UPN
UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión del Talento Humano

"EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGÍSTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024"

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Gestión del Talento Humano

Autores:

Beatriz Consuelo Ramos Zarate

Daniela Patricia Mauricio Medina

Asesor:

Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

Lima - **Perú**

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Blanca Delia Pasco Barriga
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Guillermo Juniors Morales Benavides
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Lupe Yovani Gallardo Pastor
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

Daniela Mauricio / Beatriz Ramos

EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCION...

Quick Submit
Quick Submit
Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3127629158

Fecha de entrega
11 ene 2025, 10:30 a.m. GMT-5

56 Páginas
10,391 Palabras
61,791 Caracteres

turnitin Página 2 of 59 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3127629158

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

8% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

DEDICATORIA

Dedicamos este presente trabajo a Dios por brindarnos la oportunidad de seguir cumpliendo con nuestros objetivos. A nuestros padres por ser el apoyo demostrándonos su cariño y amor.

AGRADECIMIENTO

A la primera persona, que queremos agradecer es a nuestros padres, por habernos proporcionado la mejor educación. Por su gran esfuerzo de brindarnos las mejores oportunidades. A nuestro docente de taller de tesis la Mg. Lupe Y. Gallardo Pastor porque sin su apoyo y conocimientos no hubiese sido posible realizar nuestra tesis.

Ramos Z. Beatriz

Mauricio M. Daniela

TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR 2

INFORME DE SIMILITUD 3

DEDICATORIA 4

AGRADECIMIENTO 5

ÍNDICE DE TABLAS 7

ÍNDICE DE FIGURAS 9

RESUMEN 10

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 11

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA 19

CAPÍTULO III: RESULTADOS 26

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES 33

REFERENCIAS 38

ANEXOS 44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 21

Técnicas e instrumentos de investigación 21

Tabla 2 22

Validación de Juicio de expertos 22

Tabla 3 22

Estadística de fiabilidad 22

Tabla 4 24

Escala de interpretación de Spearman 24

Tabla 5 26

Resultados de la variable bienestar en el trabajo 26

Tabla 6 27

Resultados de la variable satisfacción del colaborador 27

Tabla 7 28

Pruebas de normalidad 28

Tabla 8 29

Correlación entre la variable Bienestar en el trabajo y Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024. 29

Tabla 9 30

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Bienestar psicosocial en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024 30

Tabla 10 31

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Condiciones laborales en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024..... 31

Tabla 11 32

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Desarrollo profesional en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024..... 32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la variable Bienestar en el trabajo 26

Figura 2: Resultados de la variable satisfacción del colaborador 27

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores en una empresa logística ubicada en la región del Callao, Perú. Este estudio surge de la necesidad de optimizar las condiciones laborales y emocionales de los trabajadores, factores esenciales para mejorar el desempeño organizacional. El objetivo principal fue determinar cómo se relacionan estas variables, evaluando las dimensiones de bienestar psicosocial, condiciones laborales y desarrollo profesional.

Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, se aplicó una encuesta validada mediante el Alfa de Cronbach (0.937 y 0.934) a una muestra censal de 150 colaboradores del área de operaciones. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre bienestar laboral y satisfacción de los colaboradores (Rho = 0.775, $p < 0.05$). Este hallazgo destaca que las mejoras en las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el bienestar psicosocial influyen directamente en la motivación y compromiso de los empleados.

Se concluye que implementar políticas integrales de bienestar, fortalecer el desarrollo profesional y optimizar las condiciones laborales son estrategias clave para fomentar la satisfacción del colaborador, mejorar la retención del talento y el desempeño organizacional en empresas del sector logístico.

PALABRAS CLAVES: Bienestar en el trabajo, Satisfacción laboral, colaboradores.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial el bienestar laboral enfrenta carencias significativas que afectan tanto la salud mental como física de los colaboradores. La falta de apoyo y condiciones inadecuadas generan agotamiento y desmotivación, especialmente en el sector de salud. Estas deficiencias no solo impactan al personal, sino también en la calidad del servicio y la productividad. (Cano et al., 2023)

En este contexto, Takeuchi et al. (2021) señalan que la falta de bienestar en el trabajo en una empresa minorista de bienes y servicios en Japón incrementa el ausentismo. Como resultado, el 47% de los colaboradores enfrentan altos niveles de estrés laboral, lo que reduce su capacidad para realizar sus actividades de manera eficiente.

La satisfacción laboral es un desafío crítico en México que impacta la salud y el bienestar del trabajador, así como su rendimiento (Ángel-Salazar et al., 2020). La competitividad y la globalización han llevado a las empresas a mejorar sus prácticas laborales. No obstante, la falta de políticas efectivas de recursos humanos dificulta un ambiente favorable y disminuye el compromiso de los empleados. Esto afecta la retención del talento.

A nivel internacional, la situación es igualmente preocupante. Según Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2023) resaltan que, el Banco de Guayaquil, la satisfacción laboral se asocia a factores como la autonomía, el salario motivacional y las relaciones interpersonales. Dichas tendencias reflejan la necesidad de abordar las deficiencias en la satisfacción laboral, tanto en Perú como en otros países, para mejorar el bienestar del personal y la eficacia organizacional.

En el ámbito nacional, Arredondo et al. (2023) destacan que la falta de bienestar laboral es alarmante, ya que un 63% de los trabajadores del sector informal reporta altos niveles de estrés. Además, el 54% manifiesta insatisfacción con sus condiciones laborales, lo que refleja la dificultad para equilibrar su vida personal y profesional. Estos indicadores revelan un entorno poco saludable, que no solo deteriora la calidad de vida de las personas, sino que también afecta la productividad laboral.

En Perú, un análisis del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) reveló que el 38% de los profesionales del sector educativo no están satisfechos debido a condiciones laborales inadecuadas, como la falta de apoyo institucional y escasez de recursos didácticos, lo que impacta en su desempeño y calidad de la enseñanza.

Dentro de este escenario una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao donde se desarrolló la presente investigación, manifestó deficiencias con respecto al bienestar en el trabajo, ya que los trabajadores se encontraban inconformes con situaciones como el hacinamiento, iluminación insuficiente, espacios poco higiénicos, desorden, cerraduras deterioradas en los servicios sanitarios, casilleros oxidados, entre otros, lo que generaba altos niveles de insatisfacción.

Dichas situaciones no son oportunamente resueltas, además, no cuentan con un registro histórico para las realizar compras y el mantenimiento respectivo, en ese contexto, se plantea la pregunta de investigación: ¿De qué manera se relaciona el Bienestar en el trabajo con la Satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?

El Bienestar en el trabajo se define como el conjunto de evaluaciones subjetivas y reacciones emocionales que experimenta una persona, lo cual está relacionado a su

capacidad para percibir sus experiencias de manera satisfactoria, placentera y positiva y cuyos resultados repercuten en la organización y en la misma persona (Gracida, 2022).

La importancia del bienestar laboral es promover la comodidad y el desarrollo de los colaboradores en la organización. Además, contribuye a establecer relaciones sociales motivadores y saludables (Andrade, 2023). Complementariamente el liderazgo se convierte en un catalizador para el bienestar integral en el entorno laboral, cuando las condiciones en la organización presentan tranquilidad. Valverde et al. (2024). A partir de ello, se presentan tres dimensiones: Bienestar psicosocial, Condiciones laborales y Desarrollo profesional (Cuzquen y Esparza, 2022).

El bienestar laboral, involucrado en el aspecto psicosocial, es un equilibrio de la salud mental, las emociones y el entorno social, el cual, se considera un factor de riesgo, debido al impacto perjudicial en la salud física de los colaboradores como en la producción de las organizaciones. (Espinoza et al., 2021).

Asimismo, Las condiciones laborales son variable clave que impacta directamente el bienestar de los empleados. Un entorno adecuado puede mejorar la calidad de vida laboral (Benzoni y Silveira, 2024). El desarrollo profesional es una dimensión que influye en el bienestar, ya que el reconocimiento y el crecimiento del talento humano son esenciales para lograr una vida plena. Generando oportunidades que contribuyen a la satisfacción laboral y personal. (Cáceres et al., 2023).

Por otro lado, la satisfacción laboral es fundamental para el bienestar de los colaboradores, ya que influye en su compromiso, motivación y desempeño en el entorno laboral. Este concepto engloba aspectos esenciales que determinan cómo un empleado percibe su trabajo. Al mejorar estas condiciones, las empresas fomentan ambiente más productivo y colaborativo. Según Reyes y Larzabal (2022), esta variable está relacionada

con el apoyo que reciben en su entorno. En este sentido, se han identificado tres dimensiones principales: Relaciones interpersonales, Presentismo y Compromiso Laboral (García et al., 2024).

En primer lugar, las relaciones interpersonales juegan un papel importante en el bienestar de los empleados. Un entorno laboral que fomenta la colaboración y el apoyo mutuo refuerza los vínculos entre colegas, lo que contribuye a una cultura organizacional más positiva. Según Reyes y Larzabal (2022), las relaciones saludables en el trabajo no solo mejoran el ambiente laboral, sino que también influyen en la satisfacción y el bienestar emocional de los colaboradores, lo que resulta en un mayor compromiso con la organización.

También, el presentismo se define como la asistencia al trabajo en condiciones adversas, reflejando problemas de insatisfacción laboral que afectan tanto la productividad como el bienestar en el trabajo (Rute et al., 2023). Este fenómeno puede reducir la calidad del servicio, aumentar la carga laboral y, en última instancia, impactar la eficiencia organizacional.

Dicho esto, el compromiso laboral se entiende como el vínculo emocional y profesional que un colaborador establece con su organización, motivándolo a contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. Según Vásquez et al. (2022), un elevado nivel de compromiso fomenta la estabilidad laboral, potencia el rendimiento del equipo y fortalece una cultura alineada con las metas empresariales.

La presente investigación cuenta presenta los siguientes antecedentes:

Gabini, S. (2020) realizó un estudio cuantitativo y diseño transversal en Argentina con 376 trabajadores del sector terciario para analizar la relación entre la satisfacción laboral y articulación trabajo-familia. Se encontró que el compromiso emocional de los

empleados mejora la satisfacción, mientras que el conflicto entre el trabajo y la vida personal la reduce ($\beta = .25$; $\beta = -.12$). Se concluyó que las políticas flexibles fortalecerían el vínculo emocional con la organización.

Araoz y Gallegos (2021) en su estudio titulado "Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana", realizaron una investigación cuantitativa de diseño correlacional no experimental con 185 docentes. Los resultados mostraron un nivel regular de satisfacción laboral y un vínculo significativo con el compromiso organizacional ($rs = 0.539$; $p = 0.000$). Se concluyó que una mayor satisfacción en el trabajo está asociada con un incremento en el compromiso hacia la institución.

Murayari y Amasifúen (2022) investigaron el bienestar en la organización en influencia al compromiso hacia la empresa. Se llevó a cabo una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, en una muestra de 100 colaboradores de la municipalidad provincial de San Martin. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa de las variables, con un valor de $r= 0.275$ en correlación entre el bienestar emocional de los colaboradores y su compromiso organizacional.

Melendez (2023) enfocó su interés entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional. El estudio fue cuantitativo con un diseño correlacional para analizar la relación en una muestra de 121 docentes del sector público. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($r= .266$; $p< .05$). Además, se encontró que los empleados con altos niveles de bienestar reportaron un aumento del 28% en su compromiso con la organización.

García et al. (2023) dirigieron su interés en el bienestar en el trabajo con el compromiso laboral, el enfoque fue cuantitativo con un alcance correlacional y diseño no experimental. El estudio se realizó en 41 docentes en una institución educativa del Perú. Según los resultados, se evidenció un coeficiente de correlación de 0.437, indicando una relación positiva moderada entre el bienestar laboral y el compromiso docente.

Doria et al. (2023) enfocaron su interés en el bienestar de los colaboradores en cuanto al clima laboral. Desarrollaron un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional en una muestra representativa de 80 directivos de diversas organizaciones en Chile. En el estudio los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación ($r = 0,865$) y significancia de < 0.05, lo que permite afirmar que un ambiente laboral favorable está asociado con un mayor desarrollo del bienestar y habilidades.

Grados (2023) evaluó las propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional en Lima. El estudio fue cuantitativo, no experimental y transversal, con una muestra de 300 colaboradores. Los resultados indicaron una estructura unidimensional con alta confiablidad ($\alpha = .86$; $\omega = .86$) y una correlación positiva significativa con el engagement, sugiriendo que, a mayor satisfacción laboral, mayor es el compromiso del colaborador.

Santiago (2023) realizó un estudio cuantitativo y de diseño correlacional no experimental en Perú sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo. Se encuestaron a 304 trabajadores, hallando que el 58% tenía una satisfacción regular y el 81.3% reportó un desempeño adecuado. El análisis reveló una relación significativa entre ambas variables (chi-cuadrado = 118.477, $p = 0.000$). Se concluyó que la satisfacción influye positivamente en el desempeño.

Finalmente, el presente trabajo de investigación aportará como guía para empresas, profesionales y estudiantes sobre el Bienestar en el trabajo y Satisfacción del colaborador. Se busca establecer un marco que las empresas del sector logístico en Callao puedan implementar para mejorar el bienestar de sus trabajadores. Los hallazgos ayudarán a diseñar políticas que fomenten un entorno laboral positivo y, a su vez, aumenten la satisfacción y el rendimiento de los empleados en los diferentes rubros organizacionales.

1.2. Formulación del problema

Pregunta General:

¿De qué manera se relacionan el bienestar en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?

Preguntas Específicas:

¿De qué manera se relacionan el bienestar psicosocial y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?

¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?

¿De qué manera se relacionan el desarrollo profesional y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre el bienestar Psicosocial y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Determinar la relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Hipótesis Especificas:

Existe relación significativa entre el bienestar psicosocial y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, que de acuerdo con Huamán et al. (2022) permite probar las hipótesis mediante la medición y análisis de datos numéricos, facilitando la evaluación de las variables de interés. En este caso, se aplicarán métodos estadísticos que permitan establecer cuantitativamente la relación entre las variables Bienestar en el trabajo y Satisfacción del colaborador.

Así mismo, fue una investigación de nivel básico y alcance correlacional. Según Ramos (2020), este tipo de estudio analiza la relación entre dos o más variables, identificando si existe una asociación entre ellas, midiendo su fuerza y dirección. El objetivo fue determinar la relación entre el Bienestar en el trabajo y satisfacción del colaborador, utilizando análisis que permitan comprender la naturaleza de su vínculo.

Por otro lado, el diseño es no experimental lo que se establece como la recopilación de datos sin alterar ni modificar las relaciones entre las variables (Lin y Zhang, 2020). En este sentido, la recolección de la información en las variables Bienestar en el trabajo y satisfacción del colaborador no tuvo ninguna modificación. Además, el estudio fue de corte transversal, siguiendo lo indicado por Manterola et al. (2023), ya que las mediciones se realizaron en un momento específico, recogiendo los datos de forma simultánea. En este caso, la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado una sola vez.

La población se define como el grupo de individuos con características compartidas que cumplen los criterios del estudio, permitiendo obtener resultados representativos (Cevtkovic-Vega et al., 2021). En este caso, la población está conformada por 400 colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas ubicada en la

Provincia Constitucional del Callao.

Según mencionan Saaibi et al. (2023), la muestra es una representación objetiva seleccionada de un grupo de estudio para llevar a cabo una investigación, donde se recogen datos de individuos, elementos u objetos que servirán en la obtención de conclusiones. En este estudio las investigadoras determinaron una muestra por conveniencia, tomando como criterio de inclusión a los 180 colaboradores del área de Operaciones, usuarios de los servicios materia de disconformidad identificados en el diagnóstico; por criterios de exclusión en ese mismo sentido, no se consideraron a los colaboradores pertenecientes a las áreas de Recursos Humanos, Comercial, Legal, Gerencia General, Administración y Finanzas.

Se enfatiza que los colaboradores del área de Operaciones son los principales usuarios de los servicios del comedor, lactarios e instalaciones sanitarias. Esto se debe a que laboran en turnos rotativos de mañana y noche, con jornadas prolongadas de 12 horas. Sus funciones conllevan un alto nivel de actividad física y mental, lo cual requiere una alimentación constante y el uso de los servicios higiénicos. Además, el lactario es esencial para las trabajadoras en periodo de lactancia. Su interacción constante con estos servicios proporciona una perspectiva más relevante sobre su uso y satisfacción.

Finalmente, de acuerdo con Mucha et al. (2021), cuando la muestra es pequeña se consideró su aplicación al total de los 180 colaboradores, de manera censal.

En cuanto a la técnica e instrumento empleado, se utilizó la encuesta para recolectar los datos de manera rápida y eficiente. Según Piza et al. (2019), existen diversas técnicas e instrumentos aplicables en investigaciones, siendo la encuesta un método destacado. A continuación, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento	Descripción
Observación	Lista de chequeo u hoja de observación	Consiste en la observación directa de conductas o situaciones en un entorno natural o controlado.
Encuesta	Cuestionario	Se realiza mediante preguntas cerradas diseñadas para medir actitudes o comportamientos de los participantes.
Grupo focal	Guion de preguntas	Implica una discusión grupal para explorar opiniones y acciones a profundidad.
Entrevista	Guion de entrevista estructurada o semi-estructurada	Se lleva a cabo mediante preguntas abiertas para obtener información detallada sobre experiencias y conocimientos relacionados con el estudio.

Fuente: Piza et al., (2019)

Para el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario se elaboró con el respaldo del instrumento desarrollado por Blanch et al. (2010), diseñado para medir el bienestar laboral en términos de salud mental, calidad de vida y desarrollo, todos factores clave en la satisfacción del colaborador. Además, se formularon 30 ítems basándose en la propuesta de Meliá y Peiró (1983). Finalmente, el instrumento fue validado mediante un juicio de expertos conformado por tres profesionales con sólida experiencia metodológica y una amplia trayectoria en el ámbito de los Recursos Humanos, garantizando así su fiabilidad.

Tabla 2

Validación de Juicio de expertos

Nombre del Especialista	Grado	Opinión
Olga Paola Aguirre Perez	Magister	Aplicable
Raúl Bacigalupo Lago	Magister	Aplicable
Nancy Negreiros Mora	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Se utilizó el método Alfa de Conbrach, el cual evalúa la consistencia interna de los ítems y verifica qué tan relacionados están entre sí, garantizando que la medición sea precisa (Rodríguez y Reguant, 2020).

Un cuestionario es una herramienta fundamental en la investigación de opinión pública, ya que permite recopilar información valiosa a partir de preguntas dirigidas a una muestra representativa (Herrero, 2021). En este caso, se empleó una escala tipo Likert, compuesta por 30 ítems, donde los encuestados pueden indicar su nivel de acuerdo en una escala del 1 al 5: 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". Este método no solo organiza la recolección de datos, sino que también facilita un análisis cuantitativo, respaldando decisiones informadas en diversas áreas de investigación (Barrachina et al., 2022).

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

BIENESTAR EN EL TRABAJO		SATISFACION DEL COLABORADOR	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	15	0.934	15

Fuente: Elaboración propia

La estadística de fiabilidad muestra un alto nivel de consistencia interna en las escalas utilizadas para medir el bienestar en el trabajo y la satisfacción del colaborador. El Alfa de Cronbach para ambas dimensiones supera el nivel aceptable de 0.4, con valores de 0.937 y 0.934, respectivamente, lo que indica una excelente fiabilidad. Cada dimensión consta de 15 ítems, asegurando la solidez de los resultados obtenidos a partir de los datos analizados.

Para la recolección de datos, se solicitó primero la aprobación de la gerente de Recursos Humanos mediante un correo electrónico, acompañado de una carta de autorización que detallaba el propósito del estudio y la evaluación de las condiciones de los servicios higiénicos, comedor y lactario. Posteriormente, se realizó una reunión con el área de Bienestar con el fin de acceder a fichas de registro y listas de verificación sobre el uso de procedimientos en estos servicios, así como los planes estratégicos u operativos implementados para mejorar estas áreas, a raíz de observaciones o deficiencias detectadas.

Una vez diseñado el cuestionario mediante Google forms, se procedió al envío por correo electrónico a cada colaborador, solicitando su participación voluntaria y anónima. En el mensaje enviado, se explicó el propósito del estudio y los beneficios que podría generar a la organización. Se otorgó un plazo de una semana para que los colaboradores completaran dicho cuestionario. No obstante, algunos enfrentaron dificultades para responder debido a su limitado manejo de la tecnología. Esta metodología facilitó la obtención de información valiosa para fundamentar las conclusiones del estudio, sin embargo, de los 180 encuestados se logró recoger 152 respuestas completas y válidas.

Con respecto al análisis de los resultados, se utilizó Microsoft Excel para gestionar y organizar los datos obtenidos, permitiendo estructurarlos en tablas que facilitaron la

comprensión de la información recolectada. Esta herramienta permitió visualizar la cantidad de respuestas y realizar cálculos básicos, lo que facilitó una primera aproximación de los datos. Así, se identificaron patrones preliminares que proporcionaron un panorama general sobre el bienestar en el trabajo y la satisfacción del colaborador.

También, se empleó el software SPSS que, según Sen y Yildrim (2022), ofrece funciones avanzadas para realizar análisis estadísticos más sofisticados. En este caso, se aplicó el análisis de correlación de Spearman, que, de acuerdo con Janse et al. (2021), es una medida no paramétrica que evalúa la relación entre variables ordinales o continuas, sin requerir una distribución normal.

Este método fue clave para examinar los datos extremos y validar las hipótesis planteadas, permitiendo una interpretación detallada de la relación entre las variables. Por ello, se presenta la siguiente tabla que detalla la interpretación de los rangos:

Tabla 4

Escala de interpretación de Spearman

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfectamente alta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación baja

0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación muy positiva
0.9 a 0.99	Correlación extremadamente positiva
1	Correlación positiva perfectamente elevada

Fuente: Hernández et al., (2010)

Se consideraron los aspectos éticos en la elaboración del estudio, asegurando la confidencialidad de la información obtenida en los cuestionarios y el consentimiento previo de los participantes. Para evidenciar la confiabilidad del instrumento se empleó el modelo del alfa de Cronbach en los 30 ítems, respaldando la veracidad y credibilidad de la información presentada a partir de fuentes confiables y citas debidamente referenciadas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para iniciar el capítulo, se presentaron los resultados de cada variable, basados en las encuestas realizadas al área operativa de la empresa de soluciones logísticas en la región Callao.

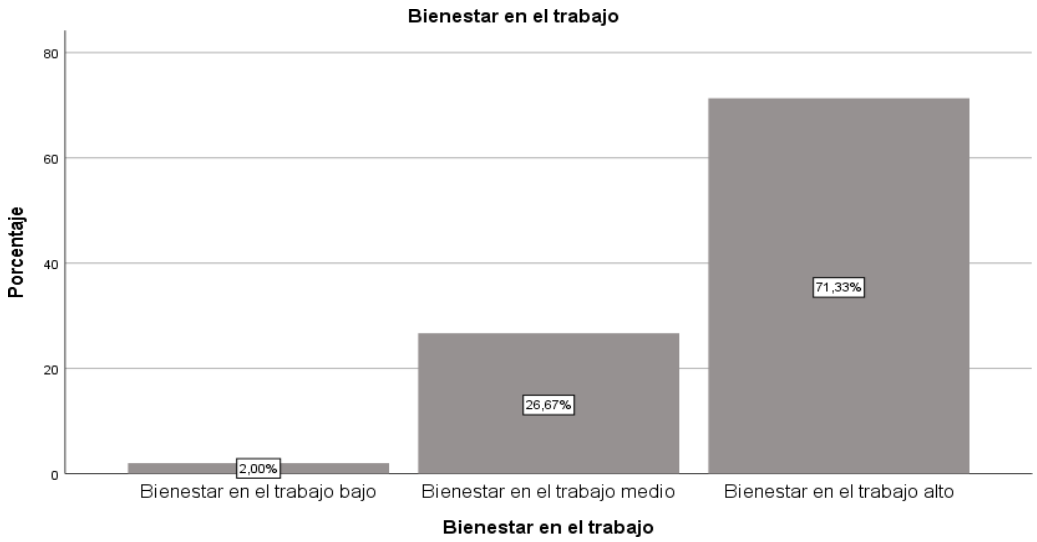
Tabla 5

Resultados de la variable bienestar en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bienestar en el trabajo bajo	3	2,0
Bienestar en el trabajo medio	40	26,7
Bienestar en el trabajo alto	107	71,3
Total	150	100,0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 1: Resultados de la variable Bienestar en el trabajo



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La Figura 1 evidencia que el 71.33% de los colaboradores reporta un alto nivel de bienestar en el trabajo, reflejando un entorno laboral favorable que promueve satisfacción y compromiso. Por otro lado, un 26.7% experimenta un nivel medio de bienestar, lo que sugiere oportunidades de mejora en aspectos clave. Finalmente, sólo un 2% presenta un

nivel bajo bienestar en el trabajo, destacando la importancia de continuar fortaleciendo las políticas laborales para garantizar un ambiente positivo en la empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

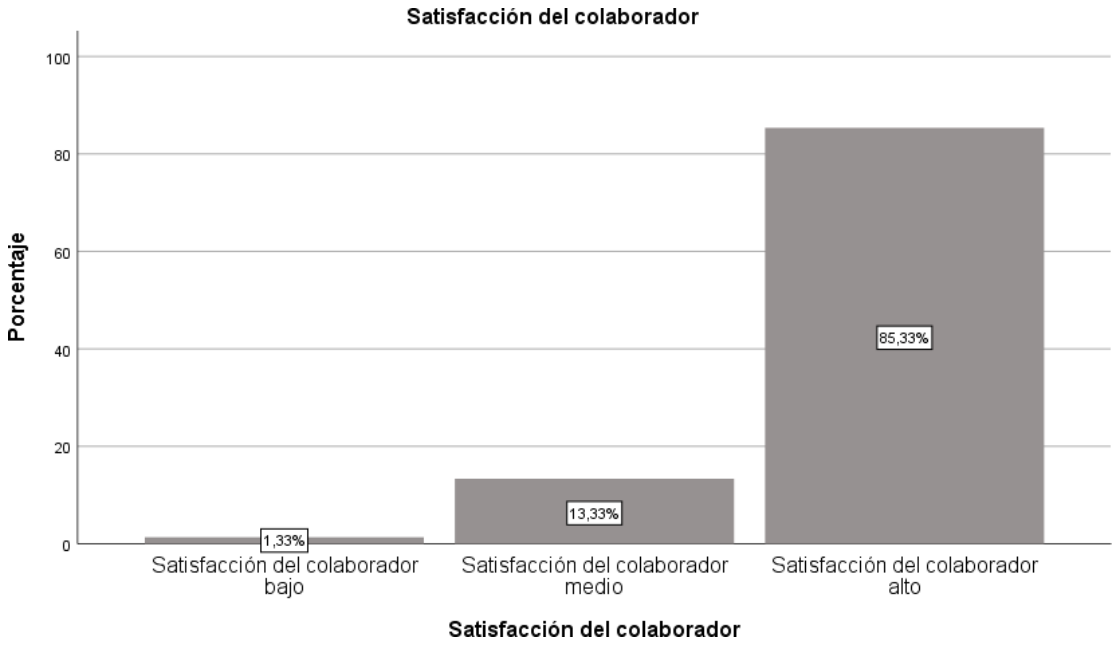
Tabla 6

Resultados de *la variable satisfacción del colaborador*

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción del colaborador bajo	2	1,3
Satisfacción del colaborador medio	20	13,3
Satisfacción del colaborador alto	128	85,3
Total	150	100,0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 2: Resultados de la variable satisfacción del colaborador



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La Figura 2 revela que el 85.33% de los colaboradores percibe un alto nivel de satisfacción, lo que refleja un entorno laboral positivo y alineado con sus expectativas. Un 13.33% experimenta un nivel medio de satisfacción, indicando aspectos puntuales que podrían mejorarse. Finalmente, solo un 1.33% reporta un nivel bajo de satisfacción, lo

que destaca la importancia de mantener e impulsar iniciativas que refuercen la satisfacción del colaborador en la empresa de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Para realizar las pruebas de correlación y dar respuesta a los objetivos del estudio, se llevó a cabo una prueba de normalidad con el fin de seleccionar el estadístico más adecuado para el análisis.

La prueba aplicada corresponde a Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es de 152 personas.

H0: Los datos provienen de una distribución normal Ha:

Los datos no provienen de una distribución normal

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar en el trabajo	,097	150	,001	,942	150	,000
Satisfacción del colaborador	,109	150	,000	,893	150	,000

Nota: resultado procesado en SPSS

Se llevó a cabo la comprobación de distribución para las variables del presente estudio. La variable "Bienestar en el trabajo" obtuvo una sigma de ,001, mientras que la variable "Satisfacción del colaborador" presentó una sigma de ,000; ambos valores, al ser menores a 0,05, confirman que pertenecen a una distribución no paramétrica. Por ello, se utilizó la estadística de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis y evidenciar la probabilidad. Por este motivo, se decidió emplear una prueba no paramétrica utilizando

el estadístico Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

Resultados del objetivo general: Determinar la relación entre el Bienestar en el trabajo y la Satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Tabla 8

Correlación entre la variable Bienestar en el trabajo y Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

			Bienestar en el trabajo	Satisfacción del colaborador
Rho de Spearman	Bienestar en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS

Los resultados obtenidos en la tabla 7 evidencian una correlación significativa entre las variables bienestar en el trabajo y satisfacción del colaborador. Con un nivel de significancia de cero (Sig. = ,000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor positivo del indicador (Rho = ,775) refleja que a medida que aumenta el bienestar en el trabajo, también se incrementa la satisfacción del colaborador. Esto subraya la necesidad de implementar medidas correctivas enfocadas en optimizar aspectos como el bienestar psicosocial, las condiciones laborales y el desarrollo profesional. Estas acciones podrían generar un impacto positivo en la satisfacción de los colaboradores, beneficiando a la empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Resultados del objetivo específico 1: Determinar la relación entre el Bienestar Psicosocial con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Tabla 9

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Bienestar psicosocial en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024

			Satisfacción del colaborador	Bienestar Psicosocial
Rho de Spearman	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Bienestar Psicosocial	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS

Los resultados obtenidos en la Tabla 8 evidencian una correlación significativa entre las variables satisfacción del colaborador y bienestar psicosocial. Con un nivel de significancia de cero (Sig. = 0.000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor positivo del coeficiente de correlación (Rho = 0.734) indica que, a medida que mejora el bienestar psicosocial, también aumenta la satisfacción del colaborador. Este hallazgo resalta la importancia de fortalecer factores como el apoyo social, la comunicación interna y las condiciones laborales para fomentar un entorno que promueva tanto el bienestar psicosocial como la satisfacción laboral, beneficiando a la empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Resultados del objetivo específico 2: Determinar la relación entre las Condiciones laborales con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Tabla 10

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Condiciones laborales en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024

			Satisfacción del colaborador	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS

Los resultados obtenidos en la Tabla 9 muestran una correlación significativa entre las variables satisfacción del colaborador y condiciones laborales. Con un nivel de significancia de cero (Sig. = 0.000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación positivo (Rho = 0.660) indica que una mejora en las condiciones laborales se asocia con un incremento en la satisfacción del colaborador. Este resultado subraya la importancia de optimizar aspectos como el ambiente físico, la seguridad y los recursos disponibles, para promover un entorno laboral que impulse la satisfacción y el bienestar de los colaboradores en la empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Resultados del objetivo específico 3: Determinar la relación entre el Desarrollo profesional con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

Tabla 11

Correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y Desarrollo profesional en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024

			Satisfacción del colaborador	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS

Los resultados obtenidos en la Tabla 10 indican una correlación significativa entre las variables satisfacción del colaborador y desarrollo profesional. Con un nivel de significancia de cero (Sig. = 0.000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación positivo (Rho = 0.723) demuestra que el incremento en las oportunidades de desarrollo profesional está directamente relacionado con un mayor nivel de satisfacción del colaborador. Este hallazgo resalta la relevancia de implementar programas de capacitación, planes de carrera y evaluaciones de desempeño que impulsen el crecimiento profesional, favoreciendo tanto la satisfacción individual como los resultados organizacionales en la empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las limitaciones de la presente investigación estuvieron relacionadas con la baja participación y renuncia de algunos trabajadores a completar los cuestionarios. Esto se debió, en parte, al temor de ser identificados por sus jefaturas, lo que generaba desconfianza, y a la carga laboral, que les impedía dedicar tiempo al proceso. Aunque los cuestionarios fueron diseñados para ser rápidos y confidenciales, ya que podían responderse de manera virtual desde un celular, varios trabajadores manifestaron no tener disponibilidad. Para mitigar estas dificultades, se les recordaba presencialmente la importancia de su apoyo. Estas acciones ayudaron parcialmente a superar las barreras, aunque las limitaciones iniciales impactaron en la recolección de datos.

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se evidenció que la relación entre las variables bienestar en el trabajo y satisfacción del colaborador es positiva, con un coeficiente de rho Spearman de 0,775 ($P < 0,05$). Esto indica que, a mayor bienestar en el trabajo, la satisfacción del colaborador aumenta de manera significativa (Fonseca et al., 2019). Los resultados confirman que políticas organizacionales enfocadas en promover el bienestar laboral no solo mejoran el clima organizacional, sino también incrementan la motivación y el compromiso de los trabajadores, tal como lo sugieren estudios previos (Colín, 2022). Este hallazgo refuerza la importancia de implementar estrategias que fomenten el equilibrio entre las necesidades laborales y personales de los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de 0.734 corroborando una muy positiva correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y la dimensión Bienestar psicosocial. Esto es similar a la

tesis Pérez et al. (2021) en el cual se encontró una correlación positiva, con un coeficiente de rho de Pearson de 0,82 entre el bienestar psicosocial y la satisfacción en el trabajo. Este hallazgo mostró que el apoyo adecuado y la gestión del estrés, aumentó la satisfacción de los empleados. También, la tesis de Valencia y Ayala (2021) indico un coeficiente de correlación positiva de 0.75 (rho de Spearman) entre los factores de bienestar psicosocial y la satisfacción laboral, sugiriendo que un ambiente de trabajo con menor estrés y mayor apoyo social conduce a niveles más altos de satisfacción en los empleados. De igual manera, la tesis de Granfer y Silva (2021) Señaló que los factores de riesgo psicosociales se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral, especialmente en el trabajo activo, el desarrollo de habilidades y el apoyo social, con un coeficiente de rho de 0.405 a 0.487 en trabajadores del área administrativa de instituciones privadas.

En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de 0.660, lo que indica una positiva y significativa correlación entre la variable Satisfacción del colaborador y la dimensión Condiciones laborales. Esto es similar a la tesis de Vargas (2020), donde se encontró una correlación significativa, con un coeficiente de rho de Spearman de 0.71, entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores del sector transporte, destacando la importancia de la infraestructura adecuada y los horarios flexibles. Asimismo, la tesis de Díaz y Salazar (2021) reportó un coeficiente de correlación de 0.68 (rho de Spearman) entre las condiciones físicas del lugar de trabajo y la satisfacción del personal, evidenciando que ambientes laborales seguros y cómodos incrementan la satisfacción de los colaboradores. De manera similar, en la tesis de Ramírez (2023), se halló una correlación positiva de 0.73 entre la calidad de las herramientas de trabajo y la percepción de satisfacción laboral

en empleados del sector logístico, resaltando que el acceso a recursos adecuados favorece tanto el desempeño como el bienestar del personal.

Respecto al tercer objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de 0.723 evidenciando una correlación positiva entre la variable Satisfacción del colaborador y la dimensión Desarrollo profesional. En un estudio similar, Carhuapoma (2021), se encontró que la satisfacción laboral de los empleados de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima estaba significativamente correlacionada con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. El coeficiente de Rho de Spearman utilizado en dicho estudio confirmó una relación positiva de 0.67, indicando que los empleados con mayores oportunidades de capacitación y crecimiento eran más propensos a estar satisfechos con su trabajo. Adicionalmente, la tesis de Villalva-Llanqui (2020), sobre la satisfacción de los estudiantes de enfermería en relación con su formación profesional, se observó una fuerte correlación de 0.870 entre la percepción de desarrollo profesional y la satisfacción general de los estudiantes. Este resultado refleja cómo una adecuada formación continua no solo mejora las competencias laborales, sino que también favorece en la satisfacción general de los trabajadores.

Además, La tesis de Toribio et al. (2021) indican que existe una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los docentes, con un valor de rho = .553. Este hallazgo es relevante, ya que sugiere que a medida que los docentes experimentan un mayor nivel de satisfacción en su entorno laboral, también perciben una mejora en su desarrollo profesional. Este vínculo positivo entre ambas variables refuerza la importancia de considerar la satisfacción laboral no solo como un factor individual, sino como un elemento que influye directamente en el crecimiento profesional de los colaboradores.

La implicación de esta investigación radica en la relevancia de promover condiciones laborales, bienestar psicosocial y desarrollo profesional para mejorar la satisfacción del colaborador en las organizaciones del sector logístico. Los resultados obtenidos destacan que las empresas deben implementar estrategias integrales que incluyan políticas de bienestar, ambientes laborales seguros, recursos adecuados y oportunidades de crecimiento profesional. Esto no solo impacta positivamente en la motivación y compromiso de los colaboradores, sino que también contribuye al desempeño organizacional.

Así mismo, se resalta la importancia de crear un clima de confianza y comunicación abierta para garantizar la participación de los empleados en procesos de mejora continua. Al atender estas áreas clave, las organizaciones no solo retendrán talento, sino que también fortalecerán su competitividad y sostenibilidad en el mercado actual.

Conclusiones

Se encontró una correlación significativa y positiva (Rho = 0.775, $p < 0.05$) entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores. Este resultado confirmó que las mejoras en el bienestar psicosocial, las condiciones laborales y el desarrollo profesional incrementaron la motivación y el compromiso de los empleados, favoreciendo un entorno laboral saludable y productivo.

Asimismo, se identificó una correlación positiva y significativa (Rho = 0.734) entre el bienestar psicosocial y la satisfacción del colaborador. Este hallazgo evidenció que la mejora de factores como el apoyo social, la comunicación interna y las condiciones laborales incrementó directamente la satisfacción laboral. Beneficiando tanto a los

colaboradores como a la organización.

Las condiciones laborales mostraron una relación directa con la satisfacción del colaborador (Rho = 0.660). Esto evidencia que una infraestructura adecuada, el mantenimiento regular de las instalaciones y ambientes laborales seguros son determinantes para mejorar la percepción y el rendimiento de los trabajadores.

Se evidenció una correlación positiva y significativa (Rho = 0.723) entre la satisfacción del colaborador y el desarrollo profesional. Las oportunidades de capacitación, planes de carrera y evaluaciones de desempeño están relacionadas con mayores niveles de satisfacción laboral. Estas iniciativas no solo mejoran el bienestar de los colaboradores, sino que también potencian los resultados organizacionales.

REFERENCIAS

Andrade de Noguera, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 12*(35), 32-48.

Araoz, E. G., & Gallegos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854.

Arredondo-Lezama, L. M., Villar-Andia, P., Tasayco-Peñaloza, A. A., & Castillo-Quintero, E. (2023). Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8*(1), 269-286.

Barrachina-Peris, J., Moreno-Murcia, J. A., & Huéscar, E. (2022). Design and validation of a scale for measuring motivational teaching style. *Cuadernos de Psicología del Deporte, 22*(1), 67-80.

Benzoni, P. E., & Silveira Cruz, A. R. (2024). Estrés y bienestar laboral: Una vista de la ciudad de Franca (SP) comparada con Brasil. *Prometeica. Revista de Filosofía y Ciencias, 29*, e16250.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cervantes, G., & Cano, A. (2010). El bienestar laboral desde una perspectiva psicosocial: Desarrollo de un instrumento de medición. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 123-134.

Cáceres Lozano, L. F., Acevedo Cárdenas, J. A., Barrios Martínez, V. A., Romero Salinas, L. A., Pérez Peña, A. G., & Contreras Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 10*(1), 94-111.

Cano-García, M., Ruiz-Blandón, D. A., Vergara-Vélez, I., & Chaverra-Gil, L. C. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y Enfermería, 29*(31), e50031.

Carhuapoma Carlos, R. E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.

Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12*(24), 230–246.

Cuzquen Yocya, S. R. D., & Esparza Huamanchumo, R. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume, Perú. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, *9*(3), 78-91.

Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. *Enfermería Universitaria, 17*(3), 273-282.

Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., & Durand-Saavedra, D. P. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, VIII*(1), 211-225.

Espinoza-Romo, A. V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E., & Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 3*(2), 239-248.

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit,* 26(1), e352.

García-Moncada, G. P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(16), 55-70.

Gracida de la Rosa, E. M. (2022). Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México. *Trascender, Contabilidad y Gestión, 7*(20), 121-138.

Grados Lozano, L. F. (2023). *Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional*. *Liberabit, 29*(1), e681.

Granfer Sotelo, J. Y., & Silva Cochachin, A. L. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución privada en la ciudad de Huaraz* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

Herrero-Corona, L. (2021). Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. *The Anáhuac Journal*, 21(2), 50-77.

Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia, 12*(23), 27-47.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). *Informe técnico: Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil septiembre-octubre-noviembre 2022* (Informe N° 12). Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Janse, R. J., Hoekstra, T., Jager, K. J., Zoccali, C., Tripepi, G., Dekker, F. W., & van Diepen, M. (2021). Conducting correlation analysis: Important limitations and pitfalls. *Clinical Kidney Journal, 14*(10), 2333–2337.

Lin, H., & Zhang, J. (2020). *Learning causal structures from non-experimental data without faithfulness assumptions*. Proceedings of the 31st International Conference on Algorithmic Learning Theory (pp. 1–29). Proceedings of Machine Learning Research.

Manterola, C., Hernández-Leal, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., & Grande, L. (2023). Estudios de corte transversal: Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *International Journal of Morphology, 41*(1), 146-155.

Melendez Arista, J. T. (2023). *Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de Amazonas durante pandemia* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la UPC.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1983). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S10/12. *Revista de Psicología Social*, 22(2), 45-59.

Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra: Según tipos de investigación. *Desafíos, 12*(1), 50-57.

Murayari Gonzales, C. A., & Amasifúen Sajami, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración, 9*(3), 241-253.

Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021).

La relación entre desempeño y bienestar en el trabajo: Una revisión sistemática de 20 años y perspectivas de futuro en Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 21*(2), 1535-1544.

Piza Burgos, N. D., Amaiquema Marquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado, 15*(70), 455-459.

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica, 9*(3), Editorial, 1–5.

Reyes, S. G., & Larzabal, A. (2022). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores. *Uniandes Episteme*, *6*(1), 35-50.

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: El coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, *13*(2), 1–13.

Rute Sanabria, B. O., Atará Piraquive, Á. P., & Cantor Cutiva, L. C. (2023). Factores asociados al presentismo laboral y la calidad de vida relacionada con la voz en docentes universitarios colombianos dictando clases virtuales en tiempos de COVID-19. *Revista de Salud Pública*, *25*(3), 269-285.

Saaibi Meléndez, M., Botero-Rodríguez, F., & Rincón Rodríguez, C. J. (2023). La muestra en ensayos clínicos aleatorizados con análisis interino. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 40*(2), 220-228.

Santiago, B. (2023*). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.

Sen, S., & Yildirim, I. A. (2022). Un tutorial sobre cómo realizar metanálisis utilizando IBM SPSS Statistics. *Psych, 4*(4), 640–667.

Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior, 128,* 103587.

Toribio Roca, J. M., Luna Andrade, K. M., Tasayco Jala, A. A., & Torres Amanqui, V. (2021). Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú. *Revista Warisata, 3*(9), 266-273.

*Valencia Mor*eno, C. D., & Ayala Blandón, M. L. (2021). *Análisis del riesgo psicosocial y su incidencia en la salud mental en tiempos de post pandemia en los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó en el año 2021* [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

Valverde-Alva, F., Pantigoso-Layza, G., Vereau-Amaya, M., & Soto-Zavaleta, J. (2024). *Felicidad laboral y desempeño en docentes*. *Cienciamatria*, *5*(1).

Vásquez Robles, F., Napán, A. C., & Miranda Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29–42.

Villalva Llanqui, D. del P. (2020). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna.

00

0

ANEXOS

ANEXO N°1: ESQUEMA- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "EL BIENESTRA EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGISTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024"

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO
	Problema Principal	**Objetivo Principal**	**Hipótesis Principal**	**Variable 1**	**Variable 2**	**Método**
EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGÍSTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024	¿De qué manera se relaciona el Bienestar en el trabajo con la Satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?	Determinar la relación entre el Bienestar en el trabajo y la Satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.	Existe relación directa entre el Bienestar en el trabajo y la Satisfacción de los colaboradores en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.	Bienestar en el Trabajo	Satisfacción del Colaborador	**Enfoque:** Cuantitativo. **Nivel:** Correlacional. **Diseño de investigación:** No experimental de corte transversal. **Técnicas de recolección de datos**: Encuesta. **Instrumentos de recolección de datos:** Cuestionario. **Población: 400** Colaboradores de una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.
	Problema Específico 1 ¿De qué manera se relaciona el Bienestar psicosocial con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?	**Objetivo Específico 1** Determinar la relación entre el Bienestar psicosocial con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024	**Hipótesis Especifica 1** Existe relación directa entre el Bienestar psicosocial con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024	**Operacionalización**		
	Problema Específico 2 ¿De qué manera se relaciona las Condiciones laborales con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?	**Objetivo Específico 2** Determinar la relación entre las Condiciones laborales con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.	**Hipótesis Especifica 2** Existe relación directa entre las Condiciones laborales con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024			

	Variable 1	Variable 2
D1	Bienestar psicosocial	Relaciones interpersonales
D2	Condiciones laborales	Presentismo
D3	Desarrollo profesional	Compromiso laboral

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
	Problema Específico 3 ¿De qué manera se relaciona el Desarrollo profesional con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024?	**Objetivo Específico 3** Establecer relación entre la fiabilidad de la calidad de servicio y la fidelización de clientes en una empresa de telecomunicaciones en Cajamarca en el año 2024.	**Hipótesis Especifica 3** Existe relación significativa entre el Desarrollo profesional con la Satisfacción del colaborador en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.		**Muestra: 180** colaboradores del área de operaciones en una empresa del rubro de soluciones logísticas en la región Callao, 2024.

ANEXO N°2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIA

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Bienestar en el trabajo	Para Gracida (2022) El bienestar en el trabajo son los sentimientos o emociones que las personas tiene en relación con su trabajo. Influenciadas por la ejecución de sus tareas y el sentido de pertenencia a la organización.	El bienestar laboral se refiere a la evaluación subjetiva y reacciones emocionales del trabajador, con impacto en la organización y el individuo, señalado por Gracida (2022)	Bienestar psicosocial Es el equilibrio entre salud mental, emociones y entorno, afectando salud física y productividad. (Espinoza et al., 2021).	Afecto positivo	1. Siento motivación para enfrentar y superar los desafíos que surgen en mi trabajo. 2. Siento alegría y satisfacción al completar mis actividades laborales.	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo
				Apoyo social	3. Mis compañeros de trabajo me brindan apoyo cuando enfrento dificultades en mis tareas.	
				Salud mental	4. La carga laboral es adecuada y no me genera niveles de ansiedad elevados que afecten mi salud mental. 5. Siento que puedo gestionar el estrés de mis tareas diarias sin que esto afecte mi salud mental.	
			Condiciones laborales Las condiciones laborales son clave para el bienestar de los empleados; un buen entorno	Iluminación	6. La iluminación en mi área de trabajo me permite trabajar de forma cómoda y sin que me cause fatiga visual.	
				Mantenimiento de las instalaciones	7. Siento que la empresa se preocupa por el mantenimiento de las instalaciones, lo que contribuye a mi bienestar laboral. 8. Las instalaciones de la empresa reciben mantenimiento regular y están en buenas condiciones, lo que me permite trabajar en un ambiente adecuado.	

			mejora su calidad de vida laboral. (Benzoni y Silveira, 2024).	Condiciones de limpieza	9. Tengo acceso a canales de comunicación para reportar mejoras en las condiciones de limpieza y la higiene en el trabajo. 10. En mi empresa, se realizan limpiezas periódicas en las áreas de trabajo para asegurar buenas condiciones de higiene. 11. En mi lugar de trabajo, las instalaciones comunes, como baños, comedores, vestuarios y lactario, se revisan y mantienen limpios con frecuencia.	5: Totalmente de acuerdo
			Desarrollo profesional El desarrollo profesional influye en el bienestar, pues el reconocimiento y crecimiento del talento humano son esenciales para una vida plena y satisfactoria. (Cáceres et al., 2023).	Plan de carrera	12. La empresa fomenta el desarrollo de habilidades que son relevantes para formar mi plan de carrera.	
				Autonomía en el Trabajo	13. Considero que mi opinión es valorada y tengo la autonomía necesaria para realizar mi trabajo de la mejor manera 14. Puedo proponer mis ideas y cuento con autonomía para implementarlas en mi trabajo.	
				Balance entre Trabajo y Vida Personal	15. La empresa me permite establecer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	

Variable 2: Satisfacción del colaborador	Según Reyes y Larzabal (2022), la satisfacción laboral es el grado de complacencia que el colaborador percibe en su ambiente de trabajo, lo cual contribuye a su bienestar y motivación.	Para establecer la satisfacción del colaborador, en este caso, se precisan en las dimensiones: relaciones interpersonales, el presentismo y compromiso laboral, aspectos relacionados a la satisfacción laboral, señalado por Reyes y Larzabal (2022)	Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales saludables mejoran el ambiente laboral y promueven el compromiso, la satisfacción y el bienestar emocional de los empleados. (Reyes y Larzabal, 2022).	Comunicación efectiva	16. Las instancias superiores me comunican de forma clara y oportuna sobre los cambios en mi trabajo. 17. Mis supervisores o jefe inmediato mantienen una comunicación clara y efectiva cuando resuelven mis dudas y preguntas.	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
				Trabajo en equipo	18. Mis compañeros y yo trabajamos de manera coordinada para cumplir con nuestros objetivos diarios.	
				Resolución de conflictos	19. Mi equipo de trabajo respeta mis opiniones cuando surgen diferencias en las tareas diarias. 20. Se me proporciona los recursos y el apoyo necesario para resolver los conflictos que afectan mi trabajo. 21. Me siento cómodo compartiendo mis preocupaciones y sugerencias, sabiendo que los conflictos se resuelven de manera efectiva.	
			Presentismo El presentismo se define como la asistencia al trabajo en condiciones adversas, refleja problemas de insatisfacción laboral y afecta tanto la productividad como el bienestar	Asistencia continua	22. Asisto a mi espacio de trabajo en forma regular y difícilmente suelo faltar.	
				Puntualidad	23. Generalmente llego a mi lugar de trabajo a tiempo para cumplir con mis responsabilidades desde el inicio de la jornada. 24. Me esfuerzo por llegar a tiempo incluso en días difíciles, para contribuir a un ambiente de trabajo eficiente.	
				Productividad en jornada completa	25. Durante mi jornada laboral, me mantengo enfocado en mis tareas y	

			en el trabajo. (Rute, et al,. 2023).		contribuyo de manera constante al cumplimiento de las metas del área.	
			Compromiso laboral El compromiso laboral impulsa la productividad y retención del talento en las organizaciones (Vásquez et al,.2021).	Identificación con la empresa	26. Me siento identificado(a) con la misión y valores de la empresa. 27. Me siento orgulloso(a) de trabajar para la empresa.	
				Disposición a asumir responsabilidades	28. Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la empresa.	
				Intención de permanencia	29. Me gustaría seguir desarrollándome profesionalmente dentro de la empresa a largo plazo. 30. La empresa me ofrece oportunidades de crecimiento profesional, lo que me motiva a quedarme a largo plazo.	

UPN
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ANEXO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Aguirre Perez, Olga Paola
1.2. Grado académico y/o título: Magister
1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad privada del norte
1.4. Título de la investigación: "EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGÍSTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024"
1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
1.6. Autor del instrumento: Daniela Patricia Mauricio Medina y Beatriz Consuelo Ramos Zárate
1.7. Para obtener el título de: Administración y Gestión del Talento Humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:		No válido, reformular
De 21 a 30:		No válido, modificar
De 31 a 40:		Validar, mejorar
De 41 a 50:	X	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 09 de noviembre de 2024

Firma

ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Bacigalupo Lago, Raúl
1.2. Grado académico y/o título: Magister
1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad privada del norte
1.4. Título de la investigación: "EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGÍSTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024"
1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
1.6. Autor del instrumento: Daniela Patricia Mauricio Medina y Beatriz Consuelo Ramos Zárate
1.7. Para obtener el título de: Administración y Gestión del Talento Humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		30	16			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:		No válido, reformular
De 21 a 30:		No válido, modificar
De 31 a 40:		Validar, mejorar
De 41 a 50:	46	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar el instrumento.

Lima, 13 de noviembre de 2024

Firma

UPN
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ANEXO 5. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Negreiros Mora, Nancy
1.2. Grado académico y/o título: Mg. En dirección y gestión del talento humano.
1.3. Cargo e institución donde labora: Docente auxiliar - Universidad privada del norte
1.4. Título de la investigación: "EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN UNA EMPRESA DEL RUBRO DE SOLUCIONES LOGÍSTICAS EN LA REGIÓN CALLAO, 2024"
1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
1.6. Autor del instrumento: Daniela Patricia Mauricio Medina y Beatriz Consuelo Ramos Zárate
1.7. Para obtener el título de: Administración y Gestión del Talento Humano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:		No válido, reformular
De 21 a 30:		No válido, modificar
De 31 a 40:		Validar, mejorar
De 41 a 50:	X	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 13 de noviembre de 2024

Firma

ANEXO N° 6: TABLAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS EN SPPS

Tabla 1
Estadísticas de fiabilidad
Bienestar en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 2
Estadísticas de fiabilidad
Satisfacción del colaborador

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	15

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 3
Bienestar en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bienestar en el trabajo bajo	3D	2,0	2,0	2,0
	Bienestar en el trabajo medio	40	26,7	26,7	28,7
	Bienestar en el trabajo alto	107	71,3	71,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 4
Satisfacción del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfacción del colaborador bajo	2	1,3	1,3	1,3
	Satisfacción del colaborador medio	20	13,3	13,3	14,7
	Satisfacción del colaborador alto	128	85,3	85,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar en el trabajo	,097	150	,001	,942	150	,000
Satisfacción del colaborador	,109	150	,000	,893	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 6

Correlación Bienestar en el trabajo y satisfacción del colaborador

			Bienestar en el trabajo	Satisfacción del colaborador
Rho de Spearman	Bienestar en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 7

Correlación Bienestar psicosocial y satisfacción del colaborador

			Bienestar Psicosocial	Satisfacción del colaborador
Rho de Spearman	Bienestar Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 8

Correlación Condiciones laborales y satisfacción del colaborador

			Condiciones laborales	Satisfacción del colaborador
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).

Tabla 9

Correlación satisfacción del colaborador y desarrollo profesional

			Satisfacción del colaborador	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Satisfacción del colaborador	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS (2024).