

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES
DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA
PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL
AÑO 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Olga Huaman Tocas

Asesor:

Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

<https://orcid.org/0000-0003-3352-8779>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Mg. Rossmery Albarran Taype.	45809977
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Mg. Angela Maza Chumpitaz	40935708
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Mg. Sara Zacarias Vallejos	46386485
	Nombre y Apellidos	N° DNI

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico con todo mi cariño y amor a mi madre y a mis hermanos que con sus consejos y motivación contribuyeron para que hoy pudiera lograr este gran objetivo. Ellos han sido el pilar fundamental para seguir adelante y lograr uno de los tantos sueños profesionales que me he proyectado en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por haberme dado fuerzas en todo momento, para afrontar con coraje las diferentes adversidades que se me han presentado y haberme permitido lograr este gran reto. También agradezco a mi asesor Aldo Medina Gamero que con su amplia trayectoria y conocimientos me ha guiado en el desarrollo de la presente tesis, por su tiempo, dedicación y sobre todo por su constante motivación que me permitieron culminar esta investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Justificación	11
1.3. Formulación del problema	22
1.4. Objetivos	23
1.5. Hipótesis	24
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de Bienestar laboral	32
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de la dimensión participación en las decisiones .	33
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión posibilidad de promoción	34
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la dimensión remuneración	35
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de la dimensión seguridad en el empleo	36
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la dimensión ambiente físico	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resumen del Bienestar laboral	32
Figura 2 Dimensión participación en las decisiones.....	33
Figura 3 Dimensión posibilidad de promoción.....	34
Figura 4 Dimensión remuneración	35
Figura 5 Dimensión seguridad en el empleo	36
Figura 6 Dimensión ambiente físico.....	37

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general: Analizar la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022. El método de investigación utilizado es de tipo básica de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental, transversal descriptivo. Se aplicó una muestra no probabilística intencional, conformada por 60 colaboradores. La técnica utilizada para recolectar datos fue la encuesta y de instrumento el cuestionario, validado por juicio de tres expertos de la UPN. Los resultados encontrados fueron: el 43.30% de los colaboradores siempre perciben bienestar laboral dentro de la empresa, el 46.70% manifiestan que casi siempre perciben bienestar laboral, mientras que en porcentajes menores un 6.70% refiere que sólo a veces lo percibe y un 3.30% casi nunca percibe la existencia de bienestar laboral. Las conclusiones determinaron que un alto porcentaje de los colaboradores perciben la existencia de bienestar laboral en el acumulado de sus factores determinantes como son: participación en las decisiones, posibilidad de promoción, remuneración, seguridad en el empleo y ambiente físico; destacando lo indispensable que es que el colaborador goce de bienestar para que se desenvuelva eficientemente en su trabajo.

PALABRAS CLAVES: Bienestar laboral, posibilidad de promoción, remuneración, seguridad en el empleo, ambiente físico.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según Blanco y Moros (2020), en la actualidad las empresas a nivel mundial están sujetas a innumerables cambios y transformaciones, tales como: tecnológicos, sociales, económicos y políticos, los cuales repercuten en el bienestar laboral de los empleados. Por ende, las organizaciones en general sin importar el tamaño deben adaptarse de manera progresiva a estos cambios, los cuales involucran a los empleados, quienes se han visto en la necesidad de adecuarse a estas nuevas políticas y normas, adoptando habilidades, prácticas y conocimientos con la finalidad de desarrollar de manera óptima su trabajo.

Así mismo, Caballero y Nieto (2015) afirman que estos cambios afectan la calidad del bienestar laboral al crear incertidumbre, de tal manera que se ve reflejados en la satisfacción o insatisfacción del empleado respecto a lo vivido en su entorno laboral, afectando directamente la productividad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) en un estudio realizado a 41 países Latinoamericanos en los últimos 5 años, demostró que de 1,200 millones de trabajadores al menos el 10% trabajaba fuera de su horario laboral, la tercera parte realizaba labores excesivas y agotadoras no acordes a su trabajo, el 12% en algún momento sintió maltrato psicológico y el 30% precisó tener un trabajo sin esperanza de ascender y seguir creciendo profesionalmente; estos malestares identificados hacen notar un deficiente nivel de bienestar laboral.

Por otro lado, en un estudio de la OMS (2021) señaló que enfermedades vinculadas al trabajo causaron la muerte de 1.9 millones de trabajadores en el 2016; las causas principales fueron las extensas horas de trabajo, las condiciones físicas y de ambiente en que realizan su trabajo,

como la exposición a gases y humos contaminantes. De acuerdo con Patlán (2016) el trabajador tiene el derecho a sentir bienestar en su trabajo. Por tanto, las empresas deben tomar acciones que garanticen el desarrollo de labores de una manera más segura, digna y justa.

A nivel nacional, según Gestión (2021) debido a las nuevas formas de trabajo producto de la pandemia, los directivos de organizaciones han prestado mayor interés por las políticas de bienestar para sus trabajadores, en cuanto a temas de salud física y emocional se trata. Menciona que en una encuesta realizada por ISIL a 400 personas sobre el bienestar laboral en Perú, el 68% indicó que el factor bienestar laboral es el más sobresaliente para retener a los trabajadores, 39% de los encuestados manifestaron preocupación por los horarios laborales, el 30% por las capacitaciones que les brinda la empresa y el 29% por los beneficios económicos.

Asimismo, en un estudio realizado por el BID (2017) el Perú es uno de los países que se encuentra entre los 12 primeros de América Latina en tener buenas condiciones de empleo. Es por ello que un buen bienestar laboral es importante para las organizaciones, ya que esto se evidenciará en el rendimiento de cada trabajador y por supuesto en mayor productividad para la empresa (Rubina, 2018 citado en Ortiz et al., 2021).

A nivel local, específicamente en la región del Callao, según estudio del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012) basado en la calidad del trabajo, el índice de calidad estuvo por debajo de un nivel aceptable respecto a los aspectos remunerativos, protección social, jornada laboral, y tipo de contrato. Estos resultados explican que sigue existiendo indicios de un bienestar laboral no controlado, lo cual se ve reflejado en el malestar percibido.

Esta realidad en el mundo laboral obliga a las organizaciones a manejar nuevas formas de gestión hacia una organización más competitiva, enfocada en el bienestar del factor humano y a

comprender que el éxito de toda organización obedece en mayor medida del bienestar laboral de cada uno de sus trabajadores.

1.2. Justificación

Esta investigación busca resaltar el bienestar laboral en una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022. Asimismo, trata de resumir y reforzar los aportes teóricos científicos más importantes del bienestar laboral, dando solides y respaldo al presente estudio; basándose en el estudio de diferentes factores que determinan el bienestar laboral, a través de la percepción que tienen los colaboradores de su trabajo y a como se sienten respecto a cada factor. De esta manera incentivar el estudio en investigadores y empresas en aras de promover el bienestar laboral.

Esta investigación surge con el interés de seguir mejorando los niveles de bienestar laboral, con el propósito de concientizar a las organizaciones a prevenir y primar importancia en aspectos del bienestar laboral de sus trabajadores, de manera que se pueda identificar a los factores que impactan positiva o negativamente en el trabajador y poder tomar acciones correctivas con el propósito de mejorar sus políticas de bienestar, finalmente con el propósito de promover el estudio de esta variable en futuras investigaciones.

Antecedentes Internacionales

Mejía y Pupo (2017) en la ciudad de Cartagena – Colombia, llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue analizar el Bienestar laboral de los asesores de servicio de la empresa telefonía celular TIGO en la ciudad de Cartagena de Indias. El tipo de investigación fue cuantitativa. Aplicó una encuesta en 40 trabajadores y un cuestionario compuesto por 18 preguntas. Cuyo resultado obtenido identificó que el 58% de los encuestados considera que existe bienestar laboral, mientras

que el 38% precisa que no se encuentra conforme con el bienestar laboral y el 4% siente que no existe bienestar. Concluyendo la existencia de bienestar laboral dentro de la empresa, debido a que una gran mayoría refiere sentirse contento respecto al ambiente y condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y grupales, estímulos recompensas e incentivos laborales, Sin embargo, hay otra parte que no siente bienestar y que merece atención.

Lozano et al. (2021) en la ciudad de Pasto-Colombia, desarrollaron un estudio en el que su objetivo fue evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más Pollo” ubicado en la ciudad de Pasto sobre su bienestar laboral. Los trabajadores encuestados fueron 15 entre hombres y mujeres con edades de 18 a 69 años, usando como instrumento el cuestionario. El tipo de investigación empleada fue descriptiva de diseño cuantitativo. En el resultado encontraron un bienestar laboral deficiente debido a que carecen de buen trato, cordialidad con sus compañeros y motivación. Concluyendo que es necesario se centre mayor atención en el bienestar de los trabajadores; pues se debe implementar mejoras en el restaurante con políticas que perduren en el tiempo.

Espinoza et al. (2021) en México, realizaron una investigación en donde su objetivo fue evaluar el bienestar laboral de miembros de organizaciones al enfrentarse a la situación laboral causada por la enfermedad Covid-2019. Su muestra fue 685 trabajadores de diferentes empresas. Su estudio fue cuantitativo, en donde emplearon el cuestionario Bienestar Laboral General de Blanch et al., 2010. Encontrando que el factor principal que desestabiliza el bienestar laboral son los afectos concernientes a los sentimientos que experimentan frente a la inseguridad e incertidumbre laboral. Concluyendo que es importante tomar acciones para corregir y mitigar esta situación, puesto que

afectan profundamente en la salud de sus trabajadores viéndose reflejado en la capacidad productiva.

Yocupicio y Córdoba (2019) en el estado de Sonora – México, en su trabajo de investigación su objetivo fue identificar y analizar los factores de Bienestar Laboral en los empleados de una empresa maquiladora del Sur de Sonora. Enfocado en una investigación descriptiva con diseño cuantitativo y transversal. Su muestra fue conformada por 35 trabajadores para quienes empleó el cuestionario del Bienestar Laboral General de Blanch y Cervantes (2019), en base a los factores psicosociales y efectos colaterales. Los resultados arrojaron: respecto al factor bienestar psicosocial el 64.7 % se encontraban con un nivel de bienestar laboral alto, un 20.6% en bajo nivel de bienestar y 14.7 en muy bajo nivel; mientras que el factor efectos colaterales muestra que el 73.5% tiene alto efecto colateral y 17.6% un efecto muy bajo. Concluye que mantener un equilibrio en el bienestar laboral es importante en la fábrica, pues dependerá como se siente el trabajador en base a su trayectoria laboral en la empresa.

Fiallos (2021), en su estudio el objetivo fue identificar el nivel de bienestar de los colaboradores de una empresa privada en desempeño de sus funciones mixtas (presenciales y teletrabajo) por la pandemia de Covid – 19. En una muestra de 15 personas aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, un tipo de investigación cuantitativa y de corte transversal. El resultado señaló que los trabajadores presentan alto nivel de bienestar psicológico y emocional en base a sus percepciones. Concluyendo que a pesar de la difícil situación sanitaria que se vivía, la empresa ha sabido adaptarse y brindar a sus trabajadores estabilidad y buen bienestar laboral.

Antecedentes Nacionales

Borja y Salgado (2018) en la ciudad de Arequipa, en su trabajo de investigación buscaron identificar el nivel de bienestar laboral que presentaban los trabajadores de la empresa Fratelli Perú S.A.C de Arequipa durante el año 2018. Tuvo una muestra de 20 trabajadores, cuyo cuestionario consistió en 30 preguntas agrupadas en 7 factores: participación en las decisiones, relación con la dirección, posibilidad de promoción, satisfacción en el trabajo, ambiente físico del trabajo, compensaciones y beneficios. Su diseño de estudio fue descriptivo, no experimental y transversal. Como resultado obtuvo un nivel de bienestar regular con un 89.1%. Concluyendo que los factores participación en las decisiones y ambiente físico del trabajo presentaron un nivel de bienestar laboral aceptable, mientras la posibilidad de promoción, satisfacción en el trabajo, compensación y beneficios presentan un nivel regular.

Tupac Yupanqui (2018) en la ciudad de Lima, en su investigación buscó determinar el factor de bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa inmobiliaria Swiss Capitals Group en Miraflores, 2017. Utilizó una muestra de 45 trabajadores entre 21 y 45 años. El estudio fue tipo descriptivo con diseño no experimental. Utilizó la encuesta basada en el cuestionario de Bienestar General de Blanch et al., 2010, en donde estudia 2 principales dimensiones: el bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas), efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Los resultados determinaron que los factores afectos y competencias fueron los más predominantes en el bienestar laboral con un 21% pues el trabajador muestra compromiso con la empresa, mientras que el factor expectativas 20%, alienación 18% y agotamiento 14% no son predominantes. Concluyendo que sí existe bienestar laboral; sin embargo, es necesario seguir mejorando para brindar un máximo bienestar.

Correa (2019) en la ciudad de Lima, en su estudio buscó analizar el bienestar laboral en los trabajadores de una empresa en el rubro retail del distrito El Agustino 2019. Abordó un estudio cuantitativo con diseño descriptivo no experimental. El número de muestra fue de 100 trabajadores, con un cuestionario de 20 preguntas que constan de 5 dimensiones: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción. Cuyo resultado fue la existencia de bienestar laboral respecto a los factores estudiados. Concluyendo que este contexto de bienestar permite que los trabajadores se sientan involucrados y comprometidos en las decisiones y roles asignados y con ello sientan entusiasmo por lograr los objetivos en su centro de trabajo.

Bonifacio (2019) en la Provincia Constitucional del Callao, en su tesis de investigación desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de bienestar laboral en los operarios del almacén de la empresa – Perubar S.A. en la Provincia Constitucional del Callao, periodo 2018. Su estudio fue de tipo descriptiva, cuantitativo; con diseño no experimental y transversal. El número de la muestra fue 60 trabajadores. Emplearon la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario enfocado en 5 dimensiones: logro, reconocimiento, trabajo en sí, promoción y responsabilidad. El resultado obtenido indicó que el bienestar laboral es medio con 58%. Concluyendo que este resultado es motivo de que aún existe diferentes factores que influyen a que los trabajadores no gocen de un bienestar laboral completo.

Montalvo (2020) en la ciudad de Chiclayo, en su investigación buscó determinar el bienestar laboral de los colaboradores de la Constructora Fergut S.R.L. Utilizó la descripción como tipo de investigación y el estudio no experimental como diseño. La muestra constó de 40 trabajadores, empleando como técnica la encuesta e instrumento de medición el cuestionario. El resultado evidenciado indicó que el nivel de bienestar laboral fue medio o regular; concluyendo

que la tranquilidad y la confianza para realizar sus tareas son los aspectos en los que merecen mayor atención. Pues menciona además que a los altos mandos les hace falta reconocer y agradecer el esfuerzo que las personas realizan en el trabajo.

Base teórica

El concepto de bienestar de los trabajadores es un tema que tiene una naturaleza multidimensional, como por ejemplo el bienestar psicológico, bienestar material y el bienestar laboral. Este último enfocado en la satisfacción laboral asociado con aquello que sienten los trabajadores en su lugar de trabajo respecto a diferentes factores (Blanco y Moros, 2020). La presente investigación se enfocó en el bienestar laboral, que de acuerdo con Blanco y Moros (2022) está más orientado al ámbito organizacional, a la percepción que los trabajadores tienen sobre las condiciones en que desempeñan su trabajo, las tareas, el sentido de pertenecer a una organización, la búsqueda de objetivos y desarrollo profesional que son claves para lograr organizaciones más saludables.

Según Estrada y Ramírez (2010), sostienen que el bienestar laboral es el nivel pleno de satisfacción del trabajador al percibir que su entorno de trabajo en el que se desempeña es favorable y cumple con las expectativas que supone espera recibir de la empresa, en merito a su trabajo y esfuerzo diario. De acuerdo con Chiavenato (2009), afirma que el grado de satisfacción en el lugar de trabajo permite retener y conquistar el talento humano y mantener una organización más armoniosa con personas con sentido de pertenencia. Entre tanto las organizaciones están conformadas por las vivencias y las percepciones de sus trabajadores; ya que cada una de las percepciones es una ventaja para la empresa y que cada trabajador es pieza fundamental de toda organización.

Según Castañeda et al. (2017), el bienestar laboral es resultado de las buenas condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. Sin embargo, se ve alterado por diferentes factores, tales como: la sobrecarga de trabajo que provocan cansancio y malestar, inestabilidad laboral producto de los contratos cortos, ausencia de interacción y relaciones con los jefes y compañeros por falta de confianza que dificultan realizar una tarea, y la falta de seguridad física en sus espacios de trabajo poniendo en riesgo su salud. De manera que es fundamental que el bienestar laboral se promueva en las organizaciones y esto sólo se logra poniendo en práctica estrategias y políticas que reduzcan la causa raíz de los aspectos que causan malestar.

Según Bedoya et al. (2017), en el bienestar laboral intervienen diversos factores y depende de la percepción que cada trabajador tenga de su entorno, en base al tiempo que lleva dentro de la organización. Estos factores pueden ser las condiciones físicas de trabajo, aspectos psicológicos (emociones y percepciones), la cultura y el clima organizacional. Por ello es necesario que cada organización tenga mayor consideración con sus empleados, buscar siempre satisfacer sus expectativas y sobre todo descubrir los factores que provocan alteraciones en su grado de bienestar y así tomar acciones correctivas; teniendo en cuenta que dentro del contexto laboral las personas comparten experiencias, adquieren nuevos conocimientos, ponen en práctica sus habilidades en beneficio personal y de la empresa.

Según Calderón et al. (2003), el bienestar laboral es estudiado a través de la satisfacción laboral, a lo que Chiang et al. (2018) corrobora que es una manera de evaluar el nivel de bienestar que los empleados perciben en su trabajo.

Los autores Borja y Salgado (2018) también mencionan que el bienestar laboral es medible a través de la satisfacción que sienten los trabajadores respecto a ciertos factores y la reacción frente a ellos.

Condiciones de trabajo y bienestar laboral

Se ha mencionado anteriormente que el bienestar laboral es producto de las buenas condiciones del trabajo. Estas condiciones hace referencia según Blanch et al. (2003) a todas aquellas situaciones o escenarios en donde realiza y lleva a cabo sus labores y que repercuten no solamente en sus actividades de trabajo, sino también en las relaciones con sus compañeros, empleadores y en general con su entorno laboral; estas condiciones pueden ser los tipos de contrato (indefinidos o temporales, parciales o completos), la remuneración, el ambiente físico de trabajo, el ambiente social como la privacidad, espacios donde trabaja, seguridad e higiene relacionado con riesgos físicos y psicosociales, las tareas asignadas; los roles y los tiempos distribuidos para cada actividad (pp. 42-44).

Importancia y beneficios del bienestar laboral en las organizaciones

Según Kramp (2014) menciona que aún existen organizaciones quienes creen que darle importancia a la gestión del bienestar dentro de la empresa es perder el tiempo, una forma de interrumpir las tareas diarias asignadas y en consecuencia un peligro para la productividad. Agrega, que sí es cierto que los gastos en gestionar un bienestar laboral son altos, este no es superior a los gastos que traería consigo la renuncia de un trabajador o que estos no sean totalmente productivos (p.201). En ese sentido es de gran importancia el gestionar políticas de bienestar que impacten en la vida laboral de los empleados.

El estudio del bienestar laboral permite identificar problemas, prevenir riesgos y actuar oportunamente ante cualquier indicio de malestar e insatisfacción de los empleados. Según (Murillo et al., 2003, citado en Calderón, 2016) considera que el bienestar laboral hoy en día es una de las variables más destacadas y que más se utiliza para estudiar y evaluar el comportamiento de los colaboradores en las organizaciones.

Modelos que buscan bienestar laboral

En la literatura se encuentra varios autores que proponen modelos orientados en la búsqueda de bienestar laboral, aun cuando alguno de estos use términos como felicidad laboral, satisfacción laboral y calidad de vida laboral, sus propósitos se enfocan finalmente en la búsqueda continua del bienestar del trabajador en la organización.

Rivera et al. (2019) destaca los siguientes modelos del bienestar laboral:

Modelo Calidad de vida en el trabajo (Waltom 1986): es un modelo que muestra gran interés por la salud física del trabajador al exigir un ambiente más saludable y seguro, del mismo modo por los aspectos sociales que se dan como respuesta de las tareas realizadas, en la búsqueda de compensaciones justas, crecimiento profesional, estabilidad en el trabajo, desarrollo de capacidades e integración.

Modelo Hero “Organizaciones saludables y resilientes” (Salanova, 2012): es un modelo que se preocupa en el bienestar físico, mental y social del colaborador. Se enfoca en las tareas, las relaciones interpersonales dentro de la organización. El modelo busca que tanto recursos y prácticas organizacionales sean saludables para lograr trabajadores sanos y en consecuencia resultados organizacionales saludables. Fue creado para momentos de crisis, cuando las

organizaciones necesiten afrontar y recuperarse de situaciones difíciles aplicando mejoras en beneficio del bienestar de los colaboradores y de la organización.

Modelo Integrado Individuo/Organización (Sender y Fleck 2017): este modelo se enfoca en la relación entre la realización del trabajo que ejecuta el empleado y el bienestar subjetivo que le provoca, es decir, la postura evaluativa que tiene el trabajador con relación a la percepción que tiene respecto a factores y situaciones pasadas o presentes. Se enfoca en aspectos como: las condiciones físicas, oportunidad de desarrollo, tiempo de trabajo, la remuneración, relaciones con las personas, calidad de vida laboral, apoyo organizacional, además de la realización y caracterización de las funciones. Este modelo al ser integral se preocupa por el bienestar físico, psicológico y social del trabajador, además del ajuste entre trabajador y sus tareas, y su influencia en la eficiencia organizacional.

En la presente investigación se abordó el modelo de Meliá y Peiró: Calderón et al.,2003 considera que este modelo también integra a la mayoría de factores mencionados por otros autores, los cuales han sido probados en otros estudios como una forma de evaluar el bienestar laboral en las organizaciones. Estos factores son las relaciones con la dirección, satisfacción con el trabajo, remuneración, participación en las decisiones, posibilidad de promoción relacionado al crecimiento profesional, ambiente físico de trabajo y seguridad en el empleo. Es un modelo que va más allá de programas asistenciales enfocados en dar cosas; sino más bien en promover una cultura con desarrollo humano integral en las organizaciones, influyendo en la satisfacción, el compromiso y estabilidad laboral y así impactar en el bienestar laboral producto de la percepción de cada trabajador.

Factores influyentes en el bienestar laboral:

De acuerdo al modelo de Meliá y Peiró los factores para evaluar el bienestar laboral son:

- A. Factor Participación en las decisiones:** se refiere a que el trabajador siente que la organización lo involucra, lo hace participe en la toma de decisiones y promueve sus aportaciones; en donde el objetivo es hacerlo sentir más empoderado, autónomo, libre de poder tomar sus propias decisiones; logrando que se sienta contento y satisfecho en su lugar de trabajo (Chiavenato, 2011). Al respecto Urcola y Urcola (2017) agrega que nos encontramos en la era del conocimiento en donde las personas valen por sus ideas y por lo valioso que puede aportar a la organización y no por la cantidad de horas que trabaja
- B. Factor Posibilidad de promoción:** las personas hoy en día buscan siempre su realización personal y profesional, Robbins (2004) menciona que las empresas son responsables de promover el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores a través de capacitaciones constantes, nuevos retos y oportunidades de línea de carrera (p. 497); pues para Alles (2015) el ascender de puesto a un trabajador es premiar sus logros. Es decir, es una manera de mantener motivados a sus trabajadores y por ende una forma de impulsar sentido de bienestar.
- C. Factor Remuneraciones:** al respecto Vallejo (2010) considera que es un aspecto importante en la satisfacción y estado de bienestar del trabajador, ya que de este depende su calidad de vida. En caso opuesto, la remuneración también puede ser una causa de disgusto e inconformidad para los trabajadores al percibir que no está acorde a su trabajo.

D. Factor Seguridad en el empleo: Chiavenato (2009) enfatiza que la seguridad en el empleo es un factor determinante en el bienestar laboral, pues considera que el éxito de todas las gestiones y procesos de la organización se logra si los trabajadores sienten estabilidad en su trabajo, se les respeta su contrato y cumplen con lo que les corresponde por ley, ya que es una forma de crear trabajadores comprometidos y motivados.

E. Factor Ambiente físico: o también condiciones físicas de trabajo. Según OIT (2014) las condiciones laborales son todos aquellos aspectos que están relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo como: espacios físicos, higiene, iluminación, ventilación y temperaturas adecuadas que producen bienestar en el trabajador; de esta manera los empleados pueden o no sentir que la empresa se preocupa o no por su integridad.

1.3. Formulación del problema

En el Perú estudios como el bienestar laboral en los últimos años y más con la llegada de la pandemia ha cobrado mayor interés su estudio por parte de las organizaciones, en su afán por encontrar el estado de bienestar en que se encuentran sus trabajadores y aquellos factores que lo alteran; viéndose finalmente reflejado en el desempeño y el éxito de la organización. Por esta razón surgió el interés de ir más allá de conceptos y estudiar la realidad del bienestar en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en base a sus percepciones y experiencias vividas en su trabajo.

Problema general:

¿Cuál es la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

Problemas específicos:

a). ¿Cómo se realiza el factor participación en las decisiones en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

b). ¿Cómo se realiza el factor posibilidad de promoción en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

c). ¿Cómo se realiza el factor remuneración en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

d). ¿Cómo se realiza el factor seguridad en el empleo en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

e). ¿Cómo se realiza el factor ambiente físico en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022?

1.4. Objetivos

El objetivo general:

Analizar la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

Objetivos específicos:

a). Describir el factor participación en las decisiones en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

b). Describir el factor posibilidad de promoción en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

c). Describir el factor remuneración en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

d). Describir el factor seguridad en el empleo en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

e). Describir el factor ambiente físico en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

1.5. Hipótesis

Para Bernal (2010) el estudio descriptivo no requiere de hipótesis, debido al respaldo en las preguntas de investigación, los objetivos establecidos y la base teórica que da soporte al estudio.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Al respecto Santiesteban (2014) explica que la metodología de la investigación es un conjunto de principios y métodos empleados para llevar a cabo una investigación científica con el fin de lograr resultados eficientes.

La presente investigación es tipo básica, según Sánchez et al. (2018) tiene respaldo en la literatura científica y a partir de ello busca generar nuevos conocimientos; es decir, puede desarrollar teorías científicas. Para Baena (2014) la investigación básica o pura tiende a buscar el conocimiento en base al problema que se quiere abordar, está orientada en conocer los principios y las teorías generales de los fenómenos en estudio y en base a ello construir nuevos conceptos que permitan comprender ampliamente la variable en estudio.

Está orientado en un enfoque cuantitativo, que como refiere Hernández y Mendoza (2018) este enfoque representa una serie de procesos secuenciales que pueden ser probados, pues va desde lo general que son las teorías o estudios previos a lo específico que es el análisis de datos; es decir, se mide en base a datos números y análisis estadísticos con el objetivo de comprobar estudios, deducir conclusiones y aportar conocimiento. Se caracteriza por ser objetiva, porque se basa en estudios previos, no es modificado por el investigador y se basa estándares de validez y confiabilidad.

Es de alcance descriptivo, en palabras de Hernández et al. (2014) la finalidad de este alcance es detallar y especificar características de objetos, situaciones y perfiles de personas que son sometidos a un análisis en un momento determinado; a su vez busca recopilar información sobre los conceptos del fenómeno que se está investigando.

Para Santiesteban (2014) el nivel descriptivo se utiliza cuando el investigador busca obtener información objetiva, cuando busca describir diferentes situaciones, aspectos y características de personas, grupos u otros fenómenos de la realidad que se desea investigar. Su interés radica en medir y evaluar dichas situaciones; pues en este tipo de estudios las variables se miden de forma independiente para verificar y explicar lo que se está investigando, y así poder decir en qué situación se encuentra las personas o grupos de estudio.

Respecto al diseño de estudio es no experimental, transversal descriptivo. No experimental porque según Hernández y Mendoza (2018) son estudios que se realizan sobre situaciones que ya existen en un contexto real y natural sin la manipulación del investigador, es decir, no se manipula la variable o se provoca alguna situación de manera intencional, debido a que quien realiza el estudio no tiene el control de la variable, pues son sucesos que ya pasaron y provocó alguna reacción; transversal descriptivo porque recolecta y describe datos en un tiempo único, periodo determinado y lugar específico, buscan conocer los niveles y estados de una variable en un grupo de estudio.

Población

La población es infinita, a lo que Santiesteban (2014) explica que la población está conformada por el universo o conjunto de unidades que tienen las características y rasgos que se requiere investigar. La población la escoge el investigador en función a sus objetivos trazados y a lo que desea conseguir. Por tanto, la población representa a todos aquellos individuos en los que se propone llevar a cabo un estudio. Finalmente, Levin y Rubín (2004) establece que una población es considerada infinita cuando no puede enumerarse en un periodo determinado por motivo de tiempo y recursos.

Para fines de este estudio, la población estuvo representada por los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao considerando los siguientes criterios:

Criterio de inclusión: colaboradores con contrato de trabajo en periodo mayor a 6 meses y que aceptó participar voluntariamente en la investigación.

Criterio de exclusión: colaboradores con menos de 6 meses de permanencia en la empresa, personal subcontratado o tercerizado y personal en pasantías.

Muestra

Según los investigadores Hernández et al. (2014) lo define como un pequeño grupo o subgrupo del universo o de la población de interés, de quien se va a recolectar información y datos; por lo que se requiere que esta sea representativa; ya que el investigador busca que los resultados obtenidos de ese subgrupo sean generalizados en toda la población de interés.

El muestreo es no probabilístico porque el subgrupo seleccionado no es resultado de haber usado una fórmula de probabilidad, sino que el autor lo selecciona en base a su criterio, interés y a las características del estudio (Hernández et al., 2014). Intencional porque de acuerdo con la opinión de Santiesteban (2014) se selecciona una muestra intencionalmente teniendo en cuenta elementos que reúnan ciertas características, es decir que el investigador selecciona al subgrupo a quien tiene un fácil acceso.

El muestreo no probabilístico intencional del presente estudio se aplicó en 60 colaboradores de una empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao en el año 2022, que trabajan de lunes a viernes entre 7:30 a.m. y 6:30 p.m.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La encuesta, en la expresión de Santiesteban (2014) es una técnica que sirve para extraer información de interés a través de un cuestionario elaborado previamente, por lo que no requiere de la participación o intervención de quienes realizan el estudio. En cuanto al cuestionario, según los autores Hernández y Mendoza (2018) es un instrumento de investigación elaborado por una secuencia de preguntas que se le realiza a la muestra en un periodo determinado respecto a una variable, estas preguntas pueden ser cerradas y estar delimitadas por respuestas previamente establecidas con la ventaja de que es fácil de codificar y analizar los datos. Concluyendo que el cuestionario debe cumplir con tres características importantes: confiable, válido y objetivo.

De esta manera para la recolección de datos se formuló un cuestionario denominado “Cuestionario de Bienestar laboral” que estuvo estructurado en 5 dimensiones que son cada uno de los factores, de los cuales se desprendieron 20 preguntas cerradas respecto a indicadores de bienestar laboral con respuestas tipo Likert. Estas preguntas fueron validadas por un grupo de expertos en el tema.

Según los autores Hernández y Mendoza, (2018) la escala de Likert es un método que permite medir por escala toda variable que conforman actitudes frente a algo. Está conformada por una serie de ítems en forma de afirmaciones para evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo de una persona. En el cual se le solicita exprese su respuesta marcando una de las cinco categorías propuestas, las cuales pueden ser: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, permitiendo evaluar en base a puntuaciones la variable en estudio. De manera que el cuestionario esté listo para pasar por una validación de expertos.

Validez del instrumento

Al respecto, es necesario mencionar las palabras de Hernández et al. (2014) quienes consideran que la validez del instrumento es el grado en que los especialistas establecen que un instrumento puede considerarse ideal para medir una variable y finalmente este sea aplicado al grupo en estudio.

Los especialistas que participaron en la validación del instrumento estuvieron conformados por tres expertos en el tema, los mismos que con su conocimiento y experiencia brindaron validez.

Confiabilidad

Asimismo, Hernández et. al. (2014) explica que la confiabilidad del instrumento es cuando existe igualdad en los resultados obtenidos al aplicar un cuestionario en repetidas oportunidades a la misma muestra. Esto quiere decir que el coeficiente de fiabilidad obtenido en las pruebas piloto es semejante; por lo tanto, lleva a la conclusión que el instrumento es confiable, aplicable y será útil para llevar a cabo la investigación.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,93	20

Nota. SPSS V.25

En la presente investigación la prueba piloto fue aplicada a 20 colaboradores, para lo cual se empleó la Prueba Estadístico de Alfa de Cronbach en Excel; dando como resultado una confiabilidad de 0.93.

Procedimiento y análisis de datos:

Se identificaron a los trabajadores de la empresa del rubro logístico en la Provincia Constitucional del Callao.

Se diseñó el cuestionario estructurado en 20 ítems (preguntas) en base a una selección de factores para medir el bienestar laboral, los mismos que están acorde a los objetivos de la presente investigación.

El siguiente paso fue la validación de tres expertos en el tema Bienestar laboral, cuya finalidad fue darle objetividad y rigor científico al cuestionario.

Se aplicó la encuesta de manera aleatoria a través del Google Forms a 20 trabajadores para aplicar la prueba piloto y en base al resultado de confiabilidad se pudo aplicar el cuestionario al total de la muestra de 60 colaboradores de la empresa, elegidos a conveniencia del estudio y en horario de receso para evitar interrumpir sus actividades.

Posteriormente se procedió a recolectar todos los datos de los encuestados que finalmente fueron analizados a través del programa SPSS 25 de IBM logrando un análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes, también se obtuvo tablas y gráficos con la finalidad de brindar resultados, discusiones y conclusiones.

Aspectos éticos:

En todo el proceso de desarrollo de la investigación se ha primado el respeto por el derecho de los autores que antecedieron con estudios similares, citándolos en cada uno de sus aportes a la investigación con sus respectivas referencias.

Así mismo se logró recolectar y analizar los datos de los encuestados con plena honestidad y objetividad, sin necesidad de ser alterados, ya que el objetivo es aportar a la investigación científica.

De igual forma se ha contado con la completa predisposición de los participantes para ser encuestados sobre como perciben su bienestar laboral dentro de su centro de trabajo.

Finalmente se ha respetado con mucho cuidado la confidencialidad de los datos de los participantes como se acordó en el momento de realizar la encuesta y aplicar el cuestionario.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Objetivo general: Analizar la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022.

Tabla 2

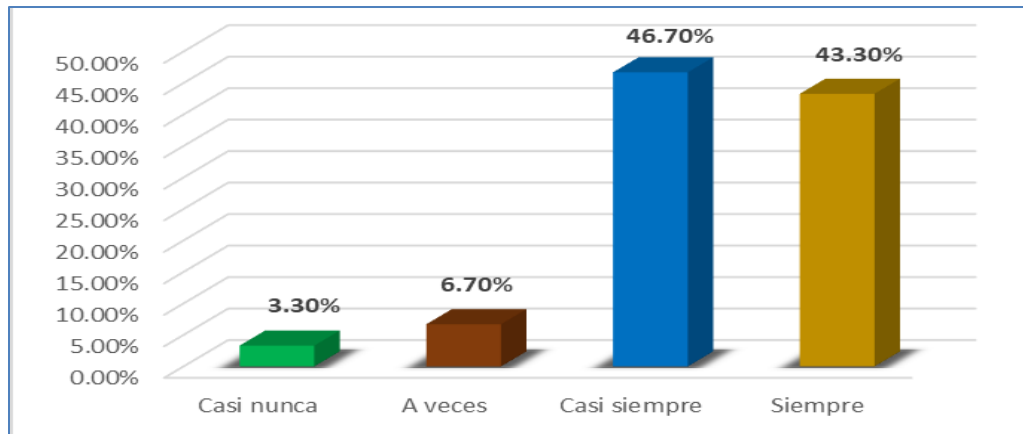
Frecuencia y porcentaje de Bienestar laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	3.30%
	A veces	4	6.70%
	Casi siempre	28	46.70%
	Siempre	26	43.30%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 1

Resumen del Bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Luego de analizar los resultados de la variable bienestar laboral a través de sus 5 dimensiones se ha logrado encontrar que de los 60 colaboradores encuestados, 26 colaboradores que representan 43.30% siempre perciben bienestar laboral dentro de la empresa, 28 colaboradores que representan la mayor frecuencia del 46.70% casi siempre sienten bienestar laboral, mientras que 4 colaboradores que representan el 6.70% a veces percibe que existe bienestar laboral y sólo 2 colaboradores que representan el 3.30% casi nunca sienten bienestar laboral dentro de la empresa.

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES

Tabla 3

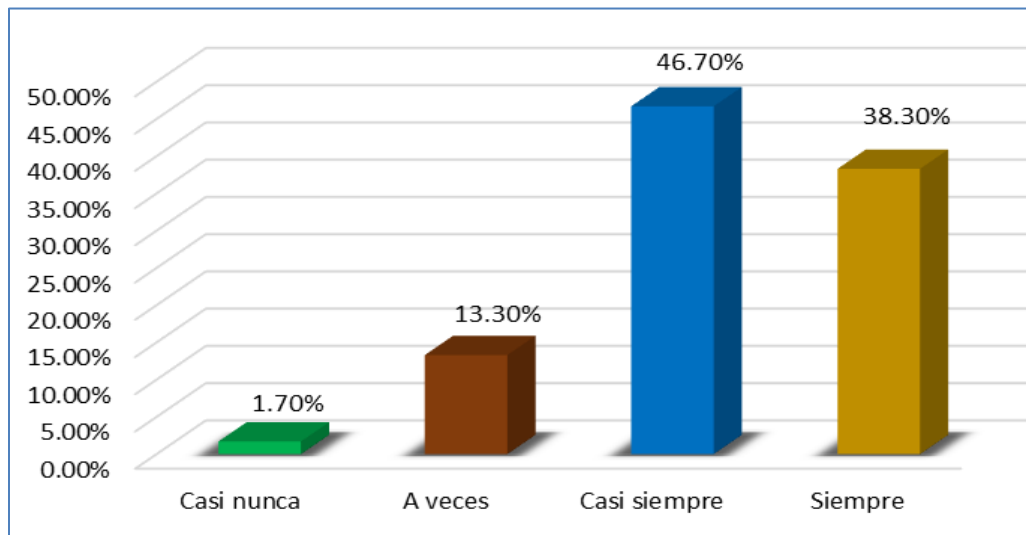
Frecuencia y porcentaje de la dimensión participación en las decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	1.70%
	A veces	8	13.30%
	Casi siempre	28	40.70%
	Siempre	23	38.30%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 2

Dimensión participación en las decisiones



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 60 colaboradores encuestados, se ha encontrado que el 1.70% de los colaboradores indicaron que casi nunca la empresa los hace partícipes en la toma de decisiones, el 13.30% consideraron que sólo a veces son considerados en la toma de decisiones, un 46.70% aludieron que casi siempre participan en las decisiones y un 38.30% revelaron que la empresa siempre los involucra en la toma de decisiones.

DIMENSIÓN: POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN

Tabla 4

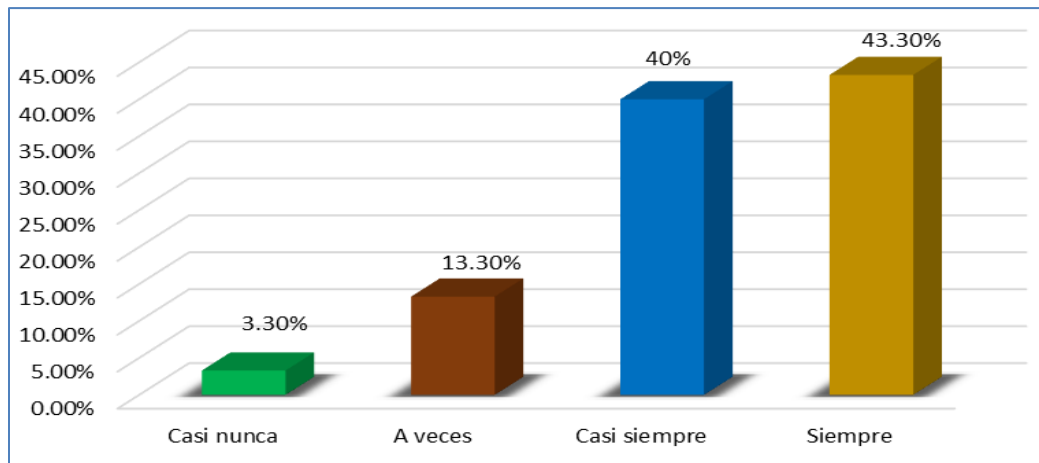
Frecuencia y porcentaje de la dimensión posibilidad de promoción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	3.30%
	A veces	8	13.30%
	Casi siempre	24	40%
	Siempre	26	43.30%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 3

Dimensión posibilidad de promoción



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 60 colaboradores encuestados, se ha encontrado que 3.30% de los colaboradores precisaron que en la empresa casi nunca existe posibilidad de promoción, el 13.30% indicó que sólo a veces reciben oportunidades de promoción, mientras que el 40% considera que casi siempre la empresa le brinda estas posibilidades y en un mayor porcentaje el 43.30% respondió que dentro de la empresa siempre existe posibilidad de promoción que lo ayudan a crecer profesionalmente.

DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN

Tabla 5

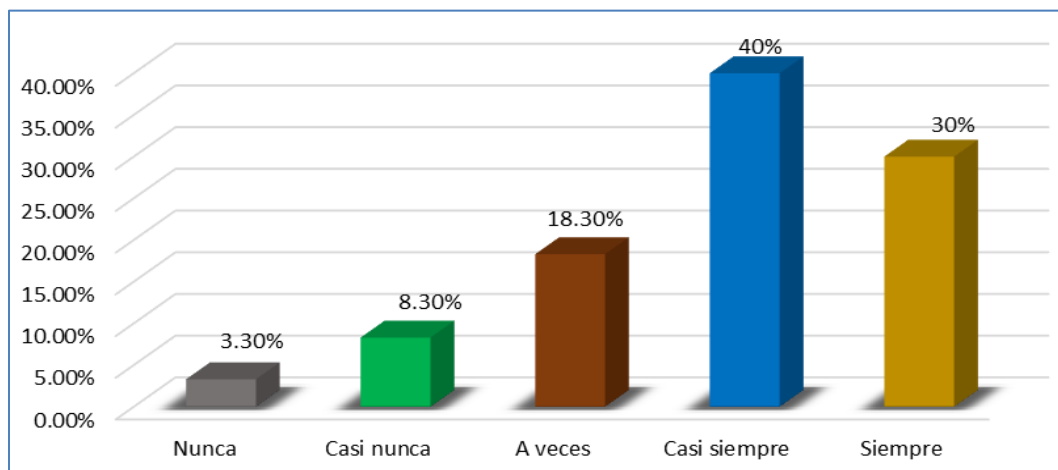
Frecuencia y porcentaje de la dimensión remuneración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3.30%
	Casi nunca	5	8.30%
	A veces	11	18.30%
	Casi siempre	24	40%
	Siempre	18	30%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 4

Dimensión remuneración



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 60 colaboradores encuestados, se ha encontrado que 3.30% de los colaboradores indicaron que nunca están de acuerdo con el sueldo que perciben, el 8.30% asevera que casi nunca está de acuerdo, un 18.30% sólo a veces está de conforme, en tanto que un 40% precisa que casi siempre se siente conforme con la remuneración que recibe de la empresa y el 30% de colaboradores considera que siempre está de acuerdo con su remuneración.

DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Tabla 6

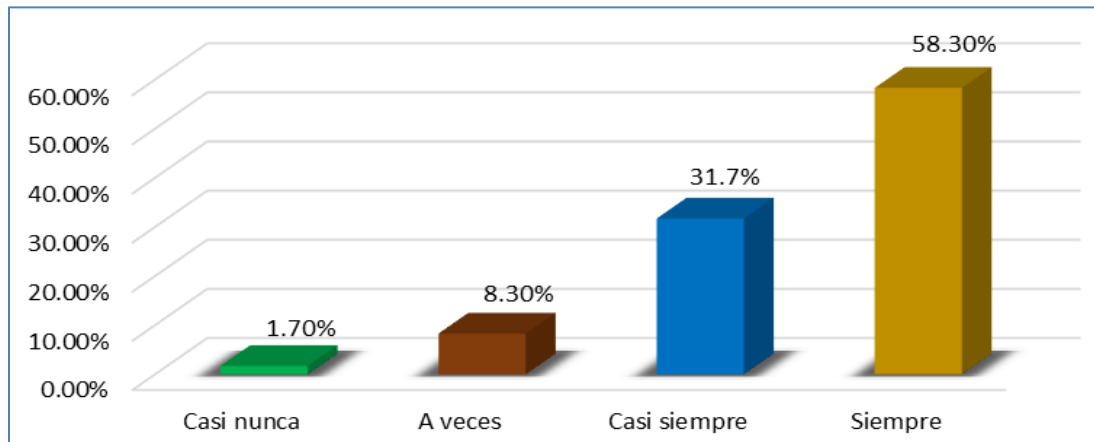
Frecuencia y porcentaje de la dimensión seguridad en el empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	1.70%
	A veces	5	8.30%
	Casi siempre	19	31.7%
	Siempre	35	58.30%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 5

Dimensión seguridad en el empleo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 60 colaboradores encuestados, se ha encontrado que 1.70% de los colaboradores refieren que casi nunca la empresa se preocupa por primar su estabilidad y seguridad laboral, el 8.30% asevera que sólo a veces siente que la empresa le brinda seguridad, mientras que un 31.70% manifiesta que casi siempre percibe preocupación por su permanencia en el empleo y en un mayor porcentaje de 58.30% señala que la empresa siempre le demuestra interés por mantener su permanencia laboral.

DIMENSIÓN: AMBIENTE FÍSICO

Tabla 7

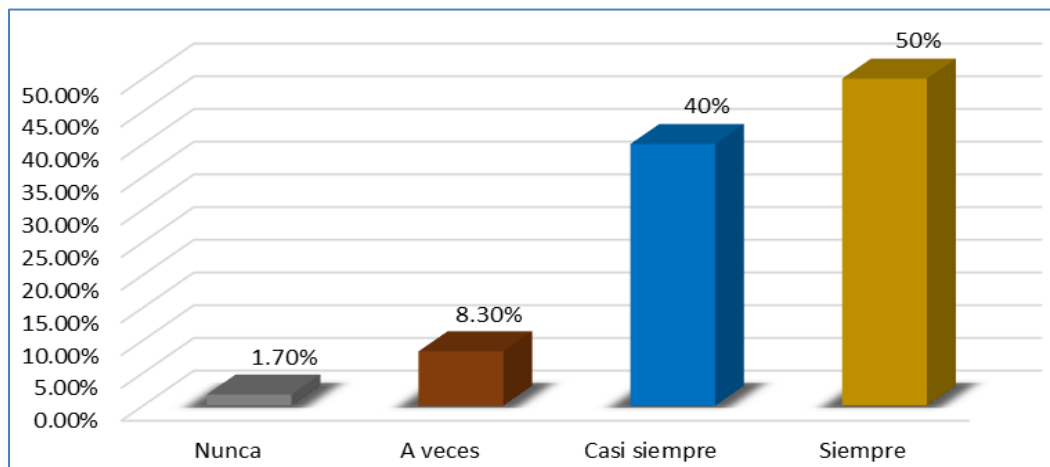
Frecuencia y porcentaje de la dimensión ambiente físico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.70%
	A veces	5	8.30%
	Casi siempre	24	40%
	Siempre	30	50%
	Total	60	100%

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 6

Dimensión ambiente físico



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 60 colaboradores encuestados, se ha encontrado que 1.70% de los colaboradores precisan que nunca tienen un ambiente adecuado para trabajar, el 8.30% considera que sólo a veces el ambiente físico es adecuado, mientras que el 40% de colaboradores casi siempre percibe un ambiente agradable y bueno para trabajar y un 50% refiere que la empresa siempre le brinda un ambiente físico en buenas condiciones para ejecutar sus actividades diarias.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En referencia al objetivo general: los resultados conseguidos evidencian que gran porcentaje de los colaboradores representado por el 46.70% y 43.30% perciben casi siempre y siempre bienestar laboral en la empresa, mientras que un mínimo porcentaje de 6.70% y 3.30% que casi nunca y nunca perciben bienestar laboral. Esto quiere decir que, sí existe bienestar laboral dentro de la empresa y que existe un compromiso por brindar mayor interés y valor a sus empleados, de ahí el resultado en cuanto a lo que percibe cada trabajador. Sin embargo, hay una parte de los colaboradores que por más mínima que sea, merece atención; lo cual refleja que existe aspectos por mejorar en cada uno de los factores y lograr que todos los colaboradores tengan el máximo bienestar en su trabajo.

Este resultado general concuerda con los resultados obtenidos por Borja y Salgado (2018), para quienes también el bienestar laboral depende de factores como: participación en las decisiones, promociones internas, compensaciones y ambiente físico de trabajo que les brinda la empresa a sus colaboradores; agregan además los factores relación con la dirección y satisfacción con el trabajo, obteniendo un nivel de bienestar regular.

Este resultado también es respaldado por el modelo de Meliá y Peiró que menciona Calderón et al. (2003), que el bienestar laboral es consecuencia de un conjunto de factores que impactan positivamente en el trabajador. Proveniente de lo que consideran, una actitud en base a la experiencia del hombre en el trabajo. Es así que mientras el trabajador sienta satisfacción y agrado dentro de una empresa y lo que percibe complace sus expectativas habrá logrado tener un máximo bienestar laboral.

En relación a la dimensión participación en las decisiones: en los resultados encontrados en la presente investigación, el 46.70% de los encuestados refieren que casi siempre son partícipes de las decisiones tomadas en su trabajo, el 38.30% indica que siempre los hacen partícipes en las decisiones pues se debe a que la empresa les da libertad para tomar decisiones, los involucra en los procesos, acepta y toma en cuenta sus opiniones.

Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Correa (2019), quien encontró que los trabajadores sienten bienestar laboral cuando los involucran y los hacen partícipes en las decisiones y procesos; haciendo que sientan compromiso en lograr los objetivos trazados por la organización. Por otra parte, se hallaron discrepancias con el estudio de Montalvo (2020), quien encontró en su investigación que la participación en las decisiones fue calificada en un nivel bajo, este resultado evidenció la insatisfacción que sienten los trabajadores pues no sienten tranquilidad y confianza para realizar sus tareas; demostrando que la empresa no es el mejor lugar para trabajar, pero que su permanencia se debe a lo difícil que es encontrar un nuevo puesto de trabajo.

Estos resultados revisados han originado una implicancia en lo expuesto por Modelo de Meliá y Peiró revisado por Calderón et al. (2003), que refiere es de valor hacer partícipe a los trabajadores en el momento de tomar decisiones, como una forma de incentivarlo y hacerlo sentir valioso. Para Chiavenato (2011) este factor empodera al trabajador, lo vuelve autónomo y libre de tomar sus propias decisiones. En consecuencia, tomar en cuenta su participación, sus opiniones e involucrarlo en los procesos promueve su motivación por realizar mejor sus tareas.

En lo concerniente a la dimensión posibilidad de promoción: en los resultados obtenidos un gran porcentaje de los encuestados que representan el 43.30% y el 40% consideran que siempre y casi la empresa muestra preocupación por su desarrollo profesional y laboral brindándoles

capacitaciones, oportunidades de ascensos y sobre todo motivándolos a lograr sus objetivos lo cual les produce bienestar laboral. De otro lado un porcentaje menor pero que merece atención es el 13.30% y 3.30% indica que a veces y casi nunca percibe atención es su desarrollo profesional y laboral.

Este resultado se relaciona con la investigación desarrollada por Bonifacio (2019), quien encontró que en el factor promoción la mayoría de los trabajadores igual a 45% lo ubican en un nivel alto y el 43% lo ubica en el nivel medio, lo que corrobora que existe oportunidades de crecimiento profesional, permitiéndoles hacer línea de carrera dentro de la organización.

Estos resultados guardan implicancia con lo sostenido en el modelo de Meliá y Peiró estudiado por Calderón et al. (2003), quien considera que es uno los factores que de promoverse en la organización produce bienestar en el trabajador, al sentir que su desarrollo profesional y laboral le preocupa a su empleador, lo percibe cuando recibe capacitaciones que ayudan a su formación. A lo que Robbins (2004) corrobora que la organización es responsable de impulsar el desarrollo y crecimiento de sus trabajadores. Logrando de esta manera el buen desempeño de estos.

En lo relacionado a la dimensión remuneración: en los resultados obtenidos, un buen porcentaje como el 30% de los colaboradores menciona que siempre está de acuerdo con la remuneración que percibe y un 40% indica que casi siempre, pues para ellos la empresa cumple con los salarios pactados que son equitativos y competitivos en el mercado laboral; además de brindarles incentivos y reconocimientos por su desempeño.

Este resultado concuerda con el estudio realizado por Mejía y Pupo (2017), quienes encontraron que los encuestados se encuentran satisfechos en cuanto a la remuneración, incentivos y recompensas que reciben de la empresa como reconocimiento a sus actividades realizadas

diariamente y una forma de motivarlos constantemente. Por otro lado, se encontraron contradicciones con la investigación de Borja y Salgado (2018), quien encontró que respecto al factor remuneración se encuentra en un nivel regular, por lo que se deduce que gran parte de los trabajadores no se sienten en total acuerdo con los ingresos que perciben pues los bonos o aumentos que reciben los consideran que no están acorde con la labor asumida y actividades que desempeñan.

Estos resultados tienen respaldo con lo abordado en el modelo de Meliá y Peiró estudiado por Calderón et al. (2003), que sostiene que la remuneración también influye significativamente en el bienestar del trabajador, pues es vital para cada empleado sentirse satisfecho con la justa retribución a su trabajo, más aún si la empresa le brinda incentivos por su esfuerzo y trabajo. A lo que Vallejo (2010) refuerza que la remuneración es un aspecto importante pues de ello depende la calidad de vida del trabajador y que muchas veces puede causar disgusto al percibir que no están siendo justos con lo remunerado.

En lo concerniente a la dimensión seguridad en el empleo: en los resultados obtenidos, el 58.30% considera que siempre siente bienestar respecto a este factor, mientras que el 31.70% revela que casi siempre. Esto en respuesta a que la empresa muestra su interés por brindarle seguridad en lo que refiere a su estabilidad y permanencia laboral, su deseo de conservar su talento, respetando los contratos y cumpliendo con sus aportes de ley para sus trabajadores; cuya finalidad es que estos puedan estar en un estado emocionalmente tranquilo y equilibrado para desempeñarse de manera efectiva.

Por otro lado, en el estudio de Espinosa et al. (2021), se encontró que el factor afecto concernientes a las emociones y sentimientos que experimentan los encuestados en su trabajo son

bajos, esto respecto a que reportaron inseguridad en su situación laboral, intranquilidad, desesperanza y alta incertidumbre en su futuro dentro de la empresa. De otro lado se encontró coincidencias con la investigación de Fiallos (2021), quien encontró bienestar alto en su dimensión bienestar experimentado, que a pesar de la crisis sanitaria y económica la empresa se ha preocupado por mantenerlos en su trabajo y adaptarse a los cambios.

En relación a estos resultados se respaldan con lo abordado por el modelo de Meliá y Peiró abordado por Calderón et al. (2003), quién considera que la seguridad en el empleo en alusión a la estabilidad laboral es un factor muy sensible a la percepción del trabajador, pues su bienestar depende como la empresa le demuestre su interés por conservar su talento cumpliendo contratos establecidos, reduciendo la incertidumbre y así evitar que su estabilidad emocional se vea resquebrajada.

En lo referente a la dimensión ambiente físico: en los resultados encontrados, el 50% de los colaboradores siempre siente bienestar laboral respecto al factor ambiente físico y un 40% asevera que casi siempre siente bienestar con el ambiente saludable que le brinda la organización. Esto se explica a que el espacio físico donde realiza sus actividades es el adecuado, la higiene en su espacio de trabajo es bueno, la iluminación, ventilación y temperatura son las apropiadas.

Estos resultados obtenidos presentan discrepancias con el estudio de Lozano et al. (2021), quien encontró que el 42.90% de trabajadores señalan que a la empresa no le importa el aspecto y el ambiente de su lugar de trabajo y consideran que existe muchas deficiencias en la empresa. Por otro lado, el resultado obtenido guarda relación con el estudio de Tupac Yupanqui (2018), quien identificó que los trabajadores reconocen sentirse satisfechos porque la empresa muestra interés

por brindarles una estructura adecuada para realizar sus tareas, además de preocuparse por que sus instalaciones estén limpias y ordenadas.

Estos resultados tienen sustento en el modelo de Meliá y Peiró abordado por Calderón et al. (2003), que considera al ambiente físico de trabajo como un factor determinante del bienestar del trabajador. Es imprescindible que toda organización brinde ambientes adecuados, iluminados y ventilados, con espacios bien estructurados que hagan sentir al empleado cómodo y satisfecho para desempeñar eficientemente su trabajo. A lo que la OIT (2014) adiciona: que el grado de bienestar dependerá en qué medida la empresa se preocupa por su integridad del colaborador.

Implicancias

La implicancia teórica de la presente investigación del bienestar laboral se verá reflejado en la consistencia del conocimiento que se ha desarrollado a lo largo de todo el estudio y que permitirá utilizar los resultados obtenidos con el respaldo de los modelos del bienestar laboral, los cuales son enriquecedores para el conocimiento científico. A través del modelo de Meliá y Peiró abordado por Calderón (2003), menciona a cinco a factores el bienestar laboral los cuales deben promoverse en toda organización para lograr el máximo bienestar de sus colaboradores.

La implicancia práctica de la presente investigación del bienestar laboral, tiene como objetivo evidenciar los resultados obtenidos para establecer políticas y estrategias de mejoras por parte de las empresas del rubro logístico ante indicios de bajo bienestar laboral en cualquier factor estudiado en el modelo de Meliá y Peiró.

En la implicancia metodológica se menciona a la técnica de investigación, en donde el cuestionario sobre el bienestar laboral desarrollado y adecuado para este estudio es el instrumento

que permitirá medir el bienestar laboral en cualquier tipo de organización; con este enfoque se busca describir cómo se encuentra el bienestar laboral en base a factores.

Limitaciones

En la presente investigación se presentaron algunas limitaciones, sin embargo, se lograron manejar de la mejor manera.

La poca disponibilidad del tiempo para la recolección de información, para recibir las asesorías, pero que con esfuerzo, dedicación y prioridad se logró culminar este trabajo de investigación.

La poca cantidad de estudios enfocados en el bienestar laboral en el rubro logístico estudiado, por lo que se recurrió a ampliar la búsqueda del bienestar en otros rubros empresariales.

La poca disponibilidad de tiempo de los encuestados; la asistencia remota de los mismos por motivo de espacios disponibles para evitar aglomeraciones en las oficinas, como parte de los cuidados post pandemia del Covid-19 fueron barreras para la recolección de datos, pero que con el uso de las plataformas digitales se logró concretar todas las encuestas.

Conclusiones

PRIMERA: En relación al objetivo general propuesto se ha encontrado que 26 colaboradores que representan 43.30% indicaron que siempre perciben bienestar laboral, 28 colaboradores donde se encuentra la mayor proporción representada por el 46.70% indicaron que casi siempre perciben bienestar laboral, 4 colaboradores que representan el 6.70% indicaron que a veces perciben bienestar laboral y 2 colaboradores que representan el 3.30% indicaron que casi nunca perciben bienestar laboral. Se concluye que, para gran parte de los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia constitucional del Callao en el año 2022, perciben la existencia de bienestar laboral en el acumulado de sus factores determinantes de bienestar, obteniendo trabajadores satisfechos. He ahí la importancia de analizar el bienestar laboral con la finalidad de relucir el estado de bienestar en el que se encuentran los trabajadores lo que repercute en el buen desempeño.

SEGUNDA: Con respecto al factor participación en las decisiones que es el primer objetivo específico, se concluye que un alto número de colaboradores indican que los hacen participes e involucran en las decisiones que se toman dentro de la empresa, representado por un acumulado de 79% de encuestados. No obstante, existe un número minoritario que merece que la empresa fije su atención, por cuanto lo que se busca es lograr trabajadores empoderados, autónomas y con capacidad para tomar sus propias decisiones.

TERCERA: En referencia al factor posibilidad de promoción que es el segundo objetivo específico, se concluye que un porcentaje alto de colaboradores afirman que la empresa muestra interés y se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, representado por acumulado de 83.30% de encuestados. Este factor es muy aplicado en la empresa, debido a que siempre se

preocupan por brindarles capacitaciones logrando trabajadores más competentes y comprometidos, oportunidades de hacer línea de carrera a través de convocatorias internas y motivándolos a realizar cambios que generen impacto.

CUARTA: En relación al factor remuneración que es el tercer objetivo específico se concluye que un alto porcentaje de colaboradores afirman sentirse de acuerdo con la remuneración que reciben por parte de la empresa debido a que satisface sus necesidades, representado por un acumulado de 70% de encuestados. La remuneración motiva a cada trabajador, lo induce a mejorar su desempeño. Sin embargo, hay un grupo menor que no está de acuerdo por con el salario que perciben pues consideran que no es competitivo frente al mercado laboral y que no está acorde a las funciones que realizan.

QUINTA: Con respecto al factor seguridad en el empleo que es el cuarto objetivo específico se concluye que un porcentaje alto de colaboradores perciben que la empresa demuestra interés por brindarles estabilidad laboral y conservar su talento, representado por un acumulado de 90% de encuestados. La estabilidad laboral que promueve la empresa se da en la medida que el colaborador demuestre empeño y eficiencia en sus funciones y su interés por seguir preparándose profesionalmente para luego aportar sus conocimientos.

SEXTA: En alusión al factor ambiente físico que es el quinto objetivo específico se concluye que un alto porcentaje de colaboradores sienten bienestar respecto a este factor, ya que la empresa les brinda una buena estructura en los espacios físicos de trabajo, ambientes e higiene saludables, representado por un acumulado de 90% de encuestados. El ambiente físico que brinda la empresa a sus trabajadores es adecuado y se ha intensificado en los dos últimos años producto de la pandemia del Covid-19; por cuanto los trabajadores sienten satisfacción respecto a este factor.

Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda a la empresa implementar políticas y estrategia integrales que permita fortalecer el bienestar laboral, con la finalidad de lograr colaboradores más satisfechos en su trabajo y entusiasmados de pertenecer a una empresa que valora y recompensa su esfuerzo y trabajo. El objetivo es que todos gocen de un máximo bienestar y estén más comprometidos con los objetivos de la empresa del rubro logístico.

SEGUNDA: Se recomienda seguir incentivando y promoviendo la participación en las decisiones dentro de la empresa, ya que es un plus que ayudará a tener colaboradores con opinión propia, con capacidad para tomar sus propias decisiones, más seguros de sí mismos y sobre todo con sentido de pertenencia reflejado en un buen desempeño.

TERCERO: Se sugiere seguir reforzando capacitaciones a todos colaboradores e incentivarlo para que aproveche los convenios educativos, así como también promover las convocatorias internas generándole oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

CUARTO: Es importante que la empresa fortalezca el factor remuneración, haciendo comparativos con el mercado laboral externo en los diferentes puestos, si bien es cierto que la empresa cuenta con un plan de incentivos, se sugiere que sea aplicado a todos los colaboradores de acuerdo a sus funciones y evitar que algunos muestren inconformidad.

QUINTO: La seguridad en el empleo o estabilidad laboral es el factor más sensible, por cuanto influye en su bienestar psicológico del colaborador, por lo que se sugiere respetar los contratos establecidos, evitar la incertidumbre y comunicar con anticipación en caso se de modificaciones en los contratos. De manera que el colaborador sienta que su talento es valorado y

respetado; teniendo en cuenta que la estabilidad laboral es una herramienta de éxito de toda empresa.

SEXO: De acuerdo a los resultados en la gran mayoría dice tener bienestar respecto a su ambiente físico en el trabajo, sin embargo, una minoría no percibe lo mismo; es ahí donde se sugiere identificar a través de encuestas los aspectos deficientes y levantar observaciones aplicando planes de seguridad y salud que permita reducir el malestar en esa minoría de trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Cuestiones sobre gestión de personas: Qué hacer para resolverlas*.
shorturl.at/dgh26
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/40362>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *La elevada creación de empleo en Perú contrasta con el bajo nivel de formalidad*. shorturl.at/aPQ08
- Bedoya Gómez, A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, Camila. y Zea Quintero, J. D. (2017). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista electrónica Psiconex*, 8(12), 1-9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. shorturl.at/cjnRU
- Blanch Rivas, J. M., Espuny Tomás, M. J., Gala Durán, C. y Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/56305>
- Blanco García, Y y Moros Fernández. (2020). Empoderamiento Organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60-65.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>
- Bonifacio, G. (2019). *Bienestar Laboral en los operarios del almacén de la empresa – Perubar S.A., en la Provincia Constitucional del Callao, Periodo 2018*. [Tesis de Título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio digital. shorturl.at/aXY27

- Borja, T.Y y Salgado, S.S. (2018). *Nivel de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores de la empresa Fratelli S.A.C. de Arequipa durante el año 2018*. [Tesis de Título, Universidad de San Agustín de Arequipa]. Repositorio digital. shorturl.at/gHMO7
- Caballero Lozada, M.F y Nieto Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265440664009>
- Calderón Hernández, G., Murillo Gálvez, S. M. y Torres Narváez, K. J. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Calderón Mafut, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L. y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psiconex*, 8(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Chiang Venga, M. M., Riquelme Neira, G.R. y Rivas Escobar, P.A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito*. shorturl.at/tVZ03

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. shorturl.at/cmopY
- Correa, S. (2019). *Análisis del bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019*. [Tesis de Titulo, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital. shorturl.at/afjS0
- Diario Gestión (12 de agosto del 2021). *¿Trabajo a costa de salud? El deterioro del bienestar del ejecutivo peruano*. shorturl.at/chJP7
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M. y Calderón, J. (2021). Bienestar Laboral en épocas de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200/126>
- Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010). Bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y desarrollo local*, 3(8), 1-12. <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/>
- Fiallos Noboa, R.A. (2021). *Identificación del Bienestar Laboral en los colaboradores de una empresa privada durante la pandemia de Covid – 19*. [Tesis de especialización, Universidad Internacional SEK]. Repositorio digital. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4422>
- Hernández Sampiere, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kramp, S. (2014). *¿Por qué las empresas no se ocupan del bienestar de sus colaboradores?* <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/67323>
- Levin, R.I. y Rubín, D. S. (2004). *Estadística para administración y economía*. shorturl.at/eiK28
- Lozano, A., López, A., Cupitra, J. y Sánchez, Y. (2021). *Percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “Mas Pollo” de la ciudad de Pasto*. [Tesis de Grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio digital. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2964>
- Mejía, F. y Pupo, A. (2017). *Análisis del Bienestar Laboral de los asesores de servicio de la empresa de telefonía celular Tigo en Cartagena de Indias*. [Tesis de Título, Universidad de Cartagena]. Repositorio digital. shorturl.at/bcnQ7
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2012). *Diagnostico Socio Económico Laboral de la Región Callao 2012*. shorturl.at/gHL16
- Montalvo, W. (2020). *Bienestar Laboral de la Constructora Fergut S.R.L* [Tesis de Título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio digital. shorturl.at/acKQY
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. shorturl.at/eiQ46
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). *Calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. shorturl.at/jLR15

- Organización Mundial de la Salud. (17 de setiembre de 2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. shorturl.at/LSTVW
- Ortiz De Agui, M. L., Villar Carbajal, E. I. y Llanos de Tarazona, M. I. (2021). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Humalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064/896>
- Patlán Pérez, J. (2015). Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Peiró, J.M y Meliá, J.L. (1998). *Factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82*.
https://www.uv.es/melija/Research/Cuest_Satisf/Factores%20S4_82.PDF
- Rivera Ulloa, K., Iván Tarride, M. y León Vásquez, F. (2019). Bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. *Salud y bienestar colectivo*, 4(2019), 6-23. shorturl.at/BIKM3
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. shorturl.at/eorT8
- Sánchez Carlessi, H., Reyer Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santiesteban Naranjo, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/151737>

- Tupac Yupanqui, I. (2018). *Bienestar Laboral en Personal Administrativo de la empresa Inmobiliaria Swiss Capitals Group S.A.C de Lima, 2017*. [Tesis de Título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio digital. shorturl.at/cmPZ9
- Urcola Tellería, J. L. y Urcola Martiarena, N. (2017). *Dirección participativa. Como potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos*. shorturl.at/glyZ3
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción laboral. Utopía o realidad*. shorturl.at/bdGSY
- Yocupicio, R. y Córdoba, G. (2019). *Diagnóstico de Bienestar Laboral en empleados de la maquiladora industrial*. En G. M. Córdoba Cárdenas, *Estudios de Ciencias Sociales: la práctica y la investigación universitaria aplicada* (Pág. 71-86). shorturl.at/crS59

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
Bienestar laboral	Es el nivel pleno de satisfacción al percibir que su entorno de trabajo en el que se desempeña es favorable y cumple con las expectativas que supone espera recibir de la empresa, en mérito a su trabajo y esfuerzo diario (Estrada y Ramírez, 2010).	Son las dimensiones que se perciben en el Bienestar laboral los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia constitucional del Callao y estas son: participación en las decisiones, posibilidad de promoción, remuneración, seguridad en el empleo y ambiente físico; que han sido medidos a través de la Escala de Likert.	Participación en las decisiones	Autonomía	1
				Involucramiento	2
				Participación en las decisiones	3
				Aceptación de opiniones	4
			Posibilidad de promoción	Oportunidades de formación	5
				Oportunidades de ascensos	6
				Línea de carrera	7
				Formación para el cambio	8
			Remuneración	Cumplimiento de acuerdos legales	9
				Salario frente al trabajo	10
				Salario competitivo en el mercado	11
				Incentivos y reconocimientos	12
			Seguridad en el empleo	Estabilidad laboral	13
				Retención de talento	14
				Cumplimiento de contrato laboral	15
				Cumplimiento con aportes de seguro y pensiones.	16
			Ambiente físico	Espacio físico	17
				Higiene	18
				Iluminación	19
				Ventilación y temperatura	20

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cómo se realiza el factor participación en las decisiones de los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cómo se realiza el factor posibilidad de promoción en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cómo se realiza el factor remuneración en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cómo se realiza el factor seguridad en el empleo en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cómo se realiza el factor ambiente físico de trabajo en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Analizar la importancia del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir el factor participación en las decisiones en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022</p> <p>Describir el factor posibilidad de promoción en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022</p> <p>Describir el factor remuneración en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022</p> <p>Describir el factor seguridad en el empleo en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao en el año 2022</p> <p>Describir el factor ambiente físico de trabajo del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa del rubro logístico en la provincia Constitucional del Callao</p>		<p>Participación en las decisiones</p> <p>Posibilidad de promoción</p> <p>Remuneración</p> <p>Bienestar laboral.</p> <p>Seguridad en el empleo</p> <p>Ambiente físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía Involucramiento Participación en las decisiones Aceptación de opiniones Oportunidades de formación Oportunidades de ascensos Línea de carrera Formación para el cambio Cumplimiento de acuerdos legales Salario frente al trabajo Salario competitivo en el mercado Incentivos y reconocimientos Estabilidad laboral Retención del talento Cumplimiento de contrato laboral Cumplimiento con aportes de seguro y pensiones. Espacio físico Higiene Iluminación Ventilación y temperatura 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Es una investigación básica.</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño</p> <p>Es de carácter no experimental, con corte transversal descriptivo</p> <p>Población</p> <p>Conformada por una población infinita de una empresa del rubro logístico en la provincia constitucional del Callao</p> <p>Muestra</p> <p>Es no probabilística e intencional y está conformada por 60 colaboradores que trabajan en la empresa del rubro logístico en la provincia constitucional del Callao</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022

A continuación se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de conocer el Bienestar laboral que percibe en su centro de trabajo.

Este cuestionario es anónimo por lo que se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que considere refleja su mejor situación en base a su percepción.

Marque con una X su respuesta:

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
1 2 3 4 5

1. La organización me da libertad para tomar mis propias decisiones *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. La organización acepta y toma en cuenta mis opiniones *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2. La organización me involucra en el desarrollo de procesos *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. La empresa me brinda capacitaciones y entrenamientos importantes para
mi formación laboral *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3. La empresa me hace participe en la toma de decisiones *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. La organización me brinda oportunidades de ascender o migrar a otra área *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

7. La empresa me brinda oportunidades de hacer línea de carrera *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10. Percibo un salario equitativo en función a mi puesto y tareas que realizo *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. La organización me motiva constantemente a desarrollar cambios que generen impacto *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. Percibo un salario competitivo frente al mercado laboral *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. La empresa cumple con los acuerdos legales pactados al inicio de mi contrato *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. La organización me brinda incentivos y reconocimientos por mi esfuerzo y trabajo *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. La empresa me brinda seguridad y estabilidad laboral en mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

14. La organización demuestra interés por conservar mi talento humano *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. La empresa respeta mi contrato laboral establecido *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

16. La organización cumple con mis aportes de seguros y pensiones *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. El espacio físico donde realizo mi trabajo es el adecuado *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18. La empresa me brinda higiene en mi espacio de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. El espacio físico donde realizo mi trabajo se encuentra perfectamente iluminado *

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5

20. Mi espacio de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura *

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5

Anexo N° 4: Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a). Cristian Joel Martínez Agama

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la carrera de Administración en la Universidad Privada del Norte, requiero validar el instrumento que utilizaré para la recolección de información a fin de desarrollar mi investigación satisfactoriamente y así optar por el título de Licenciada en Administración.

El título de la investigación es: "BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022"; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su connotada experiencia en el rubro.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la categoría
- Guía de entrevista.


Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Olga Huaman Tocas

DNI: 47806238

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la Investigación:	BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022			
Apellidos y nombres del experto:	CRISTIAN JOEL MARTÍNEZ AGAMA			
Grado:	MAGISTER			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre del experto Cristian Joel Martínez Agama</p> <p>DNI: 44816127</p> <p>Firma del experto:</p> 				



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a). Ana Anaya Bernardo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la carrera de Administración en la Universidad Privada del Norte, requiero validar el instrumento que utilizaré para la recolección de información a fin de desarrollar mi investigación satisfactoriamente y así optar por el título de Licenciada en Administración.

El título de la investigación es: "BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022"; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su connotada experiencia en el rubro. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la categoría
- Guía de entrevista.


Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Olga Huaman Tocas

DNI: 47806238

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la Investigación:	BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022			
Apellidos y nombres del experto:	ANA ANAYA BERNARDO			
Grado:	MAGISTER			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
6	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
8	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre del experto				
DNI: 08481462				
Firma del experto:				
				

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a). Giuliana Abucci

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la carrera de Administración en la Universidad Privada del Norte, requiero validar el instrumento que utilizaré para la recolección de información a fin de desarrollar mi investigación satisfactoriamente y así optar por el título de Licenciada en Administración.

El título de la investigación es: "BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022"; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su connotada experiencia en el rubro. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la categoría
- Guía de entrevista.


Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Olga Huaman Tocas

DNI: 47806238

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	BIENESTAR LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO LOGÍSTICO EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2022			
Apellidos y nombres del experto:	GIULIANA ABUCCI			
Grado:	MAGISTER			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre del experto: Giuliana Abucci DNI: 10263464 Firma del experto: 				

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Marca temporal	La or	La or	La em	La or	La em	La or	La er	La or	La en	Perci	Perci	La or	La er	La or	La en	La o	Eles	La er	Eles	Miespa
2	6/1/2022 13:27:10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	6/1/2022 14:11:37	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6/1/2022 14:17:54	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4
5	6/1/2022 14:42:54	3	3	1	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	2	4	5	4
6	6/1/2022 14:50:17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	6/1/2022 14:55:57	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
8	6/1/2022 15:08:04	3	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	3	4	4	3	5	3	4	5	3
9	6/1/2022 15:09:54	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4
10	6/1/2022 15:14:25	3	2	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5
11	6/1/2022 15:15:12	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
12	6/1/2022 15:21:41	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	6/1/2022 17:48:21	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	2	3	3
14	6/1/2022 18:05:02	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	6/1/2022 18:18:13	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2	5	5	4
16	6/1/2022 19:14:00	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	2
17	6/1/2022 19:14:00	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	6/1/2022 19:22:50	3	4	3	4	5	3	2	4	5	1	1	3	4	3	5	5	4	4	5	5
19	6/1/2022 19:49:35	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	5	5	4	5	3
20	6/1/2022 20:24:47	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	2
21	6/1/2022 20:27:47	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	4	3	1
22	6/2/2022 8:54:26	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4
23	6/2/2022 10:25:17	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	2	2	4	5	5	5	5
24	6/2/2022 13:12:26	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3
25	6/2/2022 13:33:09	2	3	3	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	5	1	3	4	2
26	6/2/2022 14:00:27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4
27	6/2/2022 14:34:57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	6/2/2022 19:53:40	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5
29	6/2/2022 21:26:25	1	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	6/3/2022 12:01:01	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	6/3/2022 16:00:22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	6/3/2022 16:02:50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	6/3/2022 17:23:51	4	2	4	4	3	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
34	6/3/2022 17:26:48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Marca temporal	La or	La or	La em	La or	La en	La or	La er	La c	La en	Perci	Perci	La or	La er	La or	La en	La o	Eles	La en	Eles	Mi espac
35	6/3/2022 17:33:45	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
36	6/3/2022 17:49:26	4	3	2	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
37	6/3/2022 18:13:39	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	2
38	6/3/2022 19:31:37	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
39	6/4/2022 7:47:10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3
40	6/6/2022 9:56:32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
41	6/6/2022 13:49:37	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
42	6/6/2022 14:49:45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
43	6/6/2022 17:05:29	5	4	4	5	3	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5
44	6/7/2022 16:39:42	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4	5	4	4
45	6/7/2022 16:46:11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	5	4	5	3	4
46	6/7/2022 16:55:31	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	6/7/2022 17:21:39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	5	3	3	5	4
48	6/7/2022 17:34:30	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3
49	6/7/2022 18:20:51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5
50	6/7/2022 18:26:09	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	4	2
51	6/7/2022 18:28:51	3	3	2	3	3	2	3	4	5	4	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4
52	6/7/2022 19:27:38	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3
53	6/7/2022 20:16:57	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
54	6/7/2022 20:37:43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
55	6/7/2022 21:21:02	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4
56	6/8/2022 6:17:50	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
57	6/8/2022 8:05:13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
58	6/8/2022 13:54:14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1
59	6/8/2022 18:21:59	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
60	6/8/2022 18:39:39	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
61	6/8/2022 19:00:12	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4