1978). Sin embargo, diversos estudios han puesto de manifiesto una relación recíproca en la que hay un flujo bidireccional entre la satisfacción con la vida y la satisfacción en el trabajo (Judge y Hulin, 1993; Judge y Locke, 1993; Judge y Watanabe, 1993; Keon y McDonald, 1982; Schmitt y Bedeian , 1982)”. (Citados en Garretto, 2000). Si bien la opinión acerca de la naturaleza de la relación entre satisfacción de vida y satisfacción laboral dista mucho de estar clarificada, para este proyecto en particular hemos decidido seguir la hipótesis de derrame, pues es la que cuenta con mayor apoyo teórico.

### **3.5. Rol del psicólogo educacional**

El rol del psicólogo educacional es fundamental en la inserción a una institución sometida a numerosos desafíos, si entendemos su labor como la promoción de las capacidades de las personas, grupos y de la institución educacional basándose en la reflexión, intervención sobre las interacciones. El psicólogo es un agente de cambio al interior del sistema educativo. En este sentido su rol es evaluar donde está actualmente la institución (personas que participan en ella) y donde puede llegar con su apoyo.

El psicólogo educacional es un agente importante para el sistema educativo, parte fundamentalmente para el desarrollo de las potencialidades de los individuos dentro de una comunidad educativa, proponiendo desde las propias teorías psicológicas una solución a las diversas demandas que imponen las diversas instituciones, con gran desarrollo de las habilidades sociales, familiares, institucionales. Es un trabajo altamente demandante y estresante, lo cual puede generar diversos aspectos negativos tanto en el trabajo del profesional como en su vida personal, por este motivo un trabajo mancomunado de los diversos estamentos en un establecimiento educacional puede ayudar a lograr cumplir con los objetivos de mejor manera y bajar los niveles de estrés y demanda en el profesional psicólogo educacional (Consejo General de la Psicología de España, 2004)

La psicología de la educación tiene una larga tradición y un gran acervo de conocimientos que pueden ser llevados a la práctica en las instituciones educacionales de hoy en día. Lamentablemente en el Chile del presente la psicología educacional como disciplina específica aun no adquiere un estatuto adecuadamente perfilado, si

bien en algunos departamentos de psicología de algunas universidades existen áreas dedicadas a la psicología de la educación, estas por si solas no bastan para constituir una base suficiente para el desarrollo de la disciplina en cuanto a investigación y perfeccionamiento de prácticas de apoyo a las mejoras educativas, incluso no existe un marco legal y institucional que regule el desempeño de los psicólogos educacionales al interior del ámbito educativo ni que permita el desarrollo de la psicología educacional como una disciplina científica (Vidal Tamayo, 2007).

Como lo señala Juan Pablo Vidal Tamayo, el rol del psicólogo educacional es escasamente visualizado al interior de las instituciones educativas y su trabajo de ve más bien ligado al ámbito clínico en su mayoría, aplicado al desarrollo y aplicación de psicodiagnósticos específicos y a la atención de casos individuales al interior de las escuelas, como casos relacionados a los alumnos problemáticos que lamentablemente en el sistema educativo en general constituye un fenómeno masivo. Lo que constituye una visión limitada respecto de los que los psicólogos educacionales pueden aportar a los establecimientos en diversos campos de acción. (Vidal Tamayo, 2007)

De acuerdo a las descripciones de cargos elaboradas por la Fundación Chile, el rol del psicólogo educacional debe estar basado en la responsabilidad para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje a nivel individual y grupal a través de la evaluación de los estudiantes que presenten necesidades educativas especiales derivadas de su desarrollo emocional social o discapacidades y a nivel institucional proporcionando un clima organizacional y de aprendizaje adecuado. (Fundación Chile, 2006).



En conclusión el trabajo del psicólogo educacional está en constante proceso de perfeccionamiento tanto a nivel del individuo como a nivel institucional, lo cual genera grandes expectativas, tomando en cuenta la importancia que tiene el trabajo del psicólogo educacional en las escuelas chilenas, ya que el trabajo con personas, y la respuesta a las necesidades y demandas de estas son la base fundamental a la cual se debe apuntar, con el fin de desarrollar un trabajo efectivo en pro de las mejoras educativas en las escuelas. En concordancia, esta investigación parte del supuesto que el rol del psicólogo educacional, constituye una labor que conlleva una carga importante de trascendencia personal para la persona que la ejerce y debido a esto el que la labor resulte satisfactoria o no satisfactoria acarrea consecuencias en el plano personal, en específico en lo relativo a la plenitud de vida, la cual para los efectos de este proyecto investigativo, se entiende ineludiblemente ligada a la búsqueda de sentido de la vida.

## **4. Marco Metodológico**

### **4.1. Enfoque Metodológico**

Para el presente proyecto investigativo, hemos optado por un enfoque metodológico cuantitativo o empírico.

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano, 2004).

Para esta investigación elegimos trabajar con el enfoque de investigación cuantitativa, ya que se pretende ir de lo general a lo particular, enfatizando como eje central de esta investigación los datos cuantificables como mediciones y porcentajes.

Bajo esta investigación está la recolección de datos que son equivalentes a la medición, en este caso mediciones de satisfacción laboral, plenitud de vida en psicólogos educacionales de la Comuna de Santiago Centro, esta medición significa asignar números a objetos, elementos que son útiles para esta investigación.

Junto con esto, la investigación buscar la exactitud de la medición con el fin de generalizar sus resultados a la realidad social de los trabajadores psicólogos educacionales de la Comuna de Santiago Centro a través de la entrega de resultados confiables y transparentes. El elegir datos confiables como porcentajes o mediciones actuales, cobra un papel de suma importancia para la población interesada en esta investigación, ya que es un segmento de la sociedad con un trabajo trascendental, que puede afectar de

forma positiva y negativa en los demás debido a su estrecha relación con otros, lo cual da cuenta de una labor con gran responsabilidad social.

Con esta investigación se busca exponer un aspecto de la realidad de los psicólogos en el área de la educación en la Comuna de Santiago Centro y dar cuenta de la relación entre la plenitud de vida y satisfacción laboral en dichos profesionales a través de datos que den cuenta de esta realidad , por este motivo se eligió el instrumento cuantitativo que necesariamente tiene que considerar 3 aspectos fundamentales como la validez que se refiere al grado en que la prueba está midiendo, lo que en realidad se desea medir, Confiabilidad que se refiere a la exactitud y a la precisión de los procedimientos de medición, la factibilidad que consiste a los factores que determinan la posibilidad de realización de la investigación como factores económicos y proyección.

## **4.2. Tipo y Diseño de Investigación**

### **4.2.1. Tipo de Diseño: No-Experimental.**

La presente investigación sigue un modelo no experimental, también conocido como ex post-facto. “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. “Como señala Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar

aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad”. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991)

Para esta investigación optamos por este modelo porque no se construirá ninguna situación, sino que se observarán situaciones o en el caso de este proyecto, actitudes o disposiciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En lo que compete a esta investigación las variables independientes ya han ocurrido (satisfacción o no-satisfacción, tanto vital como laboral) y no pueden ser manipuladas, como investigadores no tendremos control directo sobre dichas variables, ni se podrá influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

#### **4.2.2. Tipo de Investigación: Transeccional – Correlacional**

“Los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Se ha optado por este tipo de investigación pues el presente proyecto tiene como fin establecer la posible correlación entre dos variables, a saber, plenitud de vida y satisfacción laboral, sin la intención de precisar algún sentido de causalidad entre ellas y adscribiéndose a la situación actual y específica de los psicólogos educacionales de colegios municipales de la Comuna de Santiago Centro.

### **4.3. Delimitación del Campo a estudiar.**

El universo de esta investigación está compuesto por todos aquellos profesionales de la psicología que se dedican al área educacional de la disciplina, en colegios municipales de la Comuna de Santiago Centro.

A causa del diseño de este proyecto de investigación, se decidió utilizar un muestreo probabilístico, en donde todos los elementos de la población tuvieron una misma probabilidad de ser elegidos y los elementos muestrales tienen valores muy parecidos a los del universo del estudio, de manera que las mediciones en el subconjunto, nos dan estimados precisos del conjunto mayor (psicólogos educacionales de colegios municipales de la Comuna de Santiago Centro).

De acuerdo a la información proporcionada por La Asociación Nacional de Psicólogos Educacionales de Chile, actualmente no existe un número oficial de psicólogos educacionales que al presente trabajen en establecimientos educacionales municipales en nuestro país. Pero se estima que aproximadamente en un 70 por ciento de ellos (al menos en la Región Metropolitana) habría un psicólogo educacional.

### **4.4. Constitución de la Muestra:**

Según el catastro proporcionado por el Departamento de Educación Municipal de la comuna de Santiago Centro a la fecha debiera haber 40 psicólogos educacionales trabajando en los establecimientos educacionales municipales de Santiago Centro. A partir de esto se consideró una muestra mínima de 37 sujetos. Sin embargo al comenzar el proceso de recolección de datos comprobamos que tres individuos que aparecían en el catastro ya no trabajaban en la comuna. A partir de esto se constituyó una muestra con las siguientes características:

Universo	37
Muestra	35
Margen de error	5%
Nivel de Confianza	90%
Nivel de Heterogeneidad	50%

La constitución de la muestra debió considerar: que los individuos estuviesen dispuestos a participar de forma voluntaria en esta investigación. Además de los tres psicólogos que ya no trabajaban en la comuna otros tres psicólogos fueron contactados para participar en el estudio pero optaron por no aceptar la invitación.

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información**

Para la realización del presente proyecto investigativo, se optó por la utilización de dos escalas de evaluación diagnóstica, las cuales fueron elegidas por su simplicidad y posibilidad de ser auto administradas (Ambas siguen la modalidad de Likert).

##### **4.5.1. La Escala Existencial.**

La Escala Existencial es una prueba creada en Viena por los doctores Längle, Orgler y Kundi, en el año 2000 con la finalidad de evaluar el grado de satisfacción personal de la propia existencia. Se diferencia de las pruebas precedentes en su construcción analítica ya que el logo test y el PIL-T, por ejemplo están basados principalmente en juicios estimativos generales (Boado, 2002, en Salazar, 2006).

El objetivo de la escala podría sintetizarse en: documentar empíricamente la dimensión espiritual o noética para lo cual evalúa las competencias personales y existenciales de una persona, para poder tratar consigo misma y con el mundo en un momento dado (potencial espiritual) (La Logoterapia.com)

El Test consta de 46 ítems que ordenados en forma arbitraria constituyen dos escalas denominadas: Escala P y Escala E. Estas dos escalas a su vez se subdividen en cuatro sub-escalas: Auto Distanciamiento (AD), Auto Trascendencia (AT), Libertad (L), Responsabilidad (R). El Test se puede administrar a personas entre 20 y 70 años de edad, de forma individual, grupal o autoadministrada, sin tiempo límite para su desarrollo.

La Escala Existencial fue traducida al español por Boado en 2002, y su estandarización para la población universitaria se está llevando a cabo en Chile a cargo del profesor Traverso. (Salazar, 2006).

#### **4.5.2. Test general de satisfacción laboral**

La escala general de satisfacción laboral fue desarrollada por Wair, Cook y Wall, en 1979. Las características de esta escala, es que es un test que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, además recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencias de su formación. A partir de la literatura existente de un estudio

piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera del Reino Unido se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Factores intrínsecos abordan aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. Lo que respecta a los factores extrínsecos estos indagan sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajador como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo.

#### **4.5.3. Adaptación de las herramientas de recolección de datos.**

Habiendo delimitado la muestra y establecido un medio de contacto directo con los sujetos de ella (por medio de la información de contacto contenida en el catastro proporcionado por el D.E.M), se procedió a la adaptación de las herramientas diagnósticas, a saber la Escala Existencial y el Cuestionario General de Satisfacción Laboral, a formularios electrónicos por medio del uso de la herramienta Google Drive.

El paso siguiente fue la construcción de una página web con el fin de ser utilizada como presentación del proyecto. Esta página incluye una breve descripción de los objetivos del estudio, una



referencia a quienes lo realizan y la explicación de cómo y quiénes pueden participar de él.<sup>2</sup>

#### **4.5.4. Proceso de Recolección de Datos**

El proceso de recolección de datos se inicio el día 19 de noviembre de 2013, mediante el envío de la página web de la investigación y los enlaces directos de cada formulario a todos los psicólogos educacionales de la comuna de Santiago Centro, esto se hizo en dos instancias: Primero por medio del departamento de Educación Municipal y luego con un correo personal de los investigadores. De los 40 sujetos que se suponían componían el universo, 31 contestaron por vía electrónica hasta el 3 de diciembre de 2013. Al no recibir respuesta de los nueve individuos restantes, intentamos contactarlos personalmente y de forma presencial. Tres de los psicólogos que aparecían en el catastro facilitado por el Departamento Municipal de Educación de Santiago Centro ya no trabajaban en la comuna y solo cuatro de los siete restantes se mostraron interesados de participar en el estudio.

A cada sujeto de la muestra se le asignó un código de identificación compuesto por un numero de dos dígitos y una letra señalando su género (F-femenino, M-masculino) y se procedió a corregir sus puntajes personales en cada una de las pruebas.

---

<sup>2</sup> <http://estudio-correlacional.tumblr.com>

#### 4.6. Plan de análisis de la Información.

El plan de análisis de esta investigación se asienta bajo una investigación metodológica cuantitativa, la cual tiene como característica fundamental la medición de datos cuantificables, en este caso las variables son: a) satisfacción laboral y b) plenitud de vida, en psicólogos educacionales de la Comuna de Santiago Centro, esta metodología da facilidad en su análisis, al ser una medición controlada y penetrante en la realidad social de los sujetos de la muestra.

Esta investigación tiene como instrumento de evaluación de sus variables dos escalas de medición, Una para evaluar la satisfacción laboral (EGSL) y otra para medir la plenitud de vida de los sujetos de la muestra (Escala Existencial). Al tratarse de un estudio correlacional, se intentó determinar si individuos con una puntuación alta en la variable a) *satisfacción laboral*, también obtienen una puntuación alta en la segunda variable b) *plenitud de vida* y o en su defecto si individuos con una baja puntuación en la variable a) también tienen baja puntuación en la variable b). Estos resultados indicarían una correlación positiva entre ambas variables. En otros casos la relación esperada entre las variables puede ser inversa. Los sujetos con puntuaciones altas en la variable a) podrían tener puntuaciones bajas en la variable b) y viceversa. Esto indicaría una relación negativa.

A partir de la información recolectada y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r_{xy}$ ) era posible esperar alguno de estos tres potenciales escenarios, cada uno correspondiente con una hipótesis.

- **Hipotesis 1:** Existe una relación positiva entre las variables a) Satisfacción laboral y b) Plenitud de vida ( $r_{xy}=0,01$  a 1)

- **Hipotesis 2:** Existe una relación Negativa entre las variables a) Satisfacción laboral y b) Plenitud de vida ( $r_{xy} = -0,01$  a  $-1$ )
- **Hipotesis 3:** No existe correlación entre las variables a) Satisfacción laboral y b) Plenitud de vida ( $r_{xy} = 0$ )

La importancia del análisis de los datos procedentes de un estudio correlacional entre variables como lo es este, radica en que sus resultados pueden ser utilizados para predecir la puntuación y la ejecución de individuos que no han sido previamente probados en una variable, por ejemplo la satisfacción laboral a partir de su puntuación en la otra variable, como la plenitud de vida medida por la Escala Existencial.

#### **4.7. Procedimiento de análisis de la información**

Habiendo recibido electrónicamente los resultados personales de cada formulario completado por los sujetos de la muestra, se procedió a la ordenación y corrección de los datos recolectados.

El primer paso consistió en la corrección y sumatoria de los puntajes personales en cada test, para posteriormente agrupar los datos en intervalos con el fin de diferenciar entre tres niveles de satisfacción: bajo, medio y alto. A continuación se estableció también un promedio general total por cada test, promedios generales por sub escalas y la distribución por porcentajes en cada categoría de satisfacción.

El segundo paso consistió en el análisis correlacional. Esto se llevo a cabo haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson. En primera instancia se estableció un grado de correlación entre las variables Plenitud de Vida (X) y Satisfacción laboral (Y), para luego

analizar correlativamente la satisfacción laboral con cada sub escala de medición de plenitud de vida (Auto Distanciamiento, Auto Trascendencia, Libertad y Responsabilidad)

A partir de los resultados obtenidos se determinó el grado de correlación siguiendo la siguiente pauta de corrección.

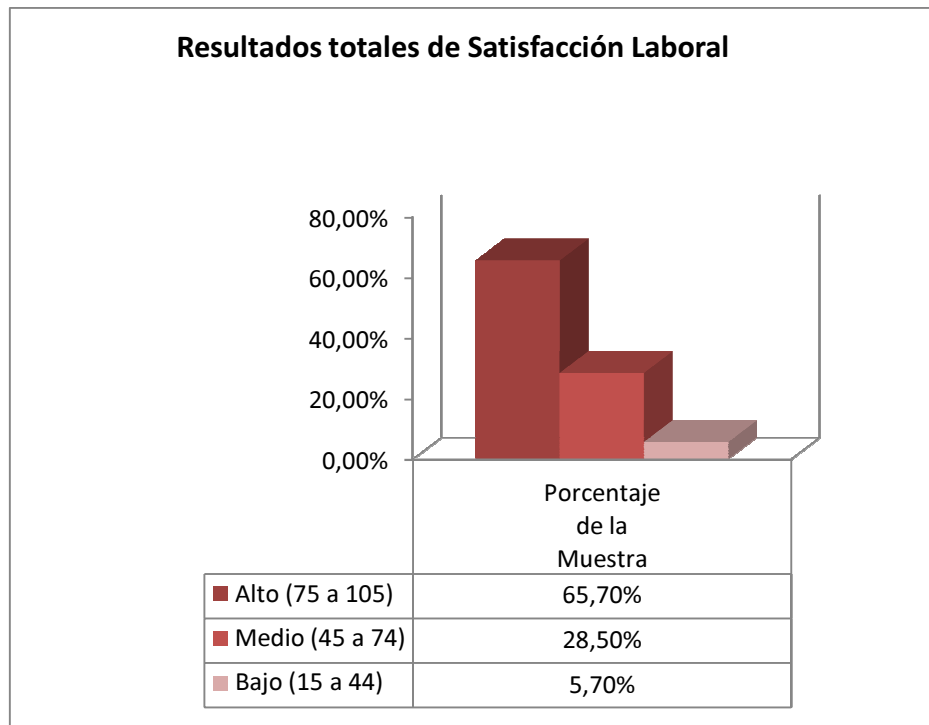
Valor rxy	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja

0	Correlación nula
Valor rxy	Significado
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## 5. Resultados y análisis

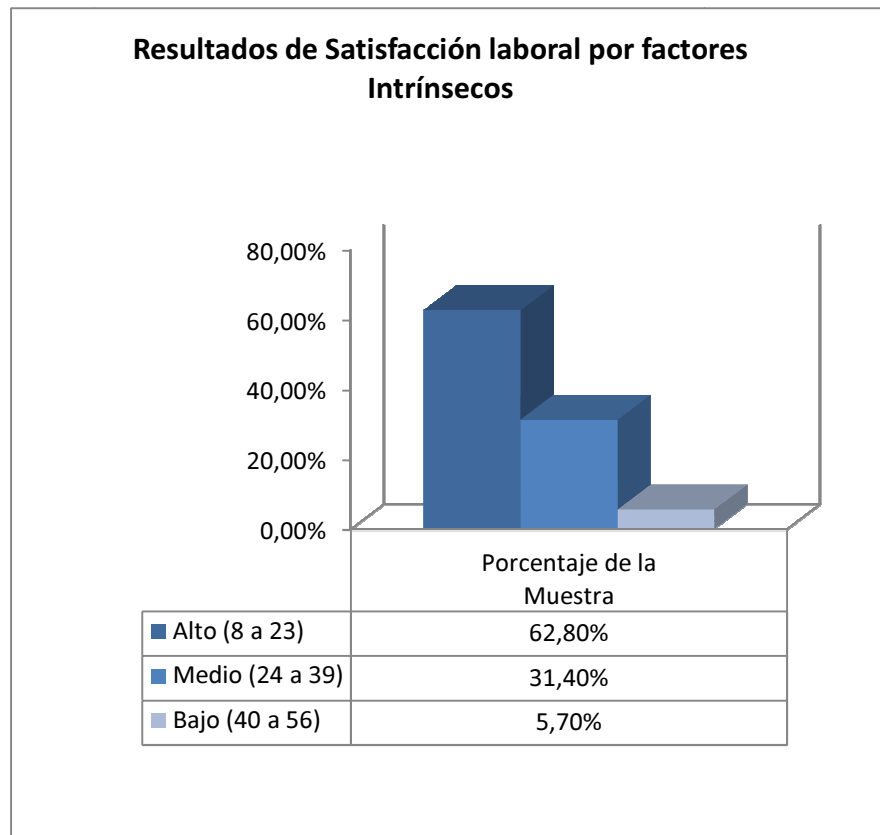
### 5.1. Resultados de Satisfacción laboral.

- Los **resultados totales** indican altos índices de satisfacción laboral, obteniendo un promedio general de la muestra de 76,9 puntos, correspondiente a la categoría *alto* (en una escala con puntajes posibles entre 15 y 105).

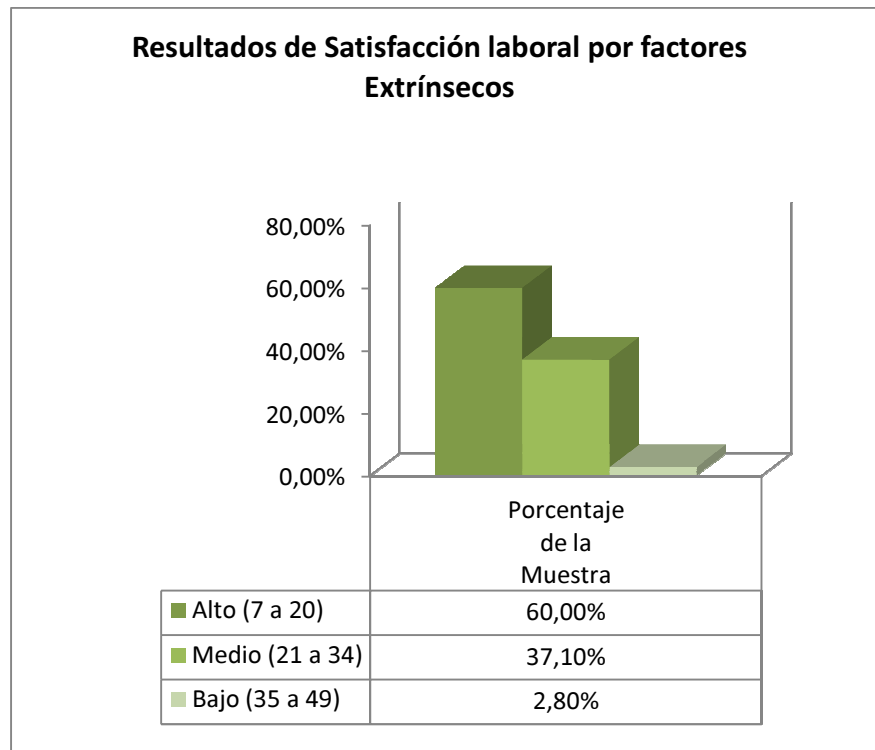


- En los resultados por sub escalas, en la **escala de factores intrínsecos** (relativa principalmente a factores como reconocimiento, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea). El promedio general de la muestra en esta sub escala es de 36,2 correspondiente a la

categoría *alto* (en una escala de 7 a 49).



- En la escala de **factores extrínsecos** (relativos a aspectos de organización, como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo) los resultados que señalan un alto nivel de satisfacción disminuyen un poco, aumentando los niveles medios de satisfacción y disminuyendo también los bajos. El promedio general de la muestra en la sub escala de factores extrínsecos es de 40,6 correspondiente a la categoría *alto* (en una escala de 8 a 56).

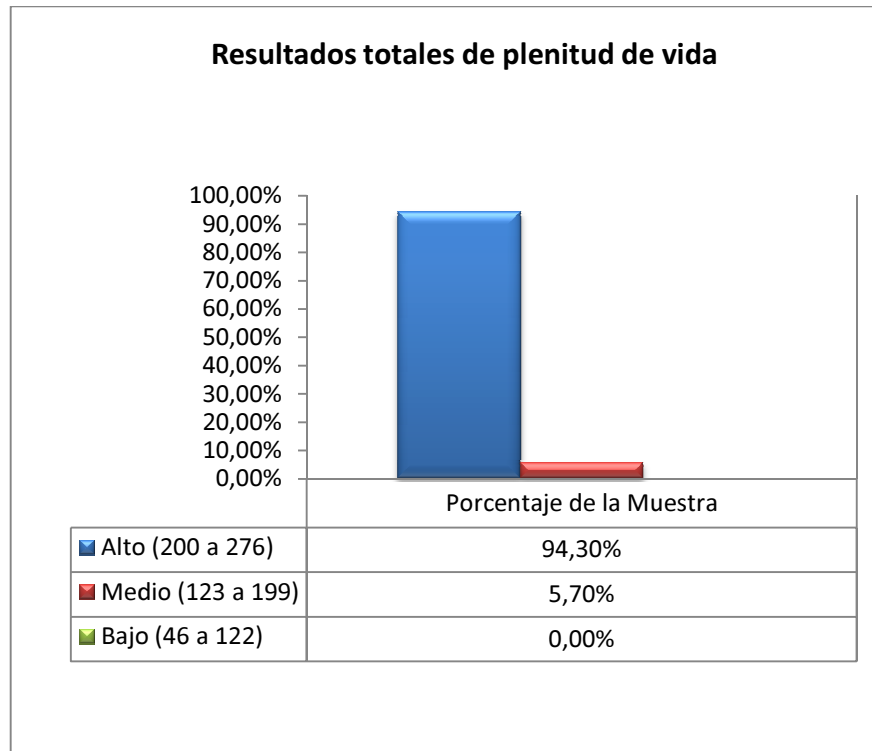


- De la evaluación de 1 a 7 efectuada a cada ítem, en promedio, los ítems que obtienen mayores niveles de satisfacción son: *Estabilidad en sus empleos* (6.1), *horario de trabajo* (5.9) y *responsabilidades que se le han asignado* (5.8).
- Los ítems que obtienen menores niveles de conformidad corresponden a: *posibilidades de lograr un ascenso* (4.1), *satisfacción con el modo en que el lugar de trabajo está siendo gestionado* (4.2) y *salario* (4.4). Cabe destacar que si bien se señala una menor conformidad, esta no llega a niveles que señalen insatisfacción.

De la muestra compuesta por 35 individuos, tan solo un sujeto de la muestra obtuvo resultados de insatisfacción en el puntaje total y en ambas sub escalas.

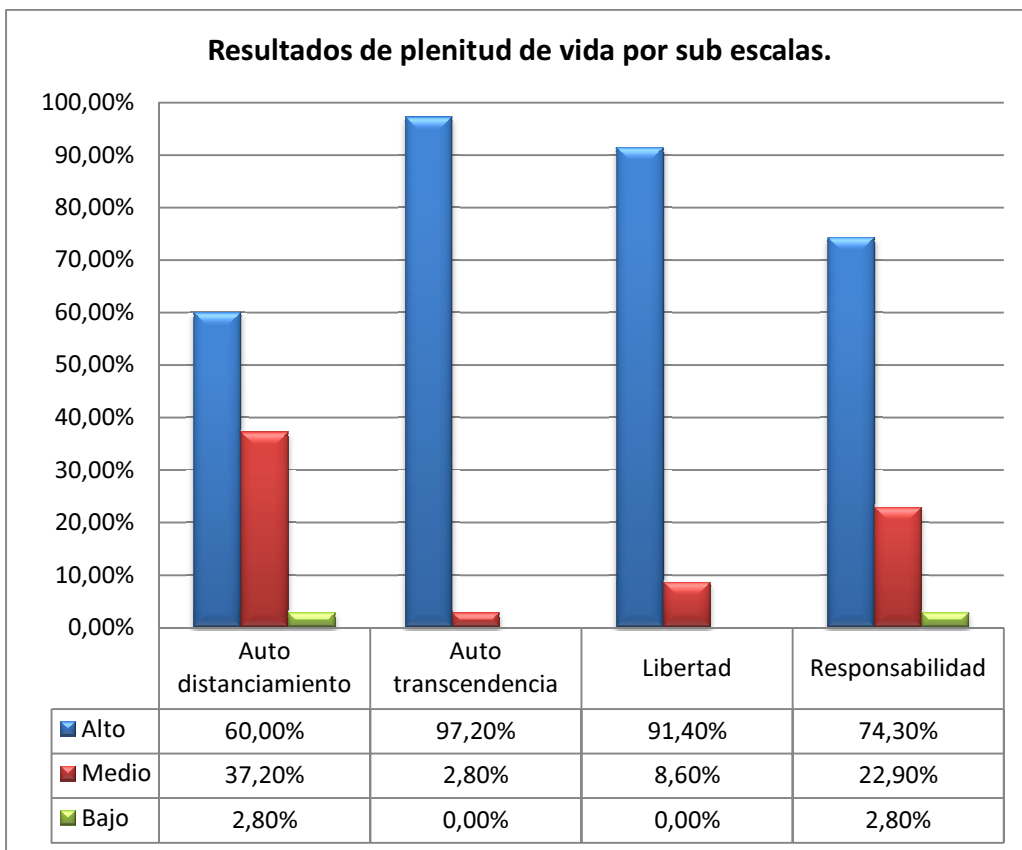
## 5.2. Resultados de Plenitud de Vida.

- Los resultados totales en la Escala Existencial señalan un alto nivel de satisfacción en el promedio de la muestra (234,3 en una escala con puntajes posibles entre 46 y 276).



- En la escala de Medición Personal, que resulta de la suma de los puntajes obtenidos en las sub escalas de auto distanciamiento y auto trascendencia, el 97% de la muestra se ubica en la categoría de satisfacción alta, versus un 2,8% que pertenece a la categoría media.
- En la escala de Medición Existencial, compuesta por las escalas de Libertad y de Responsabilidad, un 91,4% obtiene puntajes dentro de la categoría *alto*, en contra de un 8,6% de la muestra que se posiciona en la categoría *medio*.





- En los puntajes por sub escala, el promedio general de la muestra en la escala de **Auto distanciamiento** (la cual mide la capacidad de la persona de distanciarse de sí misma, de sus deseos, representaciones, temores y motivaciones) es de 36,7 (de un rango entre 8 y 48) correspondiente a la categoría *alto*.
- En la sub escala de **Auto trascendencia** la cual evalúa “la capacidad de la persona de desconectarse del dolor personal y acercarse a otro que sufre y está en necesidad” (Frankl, 1984, citado en Joshi 2009). El promedio general de la muestra en esta sub escala es de 78,3 (en una escala de 14 a 84). Los resultados en esta sub escala constituyen los más altos de todo el estudio, no habiendo ningún resultado que se ubique en el nivel de satisfacción bajo.

- En la sub escala de **Libertad**, (la cual examina la posible capacidad o incapacidad de decisión), el promedio general de la muestra es de 57,9 (con puntajes posible entre 11 y 66).
- En la sub escala de **Responsabilidad** (la cual mide aspectos como el hacerse responsable de la propia vida, la disposición ante los compromisos y obligaciones, además de las facultades de perseverar en determinada labor), el promedio general de la muestra es de 61,2 (puntajes posibles entre 13 y 78).
- En la **Evaluación por ítems** con puntajes de 1 a 6 (en donde los números mayores muestran menor conformidad), las afirmaciones con mayores niveles de adhesión son: *“El cumplimiento de mis deseos tiene prioridad”* y *“Me siento dividido porque realizo varias cosas al mismo tiempo”*(ambas con un promedio de 3,4); seguidas por *“Aún cuando haya hecho mucho, me siento insatisfecho porque podría haber otras cosas más importantes para hacer”* (3,8) y por *“Me ocupo preferentemente de mí mismo, de mis propios deseos, sueños, preocupaciones y temores”* y *“No me tomo el tiempo suficiente para las cosas que son importantes”* (ambas con 3,9).

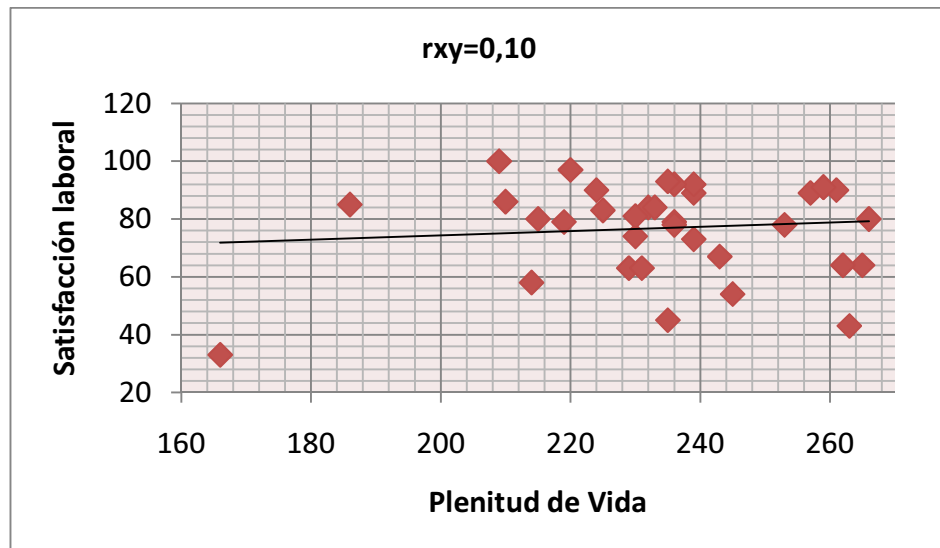
Los ítems cuyas afirmaciones reciben un mayor índice de rechazo son: *“Sería mejor que yo no existiera”* (unánimemente calificada con 6), seguida por *“No hay realmente algo en mi vida a lo que quisiera dedicarme”*, *“Yo pienso que mi vida, en la forma en que actualmente la llevo, no vale nada”*, *“En mi vida no hay nada bueno”*, *“No tengo claro para qué sirvo”* y *“Nada es realmente bello en mi vida”*

*porque todo tiene sus pros y sus contras*” (todas con un promedio de 5.9).

### 5.3. Análisis correlacional.

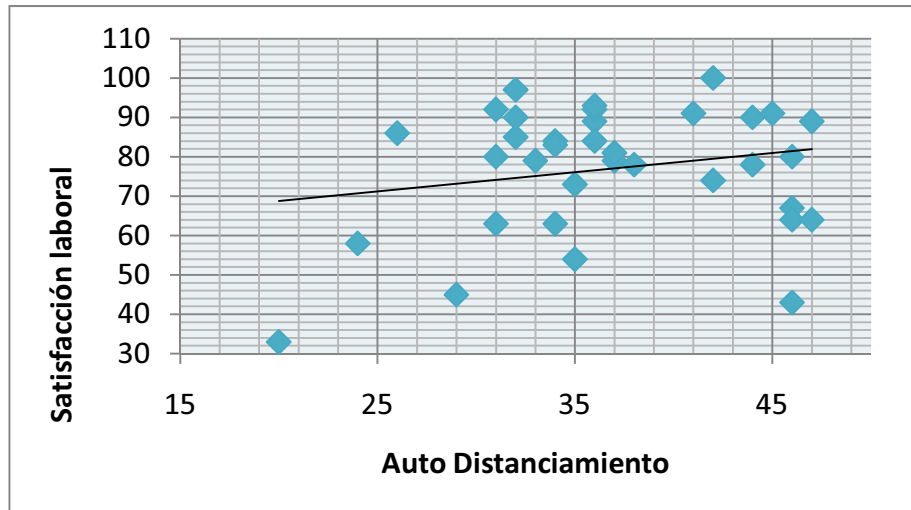
#### 5.3.1. Correlación entre Satisfacción Laboral y Plenitud de Vida.

Habiendo aplicado la fórmula de correlación de Pearson sobre el estadístico muestral, obteniendo un coeficiente de correlación (expresado en adelante  $r_{xy}$ ) de 0,10. Podemos concluir que efectivamente existe una correlación entre la satisfacción laboral y la plenitud de vida y que esta es de carácter positivo, comprobándose así la hipótesis 1 presentada en el plan de análisis de la información.

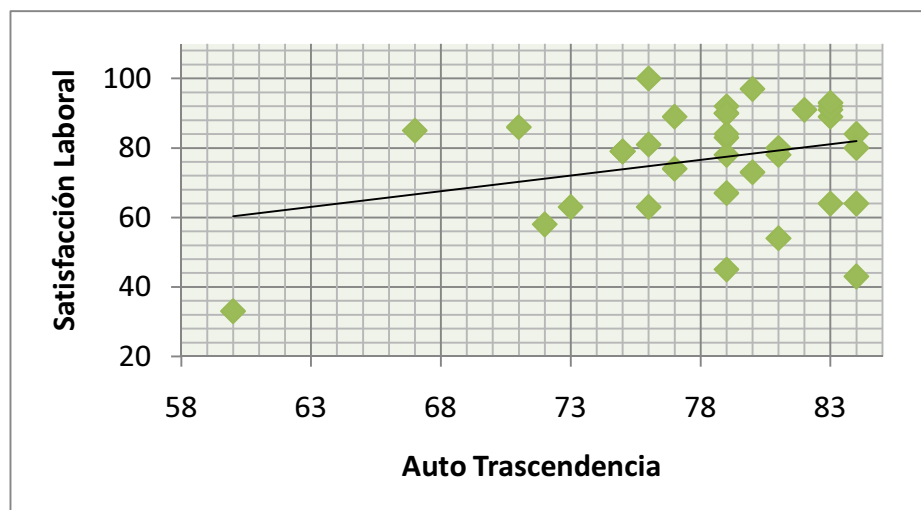


### 5.3.2. Análisis correlacional entre sub escalas de plenitud de vida y satisfacción laboral.

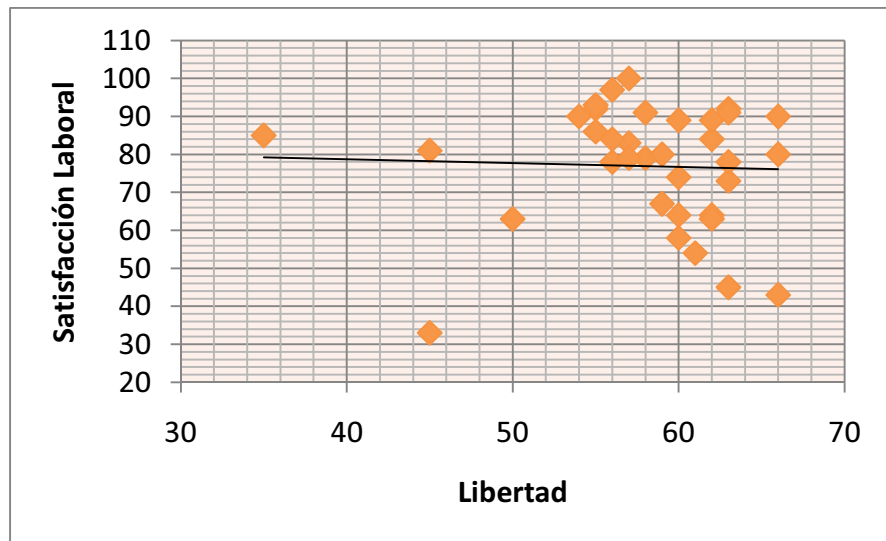
- Correlación entre Auto Distanciamiento y satisfacción laboral:  
 $R_{xy} = 0,21$  → correlación positiva baja.



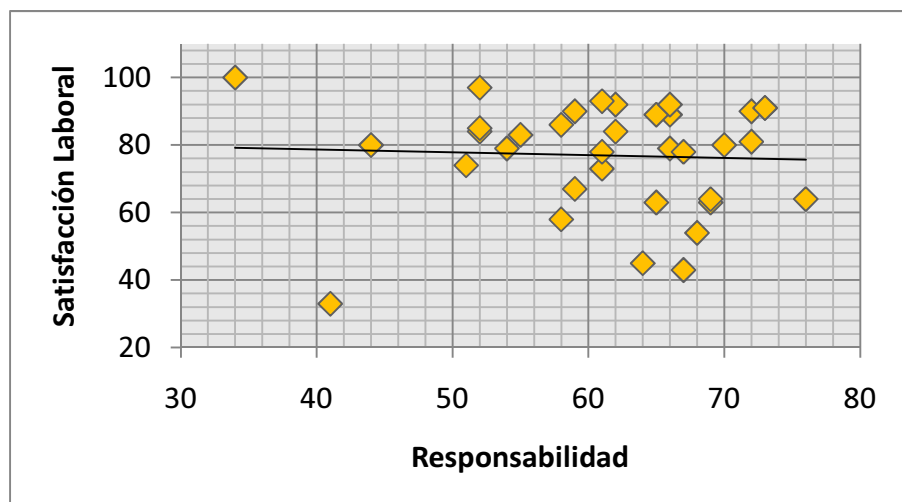
- Correlación entre Auto trascendencia y satisfacción laboral:  
 $R_{xy} = 0,29$  → correlación positiva baja.



- Correlación entre Libertad y satisfacción laboral:  
 $R_{xy} = -0,04$  → correlación negativa muy baja.



- Correlación entre Responsabilidad y satisfacción laboral:  
 $R_{xy} = -0,05$  → correlación negativa muy baja.



### **5.3.3. Significancia de los resultados correlacionales.**

Si bien el coeficiente de correlación total ha determinado la existencia de una correlación positiva, que se traduce en que los resultados en ambas variables (plenitud de vida y satisfacción laboral) aumentan o disminuyen simultáneamente. No podemos desestimar que en dos sub escalas la correlación arrojo resultados de tipo inverso, es decir, mientras una variable aumenta, la otra disminuye. El hecho que las dos escalas con correlación negativa sean la de Libertad y la de Responsabilidad, las cuales en conjunto componen el factor E (que mide la capacidad o incapacidad de decisión del individuo, además de su compromiso con el mundo que lo rodea y en si el hacerse cargo de la propia vida) resulta muy interesante, por lo improbable de que se trate de un tendencia fortuita.

A pesar de que los grados de correlación obtenidos pueden parecer insignificantes, hemos decidido defender la importancia práctica de los resultados obtenidos en esta investigación.

“Según Meyer y sus colegas (Meyer, 2001 citado en Caplan, 2009), quienes hicieron un gran servicio a la ciencia psicológica mediante la presentación de los tamaños del efecto (medidas de fuerza para un fenómeno. Ej: coeficiente de correlación de Pearson) para una amplia variedad de investigaciones psicológicas, comparándolas con mediciones de efectos semejantes en el campo de la medicina y otras áreas de la vida cotidiana. Estos investigadores identificaron varios puntos importantes. En primer lugar, el tamaño del efecto modal para una escala de correlación en psicología en su conjunto es de entre 0,10 y 0,40, incluyendo las que se observan en

investigaciones experimentales. En segundo lugar, los mayores efectos para cualquier variable en psicología, están dentro del rango desde 0,50 hasta 0,60 y cabe destacar que estos son muy raros. En tercer lugar, los tamaños del efecto de las medidas de evaluación y las intervenciones terapéuticas en psicología son similares a los encontrados en la medicina. Es preocupante ver que los tamaños del efecto para muchas intervenciones médicas, como el consumo de aspirina para tratar las enfermedades cardiacas o el uso de la quimioterapia para tratar el cáncer de mama, se traducen en correlaciones de 0.02 o 0.03.”(Caplan, 2009).

## 6. Conclusiones

Los resultados demuestran claramente que el nivel de satisfacción tanto en lo laboral como en la plenitud de vida son particularmente altos.

En el ámbito laboral los psicólogos educacionales se presentan como profesionales en general satisfechos con sus situaciones laborales, en lo particular en aquellas áreas referentes a aspectos que tienen que ver con la organización de sus labores, tales como la estabilidad, el horario y las responsabilidades que se le han asignado. No habiendo gran distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos de la tarea. Los aspectos en los cuales se sienten más disconformes son aquellos que quedan fuera de su campo de acción, como la gestión de los establecimientos, el salario y en especial la posibilidad de lograr un ascenso, que debido a las particularidades de la labor del psicólogo educacional, resulta una meta poco probable de alcanzar pues los cargos directivos solo son realmente aspirables para los profesionales de la pedagogía.

De los altos resultados en la Escala Existencial, podemos inferir que respecto a la plenitud de vida, los psicólogos educacionales de la comuna de Santiago centro se caracterizan por una adecuada apertura interior, que se encuentran en conexión y cercanía con el mundo que los rodea, que llevan una vida afable, que están satisfechos consigo mismos, y que tienen una buena disposición ante los compromisos y obligaciones que tienen en su vida y que en definitiva viven en plenitud existencial.

Destacan sobre todo los altos resultados que obtienen en la escala de Auto trascendencia, Esto nos permite inferir la habilidad que estos profesionales tienen de desconectarse en ocasiones de sus propias



experiencias personales, para conectarse con un Otro que requiere de su ayuda y comprensión, son capaces de salirse de sí mismos, comprometiéndose a una causa externa que le da mayor sentido a su vida y a su experiencia profesional. Es importante decir también que tal como se pudo observar en sus respuestas, a veces esto va en desmedro del poder tomar sus propias decisiones acerca de aquello que consideran importante, como lo señalan al concurrir en afirmaciones que declaran la dificultad para concentrarse en una labor por estar realizando otras al mismo tiempo y la insatisfacción ante no poder hacer ciertas cosas que consideran importantes. Si bien los resultados en la escala de Auto Distanciamiento son más bien altos hay un dejo de dificultad para percibir sus situaciones personales con objetividad, puede ser que este sea algún tipo de compensación ante la forma en que priorizan el percibir al Otro, perdiendo así levemente el foco de sí mismos.

Respecto a la libertad, aun cuando los resultados son casi tan altos como en la sub escala de Auto Trascendencia, no deja de ser curioso el hecho de que en el análisis correlacional, el aspecto de la libertad, en conjunto con la escala de responsabilidad se presenten en relación negativa con el nivel de satisfacción laboral. ¿Cómo es posible entender esto? ¿Están acaso los psicólogos educacionales más satisfechos laboralmente mientras menos libertades y responsabilidades tienen? Este podría ser el caso, los altos resultados en ambas escalas se traducen en un adecuado nivel de satisfacción en dichas áreas, pero la correlación inversa podría ser un signo de que aunque tienen la libertad y la responsabilidad para decidir por sí mismos y hacerse cargo de sus obligaciones, preferirían seguir regulaciones o directrices externas, es decir, es posible que dentro de esa libertad una de sus opciones sea el someterse a opiniones externas que les señalen que hacer, como

actuar y que cosas son más importantes. Un ejemplo de esto sería el atenerse a los objetivos anuales establecidos por cada institución educativa. Al hacer esto puede que incurran en un leve conformismo y una falta de pro actividad. Aun así, cabe destacar que esta correlación inversa es mínima y que si bien tiene significancia, lo más probable es que solo marque una tendencia y no una característica certera y *sine qua non* de la muestra.

Una de las dificultades que tiene el realizar un análisis correlacional es que no se pudo establecer una direccionalidad de influencia entre las variables. Si bien estadísticamente no se puede negar esta correlación inversa, es de nuestra opinión que los resultados de esta correlación constituyen más bien un reflejo cultural y contingente de lo que viven los psicólogos educacionales de los establecimientos municipales de Santiago Centro, que en si acostumbran a seguir estrictos planes y programas impuestos por el Ministerio de Educación y por sus superiores directos, y que ante posibles defectos en la gestión del lugar de trabajo o en la relación entre los directivos y los trabajadores, que pudiesen causar una falta de precisión y orientación en lo que se espera de ellos en su labor como psicólogos, pudiesen estar causando un disminución en la satisfacción laboral, mientras que mantienen niveles altos de libertad y responsabilidad.

Respecto a las conclusiones que podemos obtener a partir de la correlación entre satisfacción laboral y plenitud de vida, a primera vista pareciera que la hipótesis de derrame (que un aspecto se “derrama” sobre el otro influenciándolo) es la más acertada, pero un desglose más a fondo de los resultados nos hacen creer que la presencia de ciertos factores claves de la personalidad que también intervienen en esta relación entre plenitud de vida y satisfacción en el trabajo. Uno de estos factores en particular sería la libertad de voluntad. “El primer principio

fundamental de la logoterapia de Frankl es que los individuos tienen la libertad de voluntad de elegir sus acciones y actitudes, a tomar una posición contra de las limitaciones de factores biológicos, psicológicos y socioculturales. Al adoptar una postura en contra de los factores limitantes mencionados anteriormente, las personas avanzan en la dimensión noológica de la existencia en el que tienen el potencial de experimentar los verdaderos valores y descubrir el sentido de su existencia". (Joshi 2009).

### **6.1. Reflexión final**

Si bien los alcances de esta investigación son muy limitados tanto en lo cultural como en lo geográfico, además de temporalmente específicos, el presente estudio tiene diversas fortalezas y resulta especialmente relevante en la medida en que es pionero en su tipo (estudio correlacional utilizando la Escala Existencial) para la realidad de nuestro campo disciplinario y para conocer algunos aspectos del desempeño de la disciplina de psicología educacional en la realidad local, además de contribuir con datos cuantitativos, que a pesar de ser limitados siempre resultan útiles de revisar a la hora de realizar nuevas investigaciones en temas similares. Por otra parte a pesar de ser un estudio a base de una muestra pequeña esta es completamente representativa de su universo y el análisis estadístico de la información recopilada fue exhaustivo, apropiado e integrador.

Uno de los intereses que primeramente guiaron esta investigación fue el interés por corroborar la utilidad de la Escala Existencial, como herramienta de medición integral de Satisfacción (incluida la laboral) en aquellos trabajos que conllevan una gran carga de trascendencia personal. A pesar de las restricciones de este estudio consideramos

que este constituye un aporte al conocimiento sobre la utilidad de la Escala Existencial en la medición de plenitud de vida, pero se recalca que sus alcances son demasiado concretos como para generalizar sus resultados, más aun para recomendar el uso de la Escala Existencial por sí sola. Y se recomienda que esta se siga aplicando en conjunto con otros métodos de evaluación y en otras áreas profesionales, pues esto permitiría tener una imagen más amplia de la relación entre plenitud de vida (o realización existencial) y el grado de satisfacción laboral.

## 7. Bibliografía

Banz, C (2002), *El rol del psicólogo educacional en tiempos de reforma: desde el clínico en la escuela al mediador de la institución*. Universidad Uniacc

Espinoza, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepción de los Trabajadores*. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, Departamento de Estudios.

Garretto, F. (2000). *Life Satisfaction homeostasis and the role of personality*. Deakin University, Australian Center on Quality of Life, Melbourne, Australia.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

INSHT. (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

Joshi, C. A. (2011). *An empirical validation of Viktor Frankl's logotherapeutic model*. ProQuest, UMI Dissertation Publishing.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, Vol 83(1) , 17-34.

Judge, T., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Sastisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology Vol.78 (6)* , 939-948.

Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale - A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfillment. *European Psychotherapy Vol.4 (1)* , 135-151.

Palma, C., & Cabrera, E. (7 de Noviembre de 2011). Tres de cada 10 profesionales no trabaja en lo que estudió. *La Tercera* , pág. 8.

Rocco, M. T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica . Santiago, Chile.

Rode, J. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations Vol.57(9)* , 1205-1230.

Salazar, H. (2006). *Estandarización de la Escala Existencial de A. Längle, C. Orgler y M. Kundi en una muestra de universitarios*. Universidad Autónoma de México.

Thompson, E., & Phua, F. (2012). A brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management* 37(3) , 275-307.

Vidal Tamayo, J. P. (2007). *Aportes del Psicólogo Educacional a los Establecimientos* . Universidad de Chile, Departamento de Psicología.

Vision Humana. (2012). *Estudio Zoom Humano: Tendencias de los trabajadores Chilenos*. Informe Público, Universidad Adolfo Ibañez, Escuela de Psicología, Santiago de Chile.

## 8. Bibliografía Electrónica

Batthyany, A. (s/f). *www.viktorfrankl.org*. Recuperado el 10 de junio de 2013, de <http://www.viktorfrankl.org/e/logotherapy.html>

Caplan, B. (15 de junio de 2009). *Library of Economics and Liberties*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de In Defense of Low Correlations: [http://econlog.econlib.org/archives/2009/06/in\\_defense\\_of\\_l.html](http://econlog.econlib.org/archives/2009/06/in_defense_of_l.html)

Consejo General de la Psicología de España. (11 de junio de 2004). *Rol del psicólogo de la educación*. Recuperado el 10 de junio de 2013, de <http://www.cop.es/colegiados/M-02744/>

Espinoza, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepción de los Trabajadores*. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, Departamento de Estudios.

Fundación Chile. (mayo de 2006). *Perfil de Competencias Cargo: Psicólogo/a*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de Perfiles de Competencias Directivas, Docentes y Profesionales de apoyo: [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CPerfil\\_Psicologo.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CPerfil_Psicologo.pdf)

Instituto Chileno De Analisis Existencial. (s.f.). *ICAE*. Recuperado el 26 de 05 de 2013, de <http://icae.cl>

Instituto LOGOS. (s.f.). *Escala Existencial de Längle*. Recuperado el 26 de junio de 2013, de <http://www.institutologos.net/>

*La Logoterapia*. (s.f.). Recuperado el 10 de julio de 2013, de Herramientas de la Logoterapia: La Escala Existencial: <http://lalogoterapia.com/herramientas-de-la-logoterapia-la-escala-existencial/>

Mansilla, F. (s.f.). *Escala General de Satisfacción Laboral*. Recuperado el 26 de junio de 2013, de Psicología-Online.com: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo11.shtml>

OECD. (mayo de 2011). *OECD Better Life Index*. Recuperado el 19 de mayo de 2013, de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>

Ramirez, E. (s.f.). *Estudios Correlacionales*. Recuperado el 12 de junio de 2013, de Introducción a la Psicología: <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5>

Suarez, M. (s.f.). *Coeficiente de correlación de Karl Pearson*. Recuperado el 16 de Junio de 2013, de Monografias.com <http://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficiente-correlacion-karl-pearson.shtml>

Underdahl. (mayo de 2009). *Transcendent Work: Inspiring Satisfaction and Results*. Recuperado el 11 de junio de 2013, de University of Phoenix: <http://www.phoenix.edu/profiles/faculty/louise-underdahl/articles/transcendent-work-inspiring-satisfaction-and-results.html>



## ANEXO 1: Pagina Web del estudio

The screenshot shows a website page with a blue header and a light blue background. The header contains the title 'Estudio Correlacional entre Satisfacción Laboral y Plenitud de Vida en Psicólogos Educativos'. Below the header is a navigation bar with a home icon and the URL 'estudio-correlacional.tumblr.com/intro'. The main content area is divided into sections by horizontal lines. The first section is titled 'Presentación' and contains text about the study's objective. The second section is titled '¿Quiénes realizan el estudio?' and mentions the 'Seminario de Investigación en Análisis existencial de la escuela de psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano'. The third section is titled '¿Cómo participar en el estudio?' and provides instructions for participation. Below this section are two orange buttons: 'Cuestionario de Satisfacción Laboral' and 'Cuestionario de Plenitud de vida'. The fourth section is titled 'Enlaces' and contains an orange button for 'Universidad Academia de Humanismo Cristiano'. The footer of the page features the logo of the 'UNIVERSIDAD ACADEMIA de HUMANISMO CRISTIANO'.

estudio-correlacional.tumblr.com/intro

### Estudio Correlacional entre Satisfacción Laboral y Plenitud de Vida en Psicólogos Educativos

#### Presentación

el presente estudio tiene como objetivo comprobar si existe una correlación entre la satisfacción laboral y la plenitud de vida en psicólogos educacionales de la comuna de Santiago Centro. Para ello solicitamos que dediquen unos minutos de su tiempo para contestar dos cuestionarios que tienen como finalidad evaluar sus niveles de satisfacción, ya sea en el ámbito laboral o en lo que respecta a plenitud de vida

#### ¿Quiénes realizan el estudio?

El estudio es llevado a cabo por dos estudiantes del Seminario de Investigación en Análisis existencial de la escuela de psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano

#### ¿Cómo participar en el estudio?

La participación en este estudio es de acceso exclusivo para psicólogos educacionales que trabajen en la comuna de Santiago Centro. Para participar solo debe completar los siguientes cuestionarios, haciendo click en los links.

[Cuestionario de Satisfacción Laboral](#) [Cuestionario de Plenitud de vida](#)

Para el cumplimiento de los objetivos de este estudio **es indispensable que conteste ambos cuestionarios.**

Es importante también que **se identifique con el mismo nombre en ambos** (la identificación solo tiene una finalidad metodológica para la comparación de datos. Garantizamos que sus resultados personales en este estudio no serán dados a conocer y se respetará su anonimato)

Desde ya agradecemos su cooperación.

#### Enlaces

[Universidad Academia de Humanismo Cristiano](#)

UNIVERSIDAD ACADEMIA de HUMANISMO CRISTIANO

## ANEXO 2: Acceso e identificación de formularios web

### Cuestionario de Satisfacción Laboral

Agradecemos su disposición a participar en nuestro estudio y les recordamos que también deben completar el formulario de Plenitud de Vida.

\*Obligatorio


#### Identificación

(Solo para conocimiento de los investigadores. El nombre facilitado debe corresponder al entregado en el cuestionario de plenitud de vida)

Nombre: \*

Institución en dónde actualmente trabaja:

Continuar »

Con la tecnología de  


Google no creó ni aprobó este contenido.  
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del servicio](#) - [Condiciones adicionales](#)

### Cuestionario de plenitud de vida

Agradecemos su disposición a participar en nuestro estudio y les recordamos que también deben completar el formulario de Satisfacción Laboral.

\*Obligatorio

#### Identificación

(Sólo para conocimiento de los investigadores. El nombre facilitado debe corresponder al entregado en el cuestionario de satisfacción laboral)

Nombre: \*

Institución en dónde actualmente trabaja:

Continuar »

Con la tecnología de  


Google no creó ni aprobó este contenido.  
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del servicio](#) - [Condiciones adicionales](#)

## ANEXO 3: formulario de satisfacción laboral (Escala General De Satisfacción laboral)

### Cuestionario de Satisfacción Laboral

El siguiente cuestionario tiene como fin evaluar su nivel de satisfacción laboral tanto en aspectos intrínsecos como extrínsecos de la labor que actualmente desempeña como psicólogo(a) educacional en la comuna de Santiago Centro.

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan siete niveles de satisfacción entre los que usted se posicionará, marcando aquella opción que mejor represente su parecer.

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho	insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	satisfecho	Muy satisfecho

	Muy Insatisfecho 1	2	3	4	5	6	Muy Satisfecho 7
Condiciones físicas del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Libertad para elegir sus propios métodos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relación con sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconocimientos por el trabajo bien hecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relación con su superior inmediato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidades que se le han asignado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidades de utilizar sus capacidades personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relación entre la dirección y los trabajadores de su lugar de empleo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidad de lograr un ascenso y/o promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En relación al modo en que el lugar de empleo está siendo gestionado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención prestada a sus sugerencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horario de Trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variedad de las tareas desempeñadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad en su empleo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

« Atrás Enviar

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Con la tecnología de  
Google Drive

Google no creó ni aprobó este contenido.  
Denunciar abuso - Condiciones del servicio - Condiciones adicionales

## ANEXO 4: Formulario de Plenitud de Vida (Escala Existencial)

### Cuestionario de plenitud de vida

El siguiente cuestionario tiene como fin establecer su nivel de plenitud o satisfacción de vida en forma global.

Por favor señale su propia posición en cada una de las siguientes afirmaciones, sin considerar las fluctuaciones pequeñas y momentáneas.

Si una aseveración no es aplicable a usted, responda de manera que señale en forma acertada qué pensaría, sentiría o cómo reaccionaría. Responda espontáneamente y honestamente indicando como es realmente, y no como le gustaría ser o ser visto por los demás. No deje ningún ítem sin contestar, procurando definirse preferentemente, por las opciones que están en los márgenes o tienden hacia ellos. No existen respuestas correctas ni incorrectas. No hay límite de tiempo pero trabaje rápidamente.

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indeciso, pero mas bien de acuerdo	Indeciso, pero mas bien en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo
Interrumpo actividades importantes porque considero que el esfuerzo es demasiado para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento personalmente motivado por mis tareas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mí algo es significativo (importante), sólo cuando corresponde a mi propio deseo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi vida no hay nada bueno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me ocupo preferentemente (principalmente) de mí mismo, de mis propios deseos, sueños, preocupaciones y temores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy distraído.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aún cuando haya hecho mucho, me siento insatisfecho porque podría haber otras cosas más importantes para hacer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo me guío según las expectativas de otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo intento postergar, sin mayores reflexiones, las decisiones difíciles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me dejo distraer fácilmente, incluso durante actividades que realizo con gusto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No hay realmente algo en mi vida a lo que quisiera dedicarme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No entiendo el por qué deba ser yo precisamente el que tenga que hacer determinada cosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo pienso que mi vida, en la forma en que actualmente la llevo, no vale nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me cuesta comprender el sentido de las cosas en su relación con mi vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gusta la forma en que me trato a mí mismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me tomo el tiempo suficiente para las cosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

que son importantes.						
Ante una situación no me es espontáneamente claro lo que puedo hacer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago las cosas porque tengo que hacerlas y no porque quiero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando surgen problemas pierdo fácilmente la cabeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago las cosas que perfectamente podría dejarlas para más tarde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo interés por ver qué me brinda el nuevo día.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente no me doy cuenta de las consecuencias de mis decisiones, sino hasta que las llevo a cabo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si tengo que dedicarme (u ocuparme de algo) no confío en mis sentimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando el resultado de emprender algo me parece inseguro, me abstengo de realizarlo aunque quiera hacerlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo claro para qué soy competente (sivo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento interiormente libre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me siento desfavorecido por la vida, ya que mis deseos no han sido cumplidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es un alivio para mí ver que no tengo opciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay situaciones en las que me siento completamente desamparado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago muchas cosas sin saber realmente cómo se hacen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No sé qué es lo importante en una situación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El cumplimiento de mis deseos tiene prioridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me resulta difícil comprender a otros en su situación personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sería mejor que yo no existiera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el fondo, muchas de las cosas que me competen, me parecen ajenas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiero formar o construir mis propias opiniones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento dividido porque realizo varias cosas al mismo tiempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me faltan fuerzas, incluso para perseverar en lo importante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago muchas cosas, que en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me siento realidad, no quiero hacer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una situación es para mi interesante únicamente si corresponde (adecúa) a mis deseos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando estoy enfermo no sé que hacer con mi tiempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me cuesta darme cuenta de que tengo varias posibilidades de acción en una situación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encuentro monótono (aburrido) mi medio ambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me pregunto sobre lo que quiero hacer, por estar en lo que tengo que hacer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nada es realmente bello en mi vida porque todo tiene sus pros y sus contras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi propia dependencia y falta de libertad interior me crean muchos problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

---

Con la tecnología de 
Google no creó ni aprobó este contenido.  
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del servicio](#) - [Condiciones adicionales](#)



### ANEXO 5: Respuestas de Escala de Satisfacción Laboral

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-F	27-M	28-F	29-F	30-M	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F	Promedio por ítem	
1.- Condiciones físicas del trabajo	6	2	1	6	3	6	1	5	2	6	7	4	3	4	5	5	5	6	6	3	7	7	6	6	6	6	6	5	7	2	2	6	3	6	6	5	4,7
2.- Libertad para elegir sus propios métodos de trabajo	6	6	7	4	5	6	1	6	6	6	7	6	6	5	5	7	4	7	6	5	7	7	2	7	7	6	5	6	6	7	6	5	7	6	6	5,7	
3.- Relación con sus compañeros de trabajo	5	6	4	6	6	6	2	3	7	6	6	7	7	2	4	3	6	7	7	1	4	6	1	6	6	6	5	6	5	7	5	6	7	7	6	5,3	
4.- Reconocimientos por el trabajo bien hecho	6	5	1	5	3	3	2	6	2	6	5	6	6	4	4	3	4	5	6	7	6	7	1	6	6	4	3	5	7	6	5	6	6	5	4,8		
5.- Relación con su superior inmediato	7	7	1	6	6	7	2	6	3	5	5	6	6	2	3	7	6	7	7	7	6	7	2	6	6	4	7	7	3	6	6	5	7	7	6	5,5	
6.- Responsabilidades que se le han asignado	7	7	4	6	5	7	2	6	4	6	6	6	5	6	5	7	6	6	6	6	7	6	1	6	7	7	5	7	6	7	5	7	6	5	5,8		
7.- Salario	5	2	2	2	5	5	4	5	2	5	6	4	5	6	5	1	2	3	5	7	6	7	5	6	6	1	3	5	3	5	4	5	5	6	4,4		
8.- Posibilidades de utilizar sus capacidades personales	5	3	3	5	2	6	1	7	2	7	7	6	5	7	3	7	3	6	7	7	6	7	5	6	7	6	5	7	5	7	5	6	7	7	5	5,4	
9.- Relación entre la dirección y los trabajadores de su lugar de empleo	5	7	1	4	4	2	2	6	3	7	7	4	4	1	4	6	4	3	6	6	6	6	1	6	5	5	6	6	7	6	5	6	5	6	4,7		
10.- Posibilidad de lograr un ascenso y/o promoción	4	2	1	1	3	2	3	5	2	5	5	5	5	4	2	3	4	5	6	1	6	6	2	5	7	6	4	6	3	6	5	5	5	6	4,1		
11.- En relación al modo en que el lugar de empleo está siendo gestionado	4	6	1	4	2	2	4	5	1	6	4	3	3	1	3	7	4	3	6	6	6	6	1	5	5	3	6	4	3	5	6	4	6	5	4,2		
12.- Atención prestada a sus sugerencias	5	5	2	4	2	2	3	6	2	5	6	5	6	3	3	6	4	5	6	6	6	7	1	6	5	3	6	7	4	7	6	5	7	6	5	4,8	
13.- Horario de Trabajo	6	5	7	2	4	6	3	6	7	6	7	6	6	6	6	7	3	6	6	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	6	6	5,9		
14.- Variedad de las tareas desempeñadas	6	6	3	5	3	6	2	7	4	6	7	6	6	5	6	7	5	6	7	1	6	7	1	6	6	7	7	4	7	7	7	6	6	6	5,6		
15.- Estabilidad en su empleo	7	5	7	7	5	7	1	6	7	7	7	5	5	7	6	7	4	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	5	6	4	6	7	6	6,1		

## ANEXO 6: puntajes corregidos Escala Existencial

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-M	27-F	28-M	29-F	30-F	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F	Promedio por ítem		
1.- Interrumpo actividades importantes porque considero que el esfuerzo es demasiado para mí.	1	5	6	6	2	6	3	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.5	
2.- Me siento personalmente motivado por mis tareas.	6	6	2	6	4	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	5	6	6	1	2	6	6	6	6	5.3	
3.- Para mí algo es significativo (importante), sólo cuando corresponde a mi propio deseo.	2	5	3	6	2	2	1	4	6	5	2	4	4	2	6	5	6	2	6	6	5	6	6	5	6	6	6	1	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4.1
4.- En mi vida no hay nada bueno.	6	6	6	6	6	6	5	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.9
5.- Me ocupo preferentemente (principalmente) de mí mismo, de mis propios deseos, sueños, preocupaciones y temores.	6	5	2	5	1	2	2	6	6	3	4	5	2	3	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3.9
6.- Soy distraidó.	2	2	6	5	5	6	2	5	5	4	5	4	2	5	6	1	6	6	5	4	6	1	5	2	6	3	1	6	6	6	3	2	3	2	4	4	4	4
7.- Aún cuando haya hecho mucho, me siento insatisfecho porque podría haber otras cosas más importantes para hacer.	2	5	2	2	6	2	5	2	5	5	3	5	4	5	6	2	6	5	6	6	6	1	1	3	6	6	2	1	4	2	3	2	3	5	5	5	3.8	
8.- Yo me guío según las expectativas de otros.	6	5	6	5	5	2	3	6	6	3	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	1	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	4	5	5	5	5.2
9.- Yo intento postergar, sin mayores reflexiones, las decisiones difíciles.	6	6	6	6	5	6	3	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5.5	
10.- Me dejo distraer fácilmente, incluso durante actividades que realizo con gusto.	6	6	6	5	6	6	5	2	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	5	6	5	6	5	3	2	5	4	4	5	5.3	
11.- No hay realmente algo en mi vida a lo que quisiera dedicarme.	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.9
12.- No entiendo el por qué deba ser yo precisamente el que tenga que hacer determinada cosa.	6	6	6	6	5	6	3	4	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.7
13.- Yo pienso que mi vida, en la forma en que actualmente la llevo, no vale nada.	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.9
14.- Me cuesta comprender el sentido de las cosas en su relación con mi vida.	6	6	6	6	5	6	4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	6	5.7	
15.- Me gusta la forma en que me trato a mí mismo.	6	6	6	5	6	5	5	4	5	5	6	6	6	5	4	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5.3	

\*Puntajes en rojo corresponden a ítems de puntaje invertido

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-M	27-F	28-M	29-F	30-F	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F	promedio por ítem
16.- No me tomo el tiempo suficiente para las cosas que son importantes.	2	2	2	2	3	2	2	3	5	4	2	4	5	5	6	5	6	5	6	6	6	1	6	5	6	3	2	3	3	6	2	3	2	6	5	3.9
17.- Ante una situación no me es espontáneamente claro lo que puedo hacer.	6	4	6	2	5	6	5	2	5	6	5	5	5	6	3	5	6	3	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	2	3	6	2	4	5	4.9	
18.- Hago las cosas porque tengo que hacerlas y no porque quiero.	2	6	4	5	5	6	4	2	5	6	5	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5.3		
19.- Cuando surgen problemas pierdo fácilmente la cabeza.	6	6	6	6	6	6	3	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5.7	
20.- Hago las cosas que perfectamente podría dejarlas para más tarde.	6	1	5	5	5	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	6	6	6	6	1	6	5	6	6	5	4	3	1	5	3	5	3	4	4.2
21.- Tengo interés por ver qué me brinda el nuevo día.	6	6	6	1	4	4	4	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5.6	
22.- Normalmente no me doy cuenta de las consecuencias de mis decisiones, sino hasta que las llevo a cabo.	6	6	6	6	5	6	3	4	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	5	6	6	6	6	2	2	2	4	4	4	4.9	
23.- Si tengo que dedicarme (u ocuparme de algo) no confío en mis sentimientos.	6	6	6	6	6	6	3	4	6	5	6	6	5	4	6	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	5	6	5	6	5.4
24.- Cuando el resultado de emprender algo me parece inseguro, me abstengo de realizarlo aunque quiera hacerlo.	6	4	5	6	3	4	1	2	5	4	6	4	4	3	6	6	3	1	5	6	6	6	6	3	4	6	1	3	3	3	1	5	5	5	4.2	
25.- No tengo claro para qué soy competente (sólvo).	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.9
26.- Me siento interiormente libre.	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	4	4	1	6	6	6	1	4	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	2	6	6	4	5	5	5.2
27.- Me siento desafiado por la vida, ya que mis deseos no han sido cumplidos.	6	4	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5.6
28.- Es un alivio para mí ver que no tengo opciones.	6	4	6	6	6	6	5	1	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5.7
29.- Hay situaciones en las que me siento completamente desamparado.	6	5	6	5	3	6	3	6	1	6	6	6	5	5	6	3	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	5.2
30.- Hago muchas cosas sin saber realmente cómo se hacen.	5	6	6	5	6	6	3	2	6	6	4	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	3	5	6	6	5	2	4	5	5	5.2

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-M	27-F	28-M	29-F	30-F	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F	promedio por ítem
31.- No sé qué es lo importante en una situación.	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	4	5	6	1	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5.5
32.- El cumplimiento de mis deseos tiene prioridad.	2	6	1	5	1	2	3	2	2	3	2	3	4	5	5	2	6	2	2	5	4	1	5	6	3	6	2	6	1	5	3	4	5	2	4	3.4
33.- Me resulta difícil comprender a otros en su situación personal.	6	6	6	6	6	4	5	4	6	6	6	1	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5.6
34.- Sería mejor que yo no existiera.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
35.- En el fondo, muchas de las cosas que me competen, me parecen ajenas.	6	6	5	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	3	6	4	6	6	5	5	5.5
36.- Prefiero formar o construir mis propias opiniones.	6	1	6	6	5	6	5	5	3	6	4	6	6	5	4	6	1	4	6	6	6	6	6	5	1	5	2	6	2	5	6	6	6	5	5	4.8
37.- Me siento dividido porque realizo varias cosas al mismo tiempo.	1	2	2	2	5	6	4	2	5	4	5	4	4	6	6	3	2	5	2	1	2	1	1	4	2	6	1	5	2	3	5	2	5	3	3.4	
38.- Me faltan fuerzas, incluso para perseverar en lo importante.	6	4	6	5	5	6	3	6	6	5	5	6	5	5	6	4	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	3	6	5	6	6	6	6	5	4	5.4
39.- Hago muchas cosas, que en realidad, no quiero hacer.	3	2	5	5	2	6	5	2	6	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	4	1	6	6	6	5	2	6	3	6	6	2	5	5	4.7	
40.- Una situación es para mí interesante únicamente si corresponde (adecúa) a mis deseos.	3	6	2	6	3	6	1	2	5	4	4	5	5	5	6	5	6	5	4	5	5	6	6	6	6	4	6	3	6	3	3	3	3	5	4.5	
41.- Cuando estoy enfermo no sé que hacer con mi tiempo.	6	6	6	6	5	6	3	2	6	6	6	5	6	4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	2	2	6	5	4	5.3
42.- Me cuesta darme cuenta de que tengo varias posibilidades de acción en una situación.	6	6	5	6	6	6	3	4	2	5	4	4	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	2	5	3	5	4	5.1	
43.- Encuentro monótono (aburrido) mi medio ambiente.	3	2	4	6	2	5	5	6	6	6	6	6	6	3	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5.3
44.- No me pregunto sobre lo que quiero hacer, por estar en lo que tengo que hacer.	6	6	6	6	3	6	2	4	2	5	3	4	5	5	6	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	1	6	6	5	1	3	4	4	5	4.7
45.- Nada es realmente bello en mi vida porque todo tiene sus pros y sus contras.	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.9
46.- Mi propia dependencia y falta de libertad interior me crean muchos problemas.	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5.7

## ANEXO 7: Resultados satisfacción laboral

	SATISFACCIÓN LABORAL		
	Satisfacción total	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
01-F	84	39	45
02-F	74	34	40
03-F	45	21	24
04-F	67	30	37
05-M	58	23	35
06-F	73	32	41
07-M	33	14	19
08-M	85	43	42
09-F	54	22	32
10-F	89	41	48
11-F	92	43	49
12-M	79	40	39
13-F	78	39	39
14-M	63	34	29
15-M	64	28	36
16-F	83	40	43
17-F	64	30	34
18-F	81	40	41
19-F	91	44	47
20-F	80	34	46
21-F	90	43	47
22-F	100	48	52
23-F	43	13	30
24-F	89	42	47
25-F	91	45	46
26-F	78	39	39
27-M	80	35	45
28-F	92	45	47
29-F	63	33	30

30-M	93	48	45
31-M	86	42	44
32-M	79	38	41
33-F	97	46	51
34-M	90	42	48
35-F	84	38	46

### ANEXO 8: Intervalos de satisfacción laboral

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-F	27-M	28-F	29-F	30-M	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F
<b>Satisfacción total</b>	84	74	45	67	58	73	33	85	54	89	92	79	78	63	64	83	64	81	91	80	90	100	43	89	91	78	80	92	63	93	86	79	97	90	84
<b>Satisfacción Intrínseca (2,4,6,8,10,12,14)</b>	39	34	21	30	23	32	14	43	22	41	43	40	39	34	28	40	30	40	44	34	43	48	13	42	45	39	35	45	33	48	42	38	46	42	38
<b>Satisfacción Extrínseca (1,3,5,7,9,11,13,15)</b>	45	40	24	37	35	41	19	42	32	48	49	39	39	29	36	43	34	41	47	46	47	52	30	47	46	39	45	47	30	45	44	41	51	48	46

Intervalos de evaluación	Satisfacción Total	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
bajo	15 a 44	7 a 20	8 a 23
medio	45 a 74	21 a 34	24 a 39
alto	75 a 105	35 a 49	40 a 56
<b>Promedio General</b>	<b>S.T= 76,9</b>	<b>S.I = 36,2</b>	<b>S.E = 40,6</b>

<b>ANEXO 9: Resultados de Plenitud de Vida</b>							
	AUTODISTANCIAMIENTO	AUTOTRASCENDENCIA	ESCALA - P (A.D + A.T)	LIBERTAD	RESPONSABILIDAD	ESCALA - E (L+R)	TOTAL
01-F	34	84	118	62	52	114	232
02-F	42	77	119	60	51	111	230
03-F	29	79	108	63	64	127	235
04-F	46	79	125	59	59	118	243
05-M	24	72	96	60	58	118	214
06-F	35	80	115	63	61	124	239
07-M	20	60	80	45	41	86	166
08-M	32	67	99	35	52	87	186
09-F	35	81	116	61	68	129	245
10-F	36	77	113	60	66	126	239
11-F	31	83	114	63	62	125	239
12-M	37	75	112	58	66	124	236
13-F	38	81	119	56	61	117	236
14-M	34	76	110	50	69	119	229
15-M	46	83	129	60	76	136	265
16-F	34	79	113	57	55	112	225
17-F	47	84	131	62	69	131	262
18-F	37	76	113	45	72	117	230
19-F	41	82	123	63	73	136	259
20-F	46	84	130	66	70	136	266
21-F	44	79	123	66	72	138	261
22-F	42	76	118	57	34	91	209
23-F	46	84	130	66	67	133	263
24-F	47	83	130	62	65	127	257
25-F	45	83	128	58	73	131	259
26-M	44	79	123	63	67	130	253
27-F	31	81	112	59	44	103	215
28-M	36	79	115	55	66	121	236
29-F	31	73	104	62	65	127	231

30-F	36	83	<b>119</b>	55	61	<b>116</b>	<b>235</b>
31-M	26	71	<b>97</b>	55	58	<b>113</b>	<b>210</b>
32-M	33	75	<b>108</b>	57	54	<b>111</b>	<b>219</b>
33-F	32	80	<b>112</b>	56	52	<b>108</b>	<b>220</b>
34-M	32	79	<b>111</b>	54	59	<b>113</b>	<b>224</b>
35-F	36	79	<b>115</b>	56	62	<b>118</b>	<b>233</b>



## ANEXO 10: Intervalos de Satisfacción Laboral

	01-F	02-F	03-F	04-F	05-M	06-F	07-M	08-M	09-F	10-F	11-F	12-M	13-F	14-M	15-M	16-F	17-F	18-F	19-F	20-F	21-F	22-F	23-F	24-F	25-F	26-M	27-F	28-M	29-F	30-F	31-M	32-M	33-F	34-M	35-F	
AUTODISTANCIAMIENTO	34	42	29	46	24	35	20	32	35	36	31	37	38	34	46	34	47	37	41	46	44	42	46	47	45	44	31	36	31	36	26	33	32	32	36	
AUTOTRASCENDENCIA	84	77	79	79	72	80	60	67	81	77	83	75	81	76	83	79	84	76	82	84	79	76	84	83	83	79	81	79	83	71	75	80	79	79	79	
ESCALA - P (A.D + A.T)	118	119	108	125	96	115	80	99	116	113	114	112	119	110	129	113	131	113	123	130	123	118	130	130	128	123	112	115	104	97	108	112	111	115	115	
LIBERTAD	62	60	63	59	60	63	45	35	61	60	63	58	56	50	60	57	62	45	63	66	66	57	66	62	58	63	59	55	62	55	55	57	56	54	56	56
RESPONSABILIDAD	52	51	64	59	58	61	41	52	68	66	62	66	61	69	76	55	69	72	73	70	72	34	67	65	73	67	44	66	65	61	58	54	52	59	62	
ESCALA - E (L+R)	114	111	127	118	118	124	86	87	129	126	125	124	117	119	136	112	131	117	136	136	138	91	133	127	131	130	103	121	127	116	113	111	108	113	118	118
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>230</b>	<b>235</b>	<b>243</b>	<b>214</b>	<b>239</b>	<b>166</b>	<b>186</b>	<b>245</b>	<b>239</b>	<b>239</b>	<b>236</b>	<b>236</b>	<b>229</b>	<b>265</b>	<b>225</b>	<b>262</b>	<b>230</b>	<b>259</b>	<b>266</b>	<b>261</b>	<b>209</b>	<b>263</b>	<b>257</b>	<b>269</b>	<b>263</b>	<b>215</b>	<b>236</b>	<b>231</b>	<b>235</b>	<b>210</b>	<b>219</b>	<b>220</b>	<b>224</b>	<b>233</b>	

INTERVALOS DE EVALUACIÓN	AUTODISTANCIAMIENTO	AUTOTRASCENDENCIA	ESCALA - P (A.D + A.T)	LIBERTAD	RESPONSABILIDAD	ESCALA - E (L+R)	TOTAL
Bajo	8 a 20	14 a 36	22 a 58	11 a 28	13 a 34	24 a 63	48 a 122
Medio	21 a 34	37 a 60	59 a 95	29 a 47	35 a 56	64 a 103	123 a 199
Alto	35 a 48	61 a 64	96 a 132	48 a 66	57 a 78	104 a 144	200 a 276
PROMEDIO GENERAL	36,7	78,3	115,08	57,9	61,2	119,2	234,3

## ANEXO 11: Análisis correlacional.

Correlacion entre puntajes totales de plenitud de vida y satisfacción laboral			Correlación entre plenitud de vida y satisfacción laboral por sub escalas											
	P.V (x)	S.L (y)		A.D (x)	S.L (y)		A.T (x)	S.L (y)		L (x)	S.L (y)		R (x)	S.L (y)
01-F	232	84	01-F	34	84	01-F	84	84	01-F	62	84	01-F	52	84
02-F	230	74	02-F	42	74	02-F	77	74	02-F	60	74	02-F	51	74
03-F	235	45	03-F	29	45	03-F	79	45	03-F	63	45	03-F	64	45
04-F	243	67	04-F	46	67	04-F	79	67	04-F	59	67	04-F	59	67
05-M	214	58	05-M	24	58	05-M	72	58	05-M	60	58	05-M	58	58
06-F	239	73	06-F	35	73	06-F	80	73	06-F	63	73	06-F	61	73
07-M	166	33	07-M	20	33	07-M	60	33	07-M	45	33	07-M	41	33
08-M	186	85	08-M	32	85	08-M	67	85	08-M	35	85	08-M	52	85
09-F	245	54	09-F	35	54	09-F	81	54	09-F	61	54	09-F	68	54
10-F	239	89	10-F	36	89	10-F	77	89	10-F	60	89	10-F	66	89
11-F	239	92	11-F	31	92	11-F	83	92	11-F	63	92	11-F	62	92
12-M	236	79	12-M	37	79	12-M	75	79	12-M	58	79	12-M	66	79
13-F	236	78	13-F	38	78	13-F	81	78	13-F	56	78	13-F	61	78
14-M	229	63	14-M	34	63	14-M	76	63	14-M	50	63	14-M	69	63
15-M	265	64	15-M	46	64	15-M	83	64	15-M	60	64	15-M	76	64
16-F	225	83	16-F	34	83	16-F	79	83	16-F	57	83	16-F	55	83
17-F	262	64	17-F	47	64	17-F	84	64	17-F	62	64	17-F	69	64

18-F	230	81	18-F	37	81	18-F	76	81	18-F	45	81	18-F	72	81
19-F	259	91	19-F	41	91	19-F	82	91	19-F	63	91	19-F	73	91
20-F	266	80	20-F	46	80	20-F	84	80	20-F	66	80	20-F	70	80
21-F	261	90	21-F	44	90	21-F	79	90	21-F	66	90	21-F	72	90
22-F	209	100	22-F	42	100	22-F	76	100	22-F	57	100	22-F	34	100
23-F	263	43	23-F	46	43	23-F	84	43	23-F	66	43	23-F	67	43
24-F	257	89	24-F	47	89	24-F	83	89	24-F	62	89	24-F	65	89
25-F	259	91	25-F	45	91	25-F	83	91	25-F	58	91	25-F	73	91
26-F	253	78	26-F	44	78	26-F	79	78	26-F	63	78	26-F	67	78
27-M	215	80	27-M	31	80	27-M	81	80	27-M	59	80	27-M	44	80
28-F	236	92	28-F	36	92	28-F	79	92	28-F	55	92	28-F	66	92
29-F	231	63	29-F	31	63	29-F	73	63	29-F	62	63	29-F	65	63
30-M	235	93	30-M	36	93	30-M	83	93	30-M	55	93	30-M	61	93
31-M	210	86	31-M	26	86	31-M	71	86	31-M	55	86	31-M	58	86
32-M	219	79	32-M	33	79	32-M	75	79	32-M	57	79	32-M	54	79
33-F	220	97	33-F	32	97	33-F	80	97	33-F	56	97	33-F	52	97
34-M	224	90	34-M	32	90	34-M	79	90	34-M	54	90	34-M	59	90
35-F	233	84	35-F	36	84	35-F	79	84	35-F	56	84	35-F	62	84

rx <sub>y</sub>	0,10	rx <sub>y</sub>	0,21	rx <sub>y</sub>	0,29	rx <sub>y</sub>	-0,04	rx <sub>y</sub>	-0,05
-----------------	------	-----------------	------	-----------------	------	-----------------	-------	-----------------	-------

## ANEXO 12: Caracterización de la Muestra

<b><i>Caracterización por genero</i></b>	<b>mujeres: 24</b> <b>hombres: 11</b>
<b><i>Caracterización por tipo de contrato</i></b>	<b>Ley SEP: 9</b> <b>PIE: 5</b> <b>Contrato normal: 21</b>