UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Relación entre la formación laboral y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector de educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos

AUTORES

Castro Chavez de Saenz, Veronica (0000-0003-1537-8201)

Ramos Torres, Betsy Belen (0000-0003-4211-2265)

ASESOR

Calvo Córdova, José Antonio (0000-0001-6412-9610)

Lima, 24 de abril del 2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo, quien está a mi lado y me ayudó a superar y afrontar las dificultades que implica esta aventura llamada tesis. A mis hijas que con sus sonrisas y abrazos impulsaron el caminar de mamá. A mis padres que me han enseñado a ser perseverante y luchar por mis sueños. A mi querida Mamá Juanita que, estoy segura, desde el cielo me ha acompañado en todo este proceso y celebra este gran paso. Y gracias, sobre todo, a ti Dios mío, que sin tus propósitos para mí no estaría hoy en este lugar.

Verónica Castro Chávez

En primer lugar, dedico este trabajo de investigación a Dios por ser fuente fundamental en mi familia, gracias a su bendición nos dio salud y fuerzas para llegar a la meta.

En segundo lugar, a mis padres por ser la razón principal de mi vida, mi madre una mujer trabajadora que dejó su país para migrar a otro y de esa manera poder darme estudios superiores. A mi padre por toda la dedicación que tuvo conmigo desde pequeña, cultivando en mí los valores para un mañana. Por último, a mi novio, a Lali, a mis primas y a todas las personas que siempre estuvieron presentes en mi vida.

Betsy Belén Ramos

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento primordialmente es a Dios, porque es quien bendice nuestros días y ha permitido que logremos llegar hasta aquí.

Nuestro sincero agradecimiento a las autoridades de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, a nuestro asesor, a todas las instituciones educativas y trabajadores que nos brindaron su apoyo y su tiempo para poder participar en la encuesta.

Finalmente, agradecemos cordialmente a todas las personas que se involucraron, participaron y colaboraron en la realización de esta tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre formación laboral y bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022, debido a la importancia que representan la variable formación laboral y la variable bienestar laboral en la gestión de recursos humanos. El estudio es de diseño cuantitativo no experimental de índole transversal correlacional entre las variables formación laboral y bienestar laboral. La muestra se compone por 193 colaboradores administrativos que trabajan en instituciones educativas privadas de educación básica regular con una planilla de más de 200 colaboradores, con reconocimiento en bachillerato internacional y cuentan con el reconocimiento a la excelencia académica, realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y, además ubicados en los distritos que conforman Lima Moderna. Se aplicó una encuesta, con la escala de Likert, la cual consta de 54 elementos, diseñada en base a la matriz de operacionalización de variables. Para la variable formación laboral las dimensiones: Políticas de formación de la organización, Demandas de formación del personal, Aprendizaje, Métodos de la formación y Efectos de la formación y para la variable bienestar laboral las dimensiones: Bienestar Hedónico y Bienestar Eudaimónico. El resultado obtenido, según el valor del coeficiente de Spearman, es de 0.841, este resultado prueba que la relación es directamente proporcional. Se concluye que la formación laboral se relaciona positivamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana.

Palabras clave: Recursos Humanos: Formación Laboral; Bienestar Laboral; Instituciones Educativas; Capacitación; Satisfacción Laboral

Relationship between job training and labor well-being of administrative collaborators in the regular basic education sector in Metropolitan Lima, 2022

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between job training and job well-being of administrative collaborators in the regular basic education sector in Metropolitan Lima, 2022, due to the importance that the job training variable and the job well-being variable represent in management. From Human Resources. The study is of a non-experimental quantitative design of a cross-sectional correlational nature between the variables job training and job well-being. The sample is made up of 193 administrative collaborators who work in private educational institutions of regular basic education with a payroll of more than 200 collaborators, with recognition in international baccalaureate and have recognition of academic excellence, made by the Pontificia Universidad Católica del Perú. and, also located in the districts that make up Modern Lima. A survey was applied, with the Likert scale, which consists of 54 elements, designed based on the variable operationalization matrix. For the labor training variable, the dimensions: Organizational training policies, Staff training demands, Learning, Training Methods, and Training Effects, and for the labor well-being variable, the dimensions: Hedonic Well-being and Eudaimonic Well-being. The result obtained, according to the value of Spearman's coefficient, is 0.841, this result proves that the relationship is directly proportional. It is concluded that job training is positively related to the labor well-being of administrative collaborators in the regular basic education sector in Metropolitan Lima.

Keywords: Human Resources: Labor Training; Labor Well-being; Educational institutions; Training; Work satisfaction

N°4460_Relación entre la formación laboral y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector de educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	12%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1%
5	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	gc.scalahed.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

9	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
11	hhs.texas.gov Fuente de Internet	<1 %
12	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
16	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
17	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
19	sserr.ro Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad de Cádiz	

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
22	dehesa.unex.es Fuente de Internet	<1 %
23	pendientedemigracion.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
24	repository.urosario.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
27	biblioteca.ucp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
28	repository.ut.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	www.ciencias.holguin.cu Fuente de Internet	<1 %
30	www.hebergementwebs.com Fuente de Internet	<1 %

31	Alvarez Ramirez, Cesar|Cervantes Irigoyen, Anginson|Coaquira Mamani, Christian|Oscco Bustios et al. "Principales Causas De La rotacion Laboral En El Sector De educacion basica Regular Privada De La Provincia De Arequipa.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
32	retosdelacienciaec.com Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
34	maria1970-manosdeluz.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.equiposytalento.com Fuente de Internet	<1 %
36	udimundus.udima.es Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
38	www.causaestudiantil.com.ar Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %

40	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
41	datospdf.com Fuente de Internet	<1 %
42	www.theibfr2.com Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
44	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
45	Gloria Silva-Monsalve. "Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 2019 Publicación	<1 %
46	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
47	Aguilar Cortés María Antonia. "Factores psicológicos que influyen en la salud laboral", TESIUNAM, 2009 Publicación	<1 %
48	Chipoco Rodriguez, Jesus Eduardo|Flores Ascencion, Angel Martin|Torres Valdiia, Larry	<1 %

	Dante|Varea Lopez, Ubaldo Carlos. "Felicidad y estres laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	
49	Salinas Vázquez Ariadna,Santiago Martínez Rosario. "Relación entre el desgaste ocupacional y la satisfacción laboral en una empresa paraestatal", TESIUNAM, 2015 Publicación	<1 %
50	amazoniainvestiga.info Fuente de Internet	<1 %
51	archive.org Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	Reyna García Zoila. "La influencia de la cultura y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
55	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada	<1 %

Trabajo del estudiante

56	repositorio.unbosque.edu.co Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
59	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
61	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
62	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	García Camacho Julio César. "Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos", TESIUNAM, 2020 Publicación	<1 %

65	Magno Atencio, Obed Alejandro | Rivera Vilcarano, Yobana | Velazco Mendoza, Luis Francis. "Planeamiento Estrategico Sector Educacion Basica Regular Region Junin.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
66	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
67	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	Submitted to Great Zimbabwe University Trabajo del estudiante	<1 %
69	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
70	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	Ponte Cordova, Augusto Reynaldo | Vereau Miranda, Edmundo | Vega Durand, Gavin Berly | Aguilar Robles, Wilson Adolfo. "Planeamiento Estrategico del Sistema Escolar Publico.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
72	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE	<1 %

Trabajo del estudiante

73	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.ulatina.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
75	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Activo	Excluir coincidencias	< 20 words

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 1

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1.1 Antecedentes Internacionales 1

1.1.2 Antecedentes Nacionales 18

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO 23

1.3.1. Objetivo General 23

1.3.2. Objetivos específicos 23

1.4. SIGNIFICANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 24

1.4.1 Justificación Teórica 24

1.4.2. Justificación Práctica 25

1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN 25

1.5.1. Pregunta General 25

1.5.2. Preguntas Específicas 25

1.6. HIPÓTESIS 26

1.6.1. Hipótesis General: 26

1.6.2. Hipótesis específicas: 27

1.7. MARCO TEÓRICO 28

1.7.1. Variable Formación Laboral 28

1.7.2. Variable Bienestar Laboral 31

1.8. SECTOR EDUCACIÓN 34

1.9. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 36

1.10. LIMITACIONES DEL ESTUDIO 37

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA 38

2.1. FORMACIÓN LABORAL 38

2.1.1. Consideraciones Conceptuales 38

2.1.2. Instrumentos de Medición 41

2.2. BIENESTAR LABORAL 44

2.2.1. Consideraciones Conceptuales 44

2.2.2. Instrumentos de Medición 47

2.3. INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN AMBAS VARIABLES 49

2.3.1 Principales hallazgos 51

2.4. CONCLUSIONES 55

3. METODOLOGÍA 56

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 56

3.2. ALCANCE DE INVESTIGACIÓN 56

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 56

3.4. POBLACIÓN 57

3.5. MUESTRA 61

3.6. INSTRUMENTO 64

3.6.1. Instrumento de medición de la variable Formación Laboral 66

3.6.2. Matriz de operacionalización de la variable Formación Laboral 66

3.6.3. Instrumento de medición de la variable Bienestar Laboral 71

3.6.4. Matriz de operacionalización de la variable Bienestar Laboral 71

3.7. RECOPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN 75

3.8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 76

3.9. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 76

3.9.1 Confiabilidad 77

3.9.2 Validez 79

3.9.3 Objetividad 79

4. RESULTADOS 80

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA 80

4.2. ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS 84

4.2.1. Escala valorativa de las variables. 84

4.2.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable Formación Laboral. 85

4.2.3. Análisis descriptivo de los resultados de la variable Bienestar Laboral 89

4.2.4. Distribución de la tabla de contingencia de las variables Formación Laboral y Bienestar Laboral 91

4.3. ANÁLISIS DE LA VARIABLE FORMACIÓN LABORAL 92

4.3.1 Análisis de la Dimensión Políticas de Formación de la Organización 93

4.3.2 Análisis de la Dimensión Demandas de Formación 94

4.3.3 Análisis de la Dimensión Aprendizaje 95

4.3.4 Análisis de la Dimensión Métodos de Formación 96

4.3.5 Análisis de la Dimensión Efectos de la formación Laboral 98

4.4. ANÁLISIS DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL 99

4.4.1 Análisis de la Dimensión Bienestar Hedónico 100

4.4.2 Análisis de la dimensión Bienestar Eudaimónico 101

4.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS INFERENCIALES 103

4.5.1 Prueba de normalidad 103

4.5.2. Prueba de hipótesis 104

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 111

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 115

5.1. CONCLUSIONES 115

5.2. RECOMENDACIONES 117

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 120

7. ANEXOS 132

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA 132

ANEXO N° 2: CUADRO DE REFERENCIAS CON CUARTILES 136

ANEXO N° 3: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN 142

ANEXO N° 4: VALIDACIÓN DE JUECES EXPERTOS 145

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE FORMACIÓN LABORAL..... 39

TABLA 2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL..... 44

TABLA 3 CUADRO DE INVESTIGACIONES CORRELACIONALES Y EXPLICATIVAS 49

TABLA 4 RELACIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS 59

TABLA 5 POBLACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE INCLUSIÓN..... 60

TABLA 6 POBLACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 61

TABLA 7 SELECCIÓN ESTRATIFICADA DE LA MUESTRA 63

TABLA 8 MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE FORMACIÓN LABORAL 69

TABLA 9 MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL 73

TABLA 10 VALIDACIÓN DE EXPERTOS 75

TABLA 11 RANGOS DE MEDICIÓN DEL ALFA DE CRONBACH..... 77

TABLA 12 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FORMACIÓN LABORAL 78

TABLA 13 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL 78

TABLA 14 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE FORMACIÓN LABORAL..... 84

TABLA 15 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL..... 85

TABLA 16 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN LABORAL.... 86

TABLA 17 DISTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL 88

TABLA 18 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL..... 89

TABLA 19 DISTRIBUCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL 90

TABLA 20 DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL ENTRE LAS VARIABLES FORMACIÓN LABORAL Y BIENESTAR LABORAL 91

TABLA 21 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE DE FORMACIÓN LABORAL 92

TABLA 22 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICAS DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN..... 93

TABLA 23 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN DEMANDAS DE FORMACIÓN 94

TABLA 24 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN APRENDIZAJE 96

TABLA 25 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN MÉTODOS DE FORMACIÓN 97

TABLA 26 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN EFECTOS DE LA FORMACIÓN 98

TABLA 27 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL 99

TABLA 28 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR HEDÓNICO 100

TABLA 29 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR EUDAIMÓNICO 102

TABLA 30 PRUEBA DE NORMALIDAD 103

TABLA 31 INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN 104

TABLA 32 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL 105

TABLA 33 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 106

TABLA 34 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 107

TABLA 35 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 108

TABLA 36 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4 109

TABLA 37 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5 110

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 LIMA METROPOLITANA 2022: MATRÍCULA EN EL SISTEMA EDUCATIVO 34

FIGURA 2 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN 57

FIGURA 3 VARIABLES Y DIMENSIONES DE LA INVESTIGACIÓN 65

FIGURA 4 GÉNERO DE LA MUESTRA DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS ENCUESTADOS..... 80

FIGURA 5 MUESTRA SELECCIONADA DE MANERA PROBABILÍSTICA DEL TIPO ESTRATIFICADA 81

FIGURA 6 RANGO DE EDADES DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR 82

FIGURA 7 ESTADO CIVIL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR 82

FIGURA 8 NIVEL EDUCATIVO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR 83

FIGURA 9 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN LABORAL 87

FIGURA 10 DISTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL 88

FIGURA 11 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL 89

FIGURA 12 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL 90

FIGURA 13 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE DE FORMACIÓN LABORAL 92

FIGURA 14 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICAS DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN..... 94

FIGURA 15 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN DEMANDAS DE FORMACIÓN 95

FIGURA 16 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN APRENDIZAJE 96

FIGURA 17 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN MÉTODOS DE FORMACIÓN 97

FIGURA 18 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN EFECTOS DE LA FORMACIÓN 98

FIGURA 19 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE BIENESTAR LABORAL 100

FIGURA 20 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR HEDÓNICO 101

FIGURA 21 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR EUDAIMÓNICO 102

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes del problema de investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

La investigación de Min-Gwan et al. (2020) buscó encontrar la relación entre la formación laboral y el bienestar subjetivo de acuerdo con las ocupaciones y entender la influencia de las características de la tarea, la creatividad del trabajo y la variedad de la tarea. Sobre la formación para cumplir el objetivo se elaboró un estudio transversal basado en la Quinta Encuesta de Condiciones de Trabajo de Corea en 50,205 trabajadores en la República de Corea. Se utilizó el índice de bienestar de World Health Oorganization para medir su bienestar subjetivo. La relación entre formación laboral y bienestar subjetivo se dividió de acuerdo con el nivel de la creatividad del trabajo y la variedad de la tarea. De esta manera, la formación laboral tuvo diferentes efectos sobre el bienestar subjetivo según el tipo y la frecuencia de formación, así como la creatividad del trabajo y la variedad de la tarea. Es imperativo aplicar integralmente diferentes tipos de formación laboral de acuerdo con las ocupaciones de los trabajadores y con ello elevar su bienestar.

La investigación de Meng-Long y Boxall (2022) analizó los vínculos entre la formación y el apoyo social, pasando por el aprendizaje a través de supervisores y el aprendizaje a través de compañeros, con las consecuencias para el bienestar. Se expresaron las hipótesis dentro de los marcos del modelo de demandas-recursos del trabajo (modelo JD-R) y el modelo de demanda-control-apoyo del trabajo (modelo JDCS). Ambas teorías respaldan el papel del aprendizaje general en el lugar de trabajo como mediador en las relaciones entre los recursos laborales y el bienestar de los empleados. Este estudio examinó dos fuentes de aprendizaje en el lugar de trabajo (a través de supervisores y colegas) como mediadores potenciales que explican los efectos del apoyo social y la formación en el bienestar de los empleados. El análisis de los datos de la encuesta

de 279 trabajadores chinos reveló que éstos reaccionaron a las dos fuentes de aprendizaje de manera diferente, posiblemente como consecuencia de una cultura de alta distancia al poder. De esta manera, se concluyó que aprender de los supervisores es el único mediador significativo en la relación entre el apoyo social y la formación, por un lado; y el bienestar de los empleados (salud física, compromiso laboral y satisfacción laboral), por el otro. Esto demuestra que las diferentes formas de aprendizaje en el lugar de trabajo pueden tener diferentes antecedentes y consecuencias, y sugiere que la díada supervisor-empleado es particularmente importante para el aprendizaje relacionado con el trabajo en China.

La investigación de Gil et al. (2020) tuvo como objetivo identificar las posibilidades de mejora en la formación y desarrollo en una organización de la industria alimentaria desde la perspectiva de sus gerentes. Este trabajo fue una investigación cualitativa y descriptiva que se realizó en una empresa de alimentos de la ciudad de Alta Floresta (Mato Grosso). Se utiliza la entrevista semiestructurada con los gerentes del área de Recursos Humanos como instrumento para obtener los datos; además, documentos puestos a disposición por la empresa. Es así que, el investigador concluyó su investigación identificando la necesidad de inversión en la formación de gestores de recursos humanos, líderes y, principalmente, de los empleados de la base industrial. Es importante pensar en las acciones de formación y desarrollo de forma integrada con las diferentes áreas de la organización, con el propósito de capacitar a los empleados para que se desarrollen; además de atender las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

Por su parte, la investigación de Meyer y Hünefeld (2018) analizó las asociaciones entre las demandas laborales cognitivas, también en interacción con otras características laborales, y los indicadores del bienestar de los empleados. La metodología de análisis se basa en la encuesta de empleo BIBB/BAuA 2018 que son realizadas por el Instituto Federal de Formación Profesional

BIBB (Bundesinstitud für Berufsbildung) y el Instituto Federal de Seguridad Salud en el trabajo BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), una sección transversal que es representativa de la población activa alemana y cubre aproximadamente a 20 000 personas empleadas. Concluyendo que las regresiones de mínimos cuadrados ordinarios (OLS) sugieren que las demandas cognitivas están asociadas con una mayor probabilidad de sentirse fatigado. Por el contrario, los resultados con respecto al estado de salud autopercibido y la satisfacción laboral de los empleados son ambiguos, dependiendo de qué demanda cognitiva se considere. En general, los hallazgos indicaron que las demandas cognitivas pueden estar relacionadas tanto con los recursos como con la demanda, dependiendo del individuo.

Por otro lado, el investigador Cheng-Hu y Yeh (2022) tuvieron como objetivo determinar el nivel óptimo del programa de aprendizaje para la formación en el puesto de trabajo en el sector público. Para ello, se distribuyó 360 cuestionarios a supervisores y empleados del gobierno de la ciudad de Taipei, Taiwán. Solo fueron válidos un total de 268 cuestionarios, dando una tasa de respuesta del 74%. Los resultados revelaron que los trabajadores del sector público están motivados para participar en el aprendizaje en línea sincrónico, posiblemente porque la mayoría del personal no puede dejar su trabajo para participar en actividades tradicionales. En el trabajo de formación el e-learning conduce a una mayor motivación para participar en el aprendizaje. Como el aprendizaje en línea sincrónico puede abordar los límites de entrenamiento tradicional en el trabajo y tiende a encajar con las necesidades del personal, el personal del sector público muestra un buen resultado de satisfacción con el aprendizaje en línea.

Entre tanto, el investigador Urban (2020) evaluó el proceso de formación de los colaboradores en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y verificó si su profesionalización impacta en el desempeño. Para evaluar el proceso de formación se aplicó el concepto de

'profesionalización formativa' para identificar el alcance y la especificidad de las acciones emprendidas. Esto se refiere, principalmente, a la formación formal que debe consistir en la evaluación, planificación, ejecución y evaluación de las necesidades. El diseño de la investigación permitió evaluar y verificar la interdependencia entre el nivel de profesionalización de la formación y los resultados empresariales. La investigación fue realizada en un grupo de 100 PYMES polacas. Sobre la base del análisis realizado, se pudo concluir que el diseño del proceso de formación determina los resultados que las PYMES pueden alcanzar. Por lo tanto, la aplicación de procedimientos y esquemas que se relaciones con las mejores prácticas y principios de formación pueden ser vitales para las PYMES y garantizar el nivel esperado de rendimiento de las inversiones realizadas. La falta de profesionalización en la formación de las PYME puede deberse a la falta de conocimientos profesionales más que a la incapacidad de introducir las mejores prácticas. Además, las empresas que ejecutan procesos de formación según modelos teóricos reportaron mejores resultados en sus indicadores de gestión.

Por su parte, la investigación de Kaledi et al. (2021) refieren que un número importante de empresas invierten en intervenciones de formación y desarrollo, entendiendo que los empleados utilizarán lo que han aprendido para mejorar su desempeño. Por ello, su investigación tuvo como propósito establecer una relación entre la evaluación de la formación recibida y la mejora del desempeño de los empleados. En este estudio se realizaron entrevistas semiestructuradas cara a cara para recolectar datos, la población de investigación consistió en dos organizaciones financieras sudafricanas, para lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico. Un hallazgo del investigador mostró que las organizaciones financieras de South África usan con frecuencia los niveles 1–3 (satisfacción; aprendizaje; aplicación) de la herramienta de evaluación de capacitación de Kirkpatrick-Phillips; la mejora continua del desempeño de los empleados debe ser evaluado

más regularmente, especialmente después del entrenamiento; y los niveles 4 y 5 (resultados; retorno sobre la inversión) del modelo de evaluación, rara vez se miden debido a la falta de habilidades, motivación y recursos. Este artículo concluyó que existe una relación entre la evaluación de la formación y la mejora del desempeño de los empleados, a pesar de los desafíos de tiempo, habilidades, complejidades y recursos para medir con precisión el retorno de la inversión en la formación.

La investigación de Maleka et al. (2020) determinó que la gestión del desempeño, el vigor, la formación y el desarrollo guardan relación positiva con la satisfacción laboral de los trabajadores de bajos ingresos en el contexto sudafricano. El enfoque de investigación fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y causal. Este estudio analizó a trabajadores de bajos ingresos que no estaban suficientemente investigados en el contexto sudafricano. De esta manera, 877 encuestados fueron seleccionados a propósito para este estudio. Los principales hallazgos mostraron que la gestión del desempeño fue el predictor más alto de la satisfacción laboral. El segundo predictor más alto de satisfacción laboral fue el vigor, y el tercer predictor más alto de satisfacción laboral fue la formación y el desarrollo. Esta investigación permitirá a los gerentes desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los empleados al prestar atención a la gestión del desempeño, el vigor, la formación y el desarrollo.

Por su parte, la investigación de Nauman et al. (2020) analizó la formación y el bienestar laboral de los empleados. La investigación buscó conocer cómo la formación influye en el bienestar laboral a través del compromiso y el desempeño de los empleados. La información se obtuvo de 219 empleados de las organizaciones de la sociedad civil de Pakistán. Los resultados finales confirmaron que la formación en la organización está indirectamente relacionada al bienestar laboral por medio del compromiso afectivo y el desempeño laboral. Esta investigación

demostró que, la formación que reciben los empleados en una organización incrementa el compromiso de los empleados y como consecuencia mejora su desempeño; provocando niveles altos de bienestar laboral.

Por otro lado, los investigadores Rahaman y Uddin (2022) nos mencionaron que el éxito del sector de las pymes también depende del bienestar laboral de sus empleados, ya que es probable que los empleados satisfechos sean más productivos en el lugar de trabajo y mejoren positivamente el rendimiento empresarial de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Las pequeñas y medianas empresas conforman el eje central de la economía y sus empleados son el activo principal y valioso para estas empresas. Si los gerentes de negocios de las PYMES pueden elevar los niveles de bienestar de sus empleados, entonces el desempeño de las PYMES también aumentará en el futuro. Por lo tanto, el estudio actual tuvo como objetivo determinar el bienestar de los empleados de las PYMES mediante el análisis del impacto de las oportunidades de capacitación laboral (JT) y promoción (PRO). En el estudio se aplicó un muestreo intencional y participaron 202 empleados. Para el análisis de las hipótesis se utilizó la versión SPSS 26.0. Los hallazgos del estudio mostraron que tanto la capacitación laboral (JT) como la promoción (PRO) impactó de manera positiva sobre el bienestar laboral de los empleados de las pymes. Los gerentes de las PYMES deben proporcionar los programas de capacitación necesarios y la promoción oportuna a sus empleados que trabajan actualmente para mantenerlos satisfechos con su trabajo. La promoción y la capacitación laboral efectiva sin duda mejorarán el bienestar laboral de los empleados.

Asu vez, la investigación de Ortan et al. (2021) mostró que la satisfacción y el bienestar laboral de los profesores tienen un impacto importante en los resultados del sector educación, entendiendo que la razón primordial del proceso educativo es la enseñanza. Este trabajo examinó la relación entre la satisfacción laboral de los profesores y cuatro categorías principales de

determinantes: autoeficacia, aspectos relacionales (colaboración de compañeros, comportamiento de los estudiantes, gestión escolar) aspectos relacionados con el trabajo (carga de trabajo administrativo, tareas docentes), y condiciones de trabajo con el fin de identificar diversas implicaciones para el bienestar de los docentes. El estudio empleó una encuesta entregada a 658 maestros preuniversitarios, de la región noroeste de Rumania. Los resultados mostraron que la autoeficacia, la promoción, el comportamiento positivo de los estudiantes y las condiciones de trabajo tienen efectos significativos en la satisfacción laboral. Estos factores influyeron en la satisfacción laboral y el bienestar en la profesión docente porque aseguran un ambiente laboral positivo donde los profesores y los estudiantes progresan, lo que permite el incremento de la participación de profesores, estudiantes y padres por igual. Un entorno de trabajo eficiente disminuye la deserción, el cansancio, el agotamiento emocional y la rotación de profesores, que a su vez incrementa la satisfacción laboral, el bienestar y la retención de profesores.

El trabajo realizado por los investigadores Andjarwati et al. (2019) describió la influencia de las prácticas de Gestión de Recursos Humanos tales como reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo y evaluación del desempeño en el bienestar laboral. Este estudio también examinó el efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección, la formación y el desarrollo y la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral en la autoeficacia. Los datos para el presente estudio se recopilaron del departamento de recursos humanos de una organización sin fines de lucro como "ONG de Indonesia". El cuestionario autoadministrado se utilizó para la recopilación de datos. El PLS inteligente se ha utilizado para el análisis de datos. Los resultados revelaron que todas las hipótesis son aceptadas y muestran los resultados positivos y significativos para avanzar en el bienestar laboral.

Por su parte el investigador Paais (2019) analizó el efecto de la formación y el desarrollo y el estrés laboral sobre el bienestar laboral en Bank Maluku, en la provincia de Ambon. La investigación es explicativa y la muestra que participó fue de 196 empleados del banco de Molucas, usando la técnica de muestreo aleatorio intencional. Se utilizó un cuestionario con escala Likert 1-5, para obtener los datos y para su análisis se empleó el Structural Equation Model (SEM) con la ayuda del software IBM Amos 18. Los datos obtenidos mostraron que la formación y el desarrollo tienen un factor de carga positivo, mientras que el estrés laboral tiene una relación negativa sobre la satisfacción laboral de los empleados. Esta investigación encontró que la formación y el desarrollo contribuyen a aumentar la satisfacción de los empleados. El estrés laboral debe minimizarse para crear satisfacción laboral entre los empleados en Bank Maluku, Ambon.

Por otro lado, el aporte realizado por el investigador Aruldoss et al. (2022) tuvo como propósito investigar la relación entre el equilibrio trabajo-vida (WLB) y el estrés laboral, el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Además, se investigó el papel del ambiente de trabajo, la formación y el desarrollo como moderadores en la relación entre WLB y sus consecuencias. Utilizando un instrumento de encuesta estructurada, este documento recopiló datos de 331 encuestados que trabajaban en una empresa de transporte en la parte sur de la India. Después de comprobar las propiedades psicométricas del instrumento de encuesta estructurada, los autores analizaron los datos mediante regresión jerárquica y modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados de la regresión jerárquica indicaron que WLB está negativamente relacionado con el estrés laboral, positivamente relacionado con la satisfacción laboral y positivamente relacionado con el compromiso laboral. Los resultados también indicaron que el estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y el compromiso laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Los resultados también apoyan que el

ambiente de trabajo es un moderador en la relación entre WLB y estrés laboral, y WLB y satisfacción laboral. Los resultados también documentaron que la formación y el desarrollo son moderadores en la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral; y, el compromiso laboral y la satisfacción laboral.

La investigadora Smagina (2020) exploró la relación entre el género y la satisfacción laboral, así como sus factores. El estudio de caso se realizó entre el personal académico y administrativo de un ambiente universitario, para conocer los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y su importancia para los trabajadores. En general, hubo 102 cuestionarios y 20 entrevistas con empleados académicos y administrativos. Se encontraron relaciones entre el género y los factores de satisfacción laboral para factores específicos como el espacio de trabajo personal y la seguridad laboral. Las pruebas T identificaron la significación estadística de las diferencias en la satisfacción con el espacio de trabajo personal, la relación con los compañeros de trabajo y el apoyo a los factores de formación y desarrollo. Además, las mujeres se preocupan más por la flexibilidad en el trabajo que los hombres.

La investigación de Mohammed et al. (2019) expuso desde una perspectiva general, cómo comprender mejor el rol del clima de diversidad psicológica, las prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) y los rasgos de personalidad (Big Five) en la satisfacción laboral y el desempeño de una fuerza laboral culturalmente diversa. Este artículo conceptual proporciona una base teórica y propone que el clima de diversidad psicológica, las prácticas de HRM (reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, compensación y evaluación del desempeño) y los rasgos de personalidad (Big Five) influyen positivamente en la satisfacción laboral de la fuerza laboral multicultural. Finalmente, este artículo explicó que la satisfacción laboral de la fuerza laboral culturalmente diversa predice el desempeño laboral. Este artículo sugiere que los gerentes y los

profesionales de recursos humanos deben desarrollar un clima de diversidad psicológica entre los empleados, actualizar las prácticas de gestión de recursos humanos según las necesidades de diversidad y atraer a personas con ciertos rasgos de personalidad, como amabilidad, estabilidad emocional, y extroversiones.

Por su parte, la investigación de Tortia et al. (2022) indicó que los servicios de cuidado plantean nuevos retos y oportunidades para la implementación de prácticas sostenibles de GRH relacionadas con la implicación y el bienestar de los trabajadores por su carácter relacional. El artículo se enmarca en términos del modelo de recursos y demandas laborales y analiza el impacto de las prácticas sostenibles de GRH (SHRM) en el desempeño organizacional en términos de calidad del servicio e innovación organizacional en los servicios sociales y de atención. También se consideró un posible papel mediador de la satisfacción inmaterial entre SHRM y el desempeño. Se utilizó datos de encuestas nacionales que incluyeron a 4134 trabajadores en 310 empresas sociales sin fines de lucro emparejadas en Italia. Los resultados mostraron que las prácticas de GRH vinculadas a la autonomía en la tarea, el trabajo en equipo y la implicación influyen positivamente en la satisfacción inmaterial, mientras que, al mismo tiempo, la satisfacción inmaterial y las funciones de gestión de recursos humanos están relacionadas con la participación y el rendimiento del soporte de la carga de trabajo. El papel mediador de la satisfacción inmaterial no está confirmado, pero su efecto se suma positivamente a la participación en la mejora del desempeño. Este trabajo contribuye a la literatura sobre el desempeño organizacional y la sostenibilidad de HRM, que son particularmente importantes frente al cambio social en curso y la innovación organizacional en la prestación de servicios sociales y relacionales.

El investigador Jiménez et al. (2020) tuvo como objetivo explicar los modelos, de manera integral, con los cuales se mide la felicidad, en base a ello analiza la variable felicidad integrada al

bienestar laboral respondiendo a la interrogante ¿Cuáles son las variables que se relacionan con la felicidad? El trabajo de investigación tiene un enfoque hermenéutico de metodología cualitativo-documental. Esta investigación permitió demostrar la importancia de la variable felicidad. Es por ello que se confirma que la variable "Felicidad" se adapta de manera consistente con en entorno laboral y las dinámicas competitivas. Por tal motivo, la felicidad no solo se debe entender desde el campo de la filosofía, si no también en todos los aspectos relacionados al hombre. Las organizaciones deben sensibilizar y educar de manera consciente sobre la importancia del bienestar laboral enfocándose en la búsqueda de la felicidad.

Por su parte el investigador Watson et al. (2018) buscó conocer los impactos de bienestar en las intervenciones de aprendizaje en la organización; además, buscó mover la base de evidencia más allá de las afirmaciones correlacionales de la relación entre el aprendizaje y el bienestar hacia una base de evidencia que aborde la relación casual entre el aprendizaje y el bienestar. En esta investigación únicamente se incluyeron estudios de intervención. ya que proporcionaron pruebas de causalidad más seguras que los estudios que se basan en la evaluación retrospectiva de la participación en programas de aprendizaje y sus efectos. Las intervenciones pueden abordar el aprendizaje y el bienestar con el objetivo de desarrollar habilidades o recursos personales a nivel individual. Las intervenciones también pueden buscar realizar cambios en el contexto organizacional u ocupacional, lo que también puede traducirse en efectos de aprendizaje y bienestar a nivel individual. Aunque hay una gran cantidad de intervenciones de aprendizaje en el lugar de trabajo, pocas se evalúan desde una perspectiva de bienestar a pesar de la suposición común de que el aprendizaje produce resultados emocionales y psicológicos positivos. La evidencia mostró una brecha importante en nuestra evaluación y diseño de las intervenciones de

aprendizaje en el lugar de trabajo y su impacto en el bienestar, más allá de aquellas que se enfocan en los recursos personales.

Según Tarisayi y Stavroula (2022) examinaron las relaciones entre las demandas laborales, los recursos laborales, el bienestar, la satisfacción laboral y el compromiso laboral en el sector bancario de Zimbabue. Se empleó una encuesta en línea a 259 empleados de cinco bancos. La regresión múltiple jerárquica probó las relaciones entre las demandas laborales (demandas cuantitativas, demandas emocionales, ritmo de trabajo y conflicto trabajo-familia), recursos laborales (posibilidades de desarrollo, apoyo social de colegas y supervisores, calidad de liderazgo e influencia en el trabajo), bienestar, el compromiso con el trabajo y la satisfacción en el trabajo. Se probaron las interacciones entre todas las variables. Esta investigación concluye que las demandas laborales deben reducirse en la medida de lo posible para mejorar el bienestar de los empleados, el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Los recursos laborales que se deben aprovechar para facilitar un ambiente de trabajo psicosocial positivo en el sector bancario incluyen el apoyo social de los supervisores, la influencia en el trabajo y las posibilidades de desarrollo. Los resultados respaldan la importancia de invertir en la formación del personal.

Por su parte la investigación realizada por Zammitti et al. (2022) analizó el rol de la actitud positiva hacia el trabajo inteligente en el compromiso laboral y, en consecuencia, en la satisfacción laboral y en la satisfacción con la vida, planteando la hipótesis de que el compromiso laboral podría mediar entre la actitud positiva hacia el trabajo inteligente y la satisfacción laboral y con la vida. Los participantes fueron 342 trabajadores (115 hombres y 227 mujeres) en organizaciones privadas y públicas, de 24 a 66 años. Los resultados evidenciaron que una actitud positiva hacia el trabajo inteligente, junto con el compromiso laboral como mediador, influye positivamente en la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Esto significa que los empleadores y los gerentes

de recursos humanos pueden organizar sesiones de formación para mejorar la actitud positiva hacia el trabajo inteligente y esto puede ayudar a los trabajadores a sentirse más comprometidos y satisfechos.

La investigación de Peeters et al. (2021) identificó los perfiles de desempeño laboral/bienestar relacionados con la energía entre 5729 empleados de la división holandesa de un gran banco e identificar sus antecedentes. Se identificaron cinco perfiles utilizando el análisis de perfil latente: 1. bienestar bajo/rendimiento bajo, 2. bienestar bajo/rendimiento medio, 3. bienestar alto/rendimiento medio, 4. bienestar alto/rendimiento alto, y 5. alto bienestar/máximo rendimiento. Usando la regresión multinomial, en primer lugar, se encontraron que más oportunidades de aprendizaje y desarrollo, más apoyo social de los colegas, más autonomía y menos conflicto de roles estaban relacionados con el alto bienestar. En segundo lugar, más claridad de roles, más retroalimentación sobre el desempeño, más autonomía y menos presión de trabajo se relacionaron con los perfiles de alto y alto desempeño. Finalmente, se encontró que la comunicación y el apoyo social del gerente son antecedentes relativamente débiles de los diferentes perfiles. Por lo tanto, este estudio destaca que las demandas laborales y los recursos de los empleados pueden afectar su bienestar y desempeño.

Por su parte el investigador Calderón et al. (2003) definió como objetivo establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. El autor reflexiona sobre la relación entre la gestión organizacional y sus líderes; además de, conocer los elementos del bienestar laboral que impactan en la eficiencia organizacional, estableciendo que si la organización busca ser exitosa debe sumar planes y estrategias que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores. El trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo, se efectuaron 14 entrevistas en profundidad y 204 encuestas a trabajadores de diferentes áreas en siete empresas.

Los resultados concluyeron que la satisfacción del trabajador está relacionada con culturas que se inclinan al empleado, institucionales, abiertas, funcionales y con control flexible, pero no se pudo fijar que exista relación entre el bienestar de los empleados y organizaciones con culturas orientadas al proceso, técnicas y burocráticas.

Por otro lado, Afzal et al. (2017) estudió el impacto de las prácticas de recursos humanos (HR), reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, compensación y beneficios; en la satisfacción laboral de los empleados en el sector de fertilizantes de Pakistán. Se distribuyó un cuestionario previamente probado y doscientos encuestados proporcionaron información útil. El resultado del estudio mostró una relación positiva entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que indica que un reclutamiento y selección justos, mejores oportunidades de capacitación y desarrollo y paquetes atractivos de compensación y beneficios aumentan el nivel de satisfacción y bienestar de los empleados.

Según el investigador Mohammed (2022) evaluó el impacto de la formación en el desempeño de los empleados en una institución académica enfocada en tecnología. Para ello, este estudio utilizó un enfoque cuantitativo y se utilizó la encuesta transversal para recopilar datos de una muestra de empleados administrativos de la Universidad de Bahir Dar, Etiopía, quienes tomaron capacitación en 2019 y fueron elegidos por muestreo aleatorio simple. Se distribuyeron y recogieron 316 cuestionarios para la investigación. Los resultados identificaron que el diseño de la formación, la evaluación de las necesidades de formación, el estilo de la formación y las técnicas de evaluación de la formación tienen un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados.

Por otro lado, el investigador Laca et al. (2006) tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral del personal docente en la organización educativa como elemento determinante de su

bienestar general, es así que modelo de Warr se adaptó de manera parcial. Se estableció una guía para el análisis de la satisfacción laboral y los comportamientos resultantes, este modelo se origina de la hipótesis de que el nivel de la satisfacción laboral es el resultado de la evaluación que el empleado hace de los factores laborales. Actualmente vivimos en un mundo dinámico que genera grandes cambios y a su vez genera situaciones de incertidumbre en un escenario tan básico para el bienestar general y la salud mental de los individuos y los equipos laborales. El balance entre la vida personal y la vida laboral es, hoy en día, más difícil de sostener por gran parte de la población.

El trabajo de Artiles et al. (2017) exploró la correspondencia entre formación y empleo guiado por tres interrogantes. Se inició con la pregunta ¿cómo se sienten los jóvenes con su nivel de formación al aplicarlos en sus puestos de trabajo? Sabiendo que, la aplicación de la formación es parte fundamental en el lugar de trabajo y cumplimiento de sus responsabilidades. La siguiente pregunta se refiere a ¿cómo impacta en los jóvenes la formación impartida por la organización y su perecpción a futuro en la empresa? La formación genera ilusiones y expectativas, pero ésta tiene diferentes escalas que dependen del nivel de estudios. Finalmente, la tercera pregunta se relaciona a los factores que repercuten en la demanda de formación. Las respuestas determinan la importancia de las nuevas formas de organización del trabajo, la tecnología, del sector y tamaño de la empresa.

Por su parte la investigación de Echevarría y Santiago (2017) analizaron la corelación existente entre el bienestar laboral general y el género, además de otras relaciones de las variables dependientes como el bienestar psicosocial, efectos colaterales y bienestar laboral general con la variable independiente de género. La investigación tiene una metodología descriptiva y cuantitativa. Esta investigación afirma que tanto el bienestar laboral general como el bienestar

psicosocial no presentan diferencias frente al género; sin embargo, si existen diferencias entre la variable efectos colaterales y el género.

La investigación de Fatma (2020) analizó el papel de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en el pronóstico del compromiso organizacional del sector bancario de Arabia Saudita. La investigación elaboró una encuesta cuantitativa. Las variables independientes son la gestión de recursos humanos (compensación, evaluación del desempeño, promoción y formación y desarrollo) y la satisfacción laboral de los empleados, mientras que la variable dependiente es el compromiso organizacional. Los resultados de la investigación han corroborado investigaciones anteriores y han confirmado correlaciones entre la gestión de recursos humanos (HRM), la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional en el sector bancario de Arabia Saudita. Las prácticas de HRM, son un soporte en las oportunidades de desarrollo profesional y, por lo tanto, ofrecen mejores oportunidades laborales. Este estudio pudo recomendar que para obtener y garantizar elevados niveles de satisfacción laboral entre los empleados y un mayor compromiso organizacional, las organizaciones, deben resaltar más las prácticas de gestión de recursos humanos.

Por otra parte, la investigación de Aburumman et al. (2019) examinó el efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos HRM (compensación, evaluación del desempeño, promoción y formación y desarrollo) en la intención de rotación de los empleados y el papel mediador de la satisfacción profesional. El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario y fue respondido por 394 empleados ubicados en 25 bancos en Jordania. Los hallazgos indicaron que las prácticas de HRM presentan un impacto negativo en la intención de rotación de los empleados y la satisfacción profesional intervino parcialmente en la relación entre las prácticas de HRM y la intención de rotación del empleado. El estudio sugiere que los bancos en Jordania

brinden una compensación alta, una evaluación justa del desempeño, sistemas de promoción rápidos, un programa de formación y desarrollo suficiente y un alto nivel de satisfacción profesional para mantener el elemento humano y reducir la intención de rotación de los empleados.

En la investigación de Chavadi et al. (2021) investigó el papel mediador de la satisfacción laboral en la intención de rotación y el desajuste laboral entre los empleados millennials en Bangalore. El estudio contó con 247 empleados millennials de diferentes industrias de Bangalore. Para el análisis se han utilizado herramientas estadísticas como SPSS 20, AMOS 20 y la prueba Sobel-Z. La investigación concluyó que los millennials consideran el crecimiento personal como el factor primordial que influye en su satisfacción laboral. Este estudio es de importancia práctica ya que impacta las prácticas organizacionales, específicamente las prácticas de gestión de recursos humanos (compensación, evaluación del desempeño, promoción y formación y desarrollo).

Según el estudio de Beleño et al. (2013) buscó explicar el bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa – C.U.C. Esta investigación se fundamentó en un estudio de corte cuantitativo. La muestra se conformó con docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C., participando 254 personas que completaron el cuestionario de bienestar laboral general de Joseph Blanch, Miguel Sahagún y Genís Cervantes. La investigación concluyó que el bienestar impacta en la calidad de vida laboral de los empleados de la institución y gracias a ello se mejoran los procesos que se desarrollan en la misma.

Finalmente, la investigación de Gómez (2015) tuvo como objetivo exponer mediante una exhaustiva revisión bibliográfica, documental y empírica, si se conoce o no algún efecto entre las prácticas de recursos humanos sobre el bienestar laboral de los empleados; y, como impacta ésta sobre el compromiso y la satisfacción laboral. Se estudiaron y analizaron diferentes estudios que proporcionaron información sobre la relación entre las principales prácticas de recursos humanos

y el bienestar laboral, representado en el compromiso y satisfacción en el trabajo de los empleados. Los hallazgos en esta investigación permitió conocer la relación y repercusión positiva de las prácticas de recursos humanos, el bienestar laboral, el compromiso y la satisfacción laboral; por tanto, las organizaciones que fomentan el desarrollo y formación y elaboran estrategias de bienestar laboral en sus empleados son organizaciones exitosas.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Según el investigador Angulo et al. (2021) buscó determinar como el aprendizaje organizacional influye sobre el bienestar laboral de los docentes de educación. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y correlacional-causal. Participaron 200 docentes que fueron seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple, quienes tuvieron que resolver encuestas de aprendizaje organizacional y bienestar laboral. La investigación concluye que el aprendizaje organizacional impacta sobre el bienestar laboral; además, se afirmó que la actitud al trabajo, disponibilidad de recursos y reconocimiento contribuye sobre el bienestar laboral de los docentes.

La información sobre investigaciones que relacionan las variables de estudio formación laboral y bienestar laboral a nivel nacional es limitada.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

Hace algunos años la formación laboral se enfocaba en ciertas actividades que le permitían al colaborador cumplir únicamente las actividades del perfil asignado. Actualmente, las organizaciones se han dado cuenta que los colaboradores no solo se limitan a las funciones y al conocimiento operativo del puesto; sino también, necesita del conocimiento de experto y adquirir nuevas habilidades que le permitan innovar, competir y adaptarse de manera más eficiente y eficaz

en un mundo tan dinámico y altamente competitivo. Por esta razón la formación hoy en día se considera el eje primordial en la administración estratégica (Bohlander et al., 2018). El mejoramiento en el desempeño es el objetivo de la formación y el desarrollo, es una meta estratégica para las organizaciones; por esa razón, muchas empresas se han convertido en organizaciones con políticas de aprendizaje continuo (Mondy, 2010).

Así como existen organizaciones que están enfocándose en procesos de formación laboral continua, desafortunadamente existen otras empresas que fallan al establecer una relación entre sus planes de formación y sus objetivos organizacionales; por esta razón, los planes de formación laboral no se orientan ni diseñan de manera eficiente provocando una inadecuada evaluación y pérdidas económicas. Hoy en día es todo un reto para el área de recursos humanos, considerando el dinamismo económico y los cambios tecnológicos, conocer y planificar los programas de formación laboral (Bohlander et al., 2018).

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) digitales, han permitido que se cuente con un abanico de oportunidades y demandas en la formación. El dinamismo de nuestro entorno ha generado que los profesionales estén en constante formación y adaptación a las TIC. Por tanto, las TICs son de gran soporte en los procesos de aprendizaje y permiten cerrar brechas; ante ello, las organizaciones deben desarrollar estrategias ligadas a las nuevas tecnologías para que sus colaboradores adquieran competencias digitales que puedan adaptar a su vida laboral (Flores et al., 2021). Bajo este contexto; por ejemplo, debido a largos periodos de confinamiento decretados por el estado a consecuencia del virus Covid-19, la escasa formación en el uso de nuevas tecnologías generó un impacto negativo especialmente para el sector educativo donde muchos docentes se encontraban limitados para dictar clases vituales. Situación que se repite en diversos sectores productivos y de servicios cuyo personal no tiene la formación apropiada en el

uso y manejo de nuevas tecnologías como redes sociales, bases de datos, entre otros, constituyéndose en un elemento negativo que retrasa y limita el avance en procesos y le quita oportunidad a la toma de decisiones.

Algunas organizaciones y colaboradores creen que la formación laboral es una pérdida de presupuesto e inclusive una pérdida de tiempo. En realidad, una excelente formación laboral puede generar empleados más inteligentes y un aumento en la productividad; con ello, puede disminuir los indicadores de rotación del personal en una organización (Phuong & Quynh, 2022). La formación le permite al colaborador superar los problemas de rendimiento provocada por la falta de conocimiento adecuado en el trabajo. Durante el proceso de aprender nuevos conocimientos y habilidades, nuestro compartimiento va cambiando y generando una mayor competencia en el logro de resultados (Bin et al., 2022).

Es importante mencionar que un proceso de formación inicia después de un amplio estudio y análisis de las necesidades de formación que nos permite identificar problemas, determinar por qué existen y qué enfoques correctivos pueden llevarse a cabo a través de la capacitación (Bin et al., 2022). Además, existen diferentes factores como económicos, tecnológicos, financieros, humanos, políticos, etc. que influyen en las necesidades de formación (Bohlander et al., 2018).

La formación aumenta el compromiso del colaborador frente a su organización, además de sentir que es un buen lugar para trabajar; ello permite una mayor retención del talento y reducción de los niveles de rotación y absentismo de los colaboradores; por tanto, aumenta la productividad en la organización y seguridad en el colaborador (Dolan et al., 2007). La sensación de que es un buen lugar para trabajar nos invita a relacionar la Formacion Laboral con el Bienestar Laboral;

actualmente las empresas buscan brindar mejores opciones de calidad de vida en el trabajo cuyo fin es que sus colaboradores estén sanos, más contentos y más satisfechos (Dolan et al., 2007).

Las organizaciones hoy en día ante los avances tecnológicos, el dinamismo económico y otros factores, buscan ser organizaciones saludables cuyo objetivo es realizar acciones sistemáticas, planificadas y proactivas que, además de permitir el desarrollo económico también permitan mejorar la salud y el bienestar de sus colaboradores; basándose en las buenas prácticas de gestión humana, a través de cambios en su desempeño, ambiente y contexto de vida; acciones que hoy en día son importantes para un cumplimiento de los desafios organizacionales (Angulo et al., 2021).

Ante los avances que vienen surgiendo en el mundo, éstos han impactado notablemente en las nuevas formas de trabajo y en la gestión organizacional; por tal razón, las dinámicas que se instauren en las organizaciones deben configurarse de tal manera que respondan y afronten los cambios que se puedan dar en la organización y en sus colaboradores, es así que surgen nuevas relaciones laborales mediadas por expectativas empleador-empleado, que han revolucionado la relación tradicional. Para Álvarez y Racero (2015) las nuevas relaciones están y estarán basadas en mutua aceptación y en un intercambio de promesas en la dupla empleado-empleador. Esta nueva configuración se relaciona con el bienestar laboral y en aspectos de la satisfaccion laboral y satisfaccion con la vida.

A nivel organizacional el bienestar laboral interactúa con diferentes temas como la satisfacción, salud física y mental, sentimientos y emociones que experimentan los colaboradores en la organización. Las nuevas tendencias de psicología positiva están presentes para promover un

funcionamiento saludable de las personas, grupos e instituciones, consolidando la confianza, la esperanza, el optimismo y la felicidad (Álvarez & Racero, 2015).

El bienestar laboral debe orientarse de manera permanente a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen un desarrollo integral logrando con ello que los colaboradores cumplan de manera eficiente las tareas dentro de su organización logrando con ello una ventaja competitiva para la organización (Vásquez, 2018). Garantizar los programas de bienestar laboral en las organizaciones, apoyo emocional y asistencia del colaborador hoy constituye todo un reto para los profesionales en gestión humana en las organizaciones. Las organizaciones que apoyen a sus colaboradores y adapten sus condiciones y organización de trabajo a las actitudes humanas, probablemente tengan mayor éxito en el futuro ya que inciden de manera directa con el desempeño, la productividad y el compromiso (Álvarez & Racero, 2015).

Somos un país que ha mantenido un crecimiento sostenido en estos últimos años, tal como lo indica el Intituto Nacional de Estadística e Informatica (INEI, 2020):

> En los últimos 27 años (1993 y 2019) la economía peruana logró un crecimiento promedio anual de 4,8%; en los últimos diez años (2010-2019) la economía creció a una tasa interanual de 4,5% y en los últimos cinco años (2015-2019) se expandió a un promedio anual de 3,2%. (p. 49)

Este escenario se ha visto afectado por la pandemia y la crisis política, económica y social que estamos atravesando; donde la mayoría de los ciudadanos ha sentido un golpe duro con la calidad de vida y ello ha repercutido seriamente en su actitud frente a su satisfacción laboral y satisfacción general pasando de una estabilidad a un grado mayor de incertidumbre e inestabilidad que afecta a millones de hogares peruanos. Así para Calderón et al. (2003) la política de bienestar

de una organización está relacionada con la cultura empresarial del país y con el rol que cumple el Estado en las legislaciones laborales.

Este trabajo puede representar un antecedente importante, puesto que las variables analizadas tienen limitada información; además, este trabajo busca impactar de manera positiva en el sector educación y específicamente con los colaboradores administrativos del área de educación básica regular de instituciones educativas privadas; para ello, exploraremos la relación entre nuestras variables formación laboral y bienestar laboral buscando responder a la pregunta ¿Cómo se relaciona la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.3. Objetivos del estudio

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre formación laboral y bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Objetivo Específico 1:

Determinar si las políticas de formación de la organización tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2.2. Objetivo Específico 2:

Determinar si las demandas de formación del personal tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2.3. Objetivo Específico 3:

Determinar si el aprendizaje tiene relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2.4. Objetivo Específico 4:

Determinar si los métodos de formación tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2.5. Objetivo Específico 5:

Determinar si los efectos de la formación tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.4. Significancia del problema de investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La justificación teórica busca contribuir en el sector educación especialmente en las instituciones educativas privadas de educación básica regular, orientándonos con el personal no docente o administrativo como unidad de estudio. Esta contribución está enfocada en brindar información sobre la formación laboral y cómo se relaciona con el bienestar laboral. De tal manera que, a partir de los estudios previos y de información teórica consistente se busca armar una herramienta confiable y debidamente validada por jueces experimentados y con amplio conocimiento en el tema. Además, a partir de la literatura y los hallazgos en ella, permitirnos contribuir a la comunidad académica, instituciones, otros estudiantes o investigadores interesados en el tema. Asimismo, este trabajo busca motivar a las organizaciones a considerar la formación continua una estrategia organizacional que garantice el bienestar laboral de sus colaboradores.

1.4.2. Justificación Práctica

La justificación práctica busca dar a conocer la relación que existe entre la formación laboral y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en el contexto espacial y temporal indicado. Así, al poder identificar una correlación positiva entre ambas variables de estudio el sector educación podrá poner en ejecución o reforzar la aplicación de la formación como modelo de gestión con el fin de poder generar valor para los propios colaboradores y mejorar los servicios que estas empresas proveen; asimismo, tomar mejores decisiones en base a la evidencia de la relación entre ambas variables. Para ello hemos analizado subvariables tanto en nuestra variable independiente: Formación Laboral, teniendo como referencia los estudios de Tejada (2002) y nuestra variable dependiente: Bienestar Laboral, tomando como referencia los estudios de Villajos et al. (2019). Finalmente, con los resultados obtenidos, se busca conocer la relación de la formación laboral con el bienestar laboral y que las personas encargadas de la toma de decisiones en las organizaciones puedan identificarlas, valorarlas, ejecutarlas y tomar mejores decisiones.

1.5. Preguntas de investigación

1.5.1. Pregunta General

¿Cómo se relaciona la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.5.2. Preguntas Específicas

1.5.2.1. Pregunta Específica 1

¿Cómo se relacionan las políticas de formación de la organización con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.5.2.2. Pregunta Específica 2

¿Cómo se relacionan las demandas de formación del personal con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.5.2.3. Pregunta Específica 3

¿Cómo se relaciona el aprendizaje con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.5.2.4. Pregunta Específica 4

¿Cómo se relacionan los métodos de formación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.5.2.5. Pregunta Específica 5

¿Cómo se relacionan los efectos de la formación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

Existe una relación positiva y significativa entre la formación laboral y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas:

1.6.2.1 Hipótesis Específica 1:

Las políticas de formación de la organización se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2.2 Hipótesis Específica 2:

Las demandas de formación del personal se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2.3 Hipótesis Específica 3:

El aprendizaje se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2.4 Hipótesis Específica 4:

Los métodos de formación del trabajo se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2.5 Hipótesis Específica 5:

Los efectos de la formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

1.7. Marco teórico

La presente investigación delimita dos variables de estudio la formación laboral y el bienestar laboral, por ello desarrollamos un marco teórico de ambas variables que nos permita contar con información estructurada para el desarrollo de la investigación.

1.7.1. Variable Formación Laboral

Gil et al. (2020) indicó que la formación como proceso continuo les permite a los colaboradores su desarrollo y los orienta en la toma de decisiones; además, mejora las relaciones interpersonales y abre una nueva visión, haciendo a los individuos más creativos e innovadores. Para Artiles et al. (2017) la formación en estos últimos años ha tenido un impulso para mejorar las habilidades de sus colaboradores; pero limitada al actuar de cada organización, porque no todas ellas priorizan sus programas de desarrollo y formación laboral; pero deben ajustarse a las normativas legales de las políticas laborales de cada país. Lo que lleva a pensar que es en algunos casos un simple cumplimiento de la normativa. La formación para Dolan et al. (2007) intenta proporcionar al empleado habilidades para un mejor desempeño de sus funciones en el trabajo actual con un alcance individual y con ello corregir la falta de habilidad del empleado; el desarrollo, por su parte, intenta proporcionar al empleado habilidades para un mejor desempeño de sus funciones para trabajos futuros con un alcance grupal y a largo plazo, donde el empleado se prepara para un futuro. Dejando claro el autor su posición de diferenciar la formación y desarrollo laboral; pero entendiendo la relación entre formación y capacitación que se orienta a ampliar las habilidades de los empleados en el corto plazo (Bohlander et al., 2018).

Según Dolan et al. (2007) un empleado puede mejorar su rendimineto y desempeño a través de una serie de actividades de formación y desarrollo, cuyo fin es potenciar sus conocimientos, adquirir nuevas habilidades y actitudes. Por su parte, Gil et al. (2020) refiere que la formación se

percibe en la cultura organizacional, a través de la cual se pretende transmitir y reforzar conocimientos, además de habilidades y actitudes que permitan el cumplimiento de las tareas y funciones de los colaboradores o con la mejora en el trabajo. Como herramienta de desarrollo de recursos humanos, la formación mejora las capacidades y habilidades del capital humano. Lo que se espera de la formación es encontrar y superar las deficiencias en el desempeño de empleados, dejándolos preparados para asumir nuevas tareas o adaptarlos a las nuevas tecnologías en el trabajo ambiente (Gil et al., 2020).

Para Phuong y Quynh (2022) la formación laboral son actividades planificadas y estructuradas que realiza una organización, con el único fin de que sus empleados adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes para el cumplimiento de sus funciones laborales, mejorando la eficacia individual y de equipo, cuya finalidad es el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Mencionan también que la formación esta relacionada con el aprendizaje continuo de las competencias y destaca el comportamiento de sus colaboradores para mejorar el estado presente y futuro del desempeño laboral.

Las áreas de recursos humanos trabajan bajo presión en los procesos de formación en sentido de un buen aprovechamiento de los programas a invertir; y además, a ello sumarle la realidad económica y política de un país y la realidad en cuanto a tecnología, finanzas y personal de la organización (Bohlander et al., 2018). La formación contribuye a elevar el nivel de compromiso e identidad de los empleados frente a su organización (Dolan et al., 2007).

Existen numerosas razones por las cuales una organización decide llevar a cabo un proceso de formación, definiéndose los factores que sean altamente efectivos para el proceso. Para Dolan et al. (2007) se puede aplicar tres fases:

> La primera es la fase de análisis, donde se establecen las necesidades de formación y desarrollo de la organización; la segunda fase es de fijación de programas y métodos de aprendizaje para transmitir los conocimientos, habilidades y actitudes; y finalmente la fase de evaluación que consiste en terminar hasta que nivel se lograron cumplir los objetivos del programa. (p. 170)

En términos de Tejada (2002), detallamos nuestras dimensiones de la variable Formación Laboral:

- Políticas de Formación de la organización
- Demandas de Formación del personal
- Aprendizaje
- Métodos de Formación
- Efectos de la Formación

Políticas de Formación de la organización: este punto dependerá de la organización, específicamente del área de gestión humana que debe realizar un estudio del entorno, planificación de contenidos, elaborar estrategias y analizar sus recursos para poder elaborar una política de formación que sea flexible a sus objetivos organizacionales (Bohlander et al., 2018).

Demandas de Formación del personal: en este punto se toma en cuenta las demandas de formación del personal que habilidades, actitudes y conocimientos necesitan aprender. Los avances tecnológicos y el dinamismo económico han llevado a que las organizaciones precisen de mayor formación para sus colaboradores; por tanto, este factor es determinante e influyente sobre las solicitudes de formación que demanda el personal de la organización (Martín-Artiles et al., 2017).

Aprendizaje: todo proceso de formación trae consigo un aprendizaje; el progreso de un colaborador se mide por los aciertos que obtiene o los errores que comete. Es importante que la organización de a conocer a sus colaboradores las curvas de aprendizaje y de recibir una retroalimentación por parte del supervisor o formador para que, identifique sus errores y se reconozcan sus logros esto le permitirá fortalecer sus conductas, mayor seguridad y motivación (Bohlander et al., 2018).

Métodos de Formación: en este aspecto se debe analizar los métodos de formación que garanticen la continuidad del aprendizaje; por ejemplo, si la información de formación es realizada de manera presencial en conferencias, seminarios, de manera virtual o si se desea una formación más práctica en simuladores. Por tanto, la organización del trabajo debe coincidir con el objetivo de aprendizaje que se busca en la formación laboral (Bohlander et al., 2018).

Efectos de la Formación: en este aspecto debemos considerar los puntos que nos permitan validar el éxito del programa de formación. Para Bohlander et al. (2018), considera 4 criterios: "Reacciones, Aprendizaje, Comportamiento y Resultado sobre la inversión. De esta manera, podemos establecer hasta que grado los programas de formación laboral mejoran el aprendizaje, impactan en el comportamiento y afectan en el desempeño final del colaborador" (p. 281).

1.7.2. Variable Bienestar Laboral

Según Gómez et al. (2019) entiende al bienestar como felicidad; además, el autor reconoce que la palabra satisfacción también es usada de manera similar a bienestar, es por ello, que el bienestar laboral presenta diferentes sinónimos. En tanto, bienestar laboral es un estado personal donde el colaborador lleva una vida valiosa relacionada con el trabajo. En tal sentido, las organizaciones desean conocer cómo perciben el bienestar sus colaboradores, con el único fin de contar con datos que le permita fortalecer la competitividad de las organizaciones, con

colaboradores comprometidos y felices que provoquen un clima laboral favorable para el desempeño de sus funciones.

Para Echevarría y Santiago (2017) hace algunos años se ha tratado de conocer la relación entre las enfermedades de los trabajadores y su trabajo, lo que ha conllevado a las organizaciones a priorizar los aspectos de bienestar laboral como una necesidad imperante, que permita a sus trabajadores a aumentar su compromiso e identidad organizacional. Una organización que crea y fomenta condiciones óptimas para sus trabajadores, es una organización saludable.

Según la investigación de Estrada y Ramírez (2010), el bienestar laboral responde a las necesidades de la organización y del trabajador, concibiendo la idea integradora de los conceptos teóricos y psicosocial; con los cuales, se busca mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador. El mismo autor indica que el bienestar laboral tiene un carácter vivencial positivo que lleva a la satisfacción de las necesidades básicas y al goce del mismo considerando las condiciones objetivas que las determinan.

Vallejo (2010) afirma que la satisfacción laboral es tener un colaborador contento y ello lo direcciona a ser altamente productivo. De tal manera que la satisfacción laboral no es más que una buena actitud de un colaborador hacia su trabajo. La autora menciona dos tipos de satisfacción: la satisfacción general, que es un indicador que nos permite valorar el sentir del colaborador frente a las diferentes dimensiones laborales; y la satisfacción por facetas, mediado por dimensiones especificas en su área laboral como el reconocimiento, condiciones laborales, beneficios, políticas laborales, trabajo en equipo, entre otras.

Los investigadores Álvarez y Racero (2015) nos mencionan que el bienestar laboral impacta en el equilibrio socio emocional y afectivo y sobre la calidad de vida de los colaboradores

que repercute en la productividad de la organización. Los profesionales de Gestión Humana deben dirigir sus procesos para poner en práctica las políticas que garanticen el bienestar de los colaboradores, los cuales tienen repercusión directa en el desempeño, productividad y compromiso.

Para Vallejo (2010) existen diferentes factores que pueden determinar la satisfacción laboral como el desafío al trabajo, los programas de recompensa justa, el ambiente favorable de trabajo, el soporte entre los integrantes del equipo, la afinidad entre personalidad-puesto de trabajo, la naturaleza del puesto. Es por ello, que muchas personas eligen trabajos donde se les permita usar y desarrollar sus habilidades, con la finalidad de que puedan cumplir sus objetivos y; además sentirse valorados y recibir una retroalimentación en todo el proceso laboral que les genera satisfacción.

La investigación ha desarrollado dos dimensiones de la variable de Bienestar Laboral, primera dimensión el Bienestar Hedónico que "se caracteriza por centrarse en el bienestar como placer, como sensación tanto física como mental centrada en el bienestar individual de manera agradable o placiente y en ausencia de dolor" (Villajos et al., 2019, p. 87); y la segunda dimensión el Bienestar Eudaimónico que "no está tan centrada en el placer físico, sino en aspectos más psicológicos, más arraigados al crecimiento personal" (Villajos et al., 2019, p. 87).

Es importante considerar ambos tipos de bienestar el hedónico y el eudaimónico para analizar de manera completa el alcance del bienestar personal. Una orientación más hedónica o eudaimónica se inclina más a las prioridades y motivaciones que tienen las personas con respecto a su forma de vivir. De esta manera, existe un concepto más amplio del bienestar que vá más alla de la satisfacción laboral (Villajos et al., 2019).

1.8. Sector Educación

La Carta Magna del Perú junto con la Ley General de Educación Ley 28044 nos refiere que la educación peruana se fundamenta en la formación integral y contribución a una mejor sociedad; por ello, se sustenta en ocho principios: la ética, la equidad, la inclusión, la calidad, la democracia, la interculturalidad, la conciencia ambiental y la creatividad e innovación (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 8). El sistema educativo peruano es integrador y flexible; se adecua a las necesidades y exigencias de la diversidad del país. La estructura del sistema educativo responde a los principios fines de la educación. Se organiza en etapas, niveles, categorías, modalidades, ciclos y programas (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 25)

La Ley General de Educación Ley 28044 indica que el sistema educativo comprende dos etapas: educación básica y la educación superior:

> Educación Básica: forma parte del primer nivel de educación para todos los peruanos y el objetivo principal es la transmisión de conocimientos, formación de habilidades y de valores que forman parte del desarrollo integral de la persona.
>
> Educación Superior: forma parte del segundo nivel de educación, en esta fase se consolida la formación integral de las personas, además de complementar diferentes áreas del conocimiento y motivación a la investigación e innovación con el fin de contribuir en la sociedad (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 29).

Este trabajo se enfoca en la Educación básica regular pero consideramos importante detallar los otros tipos de educación básica explicados en la presente Ley General de Educación Ley 28044:

Educación Básica Regular esta modalidad reúne la educación inicial, primaria y secundaria. Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 36).

- Nivel de educación inicial Constituye el primer nivel de la Educación Básica Regular.
- Nivel de educación primaria constituye el segundo nivel de la Educación Básica Regular y tiene una duración de 6 años.
- Nivel de educación secundaria constituye el tercer nivel de la Educación Básica Regular y tiene una duración de 5 años (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 36).

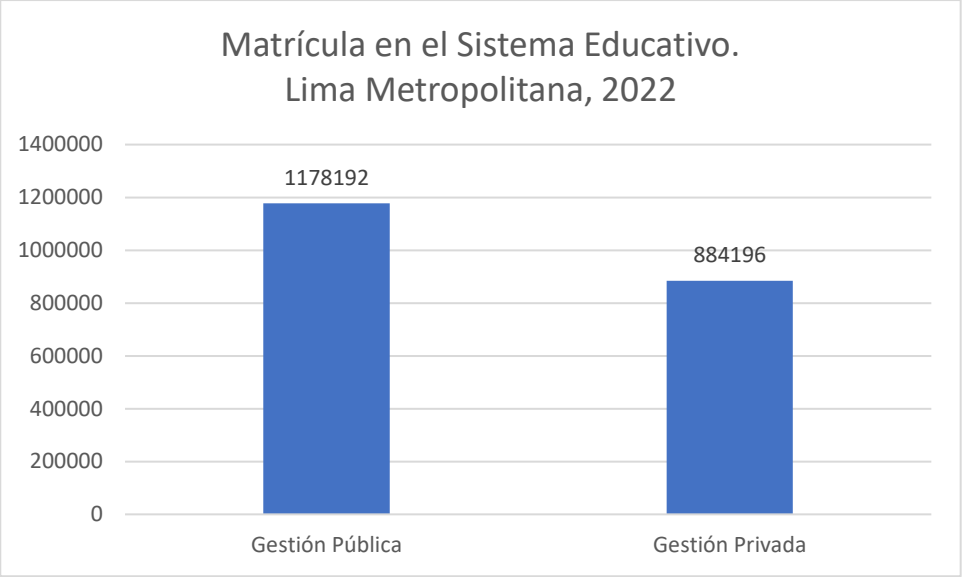
Educación Básica Alternativa: esta modalidad le permite a los jóvenes y adultos que no pudieron cumplir con la educación básica regular, a culminar sus estudios enfatizando su desarrollo en capacidades empresariales. (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 37).

Educación Básica Especial: esta modalidad de educación cobertura a personas con necesidades educativas especiales, con un enfoque inclusivo que le permita participar en la sociedad. (Congreso de la República de Perú, 2003, Artículo 39).

En la ciudad de Lima, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) la educación pública cuenta con 1 178 192 de estudiantes matriculados; mientras que, en la educación privada se cuenta con 884 196 estudiantes matriculados.

Figura 1

Lima Metropolitana 2022: Matrícula en el Sistema Educativo



Nota. El gráfico muestra la matrícula en el Sistema Educativo tanto para la gestión pública como la gestión privada, información obtenida de MINEDU, 2022 (http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes)

Según el MINEDU (2022) en la Educación Básica Regular recae la mayor proporción de profesores con un total de 118 945 docentes, donde casi un 55% de este total trabaja en el sector privado. En Lima, el sector de educación básica regular cuenta con 23 557 personal no administrativo.

1.9. Definición de términos

Capacitación Laboral: son todas las acciones que se orientan al desarrollo de capacidades y formación de competencias laborales de los recursos humanos. Que tienen como finalidad mejorar la empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral (Dolan et al., 2007).

Satisfacción Laboral: es el estado de comodidad que tienen los colaboradores y que impacta en su desempeño laboral y su entorno (Bohlander et al., 2018).

Personal no docente o administrativo: es el recurso humano que trabaja con el equipo directivo y pedagógico fortaleciendo y contribuyendo con el desarrollo de las actividades pedagógicas programadas en beneficio del estudiante (MINEDU, s.f.).

Personal docente: es el profesional que facilita y transmitir enseñanza a los estudiantes; además de poder cumplir con funciones de dirección y gestión (MINEDU, s.f.).

Instituciones Educativas (IE): este término se utiliza para referirse a los centros donde se imparte educación o enseñanza a nivel inicial, primaria y/o secundaria (MINEDU, s.f.).

1.10. Limitaciones del estudio

Las limitaciones del estudio se han enfocado básicamente en la obtención de información, puesto que nuestras variables formación laboral y bienestar laboral tienen sinónimos que son de mayor uso como capacitación laboral y satisfacción laboral; por otro lado, la búsqueda de fuentes con información local es limitada por la falta de investigaciones que tengan cuartiles representativos. Consideramos que el instrumento metodológico aplicado para la recolección de datos de nuestra muestra sea vea condicionada o se manipule la información por parte del encuestado por temor a la institución educativa. Además, la aplicación de la encuesta se realizó en una época de periodo de descanso de las instituciones educativas, ello dificultó y demoró el proceso de recolección de datos.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Esta investigación ha priorizado la búsqueda de información en la literatura ya existente en relación con las variables de estudio y de esta forma contar con bases sólidas en la fundamentación de la investigación.

Las variables de estudio Formación Laboral y Bienestar Laboral se identificaron en el problema de investigación. Desde este punto, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?

Para poder responder la pregunta formulada y obtener información relevante, se ha recurrido a plataformas de investigación como Scopus y Web of Science, además de tesis doctorales en los diferentes repositorios de universidades internacionales y nacionales, realizando filtros que permitan la elaboración de una matriz de antecedentes con la información esencial para la investigación.

2.1. Formación Laboral

Para Stambekova et al. (2021) hoy vivimos en una era digital e informática; pero, a pesar de ello, la formación y educación se ve limitada en muchas áreas; por ello, hoy en día existen diferentes métodos alternativos de aprendizaje, uno de ellos es el aprendizaje digital. Esta investigación también muestra que la actitud del personal es un factor primordial en los procesos de formación y aprendizaje.

2.1.1. Consideraciones Conceptuales

En la literatura hemos consolidado los conceptos de nuestra variable Formación Laboral, tal como lo detalla la tabla 1.

Tabla 1

Conceptualización de la Variable Formación Laboral

Autores	Año	Concepto Variable Formación Laboral
Min Gwan et al.	2020	La formación se puede definir como una experiencia de aprendizaje planificada cuyo diseño debe provocar un cambio permanente en el conocimiento, las actitudes y las habilidades de un individuo. Una formación laboral eficaz puede provocar un incremento en la satisfacción laboral y productividad, una mejor calidad del trabajo, una mayor motivación y compromiso, una mayor moral y trabajo en equipo y menos errores La capacitación es un factor que se relaciona con el ambiente general y la satisfacción del trabajo de un trabajador.
Meng-Long y Boxall	2022	El aprendizaje da lugar a cambios positivos en las percepciones, comportamientos y actitudes de los empleados hacia su trabajo. El aprendizaje contribuye a un mayor conocimiento, habilidades y competencias; lo que permite a los empleados adoptar una estrategia de afrontamiento activa. La adquisición de nuevos conocimientos y habilidades a través del aprendizaje ayuda a los empleados a enfrentar las demandas laborales de manera más efectiva, lo que reduce la tensión y mejora la salud física.
Gil et al.	2020	La formación se expone como la comprensión de la cultura organizacional, a través de la cual se pretende transmitir, reforzar conocimientos,

		habilidades o actitudes relacionadas con la ejecución de tareas o con la mejora en el trabajo.
Chow et al.	2022	La formación laboral puede mejorar la calidad del servicio e indirecta e intangiblemente fortalecer la confianza en la capacidad personal y la satisfacción laboral. La formación en el puesto de trabajo podría permitir a las organizaciones hacer frente a un entorno que cambia rápidamente. Las organizaciones estarían en mejores condiciones para cumplir con los estándares profesionales y garantizar la calidad del servicio.

El éxito de la formación laboral no solo necesita de la personalidad individual de cada colaborador sino también de la percepción sobre los beneficios y resultados; además, del ambiente de capacitación y la transferencia del conocimiento, que refiere la aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de formación laboral (Phuong & Quynh, 2022). Por lo tanto, podemos entender que la formación en las organizaciones nace con el objetivo de desarrollar habilidades y capacidades en el colaborador cuyo objetivo es el desarrollo de la organización, la adaptación a los cambios constantes, el cumplimiento de los objetivos; y siempre considerando las valoraciones y motivaciones personales y profesionales de sus colaboradores; por ello, la formación debe ser continua y constante (Nieto, 2016).

El área de gestión humana ayuda a detectar y planificar las necesidades de formación necesarios a mediano plazo, en base a las estrategias de la organización permitiendo de esta manera que el recurso humano se mantenga activo con las capacidades y habilidades adquiridas que le permita actuar de manera proactiva y tomar decisiones en beneficio de la organización (Dolan et al., 2007).

Según Fernández-Salinero (2002) menciona que:

> La formación es considerada, en definitiva, como un proceso completo (inicial y permanente), flexible (abierto a la innovación), motivador (que promueve la continuidad), integrador (incluye la intervención de todos los ámbitos vinculados a la misma), y que se encuentra influenciado esencialmente por el mercado de trabajo y por los colectivos destinatarios de las medidas consolidadas dentro de este campo. (p. 121)

En una organización existen diferentes razones para iniciar un proceso de formación laboral, la eficiencia de ésta se verá reflejada en el proceso propio de la formación desde determinar la necesidad de formación hasta la fase de evaluación final. Según Dolan et al. (2007) mostró un modelo de tres fases:

> La primera fase de análisis, donde se determinan y analizan las necesidades de formación y desarrollo de la organización, la segunda fase de implantación, aplicación de programas y métodos de aprendizaje para transmitir los conocimientos, habilidades y actitudes; y, la tercera fase de Evaluación, para conocer si se lograron los objetivos del programa de formación y desarrollo. (p. 170)

2.1.2. Instrumentos de Medición

Según Canina y Orero-Blat (2021) refieren que el conocimiento es comprender la teoría del concepto y las habilidades son la aplicación práctica de ese conocimiento y ambos pueden ser entrenados. Las investigadoras mencionan que en el Parlamento europeo se define, en el 2006, la palabra competencia, indicando que es una composición de conocimientos, habilidades y actitudes

que se adaptan al entorno. La medición de las competencias hoy en día es para las organizaciones un desafío constante gracias a los grandes avances tecnológicos. Ello sugiere a las organizaciones el diseño de programas de formación y desarrollo para sus empleados.

Bajo ese contexto, la autora Silva (2019) presenta un estudio sobre las teorías para la formación del conocimiento como parte de una estrategia de desarrollo organizacional, puesto que en ese punto es donde podemos identificar a las organizaciones que son existosas porque conocen cómo crearlo y mantenerlo. Las teorias de aprendizaje presentadas por Silva son tres: 1. Teoría cognitiva, 2. Teoría constructivista y 3. Teoría del aprendizaje situado y el aprendizaje colaborativo, relacionados principalmente sobre la comprensión de las necesidades de las personas que va a aprender frente al tipo de conocimiento y estructura del mismo.

El estudio para obtener el grado de Doctor del investigador Orlando (2011) refiere que la formación laboral es un proceso muy importante para el hombre porque le permite desarrollar habilidades, capacidades y técnicas que lo preparan para la vida.

El documento presentado por la investigadora Hidalgo-Parra et al. (2020) indaga sobre los indicadores que permite evaluar el impacto de la formación en el trabajo; para ello, recurre al análisis de tres modelos de formación mundialmente reconocidos: “Capacitación / Formación de Kirkpatrick, Capacitación / Formación de Wade, Capacitación / Formación de Phillips” (p. 77).

Para Hidalgo-Parra et al. (2020) “El Modelo de Capacitación / Formación de Kirkpatrick desarrollado en 1995 es uno de los modelos más usados para medir el impacto de la capacitación” (p. 77). Este modelo establece cuatro niveles:

Reacción: es el primer nivel y evalúa la satisfacción de las personas que reciben la capacitación y formación; es decir, la calidad del programa del desempeño del profesor o

facilitador, el medio utilizado para la formación, los materiales de soporte, ambientes diseñados para la capacitación y formación; esta información se obtiene por medio de una encuesta de calidad del proceso.

Aprendizaje: es el segundo nivel y se direcciona en adquirir conocimientos, que es posible comprobarlo con la asistencia en clases, cumplimiento de tareas, resultados de las evaluaciones y la presentación de trabajos.

Comportamiento: es el tercer nivel y se relaciona con la aplicación de los conocimientos que fueron adquiridos en el proceso de formación y se comprueba mediante la observación, las interacciones con los jefes y subordinados, evaluaciones de desempeño y la evaluación de otros indicadores.

Resultados: en este punto se evalúan los resultados a nivel de indicadores financieros y económicos, productivos, sociales, de calidad, ambientales entre otros.

Según Hidalgo-Parra et al. (2020):

> El Modelo de Capacitación / Formación de Wade, concibe la evaluación como la medición del valor que la formación aporta a la organización y desde esta perspectiva elabora un modelo de evaluación estructurado en cuatro niveles: respuesta, acción, resultados y finalmente impacto de la formación en la organización. (p. 77)

La rentabilidad de la capacitación y formación laboral está fundamentada en el impacto de ésta sobre las producciones y servicios, basado en el costo-beneficio. El modelo de Wade es muy parecido al de Kirkpatrick, pero con importantes diferencias en los niveles referidos al impacto. De esta manera, identificamos dos niveles progresivos en este tipo de evaluación: los resultados

de formación en el puesto de trabajo medidos por indicadores económicos y cualitativos; y, la evaluación del resultado del impacto de la formación en la organización, por medio del costo-beneficio como instrumento de medida (Hidalgo-Parra et al., 2020).

Finalmente Hidalgo-Parra et al. (2020) detalla el Modelo de Capacitación / Formación de Phillips, surge de los planteamientos de Kirkpatrick, con un enfoque más cuantitativo, y se enfoca en evaluar el impacto económico de la formación laboral. En este modelo calculamos el retorno de inversión (ROI) a la formación, indicador usado para medir sus resultados solo a nivel de rentabilidad. "Las fases que integran su modelo son: I- Recogida de datos, II - Aislamiento de los efectos de la formación, III - Clasificación de los beneficios en económicos y no económicos, IV - Conversión a valores monetarios, V - Cálculo del retorno de inversión (ROI)" (Hidalgo-Parra et al., 2020, p. 78).

2.2. Bienestar Laboral

Existe un concepto que es muy usado hasta el día de hoy y también el más aceptado a nivel organizacional; este concepto fue escrito por Edwin Locke un psicólogo estadounidense pionero en la teoría de la fijación de objetivos; quien define la satisfacción laboral como "un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (Locke, 1969, p. 316).

2.2.1. Consideraciones Conceptuales

En la literatura hemos consolidado los conceptos de nuestra variable Bienestar Laboral, tal como lo detalla la tabla 2.

Tabla 2

Conceptualización de la Variable Bienestar Laboral

Autores	Año	Concepto Variable Bienestar Laboral
López	2019	El Bienestar es entendido como el bien vivir, la comodidad y la satisfacción que depende de muchos aspectos vinculantes.
Chavadi et al.	2021	La satisfacción laboral se define como la combinación de factores mentales, fisiológicos y ambientales que hacen que una persona admita genuinamente que está feliz con el trabajo. En otras palabras, es la respuesta del lugar de trabajo
Watson et al.	2018	El bienestar subjetivo es uno de los dos componentes principales del bienestar psicológico. El otro componente, el bienestar eudaimónico, tiene sus raíces en la idea de una "vida bien vivida", de la cual el aprendizaje se considera un componente clave. El bienestar subjetivo se compone de evaluaciones subjetivas de la vida o la satisfacción laboral, el afecto positivo (p. ej., alegría y entusiasmo) y la relativa ausencia de afecto negativo (p. ej., falta de ansiedad y sensación de calma). Por tanto, tiene dimensiones tanto cognitivas como afectivas.
Beleño et al.	2013	La vida laboral es un tema importante y propio de la persona, donde desarrolla un proyecto de vida bajo expectativas. El trabajador busca entonces satisfacer sus necesidades básicas y contar con una calidad de vida óptima para el desarrollo de sus actividades.

El Bienestar laboral toma mayor relevancia en 1870 en la revolución industrial, por los cambios estructurales en los mercados; razón por la cual, las organizaciones implementaron nuevos procesos de producción y transformación, también la utilización de nuevas formas de

energía que han traído como consecuencia transformaciones en las áreas laborales, educativas y científicas (Vásquez, 2018).

Para López (2019) las personas siempre han buscado como objetivo de vida vivir con dignidad. El analisis del bienestar incorpora las condiciones de la calidad de vida tanto a nivel individual como en los grupos sociales; es así, que la calidad de vida de una población es determinante para el estudio de la economía del bienestar; de esta manera, el bienestar esta relacionado al desarrollo entendiéndose como un proceso para mejorar las condiciones y calidad de vida.

Hoy en día las organizaciones buscan lograr ambientes de trabajo saludables, cuya dinámica se enfoca en la prevención de riesgos y promoción de la salud, cuyo objetivo es consolidar el bienestar laboral del colaborador y disfrutar de su trabajo y no sentirlo esclavizante. Bajo este contexto, el factor humano se convierte en el activo fundamental para las organizaciones, que busca mejorar su potencial para su realización personal y con ello el desarrollo de la organización (Grueso, 2016).

Hace algún tiempo se ha establecido que la satisfacción laboral tiene un efecto cognitivo o evaluativo y afectivo o emocional. La satisfacción laboral cognitiva se refiere a la evaluación más objetiva de facetas del trabajo, como el pago, la supervisión y las condiciones de trabajo. La satisfacción laboral afectiva refleja el grado más subjetivo en que los trabajadores están contentos o felices con su trabajo (Visser et al., 2020).

El estudio del bienestar laboral se centra en el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo, su estudio es clave para analizar otros aspectos laborales como el desempeño laboral, la

rotación de los colaboradores, el desgaste profesional entre otros. El análisis del bienestar laboral se ha enfocado, en varios estudios, en el concepto de satisfacción laboral (Villajos et al., 2019).

2.2.2. Instrumentos de Medición.

La satisfacción laboral es un indicador muy importante al cual todas las empresas deben darle la importancia que merece. Puesto que, a partir de ella, se pueden tener nociones de la realidad de la organización. Es vital que el trabajador encuentre en su organización razones que lo motiven y lo comprometa para desempeñarse eficazmente con una actitud positiva a las labores que realiza (Hernández, 2019).

Las principales teorías sobre la satisfacción laboral son mencionadas en la investigación de Hernández (2019) "teoría de la satisfacción laboral de Herzberg, la de adaptación al trabajo, la de discrepancia, la del grupo de referencia social, la del procesamiento de la información y la teoría de los eventos y situaciones" (p. 21).

Para Hernández (2019) la Satisfacción Laboral de Herzberg **e**s considerada una de las más importantes teorías de satisfacción laboral. Esta teoría fue creada por Frederick Herzberg, quien pretende descubrir y analizar las experiencias de sus empleados. Identificando así, que esta teoría está conformada por dos factores los intrínsecos o motivadores y los extrínsecos o externos.

La Adaptación al trabajo es la segunda teoría mencionada por la investigadora Hernández (2019) esta teoría analiza el ambiente de trabajo y como interactúa con el individuo. Esta interacción es considerada un proceso de adaptación al trabajo. Se conoce en este punto dos factores importantes de este modelo: "los atributos personales del individuo y la relación entre el contexto de trabajo y las carencias propias del individuo" (Hernández, 2019, p. 22). Bajo esta premisa la teoría se basa en seis supuestos:

> Primer supuesto: La adaptación al trabajo depende de la satisfacción del individuo en relación con el trabajo. Segundo supuesto: Los resultados satisfactorios resultan de interrelacionar las competencias y las capacidades individuales con las competencias y las capacidades individuales requeridas para desempeñar las funciones ligadas a las recompensas y las necesidades individuales. Tercer supuesto: La satisfacción en el trabajo está dada por la relación entre las necesidades y el método de recompensas relacionado con las competencias que se tienen con las requeridas por el cargo. Cuarto supuesto: Existe una relación entre los resultados que han sido satisfactorios y las competencias que se requieren para las funciones; estas son influidas por la satisfacción el trabajo. Quinto supuesto: La satisfacción en el trabajo está relacionada con las necesidades ligadas por los resultados satisfactorios. Sexto supuesto: Los resultados inadecuados de satisfacción contribuyen a la salida del individuo de la organización. (Hernández, 2019, p. 22)

Para la investigadora Hernández (2019) “la discrepancia no es más que los valores que asignan los individuos a las dimensiones del trabajo” (p. 23).

Grupo de referencia esta teoría relaciona la satisfacción laboral con las características de un grupo y el nivel de pertenencia. Es decir, el individuo reconoce su entorno, y, a partir de esa identificación relaciona las características que se acercan a sus deseos y costumbres, por tanto, la persona fortalece esas características y logra sentirse bien en su centro de trabajo (Hernández, 2019).

El Procesamiento social de la información esta teoría está relacionada con la cantidad de información que tiene el empleado y como enfrenta la situación para la solución de problemas; con ello, los seres humanos terminan por adaptarse a su contexto social (Hernández, 2019).

Finalmente para Para Hernández (2019) la teoría de los eventos de situaciones reúne dos factores: el primer factor son las características de las situaciones que son detalles conocidos por el individuo antes de iniciar una relación laboral como por ejemplo el salario, las condiciones de trabajo, entre otras; el segundo factor son los eventos de las situaciones que son las experiencias vividas por el individuo durante su proceso laboral y éstas pueden ser favorables o desfavorables.

2.3. Investigaciones que correlacionan ambas variables

Actualmente el cambio tecnológico, la globalización y el vivir en un mundo altamente competitivo y dinámico, ha generado que las organizaciones presenten presiones para mantener y elevar el nivel formativo a sus colaboradores. Por ello, las organizaciones se enfocan en optimizar sus políticas de formación, forma de aprendizaje, habilidades y actitudes.

Bajo este contexto, existen estudios donde los investigadores han encontrado relación entre la formación laboral y el bienestar laboral.

Tabla 3

Cuadro de Investigaciones Correlacionales y Explicativas

Estudios de alcance Correlacional	Estudios de alcance Explicativo
Afzal et al. (2017) Impacto de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados: un estudio de caso de la industria de fertilizantes de Pakistán	Aburumman et al. (2019) El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción profesional en la intención de rotación de los empleados.
Angulo et al. (2021) Características predominantes del aprendizaje	Fatma (2020) El papel de las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en la

organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú.	predicción del sector bancario organizacional.
Artiles et al. (2017) Adecuación y demanda de formación en la empresa. La inencontrable adecuación entre formación y empleo.	Gil et al. (2020) Formación y Desarrollo desde la perspectiva de la gestión: un caso de estudio en el sector alimentario.
Castillón (2018) Capacitación Y El Mejoramiento Continuo En La Gerencia De Fiscalización Y Supervisión Del Osiptel, Año 2017.	Laca et al. (2006) Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental.
Watson et al. (2018) Bienestar a través del aprendizaje: una revisión sistemática de las intervenciones de aprendizaje en el lugar de trabajo y su impacto en el bienestar.	Peeters et al. (2021). Explorando la Naturaleza y los Antecedentes del Bienestar Energético de los Empleados en el Trabajo y los Perfiles de Desempeño Laboral.
Tarisayi y Stravroula (2022) Bienestar relacionado con el trabajo en el sector bancario de Zimbabue: una perspectiva de recursos y demandas laborales	Urban (2020). Profesionalización de la formación y desempeño de las PYMES.
Meyer et al. (2018) Demandas cognitivas desafiantes en el trabajo, condiciones de trabajo relacionadas y bienestar de los empleados.	Kaledi et al. (2021) Maximizar la evaluación de la capacitación para la mejora del desempeño de los empleados.

Min Gwan et al. (2020). Relación entre la formación para el trabajo y el bienestar subjetivo según la creatividad laboral, la variedad de tareas y la ocupación.	Gómez (2015). Las Prácticas de Recursos Humanos y su incidencia en el Bienestar Laboral de los Empleados.

2.3.1 Principales hallazgos

En las investigaciones analizadas se puede evidenciar que existe una relación e influencia positiva entre las variables de estudio formación laboral y bienestar laboral. Así el investigador Min Gwan et al. (2020) analizó la relación entre la formación para el trabajo y el bienestar subjetivo según la creatividad laboral, la variedad de tareas y la ocupación. Entendiendo que a partir de esa relación se podría explicar a través del desempeño laboral. Por su parte, Meng-Long y Boxall (2022) detallaron en su investigación que las fuentes de aprendizaje son mediadores de gran importancia en el proceso de formación y desarrollo de sus empleados. En esta investigación la fuente de aprendizaje interactúa de manera positiva con el crecimiento organizacional e individual, es así que la formación impacta en la optimización de procesos y mejora de habilidades, bienestar laboral, desempeño laboral y desarrollo profesional. El investigador Gil et al. (2020) dió a conocer la importancia de la formación en un mundo tan dinámico y competitivo; ya que ello eleva el desempeño de sus colaboradores, les permite crecer profesionalemente, mejorar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos y como consecuencia aumentar la satisfacción de los mismos.

Meyer y Hünefeld (2018) investigaron sobre la importancia de adquirir conocimientos y nuevas habilidades en un entorno digitalizado como el que hoy vivimos y donde cada día la tecnología nos direcciona por caminos más desafiantes; además investigaron la relación con el bienestar laboral, porque el entorno es dinámico y cada vez las organizaciones cambian sus

procesos en cortos períodos para estar actualizados. Relacionando así la demanda laboral cognitiva con las características del trabajo y los indicadores de bienestar del colaborador. Por otro lado, Cheng-Hu y Yeh (2022) realizaron una investigación de tipo cualitativa donde recogieron información sobre la motivación por el aprendizaje y la satisfacción de los empleados por la formación laboral. Hoy en día las organizaciones buscan maximizar su capacidad de producción, aumentar sus ingresos y reducir sus costos. Por ello, la formación y desarrollo de sus colaboradores se ha vuelto muy importante para la sustentabilidad de la organización.

El investigador Urban (2020) analizó los procesos de formación de las pequeñas empresas y cómo las aplican y fundamentan para beneficio de su desempeño. Muchas pymes realizan procesos de formación en base a la literatura que consta de evaluar, planificar y ejecutar las necesidades de formación. Estas empresas que aplican formación en base a la literatura muestran un mejor proceso de capacitación. Además, el investigador Kaledi et al. (2021) identificó y reconoció que la formación y desarrollo laboral son determinantes en el cumplimiento de los objetivos de la organización; es decir, que los colaboradores logran un óptimo desempeño laboral. Por su parte, Watson et al. (2018) evidenció como las intervenciones de aprendizaje en el trabajo impactan sobre la variable bienestar, donde los colaboradores que se involucran con los programas de formación desarrollo adquieren las competencias, habilidades y recursos necesarios para poder cumplir con las metas presentes y futuras.

Para Tarisayi y Stravroula (2022) indicaron que los estudios sobre los factores psicosociales y el bienestar en el trabajo sigue siendo escasa en los países de ingresos bajos y medios. Zammitti et al. (2022) mostró que una actitud positiva hacia el trabajo y además un sólido compromiso laboral son razones importantes que influyen de manera positiva en el binestar laboral y además en la satistacción con la vida. Por tanto, su investigación se ve respaldada por la literatura

ya existente que relaciona al compromiso laborar con el bienestar laboral; además, la actitud positiva hacia el trabajo es una herramienta útil a nivel organizacional mejorando los procesos y haciéndolos más eficientes y beneficiando a nivel de cultura organizacional. El investigador Peeters et al. (2021) dió a conocer como las organizaciones pueden crear puestos laborales que sean sostenibles desde el punto de vista de bienestar y desempeño laboral. Por ello, cuando el colaborador recibe retroalimentación, conoce sus roles y funciones, tiene mayores opciones de formación y aprendizaje, autonomía, clima laboral positivo, menos conflictos, es problable que este colaborador se encuentre en su centro de trabajo con un alto nivel de satisfacción laboral, bienestar alto y desempeño alto.

Según Afzal et al. (2017) las prácticas de recursos humanos tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, entre esas prácticas la formación y desarrollo laboral necesitan mayor impulso, éstas a su vez, determinan que los colaboradores deben avanzar en habilidades, capacidades, conocimientos y aprendizaje para que puedan sentirse satisfechos. La investigación realizada por Laca et al. (2006) propuso un modelo de evaluación del bienestar laboral, que es el modelo Warr, analizando así el bienestar laboral como parte de un bienestar general, valoración de factores laborales que son: los sociodemográficos y los individuales, esto debe considerarse en la realidad organizacional y su entorno; puesto que, hoy en día es muy difícil mantener un equilibrio de bienestar laboral y de vida a razón del dinamismo social que vivimos, los cambios constantes e incertidumbre; por ello, el investigador consideró conveniente mantener modelos de medición del bienestar laboral.

Según los investigadores Echevarría y Santiago (2017) demostraron que las organizaciones tienen como objetivo principal el bienestar laboral de sus empleados puesto que, es un indicador positivo e importante para la toma de decisiones y acciones de cualquier organización con el

objetivo de lograr un buen desempeño y por lo tanto, lograr óptimos resultados. Para Fatma (2020) las prácticas de gestión de recursos humanos son un canal muy importante para fomentar la satisfacción laboral en los empleados. Además, las acciones que realiza el área de recursos humanos están enfocados en mejorar el compromiso y desempeño de los empleados. De esta manera, al asegurar la satisfacción de los empleados garantizamos el crecimiento y desarrollo de la organización. El autor recomienda que las organizaciones adopten políticas eficientes de gestión donde los incentivos motiven e incrementen el nivel de compromiso de sus empleados.

Por su parte, Aburumman et al. (2019) analizó la relación de la gestión de recursos humanos y la intención de rotación del personal, donde la satisfacción laboral fue un mediador entre las variables; ya que, el autor menciona el principio de reciprocidad, es decir, si por una parte el compromiso es positivo la respuesta de la otra parte también será positiva. En tanto, el hallazgo de esta investigación nos muestra que si las organizaciones muestran un comportamiento positivo como compensaciones y beneficios altos, evaluaciones de desempeño justas, programas de formación y desarrollo, reconocimientos y promociones; los empleados tendrán del mismo modo una respuesta positiva comprometiéndose e identificándose con la empresa y buscando permanecer más tiempo. Chavadi et al. (2021) estudió a los millennials y afirma que se han convertido en el conjunto de empleados más representativos de la fuerza laboral y su retención es un desafío para las organizaciones. Los millennials están orientados a la carrera y están listos para cambiar de trabajo si hay una falta de coincidencia en las habilidades y los requisitos del trabajo.

Según la Tesis Doctoral de la investigadora Beleño et al. (2013) afirma que las emociones y sentimientos están directamente relacionadas con la productividad, ello se puede validar en los resultados de las tareas aplicadas a los colaboradores, entendiéndose así que cuando ellos sienten bienestar, seguridad, tranquilidad desarrollan identidad y compromiso por la organización. El

bienestar laboral es un aspecto primordial para la calidad de vida del empleado y como tal efectiviza sus procesos en la organización.

2.4. Conclusiones

La formación y desarrollo del personal son indicadores muy importantes para la gestión de recursos humanos. Actualmente las organizaciones cuentan con diferentes herramientas que les permite estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos, mantener actualizados e informados a sus colaboradores y sobre todo preparados para responder de manera efectiva a los desafíos del entorno.

Se puede considerar una organización exitosa a aquella que ha entendido que la formación y el desarrollo son indicadores vitales para el crecimiento de una organización, además, de invertir y ser constantes con los procesos de aprendizaje. Asumiendo los cambios tecnológicos y el dinamismo del entorno como un desafío constante.

La satisfacción y el bienestar laboral es considerado un recurso muy preciado; razón por la cual, los empleados consideran que las organizaciones deben priorizar este punto; puesto que, a partir de ella se puede medir los resultados de la organización.

Para lograr la satisfacción laboral en las organizaciones es importante encontrar factores que motiven al colaborador, lo mantengan comprometido con la organización y le permitan desempeñarse de manera eficaz. La satisfacción reduce los riesgos psicológicos porque mantiene un equilibrio en los empleados entre el trabajo y su vida personal; además, es rentable para las organizaciones.

3. METODOLOGÍA

En este punto de la investigación se van a precisar y detallar los procedimientos realizados para obtener la información, para alcanzar los objetivos planteados, probar las hipótesis y responder las preguntas de investigación formuladas.

3.1. Tipo de Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo; puesto que, pretende ser objetiva y medir con precisión las variables de estudio formuladas en la investigación (Hernández et al., 2014). La ruta cuantitativa se relaciona a conteos numéricos y métodos matemáticos, es útil para probar hipótesis y para estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos planteados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Alcance de Investigación

El alcance del estudio es correlacional porque pretende dar a conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables identificadas en el estudio: formación laboral y bienestar laboral; tal como lo menciona Hernández et al. (2014) este tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación que exista entre dos o más conceptos o variables en una muestra en particular.

3.3. Diseño de la Investigación

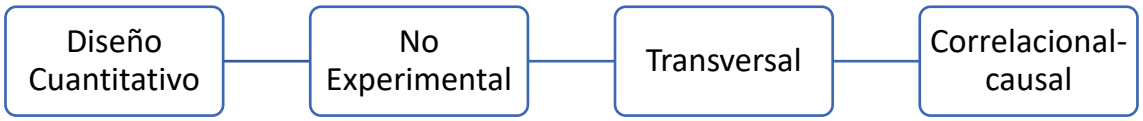
El término diseño está enfocado al plan que permitirá conseguir la información que se necesita en la investigación; para así, poder responder las preguntas planteadas en la investigación (Hernández et al., 2014).

En un estudio de diseño no experimiental se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por quien la realiza la investigación, además, las variables

independientes no se pueden manipular; tal como ocurre con nuestras variables Formación Laboral y Bienestar Laboral, donde no se puede influir ni tener control directo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Bajo este contexto la presente investigación tiene un diseño no experimental; puesto que, no manipula deliberadamenta sus variables de estudio; por tanto, solo se observan fenómenos tal como se presentan en su contexto original con el objetivo de analizarlos (Hernández et al., 2014). La investigación tiene un diseño transversal correlacional, que describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, esta relación puede ser causa-efecto o correlacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Con ello este diseño permitirá establecer relaciones entre las variable Formación Laboral y Bienestar Laboral una única vez en un momento dado (Bernal, 2010).

Figura 2

Diseño Metodológico de la Investigación



3.4. Población

Para Hernández et al. (2014) realizar la recopilación de los datos amerita en primera instancia definir quién será la unidad de análisis. Lepkowski sostiene que “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (como se cita en Hernández et al., 2014, p. 174). Bajo esta definición la población de la presente investigación comprende a todos los colaboradores administrativos no docente del sector educación básica regular de las instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana que, según el MINEDU (2022) es de 12 569 colaboradores administrativos o no docentes.

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se suele cometer algunos errores al momento de describir las características de la población; por ello, es mejor definir claramente cuáles son las carácterísticas de la población, para poder delimitar cuáles serán los parámetros muestrales. Para Bernal (2010) se puede encontrar diferentes limitaciones según las características de cada población o muestra que será analizada; por tanto, estas características deben ser explicadas y detalladas al momento de hacer referencia de la población o muestra. Ante esta información, el presente estudio se enfocará en una población con las siguientes características de inclusión:

- Institución educativa Privada
- Educación básica regular, es decir que cuente con los tres niveles de educación (inicial, primaria y secundaria)
- Que la institución cuente con el reconocimiento del Bachillerato Internacional.
- Que la institución educativa privada cuente con una planilla de más de 200 colaboradores.
- Ubicación de la institución en los distritos de Lima moderna que, según el informe ¿Qué es Lima moderna y que distritos la conforman? (2022), reúne a los distritos de Barranco, Jesús María, La Molina, Lince, Magdalena del Mar, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, San Miguel, Surco y Surquillo
- Que la institución esté presente en la relación de Reconocimiento a la Excelencia Académica, reconocimiento que realiza la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2022).

Bajo estas características se ha determinado que la población de la investigación comprende a todos los colaboradores administrativos de 10 instituciones educativas de educación básica regular privada con una planilla de más de 200 colaboradores, con reconocimiento en

bachillerato internacional y que se encuentran en la relación de reconocimiento a la excelencia académica, realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y ubicados en los distritos que conforman Lima Moderna.

Para obtener la información de la población hemos recurrido a la consulta de la planilla de personal de las instituciones educativas a investigar en Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT); para ello, se ha relacionado los totales de docentes y personal administrativo del MINEDU (2022), para poder obtener una aproximación a la población de estudio. Lo cual sintetizamos en la tabla 4.

Tabla 4

Relación Porcentual del personal docente y personal administrativo de las Instituciones Educativas Privadas.

Total de la planilla	98822	100%
Docentes en colegios privados de Educación Básica Regular (MINEDU, 2022)	66253	88%
Personal Administrativo de colegios privados de Educación Básica Regular. (MINEDU, 2022)	12569	12%

Nota. Relación porcentual del personal docente y personal administrativo. Información obtenida de MINEDU, 2022 (http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes).

En la Tabla 5 se puede apreciar el detalle de la población con las características definidas con anterioridad y el cálculo del personal administrativo en relación con la planilla de cada uno de los colegios a investigar que está determinado por el 12% del total de los colaboradores siendo un total de 387 colaboradores administrativos.

Tabla 5

Población del Trabajo de Investigación y características de inclusión

Número	Colegios	Distrito que pertenece a Lima Moderna	Educación Básica Regular I-P-S	Tipo De Institución	Bachillerato Internacional	Planilla	Administrativos
1	Institución Educativa privada A	La Molina	I-P-S	IEP	IB	260	31
2	Institución Educativa privada B	Miraflores	I-P-S	IEP	IB	266	32
3	Institución Educativa privada C	La Molina	I-P-S	IEP	IB	379	45
4	Institución Educativa privada D	Miraflores	I-P-S	IEP	IB	491	59
5	Institución Educativa privada E	La Molina	I-P-S	IEP	IB	332	40
6	Institución Educativa privada F	San Isidro	I-P-S	IEP	IB	267	32
7	Institución Educativa privada G	La Molina	I-P-S	IEP	IB	419	50
8	Institución Educativa privada H	Miraflores	I-P-S	IEP	IB	348	42
9	Institución Educativa privada I	San Borja	I-P-S	IEP	IB	227	27
10	Institución Educativa privada J	La Molina	I-P-S	IEP	IB	241	29
			Totales			4248	387

3.5. Muestra

Para Bernal (2010) menciona que:

> El tamaño de la muestra debe estimarse siguiendo los criterios que ofrece la estadística, y por ello es necesario conocer algunas técnicas o métodos de muestreo. El método de muestreo utilizado para estimar el tamaño de una muestra depende del tipo de investigación que desea realizarse y, por tanto, de las hipótesis y del diseño de investigación que se hayan definido para desarrollar el estudio. (p. 162)

Luego de haber definido la población es necesario calcular la muestra, se puede definir como un "subconjunto de elementos que pertenecen a ese grupo definido en sus características al que llamamos población; se debe precisar que la muestra debe ser representativa para que la injerencia estadística permita realizar una generalización" (Carhuancho et al., 2019, p. 55).

Hernández et al. (2014) dice: "elegir entre una muestra probabilística y uno no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella" (p. 176). Por esta razón, la selección de la presente investigación, se llevó a cabo de manera probabilística del tipo estratificada, porque "la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento" (Hernández et al., 2014, p. 183).

Tabla 6

Población del Trabajo de Investigación

Número	Colegios	Distrito Que Pertenece A Lima Moderna	Planilla	Administrativos
1	Institución Educativa Privada A	La Molina	260	31
2	Institución Educativa Privada B	Miraflores	266	32
3	Institución Educativa Privada C	La Molina	379	45

4	Institución Educativa Privada D	Miraflores	491	59
5	Institución Educativa Privada E	La Molina	332	40
6	Institución Educativa Privada F	San Isidro	267	32
7	Institución Educativa Privada G	La Molina	419	50
8	Institución Educativa Privada H	Miraflores	348	42
9	Institución Educativa Privada I	San Borja	227	27
10	Institución Educativa Privada J	La Molina	241	29
	Total Población			387

La tabla 6 muestra la población de estudio y se usará la fórmula para poder obtener la muestra a analizar.

La fórmula que aplicaremos para determinar la muestra de nuestra investigación es la siguiente:

$$n = \frac{z^{\wedge 2}\ (p*q)}{e^{\wedge 2} + \frac{(z^{\wedge 2}\ (p*q))}{N}}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza, asociado a la tabla normal estándar, para el caso del trabajo se utilizó un 95% de confianza, siendo **Z = 1.96**

P = Proporción de la población con la característica deseada (éxito), para el caso del presente estudio se tiene un valor **p= 0.5**

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso), para el caso del presente estudio se tiene un valor **p= 0.5**

N = Tamaño de la población, conformado por 387 colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada.

e = Margen de error máximo aceptado, se determinó **e = 0.05**

n = Tamaño de muestra para la utilidad del cuestionario

Reemplazamos los valores para obtener el valor de nuestra muestra:

$$n = \frac{1.96^{\wedge 2}\ (0.5*0.5)}{0.05^{\wedge 2} + \left(\frac{1.96^{\wedge 2}\ (0.5*0.5)}{387}\right)}$$

n = 192.78738524053

n = 193

Para obtener la muestra probabilística estratificada debemos considerar la siguiente fórmula y reemplazar los valores para poder obtener los valores de la muestra por estrato:

nh = (Nh/N) *n

Donde:

nh = Tamaño de la muestra del estrato h

Nh= Tamaño de la población en relación con el estrato h

N= Tamaño de toda la población

n= Tamaño de la muestra completa

Tabla 7

Selección Estratificada de la Muestra

Distritos	Población	Nh
La Molina	195	98
Miraflores	133	66
San Borja	27	13
San Isidro	32	16

Total	**387**	**193**

En la tabla 7 se muestran los valores de la muestra de manera probabilística del tipo estratificada.

3.6. Instrumento

Para Hernández et al. (2014) “toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (p. 200). Por su parte, Tafur e Izaguirre (2015) mencionan que para alcanzar los objetivos de la investigación y probar las hipótesis se debe conseguir datos y se debe utilizar un instrumento que nos permita medir las variables.

Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos, para Chasteauneuf consiste “en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (como se cita en Hernández et al., 2014, p. 217). Además de cumplir con los requisitos de validez y confiabilidad antes de ser aplicado (Arias, 2020).

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica, que reúne a un conjunto de preguntas que es aplicado a la muestra de la investigación, la aplicación puede realizarse de forma virtual o presencial, las preguntas deben ser claras para que el participante pueda entender y responder en un periodo de tiempo corto. Este instrumento debe validar la hipótesis del trabajo de investigación (Arias, 2020).

Para Arias (2012) “la validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir” (p. 79).

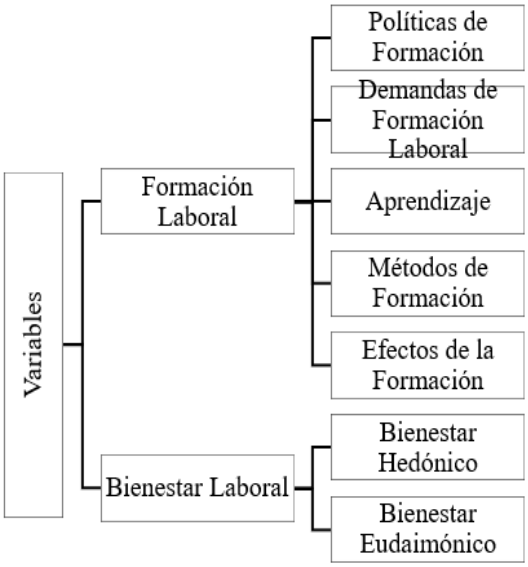
El cuestionario tiene el escalamiento de Likert, que consiste “en un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández et al., 2014, p. 238). Con ello podremos conocer su nivel de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones que se indican; lo cual, permitirá calificar las respuestas de los encuestados.

Las opciones en la escala Likert que esta investigación usará es:

- 5 = Muy de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Muy en desacuerdo

Figura 3

Variables y Dimensiones de la Investigación



3.6.1. Instrumento de medición de la variable Formación Laboral

El instrumento de la investigación será el cuestionario que será validado por criterio de los jueces. Se ha elaborado un cuestionario con 30 preguntas para la variable de Formación Laboral, el cual será aplicado a colaboradores no administrativos del sector educación de manera virtual a través de la plataforma QuestionPro.

3.6.2. Matriz de operacionalización de la variable Formación Laboral

Para Arias (2012) la operacionalización se "emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores" (p. 62).

Definición conceptual: Para el autor Phuong y Quynh (2022) enmarca que la formación es el desarrollo estructurado de los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere un colaborador para el cumplimiento de sus funciones laborales; además, menciona que las organizaciones con actividades planificadas sobre formación laboral permite que sus colaboradores aumenten sus conocimientos y habilidades laborales, mejorando la eficacia individual y de equipo cuyo objetivo es el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Definición Operacional: Según sus dimensiones

Políticas de Formación de la organización: este punto dependerá de la organización, específicamente del área de gestión humana que debe realizar un estudio del entorno, planificación de contenidos, elaborar estrategias y analizar sus recursos para poder elaborar una política de formación que sea flexible a sus objetivos organizacionales (Bohlander et al., 2018).

Demandas de Formación del personal: en este punto se toma en cuenta las demandas de formación del personal que habilidades, actitudes y conocimientos necesitan aprender. Los avances tecnológicos y el dinamismo económico han llevado a que las organizaciones precisen de mayor formación para sus colaboradores; por tanto, este factor es determinante e influyente en el requerimiento de formación en el lado de la demanda (Martín-Artiles et al., 2017).

Aprendizaje: todo proceso de formación trae consigo un aprendizaje; el progreso de un colaborador se mide por los aciertos que obtiene o los errores que comete. Es importante que la organización de a conocer a sus colaboradores las curvas de aprendizaje y de recibir una retroalimentación por parte del supervisor o formador para que, identifique sus errores y se reconozcan sus logros esto le permitirá fortalecer sus conductas, mayor seguridad y motivación (Bohlander et al., 2018).

Métodos de Formación: en este aspecto se debe analizar los métodos de formación que garanticen la continuidad del aprendizaje; por ejemplo, si la información de formación es realizada de manera presencial en conferencias, seminarios, de manera virtual o si se desea una formación más práctica en simuladores. Por tanto, la organización del trabajo debe coincidir con el objetivo de aprendizaje que se busca en la formación laboral (Bohlander et al., 2018).

Efectos de la Formación: en este aspecto debemos considerar los puntos que nos permitan validar el éxito del programa de formación. Para Bohlander et al. (2018) considera 4 criterios: “Reacciones, Aprendizaje, Comportamiento y Resultado sobre la inversión” (p. 281). Es así que el autor nos afirma que los programas de formación en las organizaciones

mejoran el aprendizaje de sus colaboradores que finalmente influye en el desempeño de la organización.

Tabla 8

Matriz operacional de la Variable Formación Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Formación Laboral	Políticas de Formación de la organización	Entorno de la organización Planificación de la formación Estrategias de formación Recursos organizacionales	1. Mi entorno laboral me ha permitido crecer como profesional. 2. La organización cuenta con un plan de capacitación. 3. La organización diseña capacitaciones en base a las necesidades del mercado. 4. Consideras suficientes los recursos usados para tu formación laboral 5. Las estrategias de formación laboral aplicadas por la organización, me permite comprender y adquirir nuevos conocimientos. 6. La planificación de formación laboral en tu organización te motiva a cumplir los objetivos organizacionales.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo
	Demandas de Formación del personal	Competencias Conocimientos	7. La organización me capacita en nuevas técnicas que me permite cumplir mis labores. 8. La organización me capacita a través de talleres para desarrollar nuevas habilidades 9. La organización aprovecha la experiencia de los demás compañeros para que capaciten a aquellos que necesitan adquirir alguna habilidad. 10. Las estrategias de formación aplicadas por la organización me ayudaron a comprender y asimilar nuevos conocimientos. 11. La formación laboral potenció mis conocimientos. 12. Mis conocimientos previos fueron útiles para mi formación laboral. 13. Mi desempeño se ha beneficiado con los nuevos conocimientos y competencias adquiridas.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo

Aprendizaje	Proceso de Aprendizaje Retroalimentación	14. En la organización me brindan la retroalimentación necesaria para el desarrollo correcto de mis funciones. 15. Mi desarrollo profesional está acorde con los planes de capacitación de mi organización. 16. La capacitación que recibo en la organización me permite desarrollar mis actividades de una manera eficiente. 17. La organización realiza un monitoreo de desempeño a los colaboradores después de la capacitación. 18. Me motiva capacitarme constantemente.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo
Métodos de Formación	Virtual Presencial Mixto	19. La organización utiliza los canales digitales más adecuados para brindarme nuevos conocimientos. 20. La formación de manera virtual es útil para una adecuada adquisición de conocimientos. 21. La formación virtual motiva el cumplimiento de tus funciones. 22. La formación presencial tiene mejores resultados frente a la formación virtual. 23. La organización se mantiene actualizada en tendencias de capacitación virtual. 24. La formación virtual me permite una mayor comprensión del contenido formativo 25. Si mi formación es virtual podría tener un mejor desempeño laboral 26. Si mi formación es presencial podría tener un mejor desempeño laboral.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo
Efectos de la Formación	Resultados de Formación Desempeño Laboral	27. La formación continua de la organización me ha ayudado a disminuir errores en el cumplimiento de mis funciones. 28. La formación brindada por la organización me ayuda a comprender de manera correcta los procesos de mis funciones. 29. La formación continua me brinda mayor seguridad. 30. Mi desempeño laboral ha mejorado a razón de los procesos de formación.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo

3.6.3. Instrumento de medición de la variable Bienestar Laboral

El instrumento de la investigación será el cuestionario que será validado por criterio de los jueces. Se ha elaborado un cuestionario con 24 preguntas para la variable Bienestar Laboral, el cual será aplicado a colaboradores no administrativos del sector educación de manera virtual a través de la plataforma QuestionPro.

3.6.4. Matriz de operacionalización de la variable Bienestar Laboral

Según Hernández et al. (2014) "la operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable" (p. 211).

Definición conceptual: Según Gómez et al. (2019) entiende bienestar como felicidad. Además, el autor reconoce que esta definición se utiliza como sinónimo de satisfacción, es por ello que la palabra bienestar laboral presenta diferentes sinónimos. En tanto, bienestar laboral es un estado personal donde el colaborador cuenta con la capacidad y posibilidad de una vida valiosa relacionada con el trabajo. En tal sentido, las organizaciones desean conocer como perciben el bienestar sus colaboradores, a fin de contar con información que le permita fortalecer la competitividad de las organizaciones, con colaboradores comprometidos y felices que generen un clima laboral favorable para el desempeño de sus funciones.

Definición Operacional: Según sus dimensiones:

Bienestar Hedónico: "este concepto se centra en el bienestar como placer a nivel fisico y mental, a nivel laboral se conoce como bienestar subjetivo y generalmente se ha llevado a la práctica como satisfacción laboral" (Villajos et al., 2019, p. 87).

Bienestar Eudaimónico: “está más centrada a aspectos psicológicos enfocados a aspectos de crecimiento personal y al incremento del potencial humano” (Villajos et al., 2019, p. 87).

Tabla 9

Matriz operacional de la Variable Bienestar Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Bienestar Laboral	Bienestar Hedónico	Salud física Salud emocional	1. Existen programas de salud emocional en la institución. 2. El ambiente de trabajo o área de desarrollo facilita el cumplimiento de tus responsabilidades 3. Mi ambiente de trabajo confortable. 4. La organización se preocupa en disminuir los riesgos ergonómicos. 5. El trabajo que realizo complementa mi expectativa de crecimiento 6. El sentimiento de felicidad es una constante en mi vida laboral. 7. Consideras que la infraestructura de mi institución reúne las condiciones necesarias para cumplir mis objetivos. 8. Deseo continuar en mi organización porque brinda las mejores condiciones laborales. 9. Mi institución involucra a sus colaboradores a participar en actividades recreativas. 10. Considero que las actividades que realiza mi institución fortalecen sus valores institucionales 11. La retribución económica que percibo es congruente con las funciones que desempeño. 12. En mi organización existe el reconocimiento emocional. 13. En mi organización se aplican programas de salud física.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo

	Bienestar Eudaimónico	Reconocimiento Optimismo Crecimiento profesional Potencial Humano	14. En mi organización se preocupan por mi desarrollo profesional. 15. La organización fomenta el desarrollo de mi potencial profesional 16. Me siento motivado para continuar desarrollándome dentro de la organización. 17. Existen planes de línea de carrera en tu organización 18. En mi organización se reconoce cuando el trabajo se hace bien 19. Puedes contar con tu equipo de trabajo para sacar adelante funciones laborales. 20. La comunicación con el departamento de mi área es positiva 21. Con tu entorno y desarrollo de funciones mantienes actitudes positivas. 22. La organización valora el potencial humano que tiene. 23. La organización se preocupa por conocer las aspiraciones de sus colaboradores. 24. Tus compañeros de trabajo buscan la excelencia laboral.	Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo

3.7. Recopilación de la Información

Terminado el proceso de operacionalización de las variables de estudio formación laboral y bienestar laboral este trabajo ha seleccionado la técnica de Encuesta con el instrumento de cuestionario para poder obtener los datos y la información para el desarrollo de la investigación. La elaboración del cuestionario ha considerado preguntas que guardan relación con las variables de investigación e indicadores que se han derivado de ellas.

La variable formación laboral ha estructurado 5 dimensiones con un total de 30 preguntas que son valoradas a través de la escala Likert 5 = Muy de acuerdo; 4 = De acuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 1 = Muy en desacuerdo. Por otro lado, la variable bienestar laboral ha determinado dos dimensiones con un total de 24 preguntas que de igual manera serán valoradas a través de la escala Likert.

El instrumento pasó por un proceso de validación de expertos en el área y con ello garantizar una eficiente recolección de información que permita actuar de manera objetiva, auténtica y exacta a los propósitos de la investigación. Los instrumentos fueron sometidos a juicio de tres expertos quienes se encargaron de validar, analizar y verificar la coherencia de los indicadores frente a las dimensiones y variables.

Dada la validación de los instrumentos, estos fueron ingresados a la plataforma QuestionPro, que facilita la entrega de los cuestionarios de manera virtual a los diferentes administradores que trabajan en las instituciones educativas privadas de Lima Moderna.

Tabla 10

Validación de Expertos

Validador (experto)	Especialidad del Validador	Valoración
Dr. José Víctor Peláez Valdivieso	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Percy Castro Mejía	Dr. Ingeniería-Metodología	Aplicable

3.8. Análisis de la Información

Obtenida la información a través de la aplicación de los cuestionarios, se procede al análisis de los datos, considerando dos cuestiones que Hernández et al. (2014) menciona en su libro "primero, que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma; y segundo, los resultados numéricos siempre se interpretan en contexto" (p. 270).

Hoy en día, el procesamiento de datos es realizado en su mayoría a través de una computadora, por ello, esta investigación usa un computador con la herramienta Excel Microsoft 365 2021, además de los análisis estadísticos procesados con la herramienta estadística SPSS Statistics, así poder analizar y visualizar la variable formación laboral y la variable bienestar laboral. Además, de calcular el nivel de confiabilidad y validez del instrumento de medición. Por otro lado, culminando las fases anteriores se realiza el análisis estadístico inferencial respecto a las hipótesis planteadas. Finalmente, se alista la presentación de los resultados por medio de tablas de frecuencia, figuras de barras y circulares.

3.9. Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández et al. (2014) "la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 200).

La validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández et al., 2014, p. 206).

La objetividad es el “grado en que el instrumento es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan” (Hernández et al., 2014, p. 206).

3.9.1 Confiabilidad

La confiabilidad debe calcularse y evaluarse para todos los instrumentos de medición que se utilizan en la investigación y para este trabajo serán dos cuestionarios para ambas variables: Formación Laboral y Bienestar Laboral. Según Hernández et al. (2014) “es común que el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables o dimensiones; por tanto, la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escalas” (p. 294).

Tabla 11

Rangos de medición del Alfa de Cronbach

Rangos Alfa de Cronbach	Confiabilidad
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota. De “Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve?”, por Pérez-León, s.f (https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/).

Para conocer la confiabilidad del presente trabajo se realizó la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento que mide la formación laboral

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	30

En la Tabla 12 se observa que el valor del alfa de Cronbach que mide la confiabilidad para la variable Formación Laboral es de 0,962; lo cual evidencia una excelente confiabilidad del instrumento que mide la formación laboral.

Tabla 13

Confiabilidad del instrumento que mide el bienestar laboral

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

En la tabla 13 se observa que el valor del alfa de Cronbach que mide la confiabilidad para la variable Bienestar Laboral es de 0,966; lo cual evidencia que el instrumento que mide el bienestar laboral tiene una excelente confiabilidad.

3.9.2 Validez

La presente investigación consideró la validación de expertos, por medio de profesionales capacitados en el área y con ello demostrar que el instrumento es confiable y válido.

La investigación contó con tres expertos que cuentan con el grado de Doctor y conocen ampliamente el área de investigación, recursos humanos y estadística, quienes dieron validez del instrumento utilizado.

3.9.3 Objetividad

Para Hernández et al. (2014) “la validez, la confiabilidad y la objetividad no deben tratarse de forma separada. Sin alguna de las tres el trabajo de investigación no es útil para ser realizado” (p. 207); por tal motivo al contar con una confiabilidad y validez de expertos asumimos la objetividad de nuestra investigación.

4. RESULTADOS

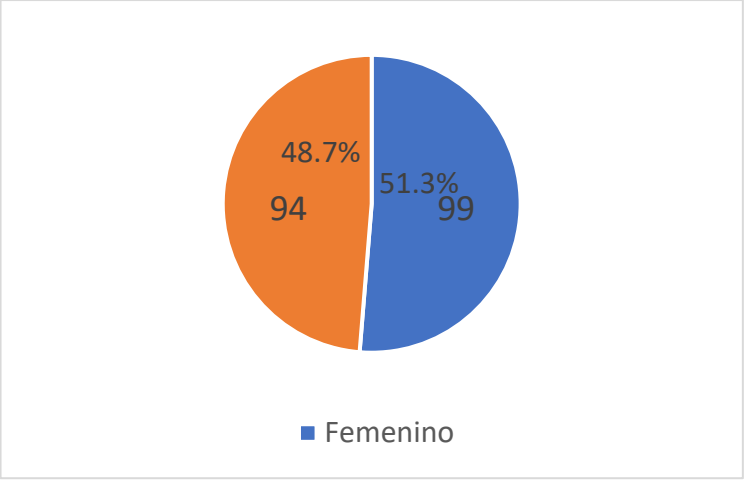
4.1. Análisis descriptivo de la muestra

Tal como se explica en el capítulo anterior la población para nuestra investigación comprende a todos los colaboradores administrativos del sector educación básica regular de las instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana cuyas características de inclusión mencionamos en el capítulo anterior. Bajo esas características la población está comprendida por los trabajadores administrativos de 10 instituciones educativas de educación básica regular con una planilla de más de 200 colaboradores, con reconocimiento en bachillerato internacional y que se encuentran en la relación de reconocimiento a la excelencia académica, realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y ubicados en los distritos que conforman Lima Moderna siendo un total de 387 colaboradores.

La muestra ha sido seleccionada de manera probabilística del tipo estratificada; siendo un total de 193 colaboradores. El enlace de la encuesta fue entregado a los encargados de recursos humanos de las instituciones educativas del sector de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022, previa cita coordinada con los representantes, la muestra de 193 colaboradores donde 99 colaboradores son de género femenino y representa el 51.3%; y 94 colaboradores de género masculino que representa el 48.7%. (Ver Figura 4)

Figura 4

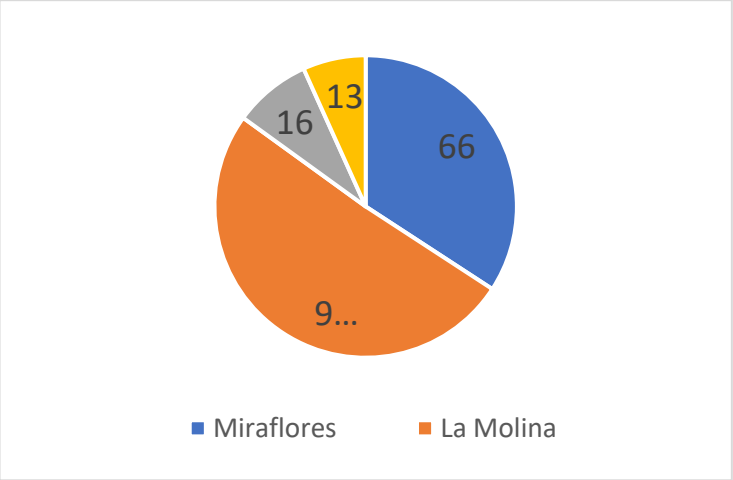
Género de la muestra de Colaboradores Administrativos Encuestados



Un aspecto importante en el estudio, que se puede observar en la figura 5, es sobre los distritos donde se ubican los colegios analizados; con lo cual, se evidencia que la muestra ha sido seleccionada de manera probabilística del tipo estratificada.

Figura 5

Muestra Seleccionada de manera probabilística del tipo estratificada

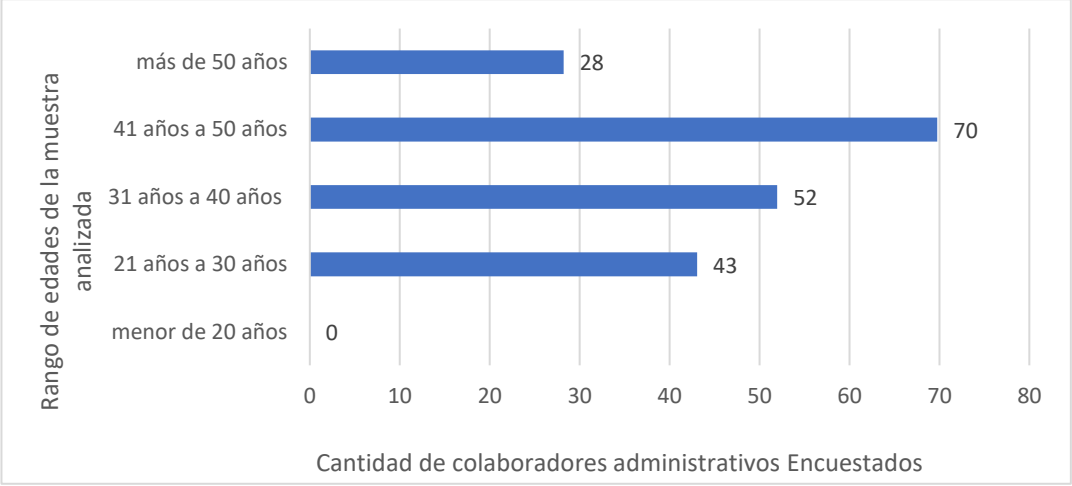


En la figura 6 tenemos el análisis del rango de edades de los colaboradores administrativos del sector de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022, donde el mayor

porcentaje 36.15% recae en el rango de edad de 41 a 50 años y el segundo rango de edad con un 26.92%, es el de 31 a 40 años.

Figura 6

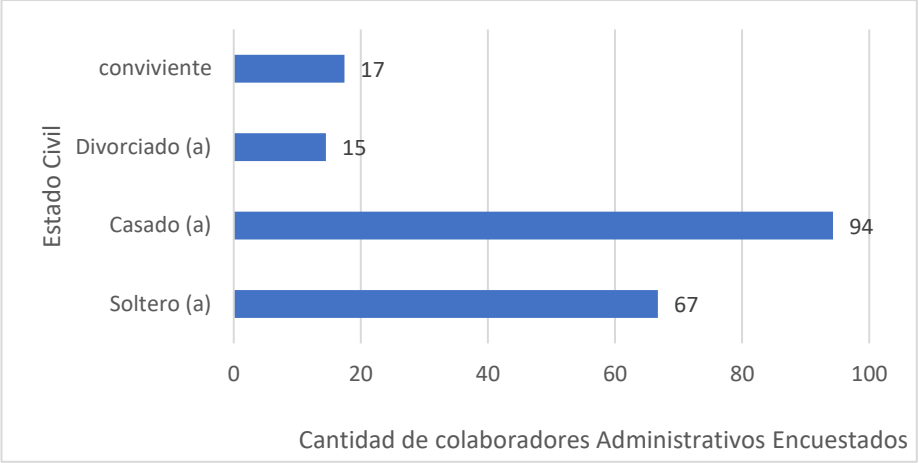
Rango de Edades de los colaboradores administrativos del Sector de Educación Básica Regular



En la figura 7 podemos analizar el estado civil de la muestra de colaboradores administrativos del sector de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022, muestra que el estado civil “Casado” registra el más alto porcentaje en la muestra con un 48.87% con 94 colaboradores, luego el estado civil “Soltero” con un 34.59 que representa a 67 colaboradores%.

Figura 7

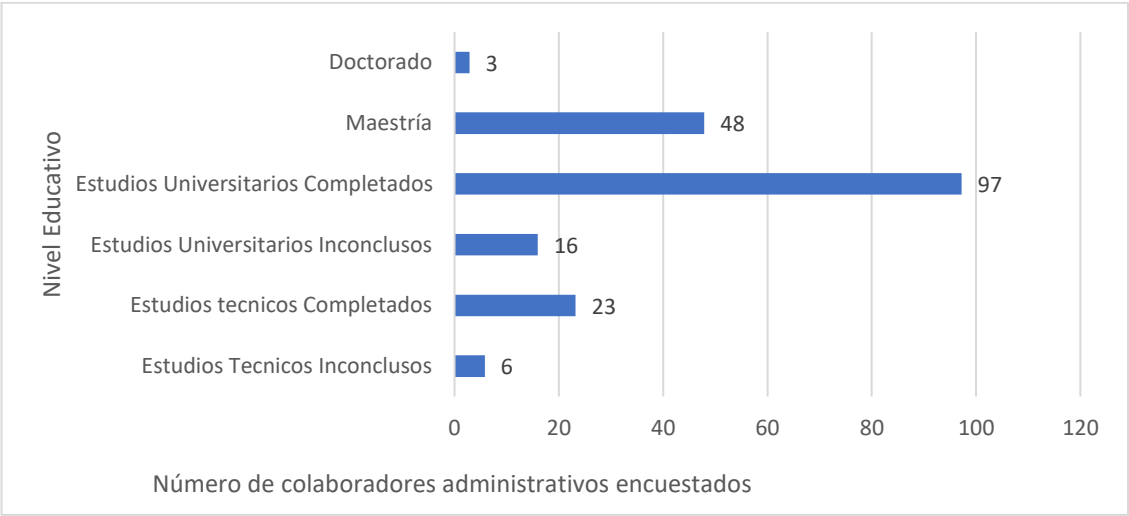
Estado civil de los Colaboradores Administrativos del Sector de Educación Básica Regular



En la figura 8 se detalla el nivel de estudios de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022, donde 97 de los participantes cuentan con estudios universitarios completos que representa un 50%; y 48 de los participantes cuentan con una maestría que representa el 25% de la muestra.

Figura 8

Nivel Educativo de los colaboradores administrativos del Sector Educación Básica Regular



4.2. Análisis de estadísticos descriptivos de los resultados

Para el análisis descriptivo de las variables: formación laboral y bienestar laboral, con sus dimensiones correspondientes, se utilizaron escalas valorativas, las mismas que se muestran en las tablas siguientes:

4.2.1. Escala valorativa de las variables.

En la tabla 14 se detallan los niveles, rangos y los puntajes teóricos de la variable formación laboral la cual alcanza 30 puntos, en el caso de las dimensiones, los puntajes teóricos se encuentran entre 4 y 40.

Tabla 14

Escala valorativa de la variable Formación Laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Formación Laboral	30	150	30-69	70-109	110-150
Políticas de Formación de la organización.	6	30	6-13	14-21	22-30
Demandas de Formación del personal.	7	35	7-17	18-26	27-35
Aprendizaje	5	25	5-11	12-18	19-25
Métodos de Formación	8	40	8-18	19-29	30-40
Efectos de la Formación	4	20	4-9	10-15	16-20

Seguidamente, en la tabla 15 se muestran los puntajes teóricos, niveles y rangos de la variable Bienestar Laboral, que alcanza un puntaje de 120, y las dimensiones varían entre 11 y 65 puntos.

Tabla 15

Escala valorativa de la variable Bienestar Laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Inadecuado	Regular	Adecuado
Bienestar Laboral	24	120	24-55	56-87	88-120
Bienestar Hedónico	13	65	13-30	31-48	49-65
Bienestar Eudaimónico.	11	55	11-25	26-40	41-55

4.2.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable Formación Laboral.

En la tabla 16, figura 9, se observa que de 193 colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022, el 3.63% manifiestan que las políticas de formación de la organización son bajas; 38.86% piensan que es media; mientras que 57.51% manifiestan que es alta.

En cuanto la segunda dimensión correspondiente a las demandas de formación del personal, 6.74% manifiestan que son bajas; 26.42% piensan que es medio y 66.84% piensan que son altas.

En cuanto la tercera dimensión correspondiente al aprendizaje, 8.29% manifiestan que es bajo; 31.61% piensan que es medio; mientras que 60.10% piensan que es alto.

En lo referente a la cuarta dimensión correspondiente a los métodos de formación, 4.15% manifiestan que es bajo; 33.16% piensan que es medio; mientras que 62.69% piensan que es alto.

En cuanto a la quinta dimensión correspondiente a los efectos de la formación, 2.59% manifiestan que es bajo; 29.02% piensan que es medio y 68.39% piensan que es alto.

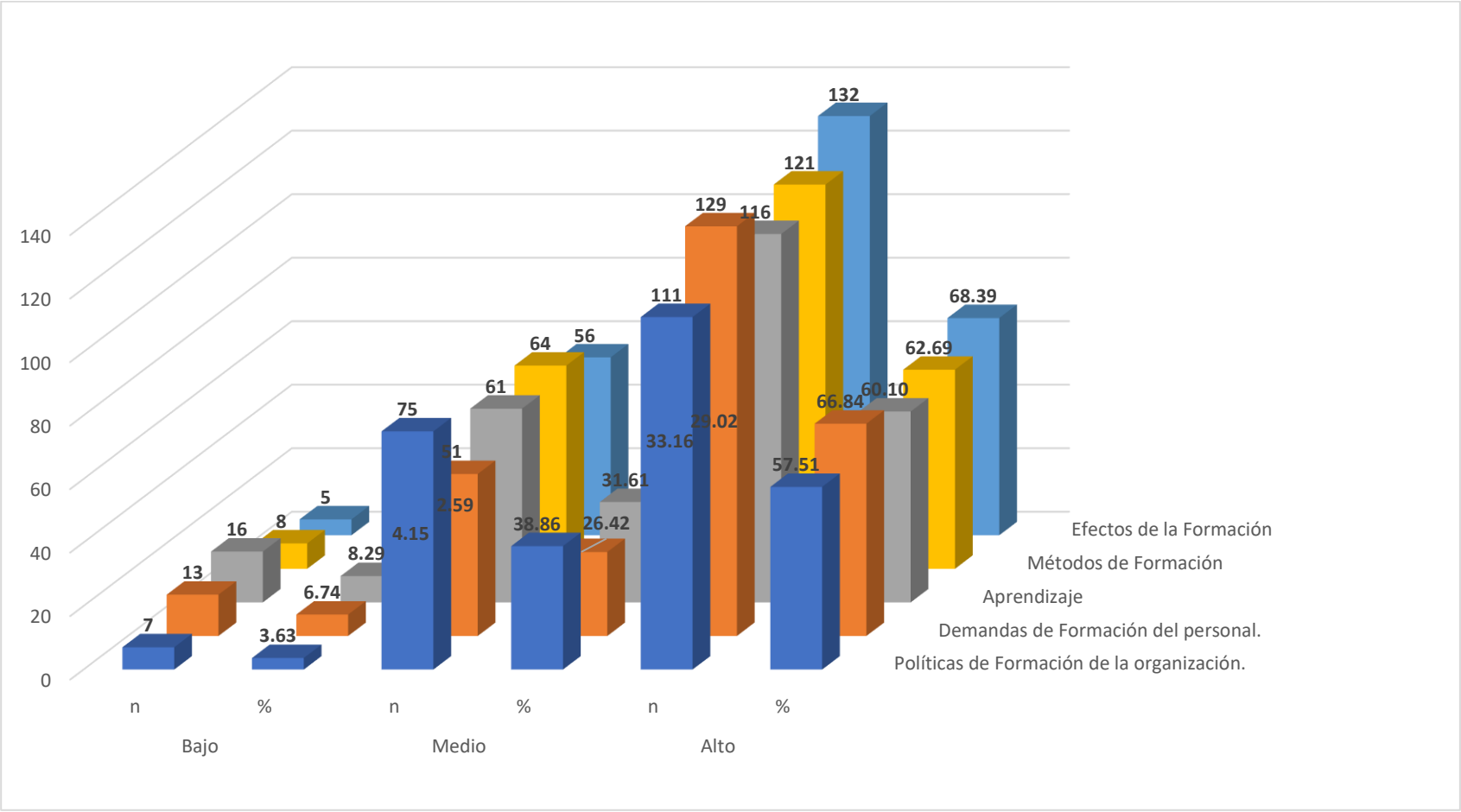
Tabla 16

Distribución de las dimensiones de la Formación Laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Políticas de Formación de la organización.	7	3.63	75	38.86	111	57.51	193	100
Demandas de Formación del personal.	13	6.74	51	26.42	129	66.84	193	100
Aprendizaje	16	8.29	61	31.61	116	60.10	193	100
Métodos de Formación	8	4.15	64	33.16	121	62.69	193	100
Efectos de la Formación	5	2.59	56	29.02	132	68.39	193	100

Figura 9

Distribución de las dimensiones de la Formación Laboral



En la tabla 17 figura 10, se observa que de 193 colaboradores administrativos del sector educación básica regular privado en Lima Metropolitana, 2022 el 3.1% manifiestan que la formación laboral es de nivel bajo; el 29.0% piensan que es de nivel medio; mientras que el 67.9% manifiestan que es nivel alto.

Tabla 17

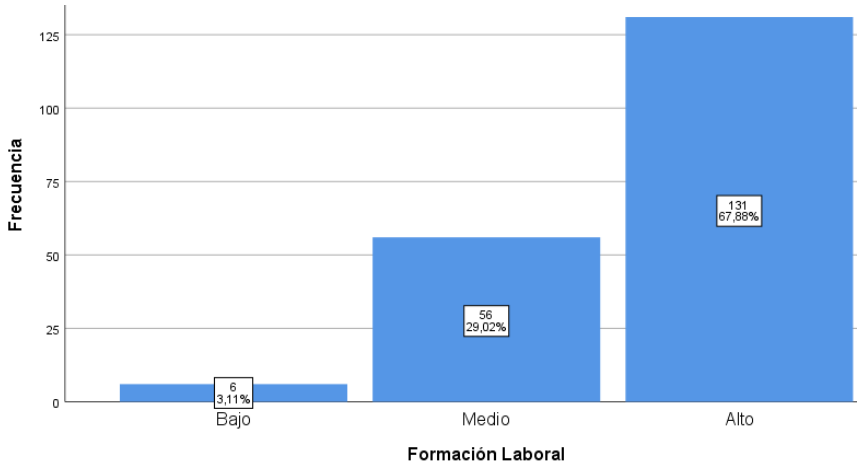
Distribución de la Formación Laboral

Formación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	3,1	3,1	3,1
	Medio	56	29,0	29,0	32,1
	Alto	131	67,9	67,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Figura 10

Distribución de la Formación Laboral



4.2.3. Análisis descriptivo de los resultados de la variable Bienestar Laboral

En la tabla 18, figura 11, se evidencia que de 193 colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 el 8.81% manifiestan que el bienestar hedónico es inadecuado; 33.68% piensan que es regular; mientras que 57.51% piensan que es adecuado. En cuanto la segunda dimensión correspondiente al bienestar eudaimónico el 8.29% manifiestan que es inadecuado; 31.61% piensan que es regular y el 60.10% piensan que es adecuado.

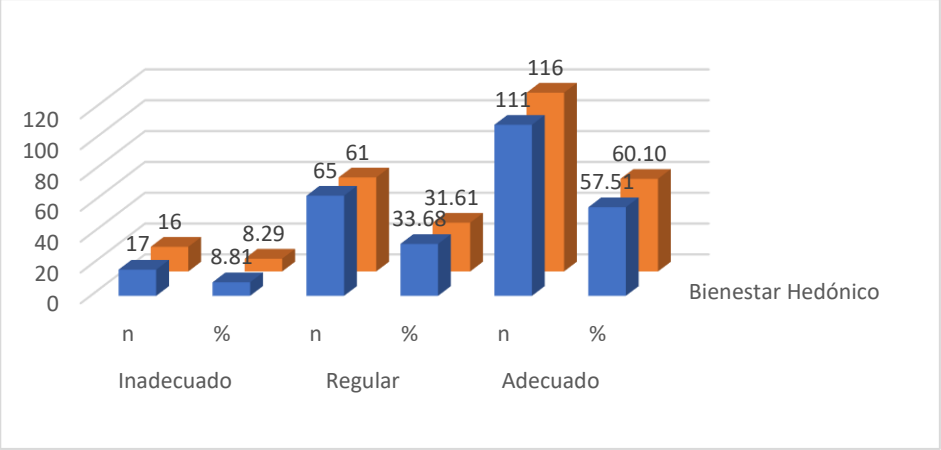
Tabla 18

Distribución de las dimensiones del Bienestar Laboral

	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bienestar Hedónico	17	8.81	65	33.68	111	57.51	193	100
Bienestar Eudaimónico.	16	8.29	61	31.61	116	60.10	193	100

Figura 11

Distribución de las dimensiones del Bienestar Laboral



En la tabla 19 figura 12, se evidencia que, de 193 colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 el 7.3% afirman que el bienestar laboral es inadecuado; el 28.0% piensan que es regular; mientras que el 64.8% piensan que es adecuado.

Tabla 19

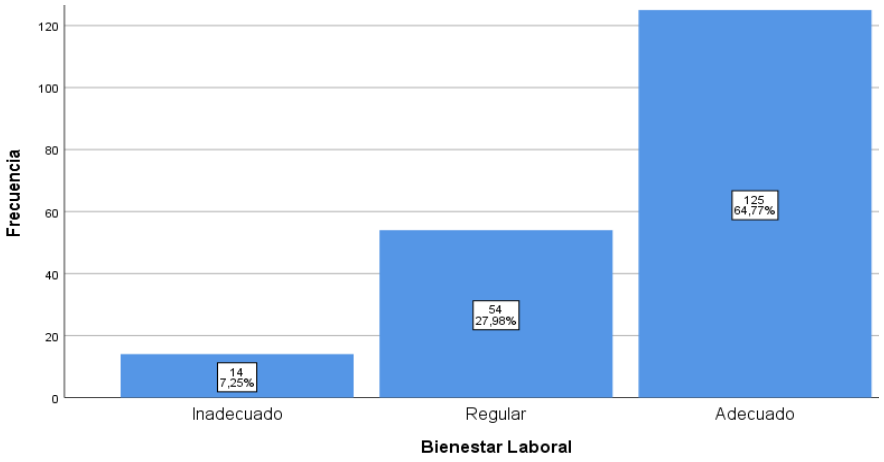
Distribución del Bienestar Laboral

Bienestar Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	14	7,3	7,3	7,3
	Regular	54	28,0	28,0	35,2
	Adecuado	125	64,8	64,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Figura 12

Distribución de las dimensiones del Bienestar Laboral



4.2.4. Distribución de la tabla de contingencia de las variables Formación Laboral y Bienestar Laboral

En la tabla 20 se observa que de 193 colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 el 1.6% de los encuestados manifiesta que cuando la formación laboral es baja el bienestar laboral es inadecuado; el 14.5% manifiesta cuando la formación laboral es media, el bienestar laboral es regular; mientras que el 53.4% de los encuestados afirma que cuando la formación laboral es de nivel alto el bienestar laboral es adecuado.

Tabla 20

Distribución bidimensional entre las variables Formación Laboral y Bienestar Laboral

			Bienestar Laboral			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Formación Laboral	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	**1,6%**	1,6%	0,0%	3,1%
	Medio	Recuento	6	28	22	56
		% del total	3,1%	**14,5%**	11,4%	29,0%
	Alto	Recuento	5	23	103	131
		% del total	2,6%	11,9%	**53,4%**	67,9%
Total		Recuento	14	54	125	193
		% del total	7,3%	28,0%	64,8%	100,0%

4.3. Análisis de la Variable Formación Laboral

En este punto se analizan las diferentes respuestas otorgadas por los administradores del sector educación básica regular privada de Lima Metropolitana, 2022, en la variable Formación Laboral y sus diferentes dimensiones.

Según lo que se observa en la tabla 21 y figura 13, un 54% recae en la respuesta “De Acuerdo”; un 19% sobre la respuesta “Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo”; un 17% sobre la respuesta “Muy de acuerdo” y con porcentajes del 8% y 2% las respuestas “En Desacuerdo” y “Muy en desacuerdo” respectivamente. Estos valores nos indican que los colaboradores administrativos del sector de educación básica regular privada de Lima Metropolitana 2022 que participaron en el presente estudio están de acuerdo en que la formación laboral impacta positivamente sobre el bienestar laboral mejorando su calidad de vida y desarrollo profesional.

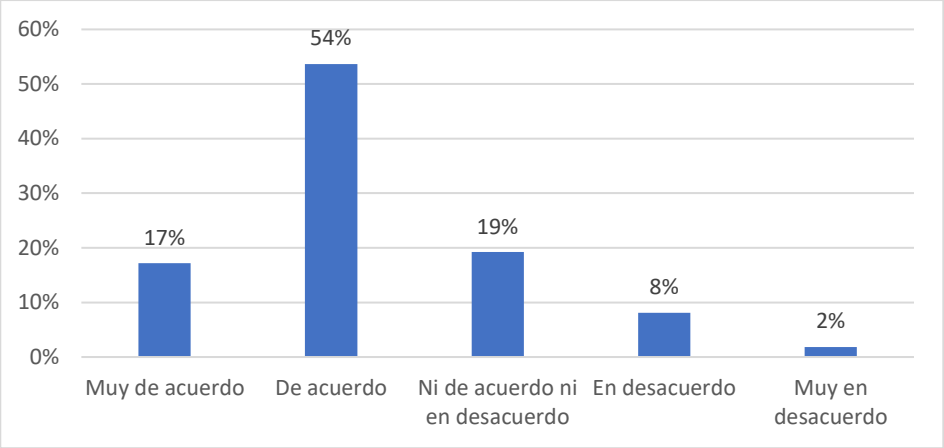
Tabla 21

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Variable de Formación Laboral

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	994	17%
De acuerdo	3108	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1113	19%
En desacuerdo	470	8%
Muy en desacuerdo	107	2%
Total	5792	100%

Figura 13

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Variable de Formación Laboral



4.3.1 Análisis de la Dimensión Políticas de Formación de la Organización

Según lo que se observa en la tabla 22 y figura 14, un 48% de las respuestas recae en la opción “De acuerdo”, un 20% la opción “Ni de acuerdo ni en Desacuerdo” y un 19% la opción “Muy de Acuerdo”. De esta manera, podemos referir que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran importante conocer las políticas de formación de la organización donde laboran puesto que es un aporte en su crecimiento profesional dentro de la organización.

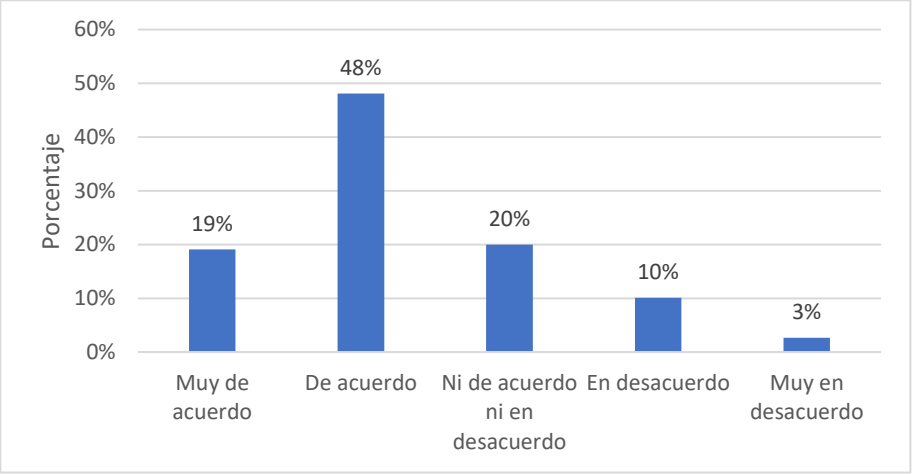
Tabla 22

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Políticas de Formación de la Organización

Respuesta	Recuento D1	Porcentaje
Muy de acuerdo	221	19%
De acuerdo	556	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	231	20%
En desacuerdo	117	10%
Muy en desacuerdo	31	3%
Total	1156	100%

Figura 14

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Políticas de Formación de la Organización



4.3.2 Análisis de la Dimensión Demandas de Formación

En la tabla 23 podemos observar que con un porcentaje del 58% recae en la opción de la escala “De Acuerdo”, con un 18% recae en la opción “Muy de Acuerdo”. De esta manera, podemos referir que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana 2022 consideran importante las demandas de formación de la organización donde laboral y conocer las estrategias formuladas por la organización para el desarrollo de nuevas habilidades y adquisición de nuevos conocimientos.

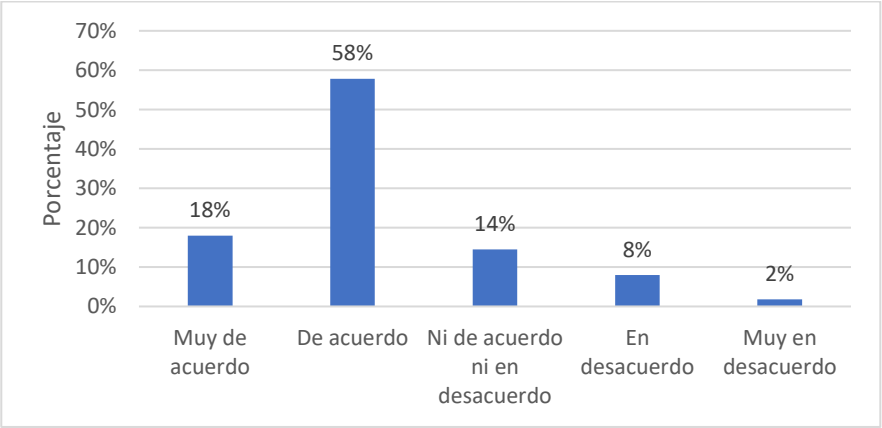
Tabla 23

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Demandas de Formación

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	243	18%
De acuerdo	783	58%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	196	14%
En desacuerdo	108	8%
Muy en desacuerdo	24	2%
Total	1354	100%

Figura 15

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Demandas de Formación



4.3.3 Análisis de la Dimensión Aprendizaje

Según lo que se observa en la tabla 24 el 55% de las respuestas recae en la opción “De Acuerdo”, con un 19% la opción “Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo” y con un 14% en la opción “Muy de Acuerdo”; con esta información podemos indicar que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran importante las acciones de aprendizaje que se realiza en su organización.

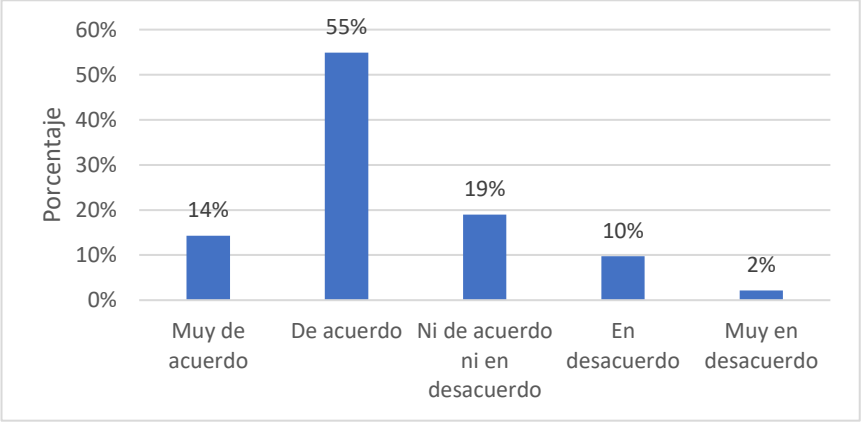
Tabla 24

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Aprendizaje

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	138	14%
De acuerdo	530	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	183	19%
En desacuerdo	94	10%
Muy en desacuerdo	21	2%
Total	966	100%

Figura 16

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Aprendizaje



4.3.4 Análisis de la Dimensión Métodos de Formación

En la tabla 25 podemos observar que el puntaje más alto para las opciones de la dimensión métodos de formación de la variable formación laboral es de un 51% “De Acuerdo”, con un 24% la opción “Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo” y con un 16% la opción “Muy de acuerdo”; bajo estos resultados podemos comentar que los colaboradores administrativos de las instituciones de

educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran importante el método que utiliza la organización en los procesos de formación laboral.

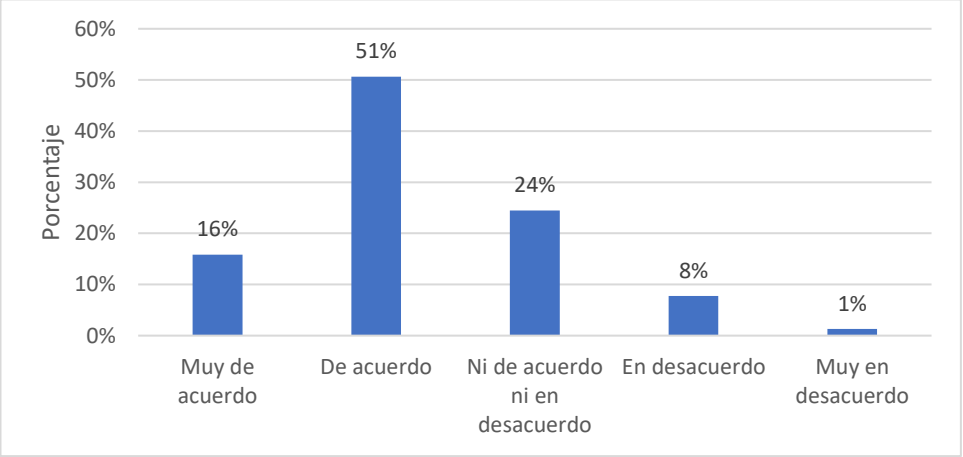
Tabla 25

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Métodos de Formación

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	245	16%
De acuerdo	782	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	378	24%
En desacuerdo	120	8%
Muy en desacuerdo	20	1%
Total	1545	100%

Figura 17

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Métodos de Formación



4.3.5 Análisis de la Dimensión Efectos de la formación Laboral

En la tabla 26 podemos observar que con un 59% recae en la opción “De Acuerdo” con un porcentaje del 19% en la opción “Muy de Acuerdo” y con un 16% la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”; de esta manera, podemos afirmar que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran importante los efectos de la formación en el desarrollo de sus funciones en la organización donde laboran.

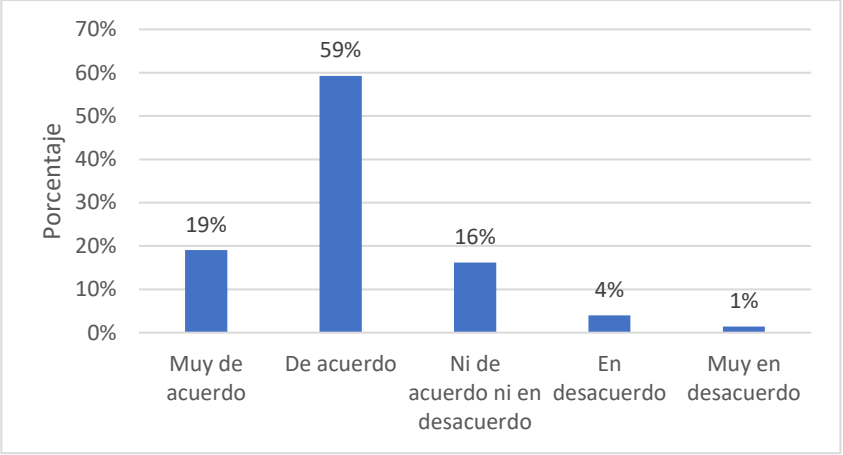
Tabla 26

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Efectos de la Formación

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	147	19%
De acuerdo	457	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	125	16%
En desacuerdo	31	4%
Muy en desacuerdo	11	1%
Total	771	100%

Figura 18

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Efectos de la Formación



4.4. Análisis de la Variable Bienestar Laboral

En este punto se analizan las diferentes respuestas otorgadas por los administradores del sector educación básica regular privada de Lima Metropolitana, 2022, en la variable Bienestar Laboral y sus diferentes dimensiones.

Según lo que se observa en la tabla 27 y figura 19, un 53% recae en la respuesta “De Acuerdo”; un 21% sobre la respuesta “Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo”; un 14% sobre la respuesta “Muy de acuerdo” y con porcentajes del 10% y 3% las respuestas “En Desacuerdo” y “Muy en desacuerdo” respectivamente. Estos valores nos indican que los colaboradores administrativos del sector de educación básica regular privada de Lima Metropolitana, 2022 que participaron en el presente estudio están de acuerdo en que el Bienestar Laboral es un aspecto importante que impacta en la calidad de vida y en el cumplimiento eficiente de sus funciones.

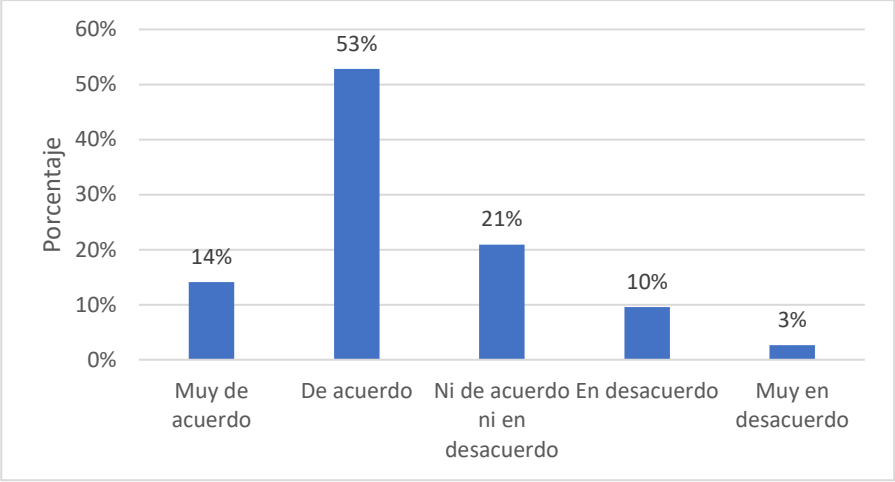
Tabla 27

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Variable Bienestar Laboral

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	650	14%
De acuerdo	2446	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	968	21%
En desacuerdo	444	10%
Muy en desacuerdo	122	3%
Total	4630	100%

Figura 19

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Variable Bienestar Laboral



4.4.1 Análisis de la Dimensión Bienestar Hedónico

En la tabla 28 y figura 20 se observa que con un 50% recae en la opción “De Acuerdo”, con un 21% la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y con un porcentaje del 15% en la opción “Muy de Acuerdo”; de esta manera, podemos referir que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran importante los efectos del Bienestar Hedónico en el desarrollo de sus funciones en la organización donde laboran.

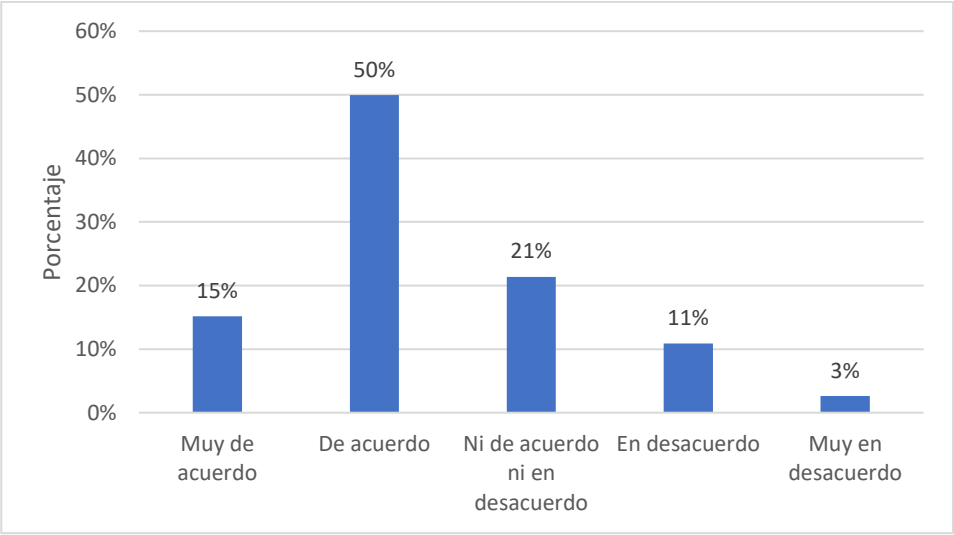
Tabla 28

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Bienestar Hedónico

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	380	15%
De acuerdo	1250	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	535	21%
En desacuerdo	273	11%
Muy en desacuerdo	66	3%
Total	2504	100%

Figura 20

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Bienestar Hedónico



4.4.2 Análisis de la dimensión Bienestar Eudaimónico

En la tabla 29 y figura 21 se observa que con un 56% recae en la opción “De Acuerdo”, con un 20% la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y con un porcentaje del 13% en la opción “Muy de Acuerdo”; de esta manera, podemos afirmar que los colaboradores administrativos de las instituciones de educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022 consideran

importante los efectos del bienestar eudaimónico en el desarrollo de sus funciones en la organización donde laboran.

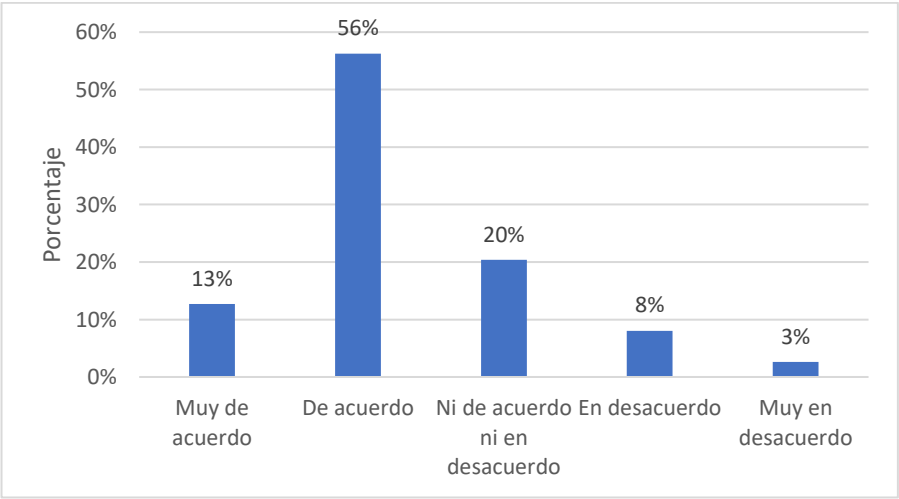
Tabla 29

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Bienestar Eudaimónico

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Muy de acuerdo	270	13%
De acuerdo	1196	56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	433	20%
En desacuerdo	171	8%
Muy en desacuerdo	56	3%
Total	2126	100%

Figura 21

Distribución Porcentual de respuestas según la percepción de la Dimensión Bienestar Eudaimónico



4.5. Análisis estadísticos inferenciales

4.5.1 Prueba de normalidad

El presente estudio consideró una muestra mayor a 30, por tanto, se consideró la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, con margen de error de 0.05

Regla de decisión:

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Nivel de significancia: $\alpha = 0{,}05$

Tabla 30

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Formación Laboral	,113	193	,000
Políticas de Formación de la organización	,122	193	,000
Demandas de Formación del personal	,147	193	,000
Aprendizaje	,166	193	,000
Métodos de Formación	,157	193	,000
Efectos de la Formación	,238	193	,000
Bienestar Laboral	,098	193	,000
Bienestar Hedónico	,090	193	,001
Bienestar Eudaimónico	,149	193	,000

En la tabla 30, se puede evidenciar el valor de significancia tanto para las dimensiones como para las variables, la cual es menor al valor teórico de 0,05; demostrando que los datos no presentan distribución normal; por lo tanto, para resolver las hipótesis planteadas se tomará la prueba no paramétrica del coeficiente Rho de Spearman para una significancia de 0,05.

Tabla 31

Interpretación de los Coeficientes de correlación Rho de Spearman

Nivel de medición de las variables	Interpretación	Nivel de medición de las variables	Interpretación
-0.9	Correlación negativa muy fuerte	0.1	Correlación positiva muy débil
-0.75	Correlación negativa considerable	0.25	Correlación positiva débil
-0.5	Correlación negativa media	0.5	Correlación positiva media
-0.25	Correlación negativa débil	0.75	Correlación positiva considerable
-0.1	Correlación negativa muy débil	0.9	Correlación positiva muy fuerte
0	No existe correlación alguna entre las variables	1	Correlación positiva perfecta

Nota. Niveles de medición de las variables e interpretación de los coeficientes Rho de Spearman. De "Metodología de la investigación", por Hernández et al., 2014 (https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

4.5.2. Prueba de hipótesis

Se consideró los siguientes criterios:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

Si p< α → se acepta la hipótesis alterna Ha

Prueba de Hipótesis General

4.5.2.1 Prueba de hipótesis general.

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 32

Prueba de hipótesis general

Correlaciones

			Formación Laboral	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Formación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

Observando la tabla 32 se tiene que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva y significativa entre la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. También se observa según el valor del coeficiente de Spearman el grado de correlación es 0.841; es decir, existe una relación positiva considerable entre las variables.

Prueba de hipótesis específicas

4.5.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H1: Las políticas de formación de la organización se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022

Ho: Las políticas de formación de la organización no se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 33

Prueba de hipótesis específica 1

			Políticas de Formación de la organización	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Políticas de Formación de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,763**	1,000

		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

Se observa en la tabla 33 que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, las políticas de formación de la organización se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022. También se observa según el valor del coeficiente de Spearman el grado de correlación entre las variables es de 0,763; es decir, existe una relación positiva considerable.

4.5.2.3 Prueba de hipótesis específica 2.

H2: Las demandas de formación del personal se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022

Ho: Las demandas de formación del personal no se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 34

Prueba de hipótesis específica 2

			Demandas de Formación del personal	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Demandas de Formación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193

Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	193	193

Se observa en la tabla 34 que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir, las demandas de formación del personal se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Además, se observa según el valor del coeficiente de Spearman el grado de correlación es de 0,719; es decir, la relación positiva media.

4.5.2.4 Prueba de hipótesis específica 3.

H3: El aprendizaje se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Ho: El aprendizaje no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 35

Prueba de hipótesis específica 3

			Aprendizaje	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

Se observa en la tabla 35 que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir, el aprendizaje se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. También se observa según el valor del coeficiente de Spearman que el grado de correlación es de 0,784; es decir, existe la relación positiva considerable.

4.5.2.5 Prueba de hipótesis específica 4.

H4: Los métodos de formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Ho: Los métodos de formación no se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022

Tabla 36

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones

			Métodos de Formación	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Métodos de Formación	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

	N	193	193

Se observa en la tabla 36 que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, Los métodos de formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022. También se observa según el valor del coeficiente de Spearman que el grado de correlación es de 0,860; es decir, la relación es positiva considerable.

4.5.2.6 Prueba de hipótesis específica 5.

H5: Los efectos de la formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Ho: Los efectos de la formación no se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 37

Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones

			Efectos de la Formación	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Efectos de la Formación	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193

Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	193	193

Se observa en la tabla 37 que el valor de significancia es 0,000 < 0,05, consiguientemente, se acepta la hipótesis alterna, es decir, los efectos de la formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular privada en Lima Metropolitana, 2022. Además, se observa según el valor del coeficiente de Spearman que el grado de correlación es de 0,911; es decir, existe una relación positiva muy fuerte.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación realizada a los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en instituciones privadas de Lima Metropolitana, 2022, evidencia que existe una relación positiva considerable entre las variables formación laboral y bienestar laboral con un grado de correlación de 0.841, según el valor del coeficiente de Spearman; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y validamos la hipótesis alterna, donde afirmamos que existe relación positiva y significativa en las variables formación laboral y bienestar laboral analizadas. Por ello, podemos afirmar que las instituciones educativas analizadas elaboran estrategias eficientes sobre las variables de formación laboral y bienestar laboral. Actualmente las tendencias crecientes de la globalización y el uso de nuevas tecnologías traen muchos desafíos para las organizaciones incluidas las estrategias de formación laboral y bienestar laboral, cuyo fin primordial es el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según investigaciones realizadas se afirma que la formación laboral tiene diferentes efectos sobre el bienestar subjetivo según el tipo y la frecuencia

de la formación, así como el la creatividad del trabajo y la variedad de la tarea (Min Gwan et al., 2020). La gestión del desempeño fue el predictor más alto de la satisfacción laboral, el segundo predictor más alto de satisfacción laboral fue el vigor y el tercer predictor más alto de satisfacción laboral fue la capacitación y el desarrollo (Maleka et al., 2020). Por otro lado, la investigación Nauman et al. (2020) demostró que la formación que reciben los empleados en una organización incrementa el compromiso de los empleados y como consecuencia mejora su desempeño; incrementando los niveles de bienestar laboral. Por su parte, los investigadores Rahaman y Uddin (2022) afirman que el éxito del sector empresarial depende del bienestar laboral de sus empleados, siendo estos más productivos en el lugar de trabajo y mejorando positivamente su rendimiento. El efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección, la formación y el desarrollo y la evaluación del desempeño tienen un efecto positivo en el bienestar laboral de los empleados (Andjarwati et al., 2019). El equilibrio trabajo-vida está negativamente relacionado con el estrés laboral, positivamente relacionado con la satisfacción laboral y positivamente relacionado con el compromiso laboral. El estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y el compromiso laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Es importante mencionar que el ambiente de trabajo es un moderador en la relación entre el equilibrio trabajo-vida y estrés laboral, y el equilibrio trabajo-vida y satisfacción laboral. Además, la capacitación y el desarrollo son moderadores en la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y el compromiso laboral y la satisfacción laboral (Aruldoss et al., 2022). La formación y el desarrollo tienen un factor de positivo; mientras que, el estrés laboral tiene una relación negativa sobre la satisfacción laboral de los empleados, concluyendo que la formación y el desarrollo contribuyen a aumentar la satisfacción de los empleados y el estrés laboral debe minimizarse para crear satisfacción laboral entre los empleados (Paais, 2019). Las

prácticas de gestión en recursos humanos si no son bien abordadas en la organización, éstas tienen un impacto negativo en la intención de rotación de los empleados, y la satisfacción profesional media parcialmente en la relación entre las prácticas de gestión en recursos humanos y la intención de rotación del empleado (Aburumman et al., 2019). Por otro lado, la investigación de Fatma (2020) ha corroborado investigaciones anteriores y ha confirmado correlaciones entre la gestión de recursos humanos, la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional. Las prácticas de gestión de recursos humanos brindan soporte para el desarrollo y crecimiento profesional. Se deben mantener óptimas relaciones entre las prácticas de recursos humanos con el bienestar laboral, el compromiso y la satisfacción laboral, puesto que representa una estrategia organizacional que fomenta el desarrollo y la presencia de bienestar laboral en sus empleados, como su perdurabilidad (Gómez et al., 2019). El diseño de la formación, la evaluación de las necesidades de formación, el estilo de impartición de la formación y la evaluación de la formación tienen un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados (Mohammed, 2022). Existe una relación positiva entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que indica que un reclutamiento y selección justos, mejores oportunidades de capacitación y desarrollo y paquetes atractivos de compensación y beneficios aumentan el nivel de satisfacción y bienestar de los empleados (Afzal et al., 2017). Para mejorar el bienestar de los empleados, el compromiso laboral y la satisfacción laboral se deben aprovechar los recursos laborales que incluyen el apoyo social de los supervisores, la influencia en el trabajo y las posibilidades de desarrollo, de esta manera facilitar un ambiente de trabajo psicosocial positivo (Tarisayi & Stavroula, 2022). Cada vez es más difícil mantener el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral para la mayor parte de la población, y las razones son muchas, pero podemos afirmar una de ellas es el constante cambio de modelos laborales que genera incertidumbre en un contexto tan básico para el bienestar

general y la salud mental de los individuos y los colectivos como es el laboral (Laca et al., 2006). Una actitud positiva hacia el trabajo inteligente, junto con el compromiso laboral como mediador, influye positivamente en la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida (Zammitti et al., 2022). La variable “Felicidad” se adapta de manera consistente con en entorno laboral y las dinámicas competitivas. Por tal motivo, la felicidad no solo se debe entender desde el campo de la filosofía, si no también en todos los aspectos relacionados al hombre. Las organizaciones deben sensibilizar y educar de manera consciente sobre la importancia del bienestar laboral enfocándose en la búsqueda de la felicidad. (Jiménez et al., 2020). Con todos estos análisis y estudios realizados, lo que finalmente se busca es poder contar con las herramientas necesarias para mejorar los procesos de formación y desarrollo de las organizaciones, especialmente en el sector analizado que es el de educación. Finalmente podemos indicar que las organizaciones analizadas indican que ambas variables son correlacionales y podemos afirmar que forman parte de sus fortalezas organizacionales.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre formación laboral y bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran que el grado de correlación es 0.841, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; por ello, podemos afirmar que existe una relación positiva considerable entre las variables analizadas. De esta manera, se concluye que la formación laboral es una variable estratégica a nivel organizacional para obtener altos niveles de bienestar laboral en los colaboradores administrativos analizados.
2. En relación con el primer objetivo específico de la investigación que es determinar si las políticas de formación de la organización tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran que el grado de correlación es 0.763, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; por ello, se afirma que existe una relación positiva considerable entre las políticas de formación de la organización y el bienestar laboral. Ante este resultado se puede determinar que las organizaciones mantienen bases sólidas en sus políticas formativas que influye de manera positiva sobre el bienestar de sus colaboradores.
3. En relación con el segundo objetivo específico de la investigación que es determinar si las demandas de formación del personal tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran

que el grado de correlación es 0.719, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; por ello, se afirma que existe una relación positiva media entre las demandas de formación del personal y el bienestar laboral. Ante este resultado se puede concluir que las organizaciones atienden de manera efectiva las demandas de formación del personal para mantenerse actualizados y poder responder de manera eficiente a los retos constantes del sector educación.

4. En relación con el tercer objetivo específico de la investigación que es determinar si el aprendizaje tiene relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran que el grado de correlación es 0.784, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; por ello, se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre el aprendizaje y el bienestar laboral. Ante este resultado se concluye que las organizaciones analizadas manejan de manera adecuada los procesos de retroalimentación con estrategias que les permite a sus colaboradores identificar sus errores y reconocer sus logros.
5. En referencia al cuarto objetivo específico de la investigación que es determinar si los métodos de formación tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran que el grado de correlación es 0.860, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; por ello, se afirma que existe una relación positiva considerable entre los métodos de formación y el bienestar laboral. Ante este resultado se concluye que los métodos de formación

utilizados, para la continuidad del desarrollo del personal en las organizaciones analizadas influyen positivamente en el bienestar de sus colaboradores.

6. En referencia al quinto objetivo específico de la investigación que es determinar si los efectos de la formación tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos por medio de un análisis estadístico inferencial muestran que el grado de correlación es 0.911, este resultado según el valor del coeficiente de Spearman; ante ello, se puede afirmar que existe una relación positiva muy fuerte entre los efectos de la formación y el bienestar laboral. Por tanto, se concluye que los efectos de formación influyen positivamente en el colaborador y repercuten de manera positiva en su desempeño, motivación, compromiso y en su bienestar.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos que la investigación sea considerada un referente para futuras investigaciones donde se busque conocer la relación entre la variable formación laboral y bienestar laboral; puesto que, una limitación en el presente trabajo fue la falta de investigaciones en el contexto nacional que relacionan ambas variables. Además, este trabajo puede ser un punto de partida para poder realizar investigaciones en diferentes sectores empresariales. Se sugiere que en un periodo de 2 años se vuelva a realizar una investigación donde se relacione ambas variables de estudio para saber si éstas mantienen la correlación positiva en un contexto diferente.

2. En base a la información obtenida en esta investigación sobre la relación entre la formación laboral y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular de Lima Metropolitana, 2022; tal como se ha determinado la correlación

entre ambas variables es positiva considerable. La intención de esta investigación es de contribuir en el sector educación para conocer la realidad de la formación laboral y como se relaciona con el bienestar y con ello los directivos puedan tomar decisiones efectivas implementando mejoras en sus procesos formativos. Se recomienda a las organizaciones a mejorar constantemente, dinamizar y flexibilizar sus procesos de formación; puesto que, se deben a adaptar rápidamente a los cambios constantes en las organizaciones.

3. Es importante recomendar a las organizaciones que diseñen políticas de formación laboral de manera clara y flexible, que se adapten al entorno dinámico actual; además, de diseñar estrategias de comunicación para dar a conocer las políticas de formación a sus colaboradores, así ellos puedan conocer las actividades formativas y como impacta en su desarrollo profesional.

4. Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación nos permiten recomendar al sector de educación básica regular de Lima Metropolitana en invertir en procesos de formación laboral que permita atender las demandas de formación. Hoy en día, apostar en formación continua permite a los colaboradores aumentar los niveles de bienestar laboral.

5. La dimensión aprendizaje guarda una correlación positiva considerable con el bienestar laboral; por tal motivo se recomienda a las organizaciones incluir planes de diagnóstico de los procesos de aprendizaje de sus colaboradores, ello permitirá conocer el desarrollo de cada colaborador y de esta manera se podrá identificar sus debilidades, que son aspectos que debe mejorar; y, sus fortalezas que son aspectos que debe potenciar y aprovechar.

6. El factor tecnológico hoy en día es determinante en gran parte de los procesos de formación laboral y se ha mencionado en la presente investigación. La dimensión método de formación guarda una correlación positiva considerable con el bienestar laboral; por tal

motivo, recomendamos a las organizaciones ejecuten planes de comunicación estratégica donde se pueda conocer las ventajas de los diferentes métodos de formación, como la formación e-learning y/o presencial. Además, incorporar planes de métodos de formación mixta. La pandemia ha generado muchos cambios en el aspecto tecnológico y el proceso de aprendizaje ha sido muy difícil para algunos colaboradores.

7. Finalmente, los efectos de la formación guarda una correlación muy fuerte con el bienestar laboral, por ello recomendamos que las organizaciones elaboren un plan de formación laboral estructurado, adecuado y flexible a cada institución; puesto que, nuestra investigación nos ha permitido conocer que los colaboradores administrativos valoran las oportunidades de crecimiento y formación laboral para poder cumplir de manera eficiente su trabajo; además de sentirse identificados con su organización, trabajar en equipo, sentirse seguros y estables, asumir responsabilidades y sentirse motivados.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aburumman, O., Salleh, A., Khatijah, O., & Mohammad, A. (2019). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters 10*, 641-652. Doi: 10.5267/j.msl.2019.9.015

Afzal, A., Yaser, Z., & Attique , K. (2017). Impact of H.R practices on employee's job satisfaction: A case study from fertilizer industry of Pakistan. *Management Science Letters 7*, 225-232. Doi:10.5267/j.msl.2017.2.004

Álvarez, A., & Racero, V. (2015). Contrato Psicologico y Bienestar Laboral. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, (95), 61-70. https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1961/1813

Andjarwati , T., Susilo, K. E., & Audah, A. K. (2019). Predictors of job satisfaction in non-profit organizations. *Polish Journal Of Management Studies*, *20*(1), 19-28. Doi:10.17512/pjms.2019.20.1.02

Angulo, S. A., Fúster, D., Sánchez, A., Bautista, E. L., & Cabezas, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, *9*(1). https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035

Arias, J. L. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. https://studylib.es/doc/9133090/tecnicas-e-instrumentos-de-investigacion-cientifica

Arias, F. G. (2012). El proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.

https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf

Artiles , A. M., Lope, A., Barrientos, D., & Moles, B. (2017). Adecuación y demanda de formación en la Empresa. La inencontrable adecuación entre formación y empleo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 4*, 113-134. Doi: http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.58

Aruldoss, A., Berube-Kowalski, K., Lakshmi-Travis, M., & Parayitam , S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research, 19*(2), 240-271. Doi: https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002

Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L., & Ucros, M. M. (2013). *Bienestar Laboral De Los Docentes Y Administrativos De La Universidad De La Costa C.U.C. En El 2013* [Título de especialista en estudios pedagógicos, Universidad de la Costa C.U.C]. Repositorio Institucional de la C.U.C. https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/692/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* PEARSON EDUCACION. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bin, M., Mulyata, J., Meshari, A., & Debrah, Y. (2022). The challenges confronting the training needs assessment in saudi arabian higher education. *International Journal of Engineering Business Management*, *14*, 1-13. Doi:10.1177/18479790211049706

Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de Recursos Humanos.* Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017

Calderón, G., Murillo, S. M., & Torres, K. Y. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, *16*(25), 109-137. https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf

Canina, L., & Orero-Blat, M. (2021). A practical tool to measure digital competences: Teamschamp. *Int. J. Services Operations and Informatics*, *11*(1), 1-12. Doi:10.1504/IJSOI.2021.114107

Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., & Sicheri, L. (2019). *Metodología para la investigación Holística*. Ecuador: UIDE. https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893

Castillón, N. S. (2018). *"Capacitación Y El Mejoramiento Continuo En La Gerencia De Fiscalización Y Supervisión Del Osiptel, Año 2017*" [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio Institucional de la UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/1946

Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & Vishwanatha, M. R. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, *10*(1), 1-22. Doi:10.1177/2278533721994712

Cheng-Hu Chow , N., & Yeh, I.-J. (2022). Correlation Between Learning Motivation and Satisfaction in Synchronous On-the-Job Online Training in the Public Sector. *Brief Research Report*, *13*, 1-7. Doi: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.789252

Congreso de la República del Perú. (2003). Ley 28044 del 2003. Por lo cual se expide Ley general de Educación.

Dolan , S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler , R. S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. McGrawHill. https://anyflip.com/xivtx/kcvy/basic

Echevarría, K. E., & Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género (Perception of employees well-being: a comparative study by gender). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, *10*(2), 17-27. https://ssrn.com/abstract=3039711

Estrada, Y., & Ramírez, M. (2010). El Bienestar Laboral y su incidencia en la Gestión Exitosa de las empresas en el turismo. *Turismo y desarrollo Turydes*, *3*(8), 1-10. https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm

Fatma, C. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*(7/8), 529-541. Doi:10.1108/IJSSP-10-2019-0216

Fernández-Salinero, C. (2002). La formación laboral en la Europa Comunitaria. *Revista española de pedagogía*, *60*(221), 99-126. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=244766

Flores, M. J., Ortega , C., & Sánchez, C. (2021). Las nuevas tecnologías como estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje en la era digital. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *24*(1), 29-42. https://doi.org/10.6018/reifop.406051

Gil, E., Hoeckesfeld, L., Da Silva, L., & Pereira, C. (2020). Training and Development from the management's viewpoint: a case study in the food sector. *Navus-Revista de Gestao e Tecnologia*, *24*, 1-14. Doi 10.22279/navus.2020.v10.p01-14.1194

Gómez, M. P. (2015). *Las Prácticas De Recursos Humanos Y Su Incidencia En El Bienestar Laboral De Los Empleados.* [Tesis de Grado, Universidad del Rosario]. http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11543

Gómez, R. V., Pando, M., Valadez Figueroa, I. d., Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., & León Cortes, S. G. (2019). Organizational Climate, Work Well-Being And Work Engagement In A Package Company. *Revista Cientifica Retos de la Ciencia*, *3*(7), 37-47. doi:https://doi.org/10.53877/rc.3.7.20190701.04

Grueso, M. P. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos. Universidad del Rosario. https://editorial.urosario.edu.co/gpd-organizaciones-saludables-y-procesos-organizacionales-e-individuales.html

Hernández, L. V. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.2226

Hernández, R., Férnandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín, *26*(1), 74-83. https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/html/

Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI. (2020, abril). *Panorama de la Economía Peruana 1950-2019*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2022, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1726/Libro.pdf

Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 90*, 462-476. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/694879/felicidad_sierra_RVG_2020.pdf?sequence=1

Kaledi D. , M., Cookie M. , G., & Calvin M. , M. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, *19*(0), 1-11. Doi: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1473

Laca, F. A., Mejía, J. C., & Gondra, J. M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, *16*(001), 87-92. https://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf

Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, *4*(4), 309-336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

López, R. (2019). Bienestar y Desarrollo: Evolución de dos conceptos asociados al buen vivir. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, *21*(2), 288-312. doi:https://doi.org/10.36390/telos212.03

Maleka, M. J., Dachapalli, L.-A. P., Ragadu, S. C., Schultz, C. M., & Van Hoek, L. (2020). Performance Management, vigour and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, *18*(0), 1-10. Doi: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1257

Martín-Artiles, A., Lope, A., Barrientos , D., & Moles , B. (2017). Adecuación y demanda de formación en la empresa. La inencontrable adecuación entre formación y empleo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, , *6*, 113-134. doi:http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.58

Meng-Long, H., & Boxall, P. (2022). Do workers respond differently to learning from supervisors and colleagues? A study of job resources, learning sources and employee wellbeing in China. *The International Journal of Human Resource Management*, *33*(4), 742-762. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1744029

Meyer , S. C., & Hünefeld , L. (2018). Challenging Cognitive Demands at Work, Related Working Conditions, and Employee Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(12), 1-14. https://doi.org/10.3390/ijerph15122911

Min-Gwan , S., Young-Ki , K., Se-Yeoung , K., & Dong Mug , K. (2020). Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health*, *11*, 466-478. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006

Ministerio de Educación. (s.f.). *Políticas*. Recuperado el 16 de septiembre de 2022. http://www.minedu.gob.pe/politicas/aprendizajes/index.php

Ministerio de Educación. (2022). *Magnitudes* [Conjunto de Datos]. ESCALE. http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes

Mohammed , Y. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, *9*, 1-18. https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301

Mohammed, A., Muhammad , A. B., & Ariff , S. J. (2019). Do Psychological Diversity Climate, HRM Practices, and Personality Traits (Big Five) Influence Multicultural Workforce Job Satisfaction and Performance? Current Scenario, Literature Gap, and Future Research Directions. *SAGE Open*, *9*(2), 1-14. https://doi.org/10.1177/2158244019851578

Mondy, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* Pearson Educación. http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf

Moreno, A. V., Chang, E., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(82), 392-404. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009

Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2020). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal Of Training Research*, *19*(1), 61-76. https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444

Nieto, P. (2016). *La Formación en las Organizaciones: Estado de la Cuestión.* [Titulo en Pedagogía, Universitat de les Illes Balears]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3752/Nieto_Garcias_Pere.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orlando, M. C. (2011). *La formación laboral del técnico medio en construcción civil a través del proceso pedagógico profesional de la asignatura fundamentos del diseño estructural*. [Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor, Universidad de ciencias pedagógicas José de la Luz y Caballero]. https://repositorio.uho.edu.cu/handle/uho/6457

Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 1-32. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763

Paais, M. (2019). Evaluation of Employees Job Satisfaction through Training, Development, and Job Stress in Bank Maluku, Indonesia. *Quality-Access to Success*, *20*(172), 89-94. https://www.proquest.com/openview/bbc7837f9132f121d320a5e68d42ab3a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413

Peeters, T., De Voorde, K., & Paauwe, J. (2021). Exploring the Nature and Antecedents of Employee Energetic Well-Being at Work and Job Performance Profiles. *Sustainability*, *13*(13), 1-19. https://doi.org/10.3390/su13137424

Pérez-León, G. (s.f.). *Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve?* Recuperado el 20 de octubre, de https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/

Phuong, T. H., & Quynh, D. T. (2022). Training perception and work engagement: The mediating role of organisational-based self-esteem and self-efficacy. *Central European Business Review*, *11*(2), 19-40. Doi:10.18267/j.cebr.286

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Rahaman, A., & Uddin, S. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *9*(2), 255-260. https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255

Silva, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, *7*(1), 14-19. https://doi.org/10.15649/2346030X.506

Smagina, O. (2020). Gender and job satisfaction in higher education institution: Case study from Uzbekistan. *Journal of Eastern European and Central Asian Researchl (JEECAR)*, *7*(2), 219-229. https://doi.org/10.15549/jeecar.v7i2.392

Stambekova, Z., Zhumabayeva, A., Elmira, U., Karas, K., Nurzhamal, A., & Ryskulova, A. (2021). Training of future primary teachers for innovation in the context of the updated content of education. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, *13*(4), 967-979. https://doi.org/10.18844/wjet.v13i4.6284

Tafur, R., & Izaguirre, M. (2015). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Alfaomega. https://toaz.info/doc-view-2

Tarisayi, N., & Stravroula , L. (2022). Work-Related Well-Being in the Zimbabwean Banking Sector: A Job Demands-Resources Perspective. *Safety and Health at Work*, *13*(2), 220-226. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.03.007

Tejada, J. (2002). *La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación*. Educar, (30), 91-118. https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20765

Tortia, E. C., Sacchetti, S., & López-Arceiz, F. J. (2022). A Human Growth Perspective on Sustainable HRM Practices, Worker Well-Being and Organizational Performance. *Sustainability*, *14*(17), 1-22. https://doi.org/10.3390/su141711064

Urban, P. (2020). Training profesionalisation and SME performance. *Human Resource Development International*, *23*(2), 168-187. https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1696079

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa. https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1

Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia* [Trabajo de grado de especialización, Universidad de Antioquía]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía. https://hdl.handle.net/10495/9950

Villajos, E., Tordera , N., & Piero, J. M. (2019). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *38*(2), 85-103. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a04

Visser, M., Lössbroek , J., & Van Der Lippe, T. (2020). The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, *7*(4), 303-321. https://doi.org/10.1093/workar/waaa023

Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn , O., & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(2), 247-268. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529

Zammitti , A., Russo, Á., Magnano, P., & Guarnera , M. (2022). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *12*(7), 781-791. https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057

¿Qué es Lima moderna y qué distritos la conforman? (2022, 20 de Julio). *Infobae*. https://www.infobae.com/america/peru/2022/07/20/que-es-lima-moderna-y-que-distritos-la-conforman/

7. ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA S E INSTRUMENTOS
¿Cómo se relaciona la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación entre formación laboral y bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022	Existe una relación positiva y significativa entre la formación laboral con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022	V1= Formación Laboral D1= Políticas de Formación de la organización Indicadores: • Entorno de la organización • Planificación de la formación • Estrategias de formación • Recursos organizacionales D2= Demandas de Formación del personal Indicadores: • Competencias • Conocimientos D3= Aprendizaje Indicadores: • Proceso de Aprendizaje • Retroalimentación D4= Métodos de Formación	El enfoque de nuestra investigación es cuantitativo, de diseño no experimiental, no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. El alcance es correlacional porque pretende dar a conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables identificadas en el estudio: formación laboral y bienestar laboral.	Población: comprende a todos los colaboradores administrativos de 10 instituciones educativas de educación básica regular con una planilla de más de 200 colaboradores, con reconocimiento en bachillerato internacional y que se encuentran en la relación de reconocimiento a la excelencia académica, realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y ubicados en los	Variable: Formación Laboral. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Formación Laboral. Variable: Bienestar Laboral. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Bienestar Laboral

			Indicadores: • Virtual • Presencial • Mixto D5= Efectos de la Formación Indicadores: • Resultados de Formación • Desempeño Laboral V2= Bienestar Laboral		distritos que conforman Lima Moderna, que suma 388 colaboradores. Muestra: nuestra, muestra de investigación, se llevó a cabo de manera probabilística del tipo estratificada, sumando a 193 colaboradores.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	D1= Bienestar Hedónico Indicadores: • Salud física • Salud emocional D2= Bienestar Eudaimónico Indicadores: • Reconocimiento • Optimismo • Crecimiento profesional • Potencial Humano			
PE1: ¿Cómo se relacionan las políticas de formación de la organización con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022? PE2: ¿Cómo se relacionan las demandas de formación del personal con el bienestar laboral de los	OE1: Determinar si las políticas de formación de la organización tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 OE2: Determinar si las demandas de Formación del personal tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores	HE1= Las políticas de formación de la organización se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 HE2= Las demandas de formación del personal se relacionan positiva y				

colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022? PE3: ¿Cómo se relaciona el aprendizaje con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022? PE4: ¿Cómo se relacionan los métodos de formación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022? PE5: ¿Cómo se relacionan los efectos de la formación con el bienestar laboral	administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 OE3: Determinar si el aprendizaje tiene relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 OE4: Determinar si los métodos de formación tienen relación con el Bienestar Laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 OE5: Determinar si los efectos de la formación tienen relación con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector	significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 HE3= El aprendizaje se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 HE4: Los métodos de formación se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022 HE5: Los efectos de la formación se				

de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022?	educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022	relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos del sector educación básica regular en Lima Metropolitana, 2022				

Anexo N° 2: Cuadro de Referencias con Cuartiles

1	Andjarwati , T., Susilo, K. E., & Audah, A. K. (2019). Predictors of job satisfaction in non-profit organizations. *Polish Journal Of Management Studies*, *20*(1), 19-28. Doi:10.17512/pjms.2019.20.1.02	Q3
2	Aruldoss, A., Berube-Kowalski, K., Lakshmi-Travis, M., & Parayitam , S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, *19*(2), 240-271. Doi: https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002	Q2
3	Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & Vishwanatha, M. R. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, *10*(1), 1-22. Doi:10.1177/2278533721994712	Q3
4	Cheng-Hu Chow , N., & Yeh, I.-J. (2022). Correlation Between Learning Motivation and Satisfaction in Synchronous On-the-Job Online Training in the Public Sector. *Brief Research Report*, *13*, 1-7. Doi: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.789252	Q1
5	Echevarría, K. E., & Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género (Perception of employees well-being: a comparative study by gender). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, *10*(2), 17-27. https://ssrn.com/abstract=3039711	Q1

6	Fatma, C. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*(7/8), 529-541. Doi:10.1108/IJSSP-10-2019-0216	Q1
7	Gil, E., Hoeckesfeld, L., Da Silva, L., & Pereira, C. (2020). Training and Development from the management's viewpoint: a case study in the food sector. *Navus-Revista de Gestao e Tecnologia*, *24,* 1-14. Doi 10.22279/navus.2020.v10.p01-14.1194	Q4
8	Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 90,* 462-476. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/694879/felicidad_sierra_RVG_2020.pdf?sequence=1	Q3
9	Kaledi D. , M., Cookie M. , G., & Calvin M. , M. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, *19*(0), 1-11. Doi: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1473	Q1
10	Maleka, M. J., Dachapalli, L.-A. P., Ragadu, S. C., Schultz, C. M., & Van Hoek, L. (2020). Performance Management, vigour and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, *18*(0), 1-10. Doi: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1257	Q2

11	Meng-Long, H., & Boxall, P. (2022). Do workers respond differently to learning from supervisors and colleagues? A study of job resources, learning sources and employee wellbeing in China. *The International Journal of Human Resource Management*, *33*(4), 742-762. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1744029	Q4
12	Meyer , S. C., & Hünefeld , L. (2018). Challenging Cognitive Demands at Work, Related Working Conditions, and Employee Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(12), 1-14. https://doi.org/10.3390/ijerph15122911	Q1
13	Min-Gwan , S., Young-Ki , K., Se-Yeoung , K., & Dong Mug , K. (2020). Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health*, *11*, 466-478. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006	Q1
14	Mohammed, A., Muhammad , A. B., & Ariff , S. J. (2019). Do Psychological Diversity Climate, HRM Practices, and Personality Traits (Big Five) Influence Multicultural Workforce Job Satisfaction and Performance? Current Scenario, Literature Gap, and Future Research Directions. *SAGE Open*, *9*(2), 1-14. https://doi.org/10.1177/2158244019851578	Q2
15	Mohammed , Y. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, *9*, 1-18. https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301	Q2

16	Moreno, A. V., Chang, E., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(82), 392-404. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009	Q3
17	Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2020). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal Of Training Research*, *19*(1), 61-76. https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444	Q3
18	Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 1-32. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763	Q1
19	Paais, M. (2019). Evaluation of Employees Job Satisfaction through Training, Development, and Job Stress in Bank Maluku, Indonesia. *Quality-Access to Success*, *20*(172), 89-94. https://www.proquest.com/openview/bbc7837f9132f121d320a5e68d42ab3a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413	Q3
20	Peeters, T., De Voorde, K., & Paauwe, J. (2021). Exploring the Nature and Antecedents of Employee Energetic Well-Being at Work and Job Performance Profiles. *Sustainability*, *13*(13), 1-19. https://doi.org/10.3390/su13137424	Q3

21	Rahaman, A., & Uddin, S. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *9*(2), 255-260. https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255	Q3
22	Smagina, O. (2020). Gender and job satisfaction in higher education institution: Case study from Uzbekistan. *Journal of Eastern European and Central Asian Researchl (JEECAR)*, *7*(2), 219-229. https://doi.org/10.15549/jeecar.v7i2.392	Q3
23	Tarisayi, N., & Stravroula , L. (2022). Work-Related Well-Being in the Zimbabwean Banking Sector: A Job Demands-Resources Perspective. *Safety and Health at Work*, *13*(2), 220-226. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.03.007	Q1
24	Tortia, E. C., Sacchetti, S., & López-Arceiz, F. J. (2022). A Human Growth Perspective on Sustainable HRM Practices, Worker Well-Being and Organizational Performance. *Sustainability*, *14*(17), 1-22. https://doi.org/10.3390/su141711064	Q1
25	Urban, P. (2020). Training profesionalisation and SME performance. *Human Resource Development International*, *23*(2), 168-187. https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1696079	Q2
26	Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn , O., & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being.	Q1

	European Journal of Work and Organizational Psychology, *27*(2), 247-268. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529	
27	Zammitti , A., Russo, Á., Magnano, P., & Guarnera , M. (2022). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *12*(7), 781-791. https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057	Q3

Anexo N° 3: Instrumento de Medición

Estimado colaborador,

Está invitado a participar en nuestra encuesta sobre Formación Laboral y Bienestar Laboral, desde ya agradecemos su tiempo en la resolución de esta encuesta con un cuestionario de 60 preguntas que le tomará un aproximado de 5 minutos completar.

Es muy importante conocer su opinión; además, su participación en este estudio va a permitir cumplir con el desarrollo de este trabajo de investigación. Sus respuestas a la encuesta serán estrictamente confidenciales y los datos de esta investigación se informarán solo en conjunto.

Si tiene preguntas en cualquier momento sobre la encuesta o los procedimientos, puede comunicarse con la Srta. Verónica Castro Chávez al correo electrónico veritocasch@gmail.com .

Por favor, conteste la encuesta con total honestidad y sinceridad.

Desde ya agradecemos su apoyo y tiempo para responder esta encuesta enviada.

Saludos cordiales.

#		**Muy de acuerdo**	**De acuerdo**	**Ni de acuerdo ni en desacuerdo**	**En des-acuerdo**	**Muy en des-acuerdo**
1	Mi entorno laboral me ha permitido crecer como profesional.					
2	La organización cuenta con un plan de capacitación.					
3	La organización diseña capacitaciones en base a las necesidades del mercado.					
4	Consideras suficientes los recursos usados para tu formación laboral.					
5	Las estrategias de formación laboral aplicadas por la organización, me permite comprender y adquirir nuevos conocimientos.					
6	La planificación de formación laboral en tu organización te motiva a cumplir los objetivos organizacionales.					
7	La organización me capacita en nuevas técnicas que me permite cumplir mis labores.					
8	La organización me capacita a través de talleres para desarrollar nuevas habilidades.					

9	La organización aprovecha la experiencia de los demás compañeros para que capaciten a aquellos que necesitan adquirir alguna habilidad.					
10	Las estrategias de formación aplicadas por la organización me ayudaron a comprender y asimilar nuevos conocimientos.					
11	La formación laboral potenció mis conocimientos.					
12	Mis conocimientos previos fueron útiles para mi formación laboral.					
13	Mi desempeño se ha beneficiado con los nuevos conocimientos y competencias adquiridas.					
14	En la organización me brindan la retroalimentación necesaria para el desarrollo correcto de mis funciones.					
15	Mi desarrollo profesional está acorde con los planes de capacitación de mi organización.					
16	La capacitación que recibo en la organización me permite desarrollar mis actividades de una manera eficiente.					
17	La organización realiza un monitoreo de desempeño a los colaboradores después de la capacitación.					
18	Me motiva capacitarme constantemente.					
19	La organización utiliza los canales digitales más adecuados para brindarme nuevos conocimientos.					
20	La formación de manera virtual es útil para una adecuada adquisición de conocimientos.					
21	La formación virtual motiva el cumplimiento de tus funciones.					
22	La formación presencial tiene mejores resultados frente a la formación virtual.					
23	La organización se mantiene actualizada en tendencias de capacitación virtual.					
24	La formación virtual me permite una mayor comprensión del contenido formativo.					
25	Si mi formación es virtual podría tener un mejor desempeño laboral.					
26	Si mi formación es presencial podría tener un mejor desempeño laboral.					
27	La formación continua de la organización me ha ayudado a disminuir errores en el cumplimiento de mis funciones.					
28	La formación brindada por la organización me ayuda a comprender de manera correcta los procesos de mis funciones.					
29	La formación continua me brinda mayor seguridad.					
30	Mi desempeño laboral ha mejorado a razón de los procesos de formación.					
31	Existen programas de salud emocional en la institución.					
32	El ambiente de trabajo o área de desarrollo facilita el cumplimiento de tus responsabilidades					
33	Mi ambiente de trabajo confortable.					

34	La organización se preocupa en disminuir los riesgos ergonómicos.					
35	El trabajo que realizo complementa mi expectativa de crecimiento.					
36	El sentimiento de felicidad es una constante en mi vida laboral.					
37	Consideras que la infraestructura de mi institución reúne las condiciones necesarias para cumplir mis objetivos.					
38	Deseo continuar en mi organización porque brinda las mejores condiciones laborales.					
39	Mi institución involucra a sus colaboradores a participar en actividades recreativas.					
40	Considero que las actividades que realiza mi institución fortalecen sus valores institucionales.					
41	La retribución económica que percibo es congruente con las funciones que desempeño.					
42	En mi organización existe el reconocimiento emocional.					
43	En mi organización se aplican programas de salud física.					
44	En mi organización se preocupan por mi desarrollo profesional.					
45	La organización fomenta el desarrollo de mi potencial profesional.					
46	Me siento motivado para continuar desarrollándome dentro de la organización.					
47	Existen planes de línea de carrera en tu organización.					
48	En mi organización se reconoce cuando el trabajo se hace bien.					
49	Puedes contar con tu equipo de trabajo para sacar adelante funciones laborales.					
50	La comunicación con el departamento de mi área es positiva.					
51	Con tu entorno y desarrollo de funciones mantienes actitudes positivas.					
52	La organización valora el potencial humano que tiene.					
53	La organización se preocupa por conocer las aspiraciones de sus colaboradores.					
54	Tus compañeros de trabajo buscan la excelencia laboral.					

Anexo N° 4: Validación de Jueces Expertos

1. **Validación de juez validador Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano

DNI: 43571188

Especialidad del validador: Administrador - Metodología

8 de diciembre del 2022

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.

2. Validación de juez validador Dr. José Víctor Peláez Valdivieso

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [x] No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. José Víctor Peláez Valdivieso

DNI: 18161446

Especialidad del validador: Doctor en Administración

Lima 7 de Diciembre del 2022

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.

3. Validación de juez validador Dr. Percy Castro Mejía

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Percy Junior Castro Mejía

DNI: 43338252

Especialidad del validador: Dr. Ingeniería-Metodología

.....

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07, de Diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.