

La Influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional: un estudio de caso en los instructores del Centro de Automatización Industrial del SENA, Regional Caldas

Paula Tatiana Ocampo Ortiz¹

Claudia Milena Álvarez Giraldo²

Resumen

El artículo aborda la relación existente entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los instructores del Centro de Automatización Industrial CAI, SENA Regional Caldas, Colombia. Por condiciones de trabajo se entiende el conjunto de circunstancias y características tecnológicas, ecológicas, ergonómicas, técnicas, materiales, políticas, económicas, jurídicas y, especialmente, organizacionales en el que se mejora el desempeño individual, impactando de manera positiva los procesos claves de la organización, la satisfacción del cliente y el desempeño financiero ((Blanch et al., 2010) y por compromiso organizacional – engagement- a la condición mental y actitudinal que se mantiene a lo largo del tiempo, la cual no está orientada hacia un resultado específico (Salanova et al., 2000). Para su abordaje se utilizó una metodología basada en estudio de caso, SENA Regional Caldas, estudio cuantitativo de tipo exploratorio y correlacional, con un diseño de tipo semiestructurado para el cual se utilizó el cuestionario con variables centradas en condiciones de trabajo y engagement- aplicado a los instructores del CAI. Sus resultados evidencian que los instructores consideran que las condiciones satisfactorias de trabajo en el CAI SENA Regional Caldas aumentan el compromiso organizacional en ellos al considerar que los aspectos como estabilidad (contrato) tarea y proceso están estrechamente relacionado con el vigor (dinamismo y de capacidad de resistencia) y la dedicación (motivación). Las condiciones de trabajo contribuyen al compromiso organizacional, pero a la vez las condiciones laborales es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades en contexto. En el CAI esto se explica por los tipos de contratación, proceso organizacional, estabilidad laboral; todo esto unido al nivel de ingresos y beneficios con los cuales cuenta la entidad y sus ventajas en presupuesto e infraestructura han llevado al mejoramiento de su calidad de vida y su familia.

Palabras Clave: Condiciones de trabajo, Compromiso organizacional, Capital Humano, Administración de Personal, Políticas Públicas, Instituciones del trabajo.

¹Tesista. Candidata a Magister en Gerencia del Talento Humano, Especialista en Economía Pública, SENA, Administradora Financiera. Email: ptocampo86612@umanizales.edu.co

² Asesora de Investigación. Candidata a PhD. Psicología, Magister en Gerencia del Talento Humano, Administradora de Empresas. Email: calvarez@umanizales.edu.co

Abstract

The article addresses the determination of the influence of working conditions on organizational commitment in the instructors of the CAI Industrial Automation Center, SENA Regional Caldas, Colombia. Working conditions are understood to be the set of circumstances and technological, ecological, ergonomic, technical, material, political, economic, legal and, especially, organizational characteristics in which individual performance is improved, positively impacting the key processes of the organization, customer satisfaction and financial performance ((Blanch et al., 2010) and by organizational commitment - engagement- to the mental and attitudinal condition that is maintained over time, which is not oriented towards a specific result (Salanova et al., 2000) For its approach, a methodology based on a case study was used, SENA Regional Caldas, a causal study of an exploratory and correlational type, with a semi-structured design for which the questionnaire with centered variables was used. in working conditions and engagement- applied to the instructors of the CAI. Their results show that the instructors consider that the satisfactory working conditions in the CAI SENA Regional Caldas increase the organizational commitment in them considering that aspects such as stability (contract), task and process are closely related to vigor (dynamism and resistance capacity) and dedication (motivation). Working conditions contribute to organizational commitment, but at the same time working conditions is a construct that depends on the development of capacities in context. In the CAI this is explained by the types of hiring, organizational process, job stability; all this, together with the level of income and benefits that the entity has and its advantages in budget and infrastructure have led to the improvement of its quality of life and its family.

Keywords: Working conditions, Organizational commitment, Human Capital, Personnel Administration, Public Policies, Work Institutions.

Clasificación JEL: J24, J58, M12

1. Introducción

Las condiciones de trabajo de los docentes en Colombia han sufrido cambios muy significativos y evidentes en los últimos tiempos principalmente por cuenta de la globalización, lo cual se evidencia en la aparición de dinámicas laborales emergentes que han afectado muchos sectores económicos y, en especial, al sector educativo, que no ha salido bien librado, dado que uno de los cambios más notorios está en la manera de contratación de los

docentes que trae consigo precariedad laboral, inequidad, desigualdad social y, como consecuencia de ello, genera el detrimento de las condiciones de trabajo, caracterizado por inestabilidad contractual, trabajo por horas, largas jornadas, flexibilidad laboral y baja remuneración por el trabajo realizado (Cardona, 2010) afectando considerablemente su compromiso organizacional.

El desarrollo de la calidad laboral se remonta a la historia y la evolución del trabajo como concepto de mejor calidad de vida. Desafortunadamente, con sistemas económicos nacientes como el capitalismo, la apertura económica dio paso a la globalización y a la modernización de los diferentes sectores lo cual ejerció presión sobre las empresas (Calderón et al, 2007), dado que con la alta competencia originada en la proliferación de empresas aunado con la competitividad se han convertido en una fuerza del mercado que obliga a realizar cambios internos significativos con el fin de estar a la altura de las grandes empresas. Esto se vio reflejado en la adquisición de tecnología, reducción de costos, mejoramiento de la calidad y reorganización de procesos productivos (Calderón, 2002), decisiones que buscaban tener una mayor eficiencia y competir con precio y calidad en el mercado nacional e internacional. Asimismo, la globalización también obligo a los estados a decretar reformas laborales que desmejoraron las condiciones de trabajo y benefician considerablemente al sector empresarial.

Estas dinámicas laborales emergentes han afectado muchos sectores económicos y, en especial, al sector educativo, que no ha salido bien librado, dado que uno de los cambios más significativos está en la manera de contratación de los docentes. El sector educativo, especialmente en Colombia, ha experimentado la aparición de los contratos por prestación de servicios y las denominadas cooperativas de trabajo asociado. Este tipo de vinculación trae consigo una precariedad laboral, inequidad, desigualdad social y, como consecuencia de ello, genera el detrimento de las condiciones de trabajo, caracterizado por inestabilidad contractual, trabajo por horas, largas jornadas, flexibilidad laboral y baja remuneración por el trabajo realizado (Cardona, 2010).

Lo anterior se evidencia cada vez más dado que las instituciones educativas colombianas se aprovechan de las necesidades de los individuos, por lo que estos últimos terminan desempeñándose en cargos de menor perfil a su nivel profesional y, por ende, su salario es

menor a la calidad de su trabajo (Rodríguez et al. 2011). Todo este contexto relega de alguna manera el rol esencial del docente en la comunidad como formador de personas útiles para la sociedad y con valores que contribuyan a la reconstrucción del tejido social. Estas dinámicas laborales generan en los docentes un riesgo psicosocial y dan paso a la aparición de diversas enfermedades físicas y emocionales por cuenta de la falta de bienestar e insatisfacción en el trabajo, lo cual afecta de forma considerable la salud de los educadores y su calidad de vida tanto personal como laboral.

Por otra parte, y teniendo en cuenta lo aseverado por Segurado y Agulló (2002), la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo; por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de experiencias en este sentido. Aunque las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental en la calidad de vida de los docentes, estos con sus recursos personales pueden hacerles frente a las exigencias cada vez más altas y dar respuesta de forma comprometida respecto a la contribución de formar personas integrales que puedan impactar positivamente la sociedad. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como institución clave en el mejoramiento del capital humano colombiano, no queda excluida de esta problemática. Es por ello por lo que, como institución, se interesa en estudiar y generar entornos saludables tanto para sus colaboradores como para sus estudiantes. En consecuencia, este busca evaluar las condiciones laborales que inciden en el compromiso de los instructores del Centro de Automatización Industrial de la Regional SENA Caldas, siendo necesario determinar las características de las condiciones de trabajo y compromiso del Centro de Formación.

El Centro de Automatización Industrial cuenta con 30 instructores de planta y 56 educadores vinculados mediante contrato por prestación de servicios. Por ende, son colaboradores que experimentan incertidumbre y temor de no volver a ser contratados una vez se liquida el contrato. Además, perciben falta de atención e interés institucional en su desarrollo y cualificación profesional, al igual que adolecen de un sistema de gestión que les permitan eliminar tensiones y cargas de estrés laboral. A lo anterior se suma las demoras y los errores frecuentes en su compensación.

Independiente del tipo de vinculación, los instructores manifiestan que en sus roles aparece la asignación de actividades administrativas y de procesos SIGA – Sistema Integral de Gestión y Autocontrol, que no impactan en ningún sentido en la calidad de la formación, además de ser programados en formaciones fuera del lugar de residencia sin tener en cuenta su familia, sus compromisos adicionales y la seguridad de la zona. Debido a lo anterior, su productividad y su nivel de compromiso frente a la institución se ve comprometido, lo que podría traducirse en un menor rendimiento laboral, menos satisfacción personal y afectación a la salud mental. Específicamente, los hechos que sustentan la problemática descrita son:

- Falta un modelo estándar de contratación para que no cambien las reglas de juego cada año.
- Demoras en la contratación, lo que depende del presupuesto del centro y permeados por conflictos de intereses.
- Los programas de bienestar y capacitación internos solo cobijan los Instructores de Planta.
- Falta de planeación de actividades que reducen los tiempos de dedicación de los instructores en sus procesos de formación.
- No se realiza una homogenización de las plataformas tecnológicas orientada a la reducción de los tiempos de gestión y administración de aprendices.
- No se ha estandarizado el proceso de generación de cuentas de cobro en todos los centros.
- Ausencia de un proceso de asignación de instructores a veredas y sitios apartados en relación con los intereses del profesional y en congruencia a las condiciones de seguridad pública de la zona.
- Las condiciones de trabajo están lejos de ser satisfactorias, si la entidad no realiza cambios estructurales es posible que se puedan generar los siguientes escenarios: (1) deterioro de la calidad de la formación, debido a la falta de motivación de los instructores contratistas, además de la falta de capacitación y actualización en los temas orientados; (2) rotación de personal, algunos instructores estando vinculados en el Sena, siguen en la búsqueda de un empleo que le brinde la estabilidad y condiciones que brinden bienestar

laboral; y (3) descenso en la calidad de vida laboral de los instructores contratistas, al existir la incertidumbre de la posibilidad de contrato para los próximos años.

El estudio de caso como metodología de investigación, se enmarca en una institución como el Centro de Automatización Industrial del SENA Regional Caldas, estudio cuantitativo de tipo exploratorio y correlacional, con un diseño de tipo semiestructurado para el cual se utilizó el cuestionario diseñado en Microsoft Forms como instrumento de recolección de información con variables centradas en condiciones de trabajo y engagement- aplicado al 86% de los instructores del CAI, quienes participaron en el estudio de manera activa empleando las tecnologías de información y comunicación en el marco de la situación provocada por la pandemia del COVID19, la base teórica abordada en su implementación es la de demandas y recursos laborales, Teoría de Recursos y Capacidad y finalmente modelo AMO.

2. Marco Teórico

2.1. Teoría de las demandas y los recursos laborales (DRL)

Las demandas laborales son características del trabajo que exigen esfuerzos específicos que debe realizar el trabajador, de tal modo que pueda alcanzar el desempeño que la organización espera (Salanova & Schaufeli, 2009). Por consiguiente, este esfuerzo involucra inversiones físicas o psicológicas (mentales o emocionales) para que el ser humano esté satisfecho dentro de su trabajo (Blanch, 2007). En este sentido, las respuestas eficaces o, mejor dicho, los recursos que el individuo presenta hacia las demandas laborales son esenciales para producir resultados positivos en el trabajo como el compromiso, la satisfacción, la motivación y el desempeño (Deci & Ryan, 2000).

Estos recursos, según la teoría DRL, pueden ser personales o laborales. Los primeros consisten en la percepción y la seguridad que el empleado tiene sobre sí mismo acerca de

cómo tolerará e influirá las condiciones y las circunstancias de su entorno, especialmente el laboral (Hobfoll et al., 2003). En segundo lugar, los recursos laborales son características que el trabajo dispone a nivel social y laboral, que pueden llevar a tres resultados: (1) la mitigación de las demandas laborales y los efectos físicos y psicológicos que se derivan del trabajo; (2) facilitar el mejoramiento del desempeño individual y colectivo; y (3) aportar de manera substancial en el desarrollo del talento humano (Bakker, 2011).

En consecuencia, la relación entre condiciones de trabajo y compromiso del empleado se puede explicar a través de la teoría DRL, a razón de que dichas condiciones de trabajo pueden ser demandas que ponen en situación de esfuerzo los aspectos físicos y psicológicos del individuo, pero que también pueden ser recursos laborales que reducen dicho esfuerzo o facilitan el desempeño, lo que, a la postre, influye en el compromiso del empleado con la organización (Bakker et al., 2010). No obstante, esto último depende también de los recursos personales que el empleado ponga en práctica dentro de su trabajo (Bakker & Demerouti, 2013).

2.2. La visión de la firma basada en recursos (Resource Based View of the Firm-RBV)

La RBV postula que los recursos tanto individuales como organizacionales producen un mejor desempeño organizacional (Barney, 1991). Esto implica que la RBV comparte de alguna manera los principios de la teoría DRL, puesto que a través de los recursos laborales y personales es posible alcanzar un mejor desempeño (Bakker, 2011). De acuerdo con la RBV, mejores prácticas de gestión humana, clima laboral, características del individuo y condiciones laborales producen un mejor desempeño individual, operacional y financiero en las organizaciones (Wright et al., 2001).

Por lo tanto, en referencia a la relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional, la RBV se toma como teoría de enlace, puesto que las condiciones de trabajo son recursos laborales que inciden en el compromiso del individuo dentro del trabajo. Este último se considera un resultado próximo de la gestión humana (Dyer & Reeves, 1995), el cual termina incidiendo en un mejor desempeño del empleado y, por ende, de la organización (Jiang et al., 2012).

2.3. El modelo AMO de las prácticas de gestión humana

Por otra parte, la postura teórica en la que se enmarca el proyecto corresponde a la llamada estructura AMO - **ability, motivation, oportunity**- de las prácticas de gestión humana, la cual se ha proliferado en la investigación reciente en recursos humanos (Al-shahwani, 2020; Blom et al., 2020; Kaufman, 2020; Nor & Abdullah, 2020;) indica que las prácticas de gestión humana tienen resultados diferenciados y, obviamente, específicos (Jiang et al., 2012). Particularmente, esta postura señala que existen prácticas para mejorar las habilidades, los conocimientos y las competencias de los individuos, denominadas prácticas para mejorar el capital humano, las cuales comprenden el reclutamiento, la selección y la formación (Lepak et al., 2006). En segunda instancia, la estructura teórica del modelo AMO identifica que existen prácticas para mejorar la motivación, el compromiso y el esfuerzo del individuo, que se denominan prácticas para mejorar la motivación, el esfuerzo y el compromiso (Marín-García & Tomas, 2016). Algunas de estas prácticas son: evaluación del desempeño, seguridad en el trabajo, compensación, calidad de vida laboral, incentivos y premios (Lepak et al., 2006). Finalmente, la estructura AMO contiene un grupo de prácticas que permiten el aprovechamiento al máximo del capital humano y la motivación de los colaboradores, que

se denominan prácticas para mejorar la oportunidad de contribución (Jiang et al., 2001). El diseño flexible de cargos, el empoderamiento, el compartir conocimiento y los equipos de trabajo hacen parte de estas prácticas (Al-shahwani, 2020).

La estructura teórica AMO establece que los programas de calidad de vida laboral hacen parte de los sistemas de gestión humana para mejorar el compromiso y la motivación (Lepak et al. 2006). Es por esto que múltiples estudios en gestión estratégica de los recursos humanos los contemplan como una práctica de gestión humana que mejora el desempeño tanto individual como colectivo en las organizaciones (Bjorkman & Xiucheng, 2002; Godard, 1997; Gómez-Mejía, 1988; Guthrie, 2001; Guthrie et al., 2002). La postura del modelo AMO está en línea con la Visión de la Firma basada en Recursos (Barney, 1991) y la perspectiva comportamental de los recursos humanos (Schuler & Jackson, 1997), pues desde las prácticas de gestión humana, como los programas de calidad de vida laboral, se producen resultados como el compromiso que son claves para que la organización mejore su desempeño y adquiera ventajas competitivas.

3. Metodología

Se utilizó una metodología basada en estudio de caso único, ya que, se enmarca en una institución como el CAI SENA. Los pasos realizados durante el estudio de caso adaptados a partir de Chaves (2012, p.146) son: 1. Selección y definición del caso; 2. Elaboración lista de preguntas; 3. Localización de la fuente de datos; 4. Análisis e interpretación y 5, Informe.

La investigación corresponde a un estudio cuantitativo de tipo exploratorio y correlacional, con un diseño de tipo semiestructurado para el cual se utilizó el cuestionario con variables centradas en condiciones de trabajo y compromiso organizacional - engagement- aplicado a los instructores del CAI.

La investigación cuantitativa implica la medición-evaluación numérica de fenómenos, para luego, por medio de análisis estadísticos, verificar teorías fundamentadas en la literatura previa (Bryman & Bell, 2015). Hernández-Sampieri et al. (2010) advierten que la investigación cuantitativa busca ser objetiva, pues se intenta la desvinculación axiológica del investigador con el fenómeno de estudio. Se debe hacer notar que el enfoque cuantitativo es ideal cuando se evalúan relaciones entre variables o resultados en el campo de la administración y la gestión humana (Becker et al., 2001).

Las fases de la investigación corresponden a una adaptación de Bernal (2010, p. 63), así: 1) Fase Acercamiento, comunicación y definición del problema; 2) Fase de elaboración del plan de acción. Y 3) Fase donde se ejecuta y evalúa el estudio. La población es de 86 Instructores vinculados al CAI SENA Regional Caldas en el año 2020. El muestreo se realizó de manera aleatoria simple, se remitió el instrumento de recolección de información a la totalidad del universo, obteniendo una muestra que representa el 82.55% del universo, indicando significancia para el estudio.

$$n = \frac{(N * Z^2 * p * q)}{(e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

Teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 5%, arroja como resultado un tamaño de muestra de 71, consistente con la recolectada.

Las variables analizadas y sugeridas para la investigación son cualitativas nominales Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional -engagement- (ver Tabla 1).

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.

Descripción de la Variable	Dimen-siones	Indicado-res
Condiciones de trabajo	Contrato Tarea Proceso Jornada de trabajo	Cuestionario Características Relaciones en escalas alto, medio y bajo
Compro-miso Organizacional - engagement-	Vigor Absorción Dedicación	Cuestionario Características Relaciones en escalas alto, medio y bajo

Fuente (Blanch et al., 2010, p. 175; Salanova & Schaufeli, 2009)

La variable Condiciones de trabajo se hace a partir de la perspectiva de Blanch et al. (2010) que expone el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales, en el marco de las cuales se desarrollan una actividad. La variable Compromiso organizacional -engagement- de Salanova & Schaufeli (2009) reconoce el compromiso en el trabajo como un estado psicológico de realización, lo que lleva a que el empleado tenga una conexión vital y efectiva con su trabajo.

Se estructuró un cuestionario con el propósito de comprender las diferentes percepciones sobre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, que tienen los instructores de planta y Contratistas del CAI SENA Regional Caldas, sobre su entorno laboral, y a su vez, poder determinar, si las condiciones de trabajo influyen en el compromiso organizacional.

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se realizaron a través de SPSS, codificando los resultados de tal manera que se puedan obtener análisis de confiabilidad y validez y posteriormente los análisis descriptivos y por agrupación de variables.

4. Resultados

Las condiciones de trabajo contribuyen al compromiso organizacional, pero a la vez las condiciones laborales es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades en contexto.

4.1. Condiciones de trabajo de los instructores del CAI SENA Regional Caldas

(Objetivo 1): Con el objetivo de identificar las condiciones de trabajo predominantes en el CAI SENA, Regional – Caldas, a partir de las subvariables anteriores se agruparon las respuestas de la escala de Likert empleada en el instrumento de recolección de información de la siguiente manera: baja (0, 1), media (2, 3) y alta (4-5).

Es fundamental considerar las subvariables de las condiciones de trabajo planteadas por Blanch et al. (2010) son: a. Contrato (acuerdo sobre las condiciones de la relación laboral entre una empresa y un empleado (Milgron, 1988). Un contrato permite que dichas partes entiendan claramente sus obligaciones y las condiciones de empleo (Aiken & West, 1991; Kissler, 1994))-; b. Tarea (Parte de un trabajo que se asigna y debe desarrollarse o llevarse a cabo con el objetivo de alcanzar un resultado en la organización, lo que implica que debe llevarse a cabo según unos requisitos de calidad específicos (Van Kenhove et al., 1999)); c. Proceso (Todo lo concerniente con la organización, gestión, control, recursos sociales, organizacionales y personales que se disponen en las tareas que llevan a cabo los empleados (Blanch, 2011)) y d. Jornada de trabajo (se refiere a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de la empresa se encargarán de desempeñar todas sus actividades asignadas (Haro-García et al., 2006)).

El proceso de análisis tiene dos componentes: una etapa descriptiva y otra correlacional. Respecto a la primera etapa, se realizó un análisis univariado descriptivo y, en referencia a la segunda, se realizará un análisis correlacional.

De igual manera, la medición tanto de las condiciones de trabajo como del compromiso, según la investigación previa, se realiza mediante escalas multi-item (Álvarez-Castro et al., 2019; Blanch et al., 2019; Mowday et al., 2013). Esto se deriva de que dichas variables son fenómenos multidimensionales.

4.1.1. Indicadores de validez y confiabilidad

Validez del Instrumento de Engagement. Luego de aplicar los instrumentos de recolección de información a 71 instructores, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, arrojando como resultado 0,858, indicando que estadísticamente es confiable, ver tablas 2 y 3.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,858	15

Nota: Elaboración propia

Tabla 3. Resumen del procesamiento de casos

	N	%
Válido	71	100,00
Casos Excluido ^a	0	0
Total	71	100,00

Nota: Elaboración propia, a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El análisis de los Cronbach de cada una de las categorías analizadas da como resultado igualmente fiabilidad estadística, con resultados de 0,875, 0,649 y 0,842 para vigor, absorción y dedicación respectivamente, Ver tabla 4.

Tabla 4. Validez del instrumento de engagement
Alfa de Cronbach

	Vigor	0,875
Dimensión	Absorción	0,649
	Dedicación	0,842
Total		0,858

Nota: Elaboración propia.

4.1.2. Validez del Instrumento de Condiciones de Trabajo. La medición de las condiciones de trabajo arrojó un Alfa de Cronbach de 0,750, ver tablas 5 y 6.

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad
Alfa de Cronbach N de elementos

0,750	18
-------	----

Nota: Elaboración propia

Tabla 6. Resumen del procesamiento de casos

		N	%
	Válido	71	100,00
Casos	Excluido ^a	0	0
	Total	71	100,00

Nota: Elaboración propia, a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El análisis de los Cronbach de cada una de las categorías analizadas presenta los resultados contenidos en la tabla 7. Se comprueba con esto el análisis Cronbach

Tabla 7. Validez del instrumento de Condiciones de trabajo
Alfa de Cronbach

	Contrato	0,463
Dimensión	Tarea	0,658
	Proceso	0,749
	Jornada de trabajo	0,384
Total		0,750

Nota: Elaboración propia.

4.1.3. Perfil de los instructores

Las características generales de los instructores encuestados se describen a continuación: el 31% de instructores corresponde a mujeres, entre tanto el 69% corresponde a hombres, ver figura 1, evidenciando una mayor presencia de hombres dentro de la planta de personal que de mujeres. La edad promedio de los instructores oscila entre los 30 y 50 años, ver Figura 2

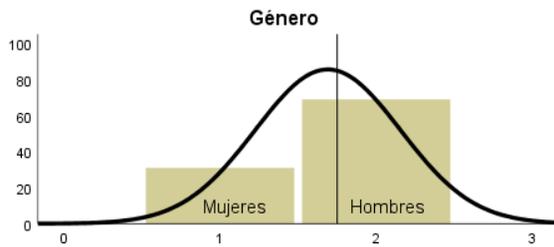


Figura 1. Distribución del género de los instructores
Nota: Elaboración propia

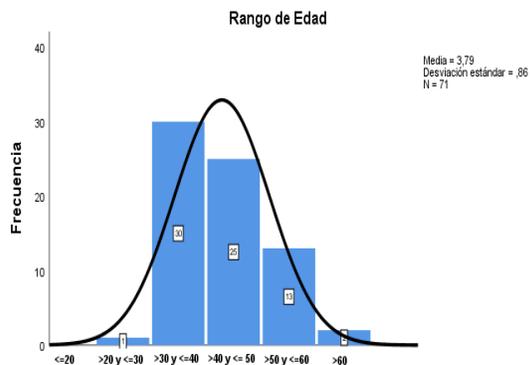


Figura 1. Distribución de la edad de los instructores
Nota: Elaboración propia

Se observa que los instructores que prestan servicio en el Centro de Automatización Industrial SENA, Regional Caldas son en su mayoría hombres de edad madura entre los 30 y 50 años, la pirámide poblacional de edad por género refleja tal comportamiento, ver figura 3.

Con relación a la antigüedad laboral se evidencia que el 53,5% de los instructores se ubica en el rango entre 0 y 5 años vinculados en la institución, lo cual indica que menos de la mitad de los instructores tienen una vinculación de larga data con la entidad. El número de instructores disminuye a medida que aumenta la antigüedad, ver figura 4.

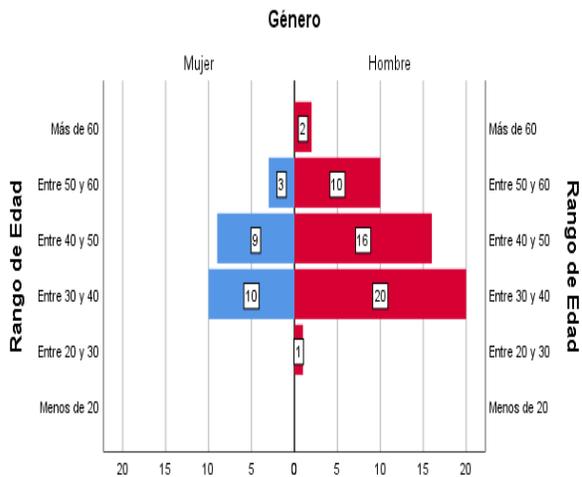


Figura 3. Pirámide poblacional edad por género de los instructores

Nota: Elaboración propia

Al analizar los datos de manera piramidal, cruzando las variables edad y antigüedad se encuentra que los hombres permanecen por más tiempo vinculados a la institución que las mujeres, ver figura 5, la representación de la curva normal para cada variable de género refleja la diferencia no solo en la permanencia de los hombres en la institución, sino también la mayoría de este género en la población de instructores.

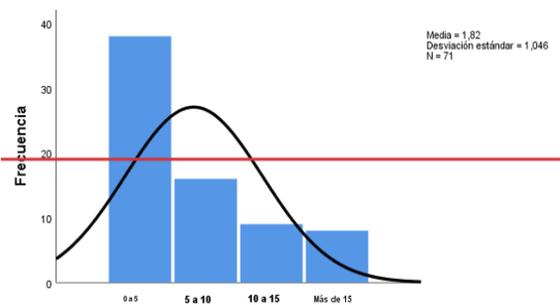


Figura 4. Distribución de la antigüedad de los instructores

Nota: Elaboración propia

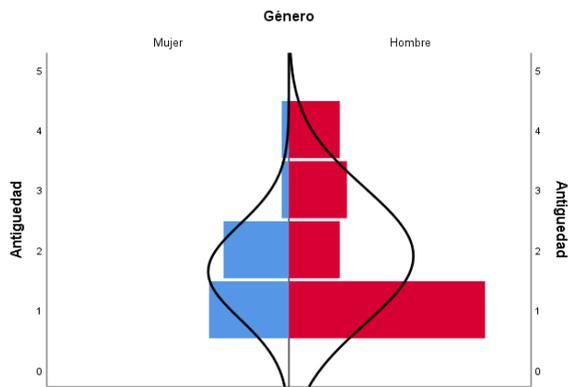


Figura 5. Pirámide poblacional género por antigüedad

Nota: Elaboración propia

En relación con el nivel académico de los instructores del Centro de Automatización Industrial SENA, Regional – Caldas, se encuentra que el nivel de estudios alcanzado que predomina en los instructores es la especialización con un 40,8%, seguido muy cerca por profesionales sin ningún título de posgrado que representan el 39,4%, concentrando estos dos niveles el 80,2% del total de los instructores, tan solo el 18,3% poseen título de maestría y solo un instructor ostenta el título de doctorado, ver figura 6.

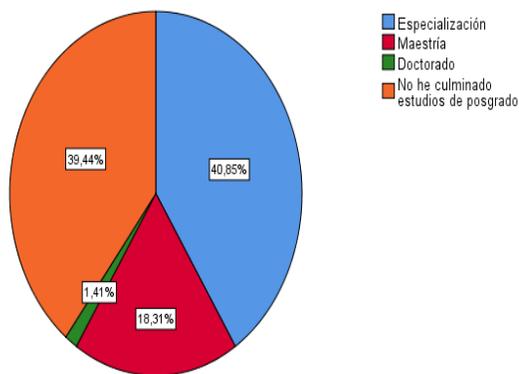


Figura 6. Nivel de escolaridad de los instructores

Nota: Elaboración propia

Se realizó análisis del nivel académico en relación con el género arrojando como resultado que los instructores hombres tienen mayor de nivel de escolaridad que las mujeres, sin embargo, resalta el hecho de que la única persona que ostenta el título de doctor pertenece al género femenino, ver figura 7, igualmente se evidencia que en términos de cantidad de profesionales con altos niveles de posgrado la representación de las mujeres es menor que la de los hombres.

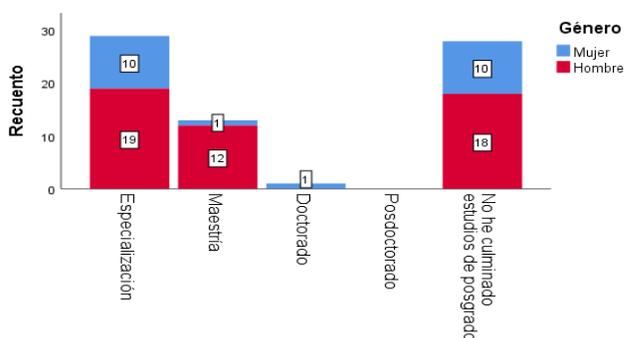


Figura 7. Nivel de escolaridad de los instructores en relación con el género

Nota: Elaboración propia

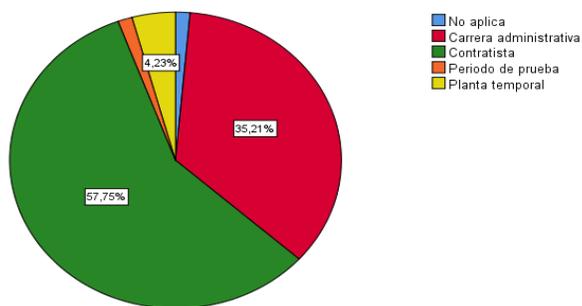


Figura 8. Distribución del nivel de escolaridad de los instructores

Nota: Elaboración propia

Con relación al tipo de contratación de los instructores se pudo observar que los tipos de contratación predominantes son la Carrera Administrativa y Contratistas, aportando un

35,2% y 57,7% respectivamente, en conjunto representan el 93% del total de contratos, los demás tipos de contrato y orden descendente son Planta temporal con el 4,2%, Periodo de prueba y ningún tipo de contrato definido con 1.4% cada uno, ver figura 8.

4.2. Descripción de las características de las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement- (Objetivo 2): Con el objetivo de identificar las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional predominantes en el CAI SENA, Regional – Caldas, a partir de las subvariables anteriores se agruparon las respuestas de la escala de Likert empleada en el instrumento de recolección de información de la siguiente manera: baja (0, 1), media (2, 3) y alta (4-5).

Se consideró las subvariables de Engagement planteadas por Salanova & Schaufeli (2009) así: 1. El vigor (componente energético) comporta altos niveles de dinamismo y de capacidad de resistencia y constituye lo opuesto al agotamiento (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009); 2. La absorción (componente cognitivo) va acompañada de altas dosis de concentración en el trabajo y de satisfacción por realizarlo, encarnando la antítesis de la falta de realización y de eficacia laborales. (González-Romá & Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009); 3. La dedicación (componente emocional) conlleva alta implicación, motivación y asunción de lo que el trabajo conlleva de fuente de sentido y de desafío; lo cual representa lo contrario del cinismo. (González-Romá & Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009).

4.2.1. Contrato. De acuerdo con los resultados obtenidos, los instructores del CAI SENA, Regional, Caldas tienen un alto nivel de satisfacción en relación con su contrato laboral, representado en un 81,7% del total de la muestra, entre tanto el 10,2% manifiesta que las características generales de su contrato no le son satisfactorias o sienten algún tipo de inconformidad con el mismo, tan solo el 4,9% identifican que las características generales de su contratación son normales, es decir, ni hay sensación de satisfacción, pero tampoco se manifiesta insatisfacción. Es importante resaltar que de las características relacionadas con el contrato que obtuvo una respuesta negativa o de baja satisfacción fue la relacionada con la estabilidad laboral que se traduce en tranquilidad para el instructor, alcanzando un porcentaje de 16,9% del total de los participantes del estudio.

4.2.2. Tarea. El 93% de los instructores manifiesta que en relación con las actividades desarrolladas en la cotidianidad y como responsabilidad asignada dentro de sus funciones sienten que las actividades encomendadas son adecuadas a su nivel académico y que además les permiten profundizar en sus conocimientos sin que éstas se conviertan en actividades inalcanzables, entre tanto solo el 0,7% indica que las tareas no son claras a la vez de no tener autonomía para su desarrollo. El 6,68% manifiesta que las tareas asignadas son adecuadas y su nivel de autonomía es normal, sin que represente mayores retos profesionales.

4.2.3. Proceso. El 83,36% de los instructores manifiesta seguridad, apoyo de las directivas e involucramiento en los espacios dispuestos para la toma de decisiones, además de contar con recursos adecuados para desarrollar las tareas encomendadas, entre tanto el 5,06% manifiesta inconformidad con las características del proceso en el cual se desempeña, y el 10,44% no hace consideraciones particulares con relación a los elementos dispuestos para el desarrollo

del proceso que hicieron parte del cuestionario. Es importante resaltar que en relación con la participación activa en los espacios para la toma de decisiones el 16,9% manifiesta no tener oportunidad de participación.

4.2.4. Jornada de Trabajo. Del total de los participantes del estudio el 60,86% manifiestan que la jornada de trabajo es adecuada para el desarrollo de las actividades propias de su rol laboral, sin embargo, de la característica relacionada con la exigencia a última hora de tareas no planeadas, el 47,9% manifiestan esta situación como recurrente, afectando la percepción general en cuanto a la jornada de trabajo. De otra parte, el 15,2% de los encuestados indica que tanto el tipo de contrato, la asignación de tareas y el tiempo demandado por las actividades no es el adecuado para un desarrollo eficaz de las mismas; el 21,7% de los instructores no hacen referencia ni negativa ni positiva en relación con las características de la jornada de trabajo.

4.2.5. Vigor. En relación con el vigor el 91,54% de los participantes del estudio indican vigor y energía para el desempeño de sus actividades laborales, entre tanto el 0,56% manifiestan niveles más bajos de vigorosidad y energía, relacionados en particular con largos periodos de trabajo y persistencia. El 7,9% no asumen una postura ni de baja ni de alta vigorosidad.

4.2.6. Absorción. El 64,48% de los instructores que participaron en el estudio manifiestan comodidad y absorción en el desempeño de sus labores, entre tanto el 9% refleja baja absorción, particularmente en las características relacionadas con la concentración y la felicidad, de otro lado el 26,18% no refleja ninguna posición ni negativa ni positiva con relación a la absorción, tan solo el 0,28% no tienen ninguna posición definida con relación a las características de absorción.

El 74,6% de los instructores indican que el tiempo pasa sin ser percibido cuando se encuentran desarrollando sus actividades laborales, en contraste con el 2,8% que manifiesta lo contrario.

4.2.7. Dedicación. El 92,98% de los instructores que participaron en el estudio manifiestan alta dedicación en el desarrollo de las actividades laborales, entre tanto, 6,46% no tienen una posición ni negativa ni positiva con relación a la dedicación. Tan solo el 1,4% de los entrevistados indicó que el trabajo no es retador, y el 1,4% de los entrevistados no tiene una posición definida con relación al significado y propósito del trabajo.

4.3. Relaciones entre los factores condiciones de trabajo en el compromiso organizacional -engagement- en los instructores del CAI SENA Regional Caldas (Objetivo 3):

Para el análisis de las relaciones entre las variables condiciones de trabajo en el compromiso organizacional -engagement- se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 para Windows 10, en primer lugar se realizó la correlación de Pearson por ser variables cuantitativas utilizando el método estadístico de prueba t (t-student) de dos colas, con el propósito de probar si existe una relación cuantitativamente significativa entre las condiciones de trabajo: Contrato, Tarea, Proceso y Jornada Laboral; y el compromiso organizacional -engagement-correlación lineal entre estas variables, tuvieron en cuenta las variables comunes tomando como referencia a Blanch et al. (2010) para las categorías de condiciones de trabajo y Salanova & Schaufeli (2009) para compromiso organizacional -engagement- Vigor, absorción y dedicación para una muestra de 71, con un nivel de confianza del 95%, como se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8. Correlación de Pearson entre Condiciones de trabajo y Engagement

		Correlaciones				Engagement			
		Condiciones de trabajo				Engagement			
N(Muestra) = 71 1,95996 (t teórica)		Contrato	Tarea	Proceso	Jornada Laboral	Vigor	Absorción	Dedicación	
Condiciones de trabajo	Contrato	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	0,094	,362**	,256*	-0,006	-0,029	-0,098
				0,434	0,002	0,031	0,958	0,811	0,414
	Tarea	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,094	1	,684**	,341**	,530**	0,192	,521**
			0,434		0,000	0,004	0,000	0,109	0,000
	Proceso	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,362**	,684**	1	,317**	,519**	0,232	,393**
			0,002	0,000		0,007	0,000	0,051	0,001
	Jornada Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,256*	,341**	,317**	1	0,136	0,205	0,157
			0,031	0,004	0,007		0,257	0,086	0,190
Engagement	Vigor	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-0,006	,530**	,519**	0,136	1	,365**	,533**
			0,958	0,000	0,000	0,257		0,002	0,000
	Absorción	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-0,029	0,192	0,232	0,205	,365**	1	,451**
			0,811	0,109	0,051	0,086	0,002		0,000
	Dedicación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-0,098	,521**	,393**	0,157	,533**	,451**	1
			0,414	0,000	0,001	0,190	0,000	0,000	

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los hallazgos de la correlación bivariada de Pearson a un nivel de confianza del 95%, nos permite develar que no existe una relación estadísticamente significativa directamente proporcional entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-, aquí según la tabla 8 se puede analizar que:

a) Hay una relación baja entre contrato y proceso, y despreciable entre contrato y jornada laboral de las condiciones de trabajo;

b) Existe una relación moderada entre vigor y tarea y proceso, entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-, ;

c) Se presenta una relación baja entre proceso y contrato, proceso y jornada laboral, moderada entre proceso y tarea de las condiciones de trabajo; moderada entre proceso y vigor, baja entre proceso y dedicación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-;

d) Hay una relación baja entre jornada laboral y contrato, jornada laboral y tarea, jornada laboral y proceso, de las condiciones de trabajo;

e) Existe una relación moderada entre tarea y proceso, baja entre tarea y jornada laboral de las condiciones de trabajo; moderada entre tarea y vigor, tarea y dedicación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-; baja entre vigor y absorción, moderada entre vigor y dedicación del compromiso organizacional -engagement-;

f) Se presenta una relación baja absorción y vigor, moderada entre absorción y dedicación del compromiso organizacional -engagement-;

g) Hay una relación moderada entre dedicación y tarea, baja entre dedicación y proceso entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-; moderada entre dedicación y vigor, dedicación y absorción del compromiso organizacional -engagement-.

En última instancia para determinar si se presentan diferencias entre las medias de que sean significativas entre las variables condiciones de trabajo en el compromiso organizacional -engagement- a partir de las tablas 9, 10, 11 y 12.

A partir de la tabla 9 Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Contrato de las Condiciones de trabajo, se pudo constatar estadísticamente hablando que:

a) Para Vigor $p(0,841) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre el Vigor del compromiso organizacional -engagement- y el contrato de las Condiciones de trabajo

b) Para Absorción $p(0,426) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad de las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Absorción del compromiso organizacional -engagement- y el contrato de las Condiciones de trabajo

c) Para Dedicación $p(0,961) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Dedicación del compromiso organizacional -engagement- y el contrato de las Condiciones de trabajo

Tabla 9. Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Contrato de las Condiciones de trabajo

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
AVigor	Entre grupos	1,749	11	,159	,575	,841
	Dentro de grupos	16,304	59	,276		
	Total	18,053	70			
AAbsorcion	Entre grupos	3,650	11	,332	1,038	,426
	Dentro de grupos	18,868	59	,320		
	Total	22,518	70			
ADedicacion	Entre grupos	1,226	11	,111	,374	,961
	Dentro de grupos	17,556	59	,298		
	Total	18,782	70			

A partir de la tabla 10 Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Tarea de las Condiciones de trabajo, se pudo constatar estadísticamente hablando que:

a) Para Vigor $p(0,000) < \alpha(0,05)$, se rechaza la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, no existen diferencias significativas entre el Vigor del compromiso organizacional -engagement- y la tarea de las Condiciones de trabajo

b) Para Absorción $p(0,500) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad de las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Absorción del compromiso organizacional -engagement- y la tarea de las Condiciones de trabajo

c) Para Dedicación $p(0,000) < \alpha(0,05)$, se rechaza la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, no existen diferencias significativas entre la Dedicación del compromiso organizacional -engagement- y la tarea de las Condiciones de trabajo

Tabla 10. Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Tarea de las Condiciones de trabajo

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
AVigor	Entre grupos	5,963	6	,994	5,261	,000
	Dentro de grupos	12,090	64	,189		
	Total	18,053	70			
AAbsorcion	Entre grupos	1,753	6	,292	,901	,500
	Dentro de grupos	20,765	64	,324		
	Total	22,518	70			
ADedicacion	Entre grupos	5,844	6	,974	4,818	,000
	Dentro de grupos	12,938	64	,202		
	Total	18,782	70			

A partir de la tabla 11 Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Proceso de las Condiciones de trabajo, se pudo constatar estadísticamente hablando que:

a) Para Vigor $p(0,001) < \alpha(0,05)$, se rechaza la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, no existen diferencias significativas entre el Vigor del compromiso organizacional -engagement- y el Proceso de las Condiciones de trabajo

b) Para Absorción $p(0,616) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad de las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Absorción del compromiso organizacional -engagement- y el Proceso de las Condiciones de trabajo

c) Para Dedicación $p(0,022) < \alpha(0,05)$, se rechaza la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, no existen diferencias significativas entre la Dedicación del compromiso organizacional -engagement- y el Proceso de las Condiciones de trabajo

Tabla 11. Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Proceso de las Condiciones de trabajo

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
AVigor	Entre grupos	7,143	11	,649	3,512	,001
	Dentro de grupos	10,910	59	,185		
	Total	18,053	70			
AAbsorcion	Entre grupos	3,001	11	,273	,825	,616
	Dentro de grupos	19,517	59	,331		
	Total	22,518	70			
ADedicacion	Entre grupos	5,583	11	,508	2,268	,022
	Dentro de grupos	13,199	59	,224		
	Total	18,782	70			

A partir de la tabla 12 Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Jornada laboral de las Condiciones de trabajo, se pudo constatar estadísticamente hablando que:

- a) Para Vigor $p(0,876) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre el Vigor del compromiso organizacional -engagement- y la Jornada laboral de las Condiciones de trabajo
- b) Para Absorción $p(0,269) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad de las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Absorción del compromiso organizacional -engagement- y la Jornada laboral de las Condiciones de trabajo
- c) Para Dedicación $p(0,833) > \alpha(0,05)$, se acepta la hipótesis de igualdad en las medias, por lo tanto, existen diferencias significativas entre la Dedicación del compromiso organizacional -engagement- y la Jornada laboral de las Condiciones de trabajo

Tabla 12. Diferencias significativas entre las medias de Engagement y Jornada laboral de las Condiciones de trabajo

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
AVigor	Entre grupos	2,255	14	,161	,571	,876
	Dentro de grupos	15,798	56	,282		
	Total	18,053	70			
AAbsorcion	Entre grupos	5,355	14	,383	1,248	,269
	Dentro de grupos	17,163	56	,306		
	Total	22,518	70			
ADedicacion	Entre grupos	2,536	14	,181	,625	,833
	Dentro de grupos	16,246	56	,290		
	Total	18,782	70			

5. Discusión.

Del total los instructores del CAI (71) se analizó la influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organización de dicho centro de formación, los resultados obtenidos permiten concluir que no existe una relación estadísticamente significativa directamente proporcional entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-, rechazando la hipótesis de que hay una influencia entre ambas variables. Pero, al realizar en análisis de varianzas por la variación de las medias se pudo corroborar que si hay relación significativa entre el compromiso organizacional -engagement- y el contrato tal y como planteó (Aiken & West, 1991; Kissler, 1994), ya que, éste (contrato) contribuye al entendimiento entre patrono y empleado de sus obligaciones y las condiciones de empleo, así mismo pasa con la jornada laboral según (Haro-García et al., 2006).

Esto contrasta, con los resultados obtenidos pues se evidencia que los aspectos que influyen de forma satisfactoria con alta valoración en la calidad de vida laboral de los instructores del CAI son sus condiciones de trabajo que conllevan a un compromiso organizacional, con pleno convencimiento afectivo más que normativo y por tradición es la estabilidad de su contrato laboral y jornada de trabajo cuyas características relevantes y de mayor frecuencia que manifestaron por dedicación fueron: trabajo retador, inspirador, que los entusiasma haciéndolos sentir orgullosos, lleno de significado y propósito,

potencializando su vigor al hacerlos sentir llenos de energía, con motivación y capacidad para trabajar durante largos períodos de tiempo y despertándose cada día con ganas de ir a trabajar, conforme a lo expresado por Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker (2002), Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) y Salanova & Schaufeli (2009). También permitió comprobar que solo existe relación significativa entre la Absorción como componente cognitivo, puesto que, son variables que a un nivel medio influyen en la calidad de vida laboral de las condiciones laborales que permitan un compromiso en el trabajo por ser aspectos normativos y tradicionales en las tareas y procesos del Centro de formación a pesar de considerar que se cuentan con los recursos financieros, tecnológicos, físicos y humanos. Considero que esto se debe, a la capacidad de concentración que los instructores adquieren y al involucrarse tanto en su trabajo que tiene un alto componente intelectual, los hace olvidarse de lo que pasa a su alrededor, al estar inmersos en el trabajo como ha sucedido durante la pandemia del COVID-19, lo cual se ve reflejado en la disminución sus horas de sueño y dedicación de tiempo a su familia, pero que gracias al vigor ha hecho que puedan contrarrestar los aspectos negativos gracias a su experiencia y antigüedad en la institución, conocimiento de sus procesos y al contar con asignación de labores acordes a su experiencia y formación.

Las circunstancias y las características tecnológicas, ecológicas, ergonómicas, técnicas, materiales, políticas, económicas, jurídicas y, especialmente, organizacionales, se reconocen como condiciones laborales (Blanch et al., 2010). Alrededor de dichas circunstancias y características se producen las actividades y las relaciones laborales, por lo que las primeras afectan el bienestar de los empleados, especialmente el psicológico (Kohn & Schooler, 1982). Especialmente, las condiciones de trabajo son esenciales para alcanzar resultados apropiados de desempeño en las organizaciones (Kahya, 2007). Particularmente, las condiciones de trabajo mejoran el desempeño individual, el que luego impacta de manera positiva los procesos claves de la organización, la satisfacción del cliente y el desempeño financiero (Blanch et al., 2010).

De acuerdo con Blanch (2007), las condiciones de trabajo están conformadas por dos dimensiones desde un nivel general: (1) perspectiva objetiva, que incluye las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas del trabajo; y (2)

perspectiva subjetiva, la cual se asocia con las percepciones y valoraciones relativas del empleado respecto a la propia experiencia laboral y a su contribución con su propio desarrollo. Estas condiciones impactan la vida cotidiana y las relaciones interpersonales del empleado dentro y fuera del trabajo, por lo que afectan la percepción de satisfacción que el ser humano manifiesta respecto a su vida (Blanch, 2011).

(Salanova & Schaufeli, 2009) definen el compromiso en el trabajo como un estado psicológico de realización, lo que lleva a que el empleado tenga una conexión vital y efectiva con su trabajo y los resultados de desempeño que deben ser alcanzados. En consecuencia, el compromiso es una fuerza psicológica estabilizadora o complaciente que une al empleado con iniciativas o cursos de acción que son de gran importancia para la organización tanto a nivel operacional como estratégico (Bentein et al., 2005). El compromiso se considera, además, un resultado próximo de la gestión humana, pues es estimulada a través de las prácticas que hacen parte de dicha gestión (Lepak et al., 2006).

6. Conclusiones

Al analizar los resultados, es posible afirmar que la percepción general de los instructores con relación a las condiciones de trabajo es que poseen buenas condiciones de trabajo, sin embargo, este resultado contrasta con los resultados obtenidos en la absorción, dónde la comodidad que sienten los profesionales en relación con el desarrollo de sus actividades no tiene una percepción tan alta, lo cual es un posible indicador de una vocación débil para el desarrollo de actividades formativas, sugiriendo que los procesos de contratación de personal no abordan valoraciones de la vocación de personal o que estas no son tenidas en cuenta.

De otro lado factores asociados a las directrices y políticas relacionadas al establecimiento de los protocolos de asignación de actividades a último momento, deberían ser revisados, toda vez que los resultados reflejan un alto grado de malestar en relación con esta actividad. En términos generales las características de ambas variables se encuentran con una percepción positiva por parte de los instructores, sin embargo, se refleja la necesidad de realizar algunos ajustes relacionados en particular con la jornada de trabajo y la participación en actividades que involucran la toma de decisiones, de otro lado, dichos ajustes deberían

contemplar la equidad de género y la posibilidad de establecer estrategias que permitan mantener los profesionales durante un periodo de tiempo más prolongado en la institución asegurando una gestión de conocimiento sólida para el adecuado desarrollo de las funciones sustantivas educativas del Centro de Automatización Industrial – SENA, Regional Caldas.

Los aspectos satisfactorios con alta valoración en las condiciones de trabajo de los instructores del CAI conllevan a un compromiso organizacional -engagement- con pleno convencimiento afectivo más que normativo y por tradición, debido a la estabilidad de su contrato y jornada de trabajo cuyas características relevantes y de mayor frecuencia que manifestaron por dedicación fueron: trabajo retador, inspirador, que los entusiasma haciéndolos sentir orgullosos, lleno de significado y propósito, lo cual potencializa su vigor la hacerlos sentir llenos de energía, con motivación y capacidad para trabajar durante largos períodos de tiempo y despertándose cada día con ganas de ir a trabajar.

Las variables que a un nivel medio de satisfacción en las condiciones de trabajo que permitan compromiso organizacional -engagement- con valoración media fueron realizadas más por aspectos normativos y tradicionales que afectivos en las tareas y procesos del Centro de formación, a pesar de considerar que se cuentan con los recursos financieros, tecnológicos, físicos y humanos que caracterizan la absorción fueron el olvidarse de lo que pasa a su alrededor, al estar inmersos en el trabajo que durante la pandemia ha disminuido sus horas de sueño y dedicación de tiempo a su familia pero que gracias al vigor ha hecho que puedan contrarrestar los aspectos negativos gracias a su experiencia y antigüedad en la institución, conocimiento de sus procesos y al contar con asignación de labores acordes a su experiencia y formación.

Los hallazgos de la correlación bivariada de Pearson realizadas en esta investigación con un nivel de confianza del 95%, nos permitió concluir que no existe una relación estadísticamente significativa directamente proporcional entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional -engagement-

A partir de la investigación realizada se considera que se cuenta con una línea base para aplicar esta metodología y trabajo para desarrollar futuras investigaciones y líneas de trabajo referentes a las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional de los 117 centros

de formación del SENA, sino a instituciones de educación de carácter público, puesto que hay un vacío para este sector, porque la mayoría se concentra en organizaciones privadas.

Referencias

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.

Blanch, J. M.; Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. Factor structure of Working Conditions Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (3), 175-189.

Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 14, 1-33.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2018). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.

Cardona, M. (2010). Globalización y Sindicalismo. En Dupuis, J. P. (2010). *Sociología de la Empresa*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores. Universidad Eafit, Universidad del Valle. pp.163-203.

Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (Vol. 1990). New York: Harper & Row.

Dormann, C., & Kaiser, D. M. (2002). Job conditions and customer satisfaction. *European journal of work and organizational psychology*, 11(3), 257-283.

Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *International Journal of human resource management*, 6(3), 656-670.

Haro-García, L.; Sánchez-Romén, F. R., Juárez-Pérez, C. A., Madrid, G. A., & Borja-Aburto, V. H. (2006). Occupational health in Mexico. *International journal of occupational and environmental health*, 12(4), 346-354.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643.

Ribas, J. M. B. (2007). Psicología social del trabajo. In *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales* (pp. 210-240). Anthropos.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management journal*, 40(1), 171-188.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A Meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.

Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International journal of industrial ergonomics*, 37(6), 515-523.

Kohn, M. L., & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American journal of Sociology*, 87(6), 1257-1286.

Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in personnel and human resources management*, 25(1), 217-271.

Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The journal of educational research*, 93(1), 39-47.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.

Otto, A., & Battaia, O. (2017). Reducing physical ergonomic risks at assembly lines by line balancing and job rotation: A survey. *Computers & Industrial Engineering*, 111, 467-480.

Van der Doef, M., Mbazzi, F. B., & Verhoeven, C. (2012). Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses. *Journal of clinical nursing*, 21(11-12), 1763-1775.

Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), 525.

Vischer, J. C. (2008). Towards an environmental psychology of workspace: how people are affected by environments for work. *Architectural science review*, 51(2), 97-108.