

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA
EMPRESA INTERMEDIADORA EN EL RUBRO INDUSTRIAL DE
CHICLAYO, AGOSTO-DICIEMBRE 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA

KARLA VICTORIA SUAREZ SIRLOPU

ASESORA

Lic. FIORELLA MELISSA VELASQUEZ TUESTA

Chiclayo, 2019

Índice

Resumen	3
Introducción	4
Marco de Referencia	7
Antecedentes	7
Bases Teóricas	8
Teorías del Bienestar Psicológico	8
Bienestar Psicológico	9
Variables dependientes al Bienestar Psicológico	9
Definición Operacional de Variables	10
Método	11
Diseño y Tipo de Investigación	11
Población	11
Procedimiento	11
Instrumento	12
Aspectos éticos	12
Procedimiento y análisis de datos	13
Resultados	15
Discusión	20
Conclusiones	24
Recomendaciones	25
Referencias	26
Apéndices	28

Resumen

Actualmente las empresas han dirigido su atención a sus colaboradores con el fin de aumentar su productividad, es así que ellos se han convertido en un factor muy importante para el crecimiento empresarial. Por ello, cada vez se coloca mayor énfasis en factores positivos como el bienestar psicológico, el mismo que repercute en la conducta laboral y en la productividad de los trabajadores. El objetivo general de esta investigación fue determinar los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre, 2018 y los objetivos específicos fueron identificar los niveles de Bienestar psicológico, por dimensiones; según, edad y estado civil. La empresa donde se realizó la investigación se dedica a la tercerización de personal. Este estudio fue de tipo no experimental, descriptivo. La población estuvo constituida por 148 colaboradores entre las edades de 18 a 65 años. Se utilizó la Escala Bieps-a de Casullo la misma que fue validada y una ficha sociodemográfica. Los resultados mostraron que en general los colaboradores se encuentran en un nivel bueno de bienestar psicológico al igual que por dimensiones, mientras los resultados obtenidos por edad demuestran que los adultos tardíos tendrían mejor bienestar psicológico que los adultos emergentes; en cuanto a los resultados por estado civil quienes evidenciaron un mayor bienestar psicológico son los convivientes.

Palabras Clave: Bienestar, psicológico, empresa, industrial.

Abstract

Currently companies have turned their attention to their employees in order to increase their productivity, so they have become a very important factor for business growth. Therefore, more and more emphasis is placed on positive factors such as psychological well-being, which has an impact on work behavior and worker productivity. The general objective of this research was to determine the levels of psychological well-being in the employees of an intermediary company in the industrial sector of Chiclayo, August-December, 2018 and the specific objectives were to identify levels of psychological well-being, by dimensions; according to age and marital status. The company where the research was conducted is dedicated to the outsourcing of personnel. This study was non-experimental, descriptive. The population consisted of 148 collaborators between the ages of 18 to 65 years. The Bieps-a Scale of Casullo was used, the same one that was validated and a sociodemographic record. The results showed that, in general, the collaborators are at a good level of psychological well-being as well as dimensions, while the results obtained by age show that late adults would have better psychological well-being than the emerging adults; in terms of results by marital status who showed greater psychological well-being are the cohabitants.

Keywords: Welfare, psychological, business, industrial.

Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018

Actualmente, con la finalidad de lograr una mayor productividad, las empresas han dirigido su atención a sus colaboradores, considerándolos como un factor clave para lograr un mayor desarrollo empresarial. Debido a ello, cada vez son más, las organizaciones invierten en el crecimiento tanto profesional como personal de sus colaboradores. “Hoy se puede afirmar que la mayoría de las empresas consideran sus recursos humanos como elementos valiosos y en muchas ocasiones irremplazables” (Simancas, 2013, p.3).

Es un hecho que el trabajo es un factor muy importante en las personas pues representan una fuente de ingreso monetario; además, por medio de este pueden cumplir sus metas y proyectos tanto en términos profesionales como personales.

Al respecto, las organizaciones buscan el bienestar de sus trabajadores dentro de su centro de labores, enfocándose en mejorar las condiciones de trabajo, utilizando diferentes estímulos motivacionales tales como: un buen ambiente laboral, una buena infraestructura, un trabajo bien remunerado, entre otros. Es claro que tales factores contribuyen a mejorar el bienestar de los trabajadores, sin embargo, a pesar de ello, aún es difícil lograr que cada uno de los colaboradores sea eficaz en sus respectivas tareas (Chiavenato, 2001).

En este sentido, el bienestar psicológico ha adquirido gran fuerza en el ámbito organizacional. Las empresas se han percatado que las buenas condiciones laborales no son el único factor que garantiza la eficacia organizacional, y es por ello que su preocupación está dirigida hacia el bienestar psicológico del recurso humano, de una manera mucho más profunda e individualizada.

Las mejores empresas para trabajar no se caracterizan solo por contar con buenas condiciones laborales, sino que además tienen como prioridad, factores relacionados al bienestar psicológico de sus trabajadores, tales como conocer sus expectativas, su estado emocional, las motivaciones que los mueven, entre otros (El comercio, diciembre 6 del 2017).

Como se puede apreciar, cada vez son más las empresas que se preocupan por el bienestar psicológico de sus colaboradores. Siendo este un factor muy importante ya que al poseer un alto nivel de bienestar psicológico, tendrán una mejor concepción de

sus vidas y circunstancias, lo cual repercute tanto en su estado de ánimo, como en sus relaciones interpersonales y en su productividad (Amasifuen, 2016).

La empresa donde se realizó la investigación se dedica a la intermediación de personal dentro del rubro industrial, sus trabajadores disponen de un adecuado ambiente laboral, adecuada infraestructura y disponen de una línea de carrera con oportunidades de ascenso y aumento en sus remuneraciones.

A pesar de ello, el gerente general (Comunicación personal 13 de abril del 2018), comentó haber percibido que los colaboradores de la empresa muestran poco interés por cumplir los objetivos de la organización, afectando así la producción; además, ha notado poca autonomía en los colaboradores al momento de tomar decisiones en su ambiente laboral, evidenciando también dificultad para aceptar las consecuencias de sus decisiones; asimismo, ha observado algunas rencillas entre los colaboradores por motivos injustificados, y falta de entusiasmo en el cumplimiento de sus metas laborales .

Es claro que algo está afectando la eficacia de los trabajadores y por ello la empresa va a tomar medidas sobre el asunto a lo largo del presente año, ya que su misión es impactar de manera positiva y sostenible en la vida de los colaboradores. Una de las medidas que se tomó fue detectar el nivel de Bienestar Psicológico de los colaboradores por medio de esta investigación.

A partir de esta problemática se ejecutó esta investigación en trabajadores de una empresa intermediadora de personal del rubro industrial de Chiclayo, agosto- diciembre, 2018.

A partir de lo manifestado se formuló la siguiente pregunta ¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto- diciembre 2018?

En esta investigación se estableció como objetivo general determinar los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto - diciembre, 2018. Asimismo como objetivos específicos se planteó identificar los niveles de Bienestar psicológico, según dimensiones, edad y estado civil en los colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto – diciembre 2018 y describir las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto diciembre, 2018.

Los resultados de esta investigación son de utilidad, ya que en base a los resultados encontrados las instancias respectivas (gerencia y área de recursos humanos) tomarán las acciones y medidas necesarias para mantener, mejorar y/o desarrollar el bienestar psicológico de los colaboradores. No es suficiente exigir un óptimo desempeño laboral, sino que, para lograrlo, es fundamental considerar las variables relacionadas a este, como es el caso de bienestar psicológico.

Marco Referencial

Antecedentes

En la ciudad de Arequipa se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, se estudiaron las variables Bienestar Psicológico y Satisfacción laboral en una muestra de 150 trabajadores obreros entre las edades de 18 a 65 años de una empresa de intermediación laboral en el rubro minero, se utilizó el cuestionario de Bieps- a. Los resultados mostraron que el 8,7 % de obreros tiene un nivel muy alto de bienestar psicológico; 39,3 % tienen un nivel alto de bienestar psicológico seguido del 32,7% que tiene un nivel medio de bienestar psicológico mientras que solo un 3,3% de la población tiene un nivel bajo de bienestar psicológico (Huarca & Ruiz, 2016).

Se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional en la ciudad de Arequipa, en donde se estudiaron las variables estrés laboral y bienestar psicológico. Se trabajó con una población de 130 colaboradores del horario nocturno de un casino, de los cuales 98 fueron del género masculino y 32 del género femenino cuyas edades fluctúan entre 20 a 55 años, todos ellos pertenecientes al estatus social medio. Se utilizó la escala de bienestar psicológico Bieps-a. Los resultados mostraron que el 29,2% de los colaboradores cuentan con un nivel bajo de bienestar psicológico, el 57,7 % con un nivel medio y solo el 13,1% cuentan con un alto nivel de bienestar psicológico, en cuanto los resultados por dimensiones todas superan el 50% en el nivel regular (Ibáñez & Yauli, 2017).

En una investigación de tipo descriptivo correlacional, se trabajó con las variables de Bienestar psicológico y Engagement, con una población de 301 colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, de ambos géneros cuyas edades oscilaban entre 20 a 63 años, contratados y nombrados durante el periodo 2016. Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez – Cánovas. Los resultados evidenciaron que el 26,5% de los colaboradores tenían un alto nivel de bienestar psicológico, el 38,9% tenía un nivel medio y el 35,5 % de los trabajadores tenían un bajo nivel de bienestar psicológico (Amasifuen, 2016).

En Colombia se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo no experimental, se trabajó con una muestra de 58 empleados públicos del sistema de Biblioteca de una institución educativa superior de la ciudad de Medellín, cuyas edades oscilaron entre 23 y 62 años, las mujeres representaron el 60,3% y los varones el 39,7%; se utilizó la

escala General Health Questionari para Bienestar Psicológico. Los resultados encontrados fueron que el 46,6% de la población cree que juega un papel importante en su vida y solo el 34% cree que su papel es menos importante de lo normal, en cuanto a la capacidad de tomar decisiones se mostró que el 53,2 % consideran que son capaces de tomar decisiones y el 5,2% de creen no son capaces de tomar decisiones (Vásquez & Agudelo, 2017).

En Guatemala se estudió el Bienestar Psicológico en una muestra de 12 trabajadores de una institución gubernamental, 09 mujeres y 3 hombres, comprendidos entre las edades de 24 y 63 años, cuyo promedio de tiempo laboral es entre 10 meses y 33 años. Se utilizó Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Ryff .Los resultados evidenciaron el 58,3 % de los trabajadores tenían un nivel promedio alto de bienestar psicológico y el 41,6 % tenían un nivel alto (López, 2013).

Se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional en la ciudad de Mendoza, Argentina en donde se estudiaron las variables Bienestar Psicológico y vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas, se trabajó con una población 100 trabajadores de administración pública del gobierno de la ciudad de Mendoza, de los cuales 71 contaban con estudios universitarios y 29 no contaban con estudios universitarios. Se utilizó la escala de bienestar psicológico Bieps-a y los resultados hallados mostraron que el 62,07% de población no universitaria contaba con un nivel alto de bienestar psicológico frente a un 56,34 % población universitaria, (Marsollier, 2011).

Marco Teórico

Teorías del Bienestar Psicológico

Con respecto al bienestar psicológico, diferentes autores han planteado distintas teorías:

Seligman considera que el bienestar psicológico es la felicidad, los elementos de logro o realización y las relaciones positivas con otros (Como citó Meneses, Ruiz & Sepulveda, 2016).

También, Ryan y Deci plantean la teoría de la autodeterminación, la cual está enfocada en la motivación considerando que el bienestar psicológico es la forma en que el ser humano es un organismo proactivo con tendencias hacia el crecimiento

psicológico, sin embargo, este crecimiento puede ser facilitado o impedido por las condiciones que presenta el contexto social (Como citó Meneses, Ruiz & Sepulveda, 2016).

Csikszentmihalyi, plantea la teoría del flujo, la misma que explica que el bienestar estaría en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o logro de la meta final (Como citó Huarca & Ruiz, 2016).

Ryff planteó el modelo multidimensional de bienestar psicológico, basándose en la eudaimonia de Aristóteles, por lo cual decide llamarlo “bienestar eudaimónico”. Este constructo se enfoca en el desarrollo y crecimiento de los individuos. Así mismo Ryff considera otras perspectivas como las de Maslow (autorrealización), Rogers (pleno funcionamiento), Jung (formulación de la individuación), Allport (Concepción de la madurez), Bühler (tendencias básicas hacia la realización de la vida) que ayudaron a afirmar los planteamientos centrales de su teoría. En esta teoría, Ryff explica que el bienestar psicológico se compone por seis dimensiones: Auto aceptación que es la actitud positiva de sí mismo, la cual permite el conocimiento y la aceptación del pasado y de los diferentes aspectos (positivos y negativos) de sí mismo; las relaciones positivas con los demás, la cual hace referencia a las relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con otros, capaz de tener empatía; autonomía es la independencia que tiene la persona resistiendo las presiones externas y regulando su conducta desde el interior; dominio del entorno, que hace referencia al control de la gama de situaciones internas y externas haciendo uso de las oportunidades que se le presentan; propósito de vida, que involucra tener metas y sentido de direccionalidad de la vida y crecimiento personal que es la concepción de crecimiento personal a través de nuevas experiencias para lograr un sentimiento de desarrollo continuo (Como citó Meneses, Ruiz & Sepúlveda, 2016).

Bienestar Psicológico

Casullo y Castro (2000) basándose en la teoría de Ryff refieren que el bienestar psicológico supone desarrollar actitudes positivas hacia la existencia personal, experimentando mayor satisfacción con su vida, gozando frecuentemente un estado de ánimo bueno y solo en algunas ocasiones experimenta sentimientos poco agradables como la tristeza o la rabia. Ellos también indican que el bienestar psicológico está compuesto por el estado emocional y por el componente cognitivo.

Variables dependientes al Bienestar Psicológico

Ryff planteó que existían variables dependientes al bienestar psicológico como el desarrollo y el envejecimiento, encontrando que la vida adulta se ha relacionado con mayor bienestar psicológico, así mismo, las personas que se sienten jóvenes gozan de un mayor bienestar psicológico en comparación con el envejecimiento en donde se notó descenso del propósito de vida y crecimiento personal.

Además, Ryff encontró que las experiencias familiares juegan un papel importante pues la participación familiar parece promover mayor bienestar, es así que las personas casadas muestran un mayor bienestar psicológico en comparación con los solteros y viudos.

La paternidad también mostró mejoras en el bienestar psicológico y se halló que aquellos padres que pierden a un hijo pueden presentar un bienestar psicológico deteriorado, en cuanto al trabajo y otros compromisos para la vida, el bienestar psicológico parece estar influenciado por la búsqueda de carrera y esto va estar relacionado con el trabajo que ejerce la persona, además el trabajo y la vida familiar han sido vinculados y la evidencia muestra que al haber conflicto entre estos aspectos afectaría el bienestar psicológico (Como citó Meneses, Ruiz & Sepúlveda, 2016).

Definición Operacional de Variables

La variable Bienestar Psicológico fue medida por la Escala de Bienestar Psicológico Bieps-a por Casullo, en el año 2002. Consta de 4 dimensiones: Aceptación y control del entorno, Autonomía, Vínculos Sociales y proyectos (ver Apéndice A).

Los datos sociodemográficos fueron evaluados mediante una ficha sociodemográfica (ver Apéndice B).

Método

Diseño y Tipo de Investigación: No experimental, Descriptivo.

Población

La población estuvo compuesta por colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial, de ambos sexos, cuyas edades varían entre los 18 y 65 años, la cual estuvo constituida por 150 colaboradores.

Criterios de selección

Inclusión: Colaboradores que se encuentren en el rango de las siguientes edades de 18 y 65 años y que se encuentren en planilla.

Exclusión: Colaboradores inclusivos (discapacidad auditiva) e iletrados, que cuenten con menos de tres meses de tiempo de servicio en la empresa.

Colaboradores que trabajen en el mismo ambiente pero que pertenezcan a otra empresa intermediadora de personal lo cual será verificado en el file del colaborador.

Eliminación: Instrumentos con más de una alternativa marcada en una misma pregunta.

Procedimiento

Esta investigación se llevó a cabo por medio de la técnica de encuesta, para ello se realizó una reunión con el gerente general de la empresa, a quien se le presentó una carta de autorización para acceder a la población y poder realizar el estudio. Posteriormente, se efectuó las coordinaciones con los encargados de recursos humanos y con el área de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, determinándose los horarios más accesibles para la recolección de datos.

La encuesta se administró de forma individual en el receso de la jornada de laboral de los colaboradores, estableciéndose horarios de 12:00 a. m. a 1:00 p. m, de 1:00 a 2:00 p. m y de 2:00 p. m a 3:00 p. m. El tiempo que se empleó para la administración de la encuesta fue de 5 minutos aproximadamente.

Instrumentos:

Se aplicó el siguiente instrumento: Escala Bieps- A (Ver apéndice C), la cual fue creada por Casullo en el 2002 quien se basó en la teoría de Ryff. La escala consta de 13

ítems con tres alternativas de respuesta, dentro de la escala Likert las cuales son: De acuerdo, Ni en acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo las cuales se puntúan del 3 al 1 respectivamente. Se suman las puntuaciones en cada pregunta y se obtendrá como resultado un puntaje general que, al llevarlo a la escala percentil de calificación de la prueba, determinará el nivel de Bienestar Psicológico, los cuales son muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno. Además, se evidencia cuatro dimensiones las cuales son: Aceptación y Control del entorno; Autonomía; Vínculos sociales y Proyectos. Los estudios realizados en Argentina por Casullo en el 2002 en una población adulta evidencian una confiabilidad de ,70 por otro lado la confiabilidad de cada una de las dimensiones es menor (proyectos: ,59; autonomía: ,61; vínculos: ,49 y control/aceptación: ,46) se plantea que se debe fundamentalmente a la reducida cantidad de elementos.

Con el fin de comprobar su adecuación al contexto peruano Ayala, et al (2009) llevaron a cabo un análisis de la confiabilidad interna global del instrumento mediante el coeficiente alfa de Crombach. Se obtuvo un alfa de ,66. Todos los ítems presentaron una correlación ítem-test positiva y solo dos de ellos por debajo de ,2.

En esta investigación se halló validez de los ítems del cuestionario Bieps-a, se aplicó el análisis factorial hallándose una varianza total acumulada de ,78 encontrándose la prueba válida. Para hallar la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Crombach obteniendo una confiabilidad de ,80, siendo la prueba confiable.

Además se aplicó una ficha sociodemográfica (apéndice D) en la que se recogieron datos como: sexo, tiempo de servicio, asignación familiar, puesto de trabajo y grado de instrucción. La aplicación tomó 5 minutos aproximadamente.

Aspectos Éticos:

El proyecto fue presentado al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para su respectiva revisión y aprobación (Ver Apéndice E).

Además, esta investigación consideró el respeto a las personas y a sus decisiones autónomas, así mismo no existió riesgo alguno para la salud de los participantes, es decir, no le afectó ni de forma física o psicológica. Se brindó la información acerca de los objetivos y fines de la investigación, la aplicación del instrumento y de qué forma serán utilizados los resultados obtenidos, incluso se resaltó que toda información que nos

sea comunicada mediante la aplicación será confidencial; además tuvieron total libertad para decidir en participar o retirarse en el momento deseado de la investigación.

Se entregó a los participantes un consentimiento informado (Apéndice F) donde se explicó todos los aspectos concernientes acerca de la prueba respetando su voluntariedad de participar en la investigación. Se tomó en cuenta la voluntariedad con la que los sujetos firman el consentimiento, demostrando así total acuerdo para participar de la investigación, caso contrario tuvieron el derecho a retirarse en el momento que desee.

Procesamiento y Análisis de Datos

Se realizó una prueba piloto para los procesos de validez y confiabilidad de la escala Bieps- a en una población similar a la definida para este estudio. El procesamiento de datos se trabajó mediante el uso de los programas estadísticos Microsoft Excel (2013) y SPSS.

La información registrada a través del instrumento fue trasladada a una hoja electrónica de cálculo, siendo la misma que la base de datos. Así mismo, los datos fueron sometidos a la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov, para determinar si los datos seguían una distribución normal, partiendo del resultado obtenido se decidió trabajar con pruebas estadísticas paramétricas.

Para identificar los niveles de Bienestar Psicológico según edad se utilizó la prueba estadística t de promedios y para estado civil se utilizó la prueba estadística análisis de varianza y para identificar si existente diferencias significativas o no, se consideró un nivel de significancia de $\alpha = ,05$.

En cuanto a las características sociodemográficas se realizó un análisis descriptivo para lo cual se utilizó frecuencias. Cabe resaltar que todos los resultados fueron presentados en tablas.

Los rangos de edad que se utilizaron en esta investigación fueron considerados en base a lo descrito por Papalia y Martorell (2017) que indica que la adultez se divide en tres grupos adultez emergente (de 18 a 39 años), adultez media (de 40 a 65 años) y adultez tardía de (65 años hasta el término del ciclo vital).

En cuanto al estado civil se optó por tomar lo descrito por Papalia y Martorell (2017) quienes indican que las relaciones sociales en específico el estado civil ya sean

las personas solteras, cohabitantes o casadas influyen en el bienestar físico y psicológico de las personas.

Resultados

Normalidad de los datos

Se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov para comprobar la normalidad de los datos, encontrándose un p – valor de .07; lo cual indica que los datos siguen una distribución normal. Es por ello que se utilizaron pruebas paramétricas.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección

En el análisis factorial se halló una varianza total acumulada de ,78 encontrándose la prueba válida. El coeficiente de Alfa de Crombach obteniendo una confiabilidad de ,80 , siendo la prueba confiable.

Niveles de Bienestar Psicológico

Se observa en los niveles bueno, regular y muy bueno porcentajes por encima del 20%; en el nivel malo el porcentaje fue de 14,86% y en el nivel muy malo 2,70% (ver tabla 1).

Tabla 1.

Frecuencias en porcentajes de los niveles de bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018.

Nivel de Bienestar psicológico	Porcentajes
Muy malo	2,70
Malo	14,86
Regular	25,00
Bueno	35,81
Muy Bueno	21,62

Niveles de Bienestar Psicológico, según dimensiones

Se observa que los niveles de bienestar psicológico más frecuentes son el nivel bueno en las cuatro dimensiones con porcentajes por encima del 50%; sin embargo existe un porcentaje considerable en el nivel regular de las dimensiones autonomía y vínculos psicosociales con 36,49% y 41,22 % respectivamente (ver tabla 2).

Tabla 2.

Frecuencias en porcentajes del nivel de bienestar psicológico por dimensiones en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018.

Dimensiones	Niveles		
	Bueno	Regular	Malo
Aceptación y Control del Entorno (%)	93,24	6,76%	0%
Autonomía	63,51	36,49	0%
Vínculos psicosociales	58,78	41,22	0%
Proyectos	97,97	2,03	0%

Implicancia de la edad en los niveles de bienestar psicológico

Se halló un valor de $p = ,85$ ($p < ,05$), lo cual indica que no existe diferencia significativa entre los tres grupos de edades.

Niveles de bienestar psicológico según edad

Se observa que los niveles de bienestar psicológico en los adultos de entre 18 a 40 años son los niveles bueno y regular, obteniendo porcentajes por encima del 24% ; mientras que, en los adultos que se ubican entre 40 a 65 años los niveles más frecuentes son los niveles muy bueno y regular ubicándose por encima del 26%. (Ver tabla 3).

Se observa que en los dos rangos de edades los niveles que obtienen porcentajes por encima del 18% son regulares, buenos, y muy buenos, el nivel malo evidencia un menor porcentaje y el nivel muy malo un porcentaje mínimo (ver tabla 3).

Frecuencias en porcentajes del nivel de bienestar psicológico según edad en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018.

Niveles de bienestar psicológico	De 18 a 40 años (%)	De 40 a 65 años (%)
Muy malo	2.46	3.85
Malo	15.57	11.54
Regular	24.59	26.92
Bueno	39.34	19.23
Muy bueno	18.03	38.46

Implicancia del estado civil en los niveles de bienestar psicológico

Se halló un valor de $p = ,21$ ($p < ,05$), lo cual indica que no existe diferencia significativa entre los estados civiles.

Niveles de Bienestar Psicológico, según estado civil

Se observa que los niveles de bienestar psicológico más frecuentes en solteros y convivientes son los niveles bueno y regular, mientras que los casados el nivel con mayor frecuencia es el nivel muy bueno y el nivel muy malo obtuvo un porcentaje mínimo en los tres estados civiles (ver tabla 4).

Tala 4.

Frecuencias en porcentajes del nivel de bienestar psicológico según estado civil en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018.

Nivel de bienestar psicológico	Solteros (%)	Convivientes (%)	Casados (%)
Muy malo	2.90	2.13	3.13
Malo	14.49	17.02	12.50
Regular	24.64	23.40	28.13
Bueno	39.13	40.43	21.88
Muy bueno	18.84	17.02	34.38

Datos Sociodemográficos en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial

Se observa que el 86,49% de la población corresponde al sexo masculino; en cuanto a tiempo de servicio el 53,38% se ubica en el periodo 3 meses a 1 año; además el 66,89% cuenta con asignación familiar; en relación al puesto de trabajo. El 92,57% de la población es obrero; finalmente se observa que el mayor porcentaje de la población se ubica en secundaria (ver Tabla 5).

Tabla 5.

Frecuencias en porcentajes de los datos sociodemográficos en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018.

Datos sociodemográficos	Frecuencia %	
Sexo	Femenino	13,51
	Masculino	86,49
Tiempo de Servicio	3 meses-1 año	53,38
	2 -3 años	17,57
	4 años	29,05
Asignación Familiar	Si	66,89
	No	33,11
Puesto de Trabajo	Obrero	92,57
	Administrativo	7,43
Grado de Instrucción	Primaria	6,76
	Secundaria	54,73
	Superior Técnico	27,70
	Superior Universitario	10,81

Discusión

Esta investigación se realizó en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial, la intermediación de personal u outsourcing es la subcontratación de personal para una determinada empresa, en este caso los colaboradores son subcontratados para una fábrica de sacos. El horario de trabajo que tienen los colaboradores de este estudio es a tiempo completo (12 horas) en horario rotativo es decir de día y de noche.

En el estudio se halló mayor porcentaje en los niveles bueno, regular y muy bueno ubicándose por encima del 20%. Esto significa que; los colaboradores se encontrarían comprometidos y satisfechos con su vida. Los resultados hallados coinciden con Huarca y Ruiz (2016) quienes encontraron en su investigación que la mayor parte de la población (obreros mineros-Arequipa) mostraban niveles bueno y medio de bienestar psicológico; también, estos resultados son semejantes con los resultados hallados por Amasifuen (2016), quien encontró que la mayor parte de su población se ubicaba en los niveles alto y medio de bienestar psicológico.

Esta similitud se da por lo siguiente: el rango de edad de las poblaciones de estos estudios son los mismos a los de esta investigación, además la población de Huarca y Ruiz son obreros que laboran a tiempo completo en horario rotativo al igual que los colaboradores de este estudio, asimismo, se utilizó el mismo instrumento para medir el bienestar psicológico. Sin embargo, los resultados encontrados no coinciden con el estudio realizado por Ibáñez y Yauli (2017) quienes hallaron mayor porcentaje en los niveles medio y malo. Esto se podría deber a que la población del estudio de Ibáñez y Yauli es de un rubro distinto (casino) al de esta investigación.

Aunque, el mayor porcentaje de bienestar se ubica en los niveles regular, bueno y muy bueno; se debe tener en cuenta que un 14,86% se encuentra en un nivel malo, lo cual indicaría que estas personas perciben como malo su bienestar psicológico y que están comprometidas varias de sus áreas vitales, este resultado se debe probablemente a que la población de estudio labora 12 horas al día en horarios rotativos, lo cual podría reducir su nivel de bienestar como afirma Ramos (2017) “los horarios rotativos conllevarían a alteraciones en el bienestar del colaborador”.(p.11)

Respecto a los resultados en porcentajes sobre los niveles de bienestar psicológico, según dimensiones, se encontró que en las dimensiones: Aceptación y

control del entorno, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos, el nivel con mayor predominancia fue el nivel bueno, ubicándose por encima del 50%; lo cual significa que los colaboradores cuentan con una muy buena capacidad para tomar decisiones de forma independiente en los distintos aspectos de su vida; además, de poder aceptar distintos aspectos de sí mismo ya sean positivos o negativos; también, facilidad para establecer vínculos psicosociales y una excelente capacidad para plantearse metas y objetivos.

Estos resultados tan favorecedores se deben a que la mayor parte de la población de este estudio se encuentra en la adultez emergente, la cual se caracteriza porque es en esta etapa en la que se suele desarrollar mayor autonomía tanto emocional como económica, lo que permite asumir responsabilidades propias de la edad y motiva a estos colaboradores a plantearse metas para lograr tener un mejor futuro (Papalia & Martorell , 2017).

Sin embargo, no se puede dejar de lado que existe un porcentaje considerable en el nivel regular en las dimensiones Autonomía y Vínculos psicosociales con 36,49% y 41,22 % respectivamente. En cuanto a la dimensión “Autonomía” se explica porque la labor que realizan los colaboradores del estudio requiere más de su capacidad operativa que de su capacidad para tomar de decisiones (siguen órdenes de sus jefes inmediatos). Respecto a la dimensión de Vínculos Psicosociales, se debe porque el horario que tienen los colaboradores no les permite establecer vínculos amicales a largo plazo; además, es importante considerar que más del 80% de la población de este estudio son de sexo masculino y como afirman Papalia y Martorell (2017) los hombres tendrían menos amistades íntimas en esta etapa de la vida.

Lo hallado no coincide con los resultados encontrados por Ibáñez y Yauli (2017) ya que en su investigación, todas las dimensiones se ubicaban con un nivel regular encontrándose por encima del 50% en cada una de ellas, lo que significa que los colaboradores son capaces de aceptar los distintos aspectos de su vida, aceptándose tal y como son .

Se debe considerar que estos investigadores hallaron un mayor porcentaje en el nivel regular en la escala global, lo cual también se estaría viendo reflejado en las dimensiones del bienestar psicológico. Además la población del estudio de Ibáñez y Yauli pertenece al sector de juegos de azar mientras que la población de este estudio

pertenece a la industria; lo cual implica que las condiciones, competencias y perfil laboral sean distintos.

Así mismo, considerando lo que señala Ryff (Como citó Meneses, Ruiz & Sepúlveda, 2016), existen variables que promueven el bienestar psicológico como la participación familiar y la paternidad. En esta investigación, se encontró que más del 60% de los colaboradores cuentan con asignación familiar, lo que evidencia que la mayoría de los colaboradores recibe un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos y como señala Ryff el bienestar psicológico está vinculado con las experiencias en la vida familiar.

Otra de las variables que promueven el bienestar psicológico es el grado de instrucción. En este sentido, Marsolier (2011) encontró que más del 60% de la población que no contaba con estudios superiores presentó un nivel alto de bienestar psicológico en comparación con los colaboradores que si contaban con estudios universitarios, similar dato se presenta en la población evaluada (más del 50% se ubica en el grado de instrucción primaria y un menor porcentaje en grado de instrucción superior).

En cuanto a los niveles de bienestar psicológico según edad, se evidencia que los niveles regular, bueno y muy bueno obtuvieron porcentajes por encima del 18% en los todos grupos de edades, además se halló que los adultos de entre 40 a 65 años obtuvieron mayor porcentaje en el nivel muy bueno (38.46 %), en comparación con los colaboradores de entre 18 a 40 años (18,03%). Sin embargo no hay que dejar de lado los resultados encontrados en el nivel malo en donde ambos grupos obtuvieron porcentajes por encima del 11%, mientras que en el nivel muy malo los porcentajes obtenidos son mínimos en ambos grupos. Esto coincide con lo descrito por Papalia y Martorell (2017) quienes indican que es en la adultez media donde las personas se aceptan, aceptan lo que viene y pueden regular sus emociones de forma eficaz lo cual repercute en un mejor bienestar psicológico.

Estos resultados coinciden con lo afirmado por Ryff quien estudió el desarrollo y el envejecimiento de la personas encontrando que la vida adulta se ha relacionado con mayor bienestar psicológico; es decir, en la adultez media las personas lograrían un mayor bienestar psicológico. Esto se corrobora con lo afirmado por Papalia, Wendkos & Duskin (1985) quienes indican que es en la adultez media donde las

personas ven en su vida una oportunidad de cambio positivo y logran expresar aspectos que anteriormente era suprimidos.

Con respecto a los resultados encontrados en los niveles de bienestar psicológico según estado civil, se halló que en las personas casadas los niveles con mayor frecuencia son regular y muy bueno, mientras que en las personas que conviven y las solteras hubo mayor frecuencia en los niveles buenos y regular.

Esto concuerda con Ryff (Como citó Meneses, Ruiz & Sepúlveda, 2016) que afirma que las experiencias familiares juegan un papel importante pues la participación familiar parece promover mayor bienestar, es así que las personas casadas o convivientes muestran un mayor bienestar psicológico en comparación con los solteros. Además como señala Papalia y Martorell (2017) el matrimonio y la cohabitación serían un soporte emocional y social para las personas durante la adultez media y temprana lo cual los ayudaría a gozar de un mayor bienestar psicológico en comparación con las personas solteras.

Es importante señalar que también se encontró un nivel Malo, sobre todo en los colaboradores casados (3.13%) en comparación con los otros dos estados civiles. Estos resultados se deben a que el trabajo que ejercen estos colaboradores no es el que ellos hubieran esperado ejercer en sus vidas lo cual a la vez estaría relacionado con dificultades en sus vidas familiares ya que la labor que estarían ejerciendo sería para darle estabilidad a sus familias tal como la afirma Ryff (Como citó Meneses, Ruiz & Sepúlveda, 2016).

Conclusiones

El bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora, fue percibido con mayor frecuencia en los niveles muy bueno, bueno y regular; encontrándose los niveles malo y muy malo con menor porcentaje.

Los niveles de bienestar psicológico por dimensiones (Aceptación y control del entorno, Autonomía, Vínculos Psicosociales y Proyectos) reflejaron que la mayoría de colaboradores se ubican en el nivel bueno; un menor porcentaje en el nivel regular y ningún colaborador tiene un nivel malo en las dimensiones que conforman el bienestar psicológico.

Según la edad la mayoría de colaboradores entre 40 a 65 años (adulthood media) se ubicó en el nivel muy bueno, mientras que en los colaboradores de las edades entre 18 a 40 años (adulthood emergente) el mayor porcentaje se ubica en el nivel bueno seguido del nivel regular, además en ambos rangos de edad el nivel que obtuvo un menor porcentaje fue el nivel muy malo

Así también en cuanto el estado civil se encontró que los tres grupos los niveles con mayor cantidad de porcentajes son los niveles bueno, regular y muy bueno respectivamente, mientras que el nivel malo en los tres grupos obtuvieron porcentajes reducidos y en el nivel muy malo un mínimo porcentaje.

Recomendaciones

Se sugiere a la institución realizar actividades recreativas que involucren a la familia de los trabajadores o brindar facilidades para el goce de vacaciones con el fin de mantener o fortalecer su bienestar psicológico para incrementar los niveles de vínculos psicosociales dentro de la empresa ya que estos pueden contribuir a un mejor ambiente laboral.

Se recomienda a la empresa realizar un programa de intervención con el fin de incrementar los niveles de autonomía dentro de la empresa con la finalidad que los trabajadores tengan un alto nivel de bienestar psicológico lo cual va a repercutir tanto en su estado de ánimo y en su productividad.

Se recomienda seguir con el estudio de esta variable dentro del ámbito organizacional ya que es una variable poco estudiada dentro de este campo. Además incluir el dato sociodemográfico de religión para posteriores investigaciones en colaboradores y de esta manera identificar su influencia en los niveles de bienestar psicológico ya que como según evidencia la religión parece ser un factor positivo en la percepción que tiene la persona sobre su bienestar psicológico.

Referencias Bibliográficas

- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego.). Recuperada de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA_AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF.
- Ayala, A., Cassaretto, M., Dockhorn, C., López, V., Macedo, M., Martínez, ... Vásquez, S. (Marzo, 2009). Validación de la Escala del Sentido del Humor en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología de la PUCP*, 27(2), 297-298. Recuperada de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/46/47>.
- Casullo, M. & Castro A. (2000). Evaluación de bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18. Recuperada de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6840-26589-1-PB%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6840-26589-1-PB%20(8).pdf).
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: teoría procesos y práctica*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Garrido, J. (25 de mayo del 2018) .Estas son las mejores empresas para trabajar en el Perú y la región. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/ranking-gptw-son-empresas-reconocidas-peru-noticia-522381>.
- Huarca, P. & Ruíz, K. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín.) Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3524/Pshuhupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ibáñez, D. & Yauli, J. (2017). “ *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche*” (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín.). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5605/PSibpadh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- López, A. (2013). *Factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar.). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>.
- Marsollier, R. (2011). *El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo) Recuperada de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/125/171>.
- Meneses, M., Ruíz, S. & Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las principales teorías del Bienestar Psicológico*. (Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia.) Recuperada de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/517/3/MenesesVictoria_2016_RevisiónPrincipalesTeoriasBienestarPsicologico.pdf.
- Ortiz, M. & Araujo, M. (2012). *Bienestar Psicológico en estudiantes de Psicología*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael de Urdaneta). Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05223.pdf>.

- Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torbecilla, N & Escalante, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Revista Científica Javeriana*, 10 (1) ,11. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80124028001.pdf>
- Papalia, D., Wendkos, S. & Duskin, R. (1985). *Psicología del Desarrollo*. México, D.F. : McGraw-Hill
- Papalia, D. & Martorell, G. (2017). *Desarrollo Humano*. México, D.F. : McGraw-Hill
- Ramos, A. (2017). Turnos Rotativos y Bienestar Psicológico. (Tesis de grado, Universitat Jaume I. Castellón de la Plana). Recuperada de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168125/TFG_2017_Lopez_Ramos_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simancas, D. (2013). *El capital humano como factor de productividad en las empresas*. Recuperada de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/539/1/EL%20CAPITAL%20HUMANO%20COMO%20FACTOR%20DE%20PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Vásquez, D. & Agudelo, C. (2017). *El Bienestar Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en los empleados de una biblioteca de una institución educativa superior*. (Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia.) Recuperada de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1084/1/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf

APÉNDICE A:

Bienestar Psicológico	Dimensión	Indicadores	Nivel global
Casullo en el 2002 (como se citó en Ortiz y Araujo, 2012) define al bienestar psicológico como “un estado afectivo subjetivo lo cual se deriva de la valoración que realiza de situaciones y actividades que se desarrollan en su vida centrandó en el desarrollo de sus capacidades y el crecimiento personal” (p, 22).	Aceptación/ Control del entorno	2,11,13	Muy Bajo (1-5)
	Autonomía	4,9,12	Bajo (6-25)
	Vínculos Psicosociales	5,7,8	Medio (26-50)
			Alto (51-75)
	Proyectos	1,3,6,10	Muy Alto (76-95)

APÉNDICE B:

Definición operacional	
Variable Sociodemográfica	Indicadores
Sexo	Femenino Masculino
Tiempo de Servicio	3 meses -1 año 2-3 años 3-4 años
Puesto de Trabajo	Obrero Administrativo
Grado de Instrucción	Primaria Secundaria Superior Técnico Superior Universitario

APÉNDICE C:

Código N°: _____

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

Código N° _____

Le pedimos que complete los siguientes datos.


Edad: _____

Estado Civil: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió el último mes. Las alternativas de respuesta son: **ESTOY DE ACUERDO – NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO – ESTOY EN DESACUERDO.**

No hay respuestas buenas o malas; todas son válidas. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz o aspa(X) en uno de los tres espacios.

ENUNCIADOS	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE FERROCARRIL DE BOGOTÁ
 COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
 FACULTAD DE MEDICINA

APÉNDICE D:

Aspectos Sociodemográficos

En la siguiente, le solicitamos que lea con atención las siguientes preguntas y responda de la forma más sincera posible, marque con una "X" según corresponda. Los datos que nos brinde serán confidenciales.

Código: _____

Sexo:

Femenino

Masculino

Tiempo de Servicio en la empresa:

3 meses -1 año

2-3 años

4 años

Asignación Familiar

Si

No

Puesto de Trabajo:

Obrero

Administrativo

Grado de Instrucción:

Primaria

Secundaria

Superior Técnico

Superior Universitario


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE MENDOZA
COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE MEDICINA

APÉNDICE E:



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 487-2018-USAT-FMED
Chiclayo, 20 de agosto de 2018

Vista la solicitud N° 153134 de fecha 17 de agosto de 2018 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante Suárez Sirlopó Karla Victoria, de la Escuela de Psicología,

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de investigación denominado: Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA

MSc. Bdo. Antonio Enrique Yacurini Martínez
Secretario Académico
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Méd. Jorge Luis Lino Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

APÉNDICE F:

Consentimiento para participar en un estudio de investigación
ADULTOS

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Institución: Soluciones Estratégicas del Norte

Investigadora Titulo: Suárez Striopá Karla Victoria
Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto a diciembre 2018

Fin del Estudio: Se le invita a participar en un estudio basado en el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora de personal en el rubro industrial de Chiclayo, agosto a diciembre 2018.

El Bienestar Psicológico es un estado afectivo subjetivo, lo cual se deriva de la valoración que realiza de situaciones y actividades que se desarrollan en su vida cotidiana en el desarrollo de sus capacidades y el crecimiento personal.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estamos realizando este estudio para determinar el nivel de Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que se le asigna con una duración aproximada de 15 minutos.

Riesgos: No existirá riesgo alguno para la salud de los participantes, ni de forma física o psicológica.

Beneficios: Usted se beneficiará de una evaluación Psicológica para determinar su nivel de Bienestar Psicológico. Se hará entrega de un informe general a la Empresa de los resultados, conservando la confidencialidad de los participantes. A partir de ello, las autoridades de la empresa podría establecer estrategias para mantener o mejorar el Bienestar Psicológico de los colaboradores.

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados. Los costos de todos los test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionará gasto alguno.

Costos e Incentivos: Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Asimismo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información: La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante: La participación de este estudio es voluntaria, si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar 943965108.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendiendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante	Investigador
Nombre:	Nombre: Karla Victoria Suárez Striopá
DNI:	DNI: 73078742
Fecha:	Fecha:



COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE MEDICINA