



UOH

MODELO UOH DE CALIDAD DE VIDA

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el **Modelo de Calidad de Vida de la Universidad de O'Higgins**. La elaboración de este modelo fue iniciada en el año 2024 por un espacio de trabajo denominado **Mesa Fusionada de Calidad de Vida y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar**, compuesta por nueve Direcciones de nivel central, junto a representantes de la Asociación de Funcionarias y Funcionarios, y de la Federación de Estudiantes de la UOH. Esta Mesa fue coordinada por la Prorectoría, y las nueve Direcciones que participaron en ella fueron:

- Dirección de Gestión de Personas
- Dirección de Salud Mental
- Dirección de Equidad de Género y Diversidades
- Dirección de Asuntos Estudiantiles
- Dirección de Pregrado
- Dirección Jurídica
- Dirección de Gestión de Infraestructura
- Dirección de Cultura, Patrimonio y Extensión
- Dirección de Comunicaciones

Este trabajo fue continuado y completado por la **Mesa de Calidad de Vida de la Universidad de O'Higgins**, espacio formal creado por la Resolución Universitaria N°1.284, del 25 de septiembre de 2025, y que está compuesto por:

- El(la) Director(a) de la Dirección de Salud Mental;
- El(la) Director(a) de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades;
- El(la) Jefe(a) de la Unidad de Convivencia Universitaria;
- El(la) Encargado(a) del área de Bienestar de la Dirección de Asuntos Estudiantiles;
- El(la) Encargado(a) del área de Bienestar Organizacional de la Dirección de Gestión de Personas;

- Un(a) representante de los(as) funcionarios(as), nombrado(a) para estos efectos por la Asociación de Funcionarias y Funcionarios de la Universidad de O'Higgins;
- Un(a) representante de los(as) académicos(as), nombrado(a) para estos efectos por la Asociación de Académicas y Académicos de la Universidad de O'Higgins;
- Un(a) representante de la Federación de Estudiantes de la Universidad de O'Higgins; y
- El(la) Rector(a), quien coordinará la Mesa de Calidad de Vida.

A continuación, se presenta el Modelo UOH de Calidad de Vida con las ocho dimensiones que lo componen, posteriormente se enuncian, asociados a cada dimensión, los objetivos institucionales, las acciones que actualmente realiza la Universidad, y algunas actividades que es deseable implementar en el futuro. Finalmente, se abordan los indicadores con que se propone medir el avance de la implementación de este modelo en la Universidad.



CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida es un concepto que comprende diversas áreas –biológicas, económicas, sociales y psicológicas–, y que ha pasado de aplicaciones exclusivamente centradas en el bienestar de sociedades y comunidades a un uso desde perspectivas individuales, enfocadas en mejorar la calidad de vida de las personas (Verdugo, Schallack, Arias, Gómez, & Jordán de Urríes, 2013).

La literatura especializada coincide en definir el concepto de calidad de vida como un estado de bienestar personal –o como la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia–, lo que a su vez está influenciado por factores personales, ambientales y culturales (The WHOQOL Group, 1998; Verdugo et al., 2013).

Hoy en día, el concepto de calidad de vida sirve como un marco de referencia para orientar a las organizaciones en la definición de sus políticas y sus prácticas destinadas a promover el bienestar de quienes las integran. Operacionalizar el concepto de calidad de vida en un modelo de alcance institucional ayuda a enfocar la mirada en la medición de los resultados que tienen, para las personas, las acciones y decisiones de la institución (Verdugo et al., 2013).

Para las instituciones de educación superior, contar con un modelo de calidad de vida es de gran utilidad al operar como una referencia base y guía conceptual para orientar cambios curriculares y otras transformaciones que la institución necesita acometer para atender las necesidades de su comunidad. Asimismo, un modelo de calidad de vida puede contribuir a la mejora de la planificación educativa, al desarrollo de modelos específicos de evaluación de programas centrados en la persona, y al incremento de la participación de las y los usuarios en todos los procesos y decisiones que les afectan.

MODELO

El **Modelo de Calidad de Vida de la Universidad de O'Higgins** está basado en el modelo propuesto por Schalock y Verdugo (2002). Este modelo está compuesto por ocho dimensiones, consta de indicadores sugeridos para la medición de resultados por dimensión, y ha sido validado en diferentes países y culturas (Verdugo et al., 2013). De acuerdo a este modelo, las ocho dimensiones centrales que definen la calidad de vida son:

1. Bienestar emocional: El bienestar emocional es un **estado de equilibrio psicológico** en el que la persona reconoce, acepta y regula sus emociones de manera adaptativa, predominando el afecto positivo sobre el negativo. Este estado se alcanza y sostiene a través de un proceso dinámico influenciado por los recursos personales, las relaciones interpersonales y el contexto vital de cada persona (Diener et al., 1999; Ryff, 1989; Seligman, 2011).

2. Vínculos intragrupales e intergrupales: Refiere a los vínculos que pueden establecerse con otros, a relacionarse con distintas personas, tener amigas/os y llevarse bien con las personas.

3. Bienestar material: Se entiende como la accesibilidad a los derechos económicos y tener suficientes recursos para comprar lo que se necesita y desea tener.

4. Desarrollo personal: El desarrollo personal es un estado de avance y crecimiento continuo en el que la persona amplía sus capacidades, conocimientos y recursos personales, orientándose hacia la realización de su potencial. Este estado se expresa tanto en la adquisición de competencias concretas como en el fortalecimiento de la autonomía, la autoeficacia y el sentido de propósito vital. Se sostiene a través de un proceso dinámico de aprendizaje y reconocimiento del propio progreso a lo largo del tiempo, mediado por las oportunidades del entorno y la motivación intrínseca de la persona (Bandura, 1997, 2001; Maslow, 1968; Ryff, 1989).

5. Bienestar físico: Se entiende como tener buena salud, poder acceder a la asistencia médica, sentirse en buena forma física y poseer hábitos saludables (por ejemplo, alimentación, sueño, actividad física).

6. Autodeterminación: La persona es un agente causal de su propia vida, tomando decisiones y ejerciendo control sobre sus acciones, metas y circunstancias de acuerdo con sus valores, preferencias e intereses genuinos. Implica actuar desde una motivación autónoma e integrada, es decir, desde procesos que se reconocen como propios y coherentes con la identidad personal (Deci & Ryan, 2000; Wehmeyer, 2003).

7. Inclusión social: Se entiende como sentirse integrada/o y formando parte de la sociedad y de los grupos en que se participa. Supone experimentar un sentimiento de pertenencia con una comunidad u organización, y participar plenamente en sus actividades como una/o más.

8. Derechos: Hace referencia a conocer sus derechos, poder ejercerlos y que éstos sean respetados; poder participar democráticamente, contar con asistencia jurídica, etc.

Figura 1: Modelo de Calidad de Vida de la Universidad de O'Higgins



Basado en Schalock y Verdugo (2002)

El Modelo UOH de Calidad de Vida aplica y traduce cada una de estas dimensiones a la realidad de la Universidad. Para esto, el Modelo propone prácticas y acciones que buscan promover los conceptos contenidos en las ocho dimensiones, adaptándolas para las/os estudiantes y para la comunidad funcionaria (académicas/os, docentes y personal de colaboración), y estableciendo indicadores para medir los resultados de estas acciones en el bienestar de las personas. En este marco, dichas dimensiones serán abordadas desde una perspectiva de género y de derechos humanos, reafirmando el compromiso institucional con la equidad, la inclusión y el respeto irrestricto de los derechos de todas las personas. En conjunto, estos enfoques teóricos permiten ampliar la comprensión de las condiciones estructurales que inciden en el bienestar de las personas dentro de la comunidad universitaria.

DIMENSIONES DEL MODELO

A continuación, para cada dimensión del Modelo UOH de Calidad de Vida, se describen los siguientes puntos:

- a) Los objetivos o propósitos que la Universidad busca alcanzar en esa dimensión.
- b) Acciones que ya existen en la Universidad, las que son implementadas por diversas unidades, destacándose la Dirección de Gestión de Personas a través de su unidad de Bienestar Organizacional; la Dirección de Asuntos Estudiantiles, a través de sus unidades de Bienestar, Salud, Deportes, y su área de Participación Estudiantil; la Dirección de Inclusión y Acompañamiento Académico; la Dirección de Salud Mental; la Dirección de Equidad de Género y Diversidades; la Unidad de Convivencia Universitaria; y la Dirección de Vinculación con el Medio. Otras acciones son realizadas y lideradas desde las Escuelas de Pregrado, la Dirección de Innovación Educativa, y los Institutos de Investigación. En ese sentido, el Modelo UOH de Calidad de Vida se transforma en un marco organizador de las estrategias, programas y acciones que realizan múltiples unidades de la Universidad, facilitando su coordinación y evidenciando que mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria es una responsabilidad compartida y transversal.
- c) Acciones que se espera implementar en la Universidad en el futuro, como una forma de materializar los objetivos propuestos en cada dimensión. Así, el Modelo UOH de Calidad de Vida se convierte en un marco que puede orientar futuras decisiones de la Universidad, sugiriendo y priorizando programas y actividades a implementar por sus Direcciones y Unidades.
- d) Indicadores para medir y monitorear el estado de avance de los objetivos en cada una de las dimensiones del Modelo UOH de Calidad de Vida.



Dimensión 1: Bienestar emocional

Definición: El bienestar emocional es un **estado de equilibrio psicológico** en el que la persona reconoce, acepta y regula sus emociones de manera adaptativa, predominando el afecto positivo sobre el negativo. Este estado se alcanza y sostiene a través de un proceso dinámico influenciado por los recursos personales, las relaciones interpersonales y el contexto vital de cada persona.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Lograr ambientes de estudio y de interacción social donde se promueva el respeto a todas las personas, sin distinción de género, clase social, origen étnico o nacional; Lograr ambientes de estudio y de interacción social libres de acoso, incluyendo el acoso sexual y toda forma de violencia y discriminación de género Proteger y reconocer a las diversidades y las minorías; Promover de forma permanente la salud mental del estudiantado; Asegurar que los programas académicos tengan una carga académica realizable; Promover ambientes libres de delincuencia; Reconocer y valorar los logros y esfuerzos individuales y colectivos de las/os estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> Lograr ambientes de trabajo y de interacción social donde se promueva el respeto a todas las personas, sin distinción de género, clase social, origen étnico o nacional; Lograr ambientes de trabajo y de interacción social libres de acoso sexual y acoso laboral, violencia y discriminación por motivos sexo - genéricos; Proteger y reconocer a las diversidades y las minorías; Promover de forma permanente la salud mental de las/os funcionarias/os; Asegurar que la carga de trabajo derivada de las funciones sea realizable; Promover ambientes libres de delincuencia; Reconocer y valorar los aportes y esfuerzos de las/os funcionarias/os. |
|--|--|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> Psicoeducación (Alfabetización en Salud Mental); Programas de desarrollo de habilidades socioemocionales; Atención psicológica; Actividades culturales y de extensión; Áreas comunes que permiten el descanso; Semanas de trabajo autónomo y autocuidado; Medidas de seguridad; Ceremonias y eventos de reconocimiento para estudiantes destacados/os en diversas áreas; Protocolo de atención en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UOH; Protocolo de reconocimiento de nombre social. | <ol style="list-style-type: none"> Estabilidad laboral; Pausas saludables; Semanas de receso universitario; Respeto de la jornada laboral; Atención psicológica; Medidas de seguridad; Reconocimientos a funcionarias/os que demuestren excelencia en su desempeño; Capacitaciones/talleres de salud mental; Talleres deportivos/recreativos de Bienestar; Programas de Desarrollo de Habilidades Socioemocionales; Perfiles genéricos de cargo y declaración de objetivos de desempeño como parte del proceso de calificación, lo que permite que funcionarias/os y jefaturas tengan claras sus funciones; Protocolo de atención en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UOH; Protocolo de reconocimiento de nombre social. |
|---|--|

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación de más espacios físicos que permitan el esparcimiento; 2. Medición de carga académica; 3. Sistema de reconocimiento para estudiantes destacadas/os en diversas áreas, a través de anotaciones en la hoja de vida del estudiante. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Implementación de espacios físicos que permitan el esparcimiento; 5. Programas de reconocimiento y recompensas para funcionarias/os que demuestren excelencia en su desempeño; 6. Fortalecer descripciones de cargo y planificación del desempeño, para asegurar que funcionarias/os y jefaturas tengan claras sus funciones |
|--|---|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- D1.1 Número de licencias médicas.
- D1.2 Número de atenciones de salud mental.
- D1.3 Encuesta de salud mental a estudiantes de primer año.
- D1.4 Resultados y recomendaciones de ISL sobre aplicación de Instrumento CEAL-SM a funcionarios/as.
- D1.5 Número de atenciones realizadas por la Oficina de Atención de la DEGD, desagregadas por situaciones aplicables al protocolo de denuncias y por el protocolo de reconocimiento de nombre social.





Dimensión 2: Vínculos intragrupal e intergrupales

Definición: Refiere a los vínculos que pueden establecerse con otros, a relacionarse con distintas personas, tener amigos/os y llevarse bien con las personas.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Lograr climas positivos entre pares y entre estamentos de la comunidad universitaria; Fomentar la creación y mantención de redes de apoyo y fraternidad entre estudiantes y de las/os estudiantes con integrantes de otros estamentos de la comunidad universitaria; Promover instancias de interacción entre estamentos de la comunidad universitaria; Incentivar la colaboración y el trabajo en equipo en actividades académicas y extracurriculares; Habilitar o potenciar espacios de encuentro (espacio público). | <ul style="list-style-type: none"> Lograr climas laborales saludables; Fomentar la creación y mantención de redes de apoyo y fraternidad entre funcionarias/os; Promover instancias de interacción entre estamentos de la comunidad universitaria; Fomentar el trabajo colaborativo y la creación de equipos multidisciplinarios; Habilitar o potenciar espacios de encuentro (espacio público). |
|---|---|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> Iniciativa Grupos de Interés / Grupos de Encuentro; Semana de aniversario; Visitas culturales; Actividades de bienvenida a estudiantes; Encuentros con tituladas/os; Programas de mentoras/es y tutorías entre estudiantes de diferentes niveles; Talleres y actividades que fomenten habilidades de comunicación, resolución de conflictos y liderazgo estudiantil; Talleres para el desarrollo de Habilidades Interpersonales; Implementación de metodologías de enseñanza-aprendizaje que fomenten el buen trabajo en equipo. | <ol style="list-style-type: none"> Semana de aniversario; Pausas saludables (por su dimensión de socialización entre colegas); Talleres ofrecidos por la Unidad de Bienestar Organizacional (deportivos y recreativos); Visitas culturales; Actividades de bienestar (ej. trekking); Puntos de Encuentro en semana de la Convivencia; Ciencias desde la barra; Programas de desarrollo de liderazgo y trabajo en equipo; Talleres y actividades que fomenten habilidades de comunicación y resolución de conflictos; Talleres/Capacitaciones en habilidades interpersonales. |
|--|--|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> Reforzar talleres y actividades que fomenten habilidades de comunicación, resolución de conflictos y liderazgo estudiantil; Aumentar alcance de metodologías de enseñanza-aprendizaje que fomenten el buen trabajo en equipo. | <ol style="list-style-type: none"> Repetir iniciativa Grupos de Interés / Grupos de Encuentro; Jornadas de integración y convivencia para fortalecer las relaciones entre colegas; Reforzar talleres y actividades que fomenten habilidades de comunicación y resolución de conflictos; Aumentar alcance de talleres/Capacitaciones en habilidades interpersonales. |
|--|---|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> D2.1: Tasa de Participación en Actividades Internas. D2.2: Satisfacción con el Clima Académico o Laboral. D2.3: Frecuencia de Interacciones entre Estamentos. | <ul style="list-style-type: none"> D2.4: Nivel de Colaboración en Proyectos Comunes. D2.5: Número de Redes de Apoyo. D2.6: Satisfacción con el Clima General en la Universidad. |
|---|--|



Dimensión 3: Bienestar material

Definición: Se entiende como la accesibilidad a los derechos económicos y tener suficientes recursos para comprar lo que se necesita y desea tener.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la seguridad económica de las/os estudiantes, ayudando a cubrir sus necesidades materiales asociadas al estudio durante su paso por la Universidad; Facilitar el acceso a recursos que promuevan la igualdad de oportunidades académicas. | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar la seguridad económica de las/os funcionarias/os, a través de remuneraciones adecuadas y beneficios complementarios; Promover el bienestar financiero a largo plazo de las/os funcionarias/os. |
|---|--|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> Entrega de becas y beneficios económicos internos; Entrega de becas laborales y docentes; Medidas de conciliación entre estudio y trabajo (por ejemplo, constancia y certificado social); Provisión de equipamiento adecuado para el aprendizaje (recursos bibliográficos, equipos computacionales y software necesarios para el estudio, etc.). | <ol style="list-style-type: none"> Pago de sueldos adecuados, inspirados por el principio de equidad en las remuneraciones; Entrega de beneficios económicos internos (asignaciones de alimentación y movilización, becas de arancel para hijas/os, pago de seguro complementarios de vida y salud, etc.); Gestión de beneficios económicos externos (por ejemplo, de la Caja de Compensación, convenios con empresas de la región para descuentos o acceso a créditos); Entrega de beneficios de salas cuna; Provisión de equipamiento adecuado para el trabajo; Acceso a préstamos con condiciones favorables; Regalo de navidad; Taller de Verano para hijas/os de funcionarias/os. |
|---|--|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> Talleres de educación financiera para estudiantes; Reforzar medidas de conciliación entre estudio y trabajo; Compartir datos de trabajo part time de empresas de la región (repositorio laboral). | <ol style="list-style-type: none"> Programas de planificación financiera y ahorro para funcionarias/os. |
|---|--|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> D3.1: Estudiantes con acceso a beneficios internos de mantención y arancel. D3.2: Funcionarias/os beneficiadas/os con cobertura de seguro de salud. D3.3: Funcionarias/os beneficiarias/os de asignación de alimentación y movilización. | <ul style="list-style-type: none"> D3.4: Nivel de satisfacción de las/os funcionarias/os respecto a los beneficios otorgados por la Universidad. D3.5: Nivel de satisfacción de las/os estudiantes respecto a los beneficios de mantención y arancel de la UOH. |
|--|---|



Dimensión 4: Desarrollo personal

Definición: El desarrollo personal es un **estado de avance y crecimiento continuo** en el que la persona amplía sus capacidades, conocimientos y recursos personales, orientándose hacia la realización de su potencial. Este estado se expresa tanto en la adquisición de competencias concretas como en el fortalecimiento de la autonomía, la autoeficacia y el sentido de propósito vital. Se sostiene a través de un proceso dinámico de aprendizaje y reconocimiento del propio progreso a lo largo del tiempo, mediado por las oportunidades del entorno y la motivación intrínseca de la persona.

En el caso de las/os estudiantes, se asume que, por su naturaleza, estudiar una carrera universitaria es en sí una instancia de desarrollo personal. Para efectos de este Modelo, en esta dimensión se recogen acciones que apoyan la progresión académica y otras oportunidades de desarrollo personal que la Universidad puede ofrecer a sus estudiantes.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a las/os estudiantes apoyos para mejorar su rendimiento en las actividades académicas; • Ofrecer a las/os estudiantes oportunidades de aprendizaje extracurricular que promuevan su formación integral; • Promover el desarrollo de habilidades blandas y competencias transversales. | <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a las/os funcionarias/os oportunidades de perfeccionamiento relacionadas a su trabajo; • Ofrecer a las/os funcionarias/os oportunidades de formación sin relación con su desempeño laboral; • Promover el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo. |
|---|---|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades extracurriculares: talleres, Ensamble UOH, voluntariado; 2. Acciones acompañamiento académico y apoyo al aprendizaje; 3. Becas laborales y docentes (como oportunidades de aprendizaje); 4. Pasantías, ayudantías; 5. Movilidad internacional y nacional; 6. Oportunidad de acceder a las artes y la cultura; 7. Visitas culturales; 8. Programas de mentoría y asesoramiento personal; 9. Talleres de desarrollo personal y habilidades para la vida. | <ol style="list-style-type: none"> 10. Capacitación y perfeccionamiento con proveedores internos y externos; 11. Oportunidad de acceder a las artes y la cultura; 12. Talleres y cursos de extensión no relacionados a lo laboral; 13. Visitas culturales; 14. Talleres de bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal; 15. Conciliación entre trabajo y desarrollo profesional (por ejemplo, disponibilidad de horas semanales para formación). |
|---|--|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar alcance de talleres de desarrollo personal y habilidades para la vida. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Programas de desarrollo de carrera y planes de crecimiento profesional. 3. Conciliación entre trabajo y desarrollo profesional: establecer como buena práctica una cantidad de horas anuales que toda/o funcionaria/o debería destinar a actividades de desarrollo personal. |
|--|--|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • D4.1: Participación en actividades de desarrollo personal y profesional. • D4.2: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo personal y profesional. | <ul style="list-style-type: none"> • D4.3: Oferta de actividades de desarrollo personal y profesional. |
|--|---|



Dimensión 5: Bienestar físico

Definición: Se entiende como tener buena salud, poder acceder a la asistencia médica, sentirse en buena forma física y poseer hábitos saludables (por ejemplo, alimentación, sueño, actividad física).

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la salud física del estudiantado, promoviendo hábitos saludables y entregando atención de salud física de acuerdo a las posibilidades de la institución; • Fomentar la prevención de enfermedades y la promoción del autocuidado; • Fomentar el bienestar ambiental. | <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la salud física de funcionarias/os, promoviendo hábitos saludables y facilitando la atención de salud física de acuerdo a las posibilidades de la institución; • Fomentar un ambiente de trabajo que apoye el bienestar físico y la prevención de enfermedades. |
|---|---|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Instancias de actividad física y deportes; 2. Atención de salud física a través de la Unidad de Salud Estudiantil; 3. Proveer buenas opciones de alimentación en casinos y foodtrucks; 4. Campañas de promoción de la salud integral (sexual, ambiental, etc.); 5. Promoción de hábitos saludables (sueño, etc.); 6. Contar con infraestructura que cumple con normas de seguridad. | <ol style="list-style-type: none"> 7. Instancias de actividad física y deportes; 8. Provisión de seguro médico como parte de la contrata; 9. Cumplimiento de normas de seguridad laboral; 10. Proveer buenas opciones de alimentación en casinos y foodtrucks; 11. Campañas de promoción de la salud integral (sexual, ambiental, etc.); 12. Promoción de hábitos saludables (sueño, etc.); 13. Contar con infraestructura que cumple con normas de seguridad; 14. Programas de bienestar y salud en el trabajo; 15. Programas de vacunación y operativos de salud en el trabajo (ej., toma de muestras). |
|---|--|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilitación y mantención de infraestructura para la práctica deportiva; 2. Campus libre de humo; 3. Charlas y talleres sobre nutrición y bienestar físico. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Habilitación y mantención de infraestructura para la práctica deportiva; 5. Campus libre de humo; 6. Acceso a servicios de fisioterapia y atención médica preventiva. |
|--|--|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- D5.1: Tasa anual de participación en actividades deportivas institucionales organizadas por la UOH.
- D5.2: Tasa anual de accidentes en los campos universitarios.
- D5.3: Tasa anual de licencias médicas y/o certificados médicos de la comunidad universitaria.



Dimensión 6: Autodeterminación

Definición: La persona es un agente causal de su propia vida, tomando decisiones y ejerciendo control sobre sus acciones, metas y circunstancias de acuerdo con sus valores, preferencias e intereses genuinos. Implica actuar desde una motivación autónoma e integrada, es decir, desde procesos que se reconocen como propios y coherentes con la identidad persona.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Promover el uso de metodologías de enseñanza y aprendizaje que fomenten la autonomía de las/os estudiantes, promoviendo la responsabilidad, autorregulación y sensación de control sobre las tareas asociadas a su aprendizaje; • Fomentar la toma de decisiones informadas y el pensamiento crítico en las/os estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Promover estilos de liderazgo y de trabajo que fomenten la autonomía de las/os trabajadoras/es, promoviendo la responsabilidad, autorregulación y sensación de control sobre las tareas; • Fomentar un entorno de trabajo donde las/os funcionarias/os tengan la capacidad de tomar decisiones y contribuir a la innovación. |
|--|---|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Talleres y seminarios sobre gestión del tiempo y técnicas de estudio; 2. Proyectos y actividades que permitan a las/os estudiantes tomar decisiones sobre su propio aprendizaje. | <ol style="list-style-type: none"> 3. Objetivos de desempeño consensuados entre funcionarias/os y jefaturas, como parte del proceso de Calificación; 4. Banda de flexibilidad horaria. |
|--|--|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo docente que promueva la autonomía y autorregulación en las/os estudiantes; 2. Acompañamiento a estudiantes para prepararlas/os en metodologías que fomenten la autonomía y autorregulación; 3. Línea de formación integral donde cada estudiante define las actividades que realiza. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Capacitación a jefaturas para que sean capaces de implementar un liderazgo que fomente la autonomía y autorregulación; 5. Generar instancias (reuniones regulares) para que las/os trabajadoras/es propongan ideas, expresen sus opiniones y hagan sugerencias sobre cómo afrontar las tareas y funciones de su cargo, el trabajo y la institución en general. |
|--|--|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- D6.1: Percepción de Autonomía en la Toma de Decisiones.
- D6.2: Percepción de Control en el Trabajo/estudios.
- D6.3: Compromiso con el Aprendizaje Autónomo.



Dimensión 7: Inclusión social

Definición: Se entiende como sentirse integrada/o y formando parte de la sociedad y de los grupos en que se participa. Supone experimentar un sentimiento de pertenencia con una comunidad u organización, y participar plenamente en sus actividades como una/o más.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lograr una cultura de respeto, reconocimiento y protección a las diversidades y minorías; • Transversalizar el enfoque intercultural y de género en los currículos y las acciones de la institución; • Fomentar la participación activa de todas/os las/os estudiantes en actividades académicas y extracurriculares; • Lograr ambientes de estudio y de interacción social inclusivos y accesibles. | <ul style="list-style-type: none"> • Lograr una cultura de respeto, reconocimiento y protección a las diversidades y minorías; • Transversalizar el enfoque intercultural y de género en las acciones de la institución; • Fomentar la participación activa de todas/os las/os funcionarias/os en iniciativas de inclusión. |
|---|--|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura que permite la accesibilidad universal; 2. Ajustes curriculares; 3. Campañas de visibilización y concientización sobre la diversidad y la inclusión; 4. Tutores inclusivos; 5. Curso de Lengua de Señas Chilena; 6. Apoyos académicos para estudiantes con discapacidad; 7. Acciones incipientes con estudiantes con neurodivergencia; 8. Política UOH de equidad e igualdad de género; 9. Política de Inclusión de la UOH; 10. Actividades formativas extra académicas en temáticas de género y diversidades; 11. Campañas comunicacionales que promueven el reconocimiento de grupos históricamente invisibilizados, tales como el Día Internacional de las Mujeres, el Mes del Orgullo y el Día Internacional de la erradicación de las violencias contra las mujeres; 12. Protocolo de reconocimiento de nombre social. | <ol style="list-style-type: none"> 13. Infraestructura que permite la accesibilidad universal; 14. Capacitaciones e inducciones a docentes y funcionarias/os, con foco en inclusión, género, diversidades e interculturalidad; 15. Fomento de la reflexión e investigación en temas de género, diversidades, inclusión, e interculturalidad; 16. Implementación de ajustes razonables en el puesto de trabajo; 17. Campañas de visibilización y concientización; 18. Curso de Lengua de Señas Chilena; 19. Realización de eventos y talleres que celebran la diversidad cultural y de género; 20. Política UOH de equidad e igualdad de género; 21. Política de Inclusión UOH; 22. Plan de formación para la transversalización de la perspectiva de género; 23. Campañas comunicacionales que promueven el reconocimiento de grupos históricamente invisibilizados, tales como el Día Internacional de las Mujeres, el Mes del Orgullo y el Día Internacional de la erradicación de las violencias contra las mujeres; 24. Protocolo de reconocimiento de nombre social. |
|---|---|

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer acciones con estudiantes con neurodivergencia; 2. Crear más grupos de apoyo para estudiantes de diversas identidades; 3. Completar las adecuaciones de infraestructura para lograr la accesibilidad universal; 4. Incorporar el enfoque de género y diversidades en los currículos de la Universidad. | <ol style="list-style-type: none"> 5. Implementar un proceso de atracción, selección y gestión del talento inclusivo, con foco en la incorporación de personal con discapacidad; 6. Fortalecer acciones con miembros de la comunidad con neurodivergencia; 7. Expandir el plan de formación para la transversalización de la perspectiva de género a todos los estamentos funcionarios; 8. Creación de comités de género, diversidad e inclusión con representación de todas las áreas; 9. Completar las adecuaciones de infraestructura para lograr la accesibilidad universal. |
|--|---|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • D7.1: Tasa de aprobación de asignaturas en programas de apoyo académico • D7.2: Percepción de inclusión y diversidad en la institución. • D7.3: Porcentaje de Avance de Operacionalización de la Política de Inclusión. | <ul style="list-style-type: none"> • D7.4: Porcentaje de participación en capacitaciones en género, diversidad e inclusión para docentes y personal. • D7.5: Porcentaje de carreras con transversalización en enfoque de Género y Diversidades. |
|---|---|





Dimensión 8: Derechos

Definición: Hace referencia a conocer sus derechos, poder ejercerlos y que éstos sean respetados; poder participar democráticamente, contar con asistencia jurídica, etc.

APLICACIÓN A ESTUDIANTES

APLICACIÓN A FUNCIONARIAS/OS

Objetivos

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las/os estudiantes conozcan y ejerzan sus derechos; • Fomentar la participación activa del estudiantado en la política universitaria y la vida democrática de la institución; • Promover el compromiso social y el voluntariado entre las/os estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las/os funcionarias/os conozcan y ejerzan sus derechos; • Fomentar la participación activa del estamento funcionario en la política universitaria y la vida democrática de la institución; • Promover el compromiso social y el voluntariado entre |
|--|---|

Acciones existentes en la Universidad

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y apoyar a las organizaciones estudiantiles; 2. Financiar proyectos estudiantiles que promuevan la participación y el desarrollo comunitario; 3. Garantizar la participación triestamental (estudiantes, funcionarias/os, y académicas/os) en la elaboración de documentos estratégicos; 4. Fomentar acciones de voluntariado entre las/os estudiantes. | <ol style="list-style-type: none"> 5. Campañas comunicacionales impulsando el voto del estamento funcionario en sus espacios de representación (Consejo Académico, Asociación, Comité Paritario, etc.); 6. Promover y apoyar la asociatividad entre las/os funcionarias/os; 7. Garantizar la participación triestamental en la elaboración de documentos estratégicos. |
|--|---|

Acciones que es deseable implementar

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas comunicacionales impulsando el voto estudiantil en sus espacios de representación (Consejo Académico, Federación); 2. Transversalizar el enfoque de derechos en todas las políticas y acciones de la Universidad; 3. Implementar programas de educación y difusión de derechos estudiantiles. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Ofrecer programas de capacitación sobre derechos laborales y políticos; 5. Organizar actividades de difusión de derechos políticos y laborales; 6. Fomentar acciones de voluntariado entre las/os funcionarias/os. |
|---|---|

Indicadores Asociados a la Dimensión

- D8.1: Participación en instancias de votación.
- D8.2: Número de organizaciones activas UOH.
- D8.3: Carreras con transversalización en enfoque de Derechos Humanos.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 126(2), 276–302.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). Van Nostrand Reinhold.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Schalock, R.L., & Verdugo, M.A. (2002). *The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners*. American Association on Mental Retardation.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- The WHOQOL Group (1998). *The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties*. *Soc. Sci. Med.*, pp. 1569-1585.
- Verdugo, M.A., Schalock, R.L., Arias, B., Gómez, L.E., & Jordán de Urrías, B. (2013). Calidad de Vida. En M.A. Verdugo & R.L. Schalock (Eds.). *Discapacidad e inclusión: Manual para la docencia* (pp. 443-461). Amarú.
- Wehmeyer, M. L. (2003). Self-determination, vocational rehabilitation, and workplace supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(2), 67–69.

