

Contribución de las capacidades humanas a la calidad de vida laboral. Un estudio de caso

Resumen

El artículo aborda la contribución de las capacidades humanas a la calidad de vida laboral en los instructores del SENA Regional Caldas, Colombia. Por capacidades humanas se entiende el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las potencialidades, el entorno sociopolítico y económico en el que viven los seres humanos (Nussbaum, 2012) y por calidad de vida laboral se reconoce el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo (Blanch 2011). Para su abordaje se utilizó una metodología basada en estudio de caso, SENA Regional Caldas, conformada por 4 Centros de Formación; que combina lo cuantitativo y cualitativo, con un diseño de tipo semiestructurado para el cual se utilizó el cuestionario con variables centradas en capacidades humanas y calidad de vida laboral aplicado a los instructores de dichos centros. Sus resultados evidencian que los instructores consideran que trabajar en el SENA Regional Caldas potencia las capacidades humanas desde el trabajo y contribuye a la calidad de vida. Las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral, pero a la vez la calidad de vida laboral es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades en contexto. En la Institución esto se explica por las formas de vinculación, dinámicas laborales, estabilidad en la organización; todo esto unido al nivel de ingresos y beneficios que han tenido por parte de la entidad y las Capacidades humanas que consideran se han mejorado en su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

Palabras Clave: Capacidades humanas, Calidad de vida laboral, Capital Humano, Administración de Personal, Políticas Públicas, Instituciones del trabajo.

Abstract

The article addresses the contribution of human capacities to the quality of working life in instructors of the SENA Regional Caldas, Colombia. By human capabilities we understand the set of skills, freedoms and opportunities created by the combination of potentialities, the socio-political and economic environment in which human beings live (Nussbaum, 2012) and by quality of work life the degree of satisfaction is recognized and physical, psychological and social well-being experienced by people in their workplace (Blanch 2011). For its approach, a methodology based on a case study was used, SENA Regional Caldas, made up of 4 Training Centers; It combines the quantitative and qualitative, with a semi-structured type design for which the questionnaire with variables focused on human capacities and quality of work life applied to the instructors of these centers was used. Their results show that the instructors consider that working at the Caldas Regional SENA enhances human capacities from work and contributes to quality of life. Human capacities contribute to the quality of working life, but at the same time the quality of working life is a construct that depends on the

development of capacities in context. In the Institution this is explained by the forms of connection, labor dynamics, stability in the organization; all this together with the level of income and benefits they have had from the entity and the human capacities that they consider have improved in their quality of life and that of their family nucleus..

Keywords: Human capabilities, Quality of work life, Human Capital, Personnel Administration, Public Policies, Work Institutions.

Clasificación JEL: J24, J58, M12

1. Introducción

El contexto histórico laboral colombiano ha demostrado como se ha dado un cambio en los procesos humanos en el mundo del trabajo, enfocados a una nueva revolución industrial donde los seres que conforman las empresas van más allá del simple cumplimiento de una función operativa o de aplicación cognitiva (Ureña & Castro, 2009). El capital humano es uno de los componentes que permite una mejor productividad, enfocada en las capacidades de las personas que conforman las organizaciones (Grote & Guest, 2017). Analizar el talento humano en las organizaciones, nos permite conocer los conceptos, avanzar y aplicar las competencias en el mundo del trabajo (Grote & Guest, 2017); éstas últimas entendidas como la capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad laboral plenamente identificada (Grote & Guest,

2017). La competencia, al articular un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, genera complementariedad e integralidad en una persona, lo cual permite que se desempeñe en su cargo a partir de las condiciones innatas del ser (Grote & Guest, 2017)., otras competencias que son aprendidas y desarrolladas, realizando actividades con precisión y haciendo uso de los procesos cognitivos, adaptándose activamente al entorno, adicionalmente desde lo afectivo y conductual (Grote & Guest, 2017).

Ahora en relación a la calidad de vida laboral Grote y Guest (2017) afirman que ésta es parte integral del desarrollo del personal, conforme a las políticas empresariales (respeto de los derechos humanos básicos) involucrando cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento (desempeño laboral, sistema de trabajo, políticas corporativas,

métodos de dirección y gerencia, estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad).

En cuanto a las capacidades humanas, según Martha Nussbaum (2012), en su libro *Crear Capacidades*, manifiesta: que las capacidades se refieren a lo que puede hacer cada individuo, menciona, además, que existen capacidades de dos tipos principales: capacidades combinadas (oportunidades de elegir y actuar ante un hecho sociopolítico y económico concreto) y las capacidades internas (características individuales). La distinción es válida, ya que, permite evaluar si una sociedad produce correctamente capacidades. Ambas son complementarias y una sociedad debe desarrollar capacidades internas en sus habitantes y las condiciones propicias para la expansión de las capacidades combinadas; dado a lo anterior, el término como lo mencionamos al inicio de este documento va más de la mano del ser, es decir, de cómo aprovechamos las capacidades internas, libre expresión y libre desarrollo de la personalidad según (Nussbaum, 2012) para buscar un bien común en la organización y la equidad entre los involucrados; generando una perspectiva de las condiciones para conseguir una

calidad de vida digna que potencialice las capacidades humanas.

En cuanto a las variables que influyen en la calidad de vida laboral, de acuerdo a un estudio realizado por Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014) indican que las 10 categorías más usadas en los estudios de Calidad de Vida Laboral, de las cuales se usaron para la investigación las siguientes: *seguridad en el ambiente de trabajo, autonomía, remuneración, relaciones con otros, beneficios y recompensas, satisfacción de necesidades sociales, comunicación entre grupos y comunicación organizacional*.

Así mismo, de las variables planteadas por Jokinen y Heiskanen (2013) sobre Calidad de vida Laboral en esta investigación se tomaron en cuenta la influencia laboral, la apertura social en el lugar de trabajo y, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; estas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas.

Finalmente, Surienty et al. (2014) aseveran que las variables relacionadas con la Calidad de Vida Laboral (CVL) buscan equilibrio en el funcionamiento organizacional saludable, por lo cual, hoy día, la CVL asume un rol protagónico al

intentar explicar por medio de la relación con diversas variables el impacto que tiene en los resultados empresariales.

Un factor muy importante para CVL son las relaciones interpersonales, en este aspecto Alves, Cicera y Giuliani (2013) consideran indispensable para el ambiente laboral propicio y con sinergias organizacionales, promover las relaciones interpersonales, habilidades particulares, formación gerencial, integración, participación y valor del trabajo.

Bautil (2012) manifiesta que la CVL o calidad de vida en el trabajo (CVT) en una percepción del porcentaje de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que trabajan los integrantes de una empresa, traduciéndose en la evaluación del grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones fomentan en las personas, puesto que cuando es negativa, afecta el funcionamiento de la organización, lo cual es subjetivo según la empresa, cargo y persona al ser diferentes; no es lo mismo la percepción que tiene un alto ejecutivo de una organización que la de un operario; esa satisfacción o insatisfacción la genera la forma en que nosotros mismo lo vemos como calidad de vida. Para un alto ejecutivo la calidad de vida puede verse en

lo que la empresa le da en bienes, bonos, viajes, status; pero puede no hacerlo feliz, pues vas en contravía con su vida familiar, al pasar mucho tiempo laborando ocasiona que su vida familiar se vea desproporcionada; y por el contrario a nivel operativo un colaborador se puede sentir a gusto con horarios, funciones, tiempos en la organización y para compartir con su familia; pero un salario que no cumpla con sus necesidades básicas.

Lo anterior concuerda con lo que afirma Surlenty et al., (2014) la relación de las variables de CVL equilibran en el buen funcionamiento de la empresa y por ende en sus resultados.

Los autores Torres & Agullo (2002) determinan que las claves para abordar el estudio de un fenómeno tan complejo y plural como la CVL lleva implícito reconocer los entresijos de su naturaleza multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integradora) e histórica (contextualizada). Dicho trabajo no es reciente, sin embargo, evidencia en sus tipos de definiciones que históricamente se ha venido trabajando el asunto de Calidad de Vida Laboral.

Barley & Kunda (2001) aportan perspectivas históricas sobre calidad de vida

laboral, en cuanto a mejoramiento de las condiciones físicas y mentales; prestaciones para mejorar ingresos y condiciones socioeconómicas; estrategias para incrementar la lealtad, la retención y la alineación con la misión. Así como la búsqueda de condiciones que mejoren de manera integral la calidad de vida.

El estudio de caso como metodología de investigación, se enmarca en una institución como el SENA Regional Caldas, conformada por 4 Centros de Formación, cuantitativo y cualitativo, con un diseño de tipo semiestructurado para el cual se utilizó el cuestionario con variables centradas en capacidades humanas y calidad de vida laboral aplicado a los instructores de dichos centros.

2. Marco Teórico

La CVL planteado por Blanch (2011 p.5), es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal (Blanch, 2007). Así

mismo, Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) desarrollaron un Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) contemplando dos dimensiones, el bienestar psicosocial (el cual contempla aspectos como los afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación) creadas en 2005 por Blanch (2005), Blanch & Cantera (2008), Goulart (2006), Blanch (2009), Cervantes (2009). Este instrumento permite evaluar el bienestar laboral en un entorno específico como un todo integrado, permitiendo conocer los aspectos positivos y negativos aplicables al contexto iberoamericano en actividades profesionales de servicio a personas.

A pesar de las constantes y profundas transformaciones en el ambiente laboral contemporáneo, que inducen a la permanente actualización de los criterios de clasificación de las condiciones de trabajo, en la literatura científica se hace visible un notable consenso en torno a unas dimensiones básicas, entre las que destacan las relativas a los ambientes físico y social, a la organización y características de las tareas (demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, exigencias de rol y de responsabilidad,

cargas y tiempos de trabajo, etc.), a la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, a las características contractuales del empleo, al clima social, a la conciliación trabajo-vida, al control que la persona puede ejercer sobre el proceso de su trabajo, etc. (Blanch, 2003. 2007; Eurofound, 2010; INSHT, 1990; Karasek & Theorell, 2000; Peiró & Prieto, 1996; Quick & Tetrick, 2003), se presenta la siguiente Tabla 1 que contiene un inventario de las condiciones del trabajo utilizadas en la investigación.

Tabla 1. Inventario de las condiciones del Trabajo.

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Contrato	Modalidad (indefinido/temporal, jornada completa/parcial, etc.), estabilidad, certidumbre y seguridad, salario, prestaciones sociales y sanitarias, etc.
Ambiente físico	Temperatura, humedad, climatización, ventilación, calidad del aire, iluminación, ruido, limpieza, higiene, instalaciones y equipos, mobiliario, instrumentos, ergonomía, privacidad, hacinamiento, confortabilidad, señalizaciones, salidas de emergencia, etc.
Clima social	Compañerismo, calidad de la comunicación y de las interacciones verticales y horizontales, cohesión grupal, apoyo mutuo, espíritu de cooperación o de competición, grado de conflictividad, estilo de dirección y de gestión de

Seguridad e higiene	conflictos, participación en toma de decisiones, justicia percibida en evaluación y promoción, etc. Riesgos físicos (de accidente o de contagio, toxicidad, salubridad, aseo, equipos protección, etc.), dispositivos de observación, evaluación y prevención de riesgos laborales, etc.
Tarea	Demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Riesgos psicosociales	Ambigüedad, conflicto, sobrecarga o vaciedad de rol, acoso sexual o moral, violencia ocupacional, estrés y burnout, etc.
Proceso	Organización, gestión, control, recursos sociales, organizacionales, personales, etc.
Tiempo	Duración de la actividad (jornada, horario, turno, ritmo, descansos, vacaciones ...), presión de la agenda, prisa, intensidad y velocidad, extensión del contrato (indefinido o temporal), etc.

Fuente: Blanch (2011 p.5)

Segurado & Agulló (2002, p.830)

presentan tres características que definen la CVL así:

1. Empíricas, caracterizadas por la especificidad de las variables a evaluar, de los colectivos de trabajadores y de los contextos laborales en los que se realiza la investigación. En estas se emplea una variedad de metodologías, tienen escasez de

rigor en los métodos de evaluación y el establecimiento de criterios e indicadores difusos para llevar a cabo el análisis de la CVL.

2. Variables contextuales del entorno de trabajo sobre la CVL, mientras que para otros son las características personales de los individuos las que condicionan su CVL, debido a que les hacen más vulnerables ante ciertas condiciones de trabajo.

Carencia de integración entre los aspectos individuales (trabajador) y los aspectos contextuales (medio laboral), impiden desplegar la visión de conjunto y dificultan asimismo profundizar en la riqueza de matices y significados de la vida laboral.

Los indicadores de la Tabla 2 consolidan los consultados existentes según la literatura vigente, los cuales son clasificados en categorías según su procedencia (individuo, medio ambiente de trabajo, organización o entorno socio-laboral). Los indicadores individuales recopilan los trabajos interesados en la evaluación de la CVL percibida por el trabajador, es decir, cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través de variables del tipo: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el

trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty et al., 1991; Norman et al., 1995; Watson, 1993; Reimel, 1994; Diego et al., 2001; entre otros). Otros estudios se han centrado en las condiciones y el medio ambiente de trabajo teniendo en cuenta variables tales como: seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery, 1976; Díaz et al., 1993; Prieto, 1994; Hill et al., 1998; entre otros); diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort, etc. (Ondrack et Evans, 1987; Gupta et al., 1993; Ripoll et al., 1993; por ejemplo

En cuanto a la categoría denominada organización, los trabajos evalúan distintos aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales, por ejemplo: organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks, 1986; Barnett y Gareis, 2000); estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacionales, participación y toma de decisiones (Schein, 1986; Sánchez, 1993; Beckett, 1998; Fernández-Ríos et al., 2001); factores psicosociales (Blanco, 1985; Gupta y Khandelwal, 1988; Petterson,

1998); aspectos sociales, comunicación, clima laboral (Jackofsky y Slocum, 1989; Gallego et al., 1993; Langarica, 1995; Sánchez, 2000), trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987; Zink y Ackermann, 1990; Gracia, F.J. et al., 2000); entre otros.

La última de las categorías agrupa aquellos indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno socio-laboral. Variables del tipo: calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory, 1978; Casas, 1999; Bennett y Lehman, 2000); condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, estatus sociodemográfico (Eden et al., 1999; Requena, 2000); factores socio-económicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby, 1984; Elizur y Shye, 1991; Fields y Thacker, 1992; Botella y Blanch, 1993).

Sin embargo, y pese a la variedad de definiciones operativas, la mayoría plantean serios problemas metodológicos que, junto con su carácter descriptivo, resultan por sí solas insuficientes para articular modelos teóricos que, bajo una perspectiva integral y holística, sean capaces de ofrecer y explicar

cómo transcurre y se desarrolla la vida en el trabajo, así como sus múltiples y decisivas concomitancias (véase sobre estos aspectos Agulló y Ovejero, 2001)”.

Tabla 2. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral.

<i>Indicadores</i>	<i>Subcategoría</i>
<i>Individuales</i>	Satisfacción laboral; Expectativas, motivación; Actitudes y valores hacia el trabajo; Implicación, compromiso, centralidad del trabajo; Calidad de vida laboral percibida
<i>Medio ambiente de trabajo</i>	Condiciones de trabajo; Diseño ergonómico; Seguridad e higiene; Nuevas tecnologías; Análisis de puestos; Características y contenido del trabajo
<i>Organización</i>	Organización del trabajo, efectividad y productividad; Organigrama, estructura y funcionamiento; Cultura y cambio organizacional; Participación y toma de decisiones; Factores psicosociales; Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
<i>Entorno sociolaboral</i>	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores; Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida; Variables sociodemográficas; Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral; Prevención de riesgos laborales

Fuente: Segurado & Agulló (2002, p.830)

Nussbaum (2012), aborda el tema de las capacidades, presentando diez capacidades funcionales humanas centrales (CFHC):

1. Vida (duración normal hasta su fin);
2. Salud corporal (buena salud);
3. Integridad corporal (moverse libremente de un lugar a otro);
4. Sentidos, imaginación y pensamiento (Ser capaces de utilizar, no está limitada, auto expresivas, garantías a la libertad de expresión);
5. Emociones (tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas);
6. Razón práctica (protección de la libertad de conciencia);
7. Afiliación (diversas formas de interacción social, con bases sociales del amor propio, protección contra la discriminación);
8. Otras especies (capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza);
9. Capacidad para jugar (capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio);
10. Control sobre el entorno de cada uno (Político, Material).

De estas, Nussbaum identifica dos, razón práctica y afiliación, como de especial significado, ya que “las dos organizan y se difunden hacia los demás, haciendo que su

búsqueda sea verdaderamente humana”; después adiciona la integridad física.

Aunque algunas de las entradas en la lista son atemporales, son concebidas para el mundo moderno: “el alfabetismo es una especificación concreta de una capacidad más general para el mundo moderno”.

Nussbaum (2012) también subraya que “parte de la idea de la lista proviene de su realizabilidad múltiple: sus miembros pueden ser especificados más concretamente de acuerdo a creencias y circunstancias locales”. Además, “es categóricamente una lista de componentes separados. No podemos satisfacer la necesidad de uno de ellos ofreciendo una mayor cantidad de otro. Todos son fundamentalmente importantes y todos tienen calidades distintas”.” (Gough 2007, p. 182 - 183).

Gough I & Doya (1991) presentan un enfoque jerárquico, a partir de los objetivos universales de las necesidades básicas hasta las necesidades intermedias como se muestra en la Tabla 3 en la comparación con las necesidades funcionales humanas.

Paso 1. Razonamiento

ético/normativo: identificar objetivos universales. Aquí realiza una distinción entre las necesidades y los deseos, cuyos

objetivos derivados de las preferencias particulares del individuo y del entorno cultural, es fundamental. La universalidad de las necesidades descansa sobre la creencia de que, si éstas no son satisfechas, podría darse algún grave daño objetivo.

Paso 2. Necesidades básicas: salud y autonomía. Si la supervivencia física y la autonomía personal son las condiciones para cualquier acción individual en cualquier cultura, ambas constituyen las necesidades humanas más básicas.

Paso 3. Satisfactores y necesidades intermedias: el papel del conocimiento codificado. Las necesidades intermedias se agrupan en 11 categorías (Las seis primeras contribuyen a la salud física, mientras que las otras remiten a la autonomía): alimentos nutritivos y agua potable; alojamiento protector; entorno laboral no perjudicial; entorno físico no perjudicial; control de natalidad y nacimientos seguros; cuidados sanitarios apropiados; infancia segura; relaciones primarias significativas; seguridad física; seguridad económica; educación apropiada. Los indicadores apropiados con respecto a las necesidades intermedias están siempre abiertos a ser cuestionados y mejorados gracias al

aumento del conocimiento codificado y del conocimiento basado en lo experiencial.

Paso 4. Precondiciones sociales: siguiendo a David Braybrooke, se identifican cuatro precondiciones sociales: producción, reproducción, transmisión cultural y autoridad política. Éstas deben ser satisfechas por todos los colectivos si pretenden sobrevivir y prosperar a largo plazo. Así se identifican libertades positivas y negativas, como prerequisites esenciales para el ejercicio de una autonomía crítica.

La Tabla 3 presenta un cuadro comparativo entre las necesidades humanas de Doyal & Gough (1994) y las capacidades funcionales humanas centrales CFHC de Nussbaum (2012), destacándose la afiliación por asemejarse a nuestro objetivo central de participación, mientras que la integridad corporal y la razón práctica están muy vinculadas a las dos necesidades básicas denominadas salud y autonomía, tomándose como base para este proyecto. No obstante, Nussbaum (2012), a diferencia de Doyal & Gough (1994), no otorga ningún privilegio teórico a estos tres componentes. Otra diferencia es que las CFHC de Nussbaum incorporan, a menudo, sus propias precondiciones sociales.

Tabla 3. Cuadro comparativo entre las necesidades humanas y las capacidades funcionales humanas centrales.

Necesidades humanas: Doyal & Gough		Capacidades funcionales humanas centrales (CFHC): Nussbaum		Relaciones primarias significativas. Seguridad física; Seguridad económica; Educación apropiada Derechos civiles/políticos y participación política;	Integridad corporal Control sobre el entorno B: material Sentidos, imaginación, pensamiento Afiliaación B: protección contra la discriminación Control sobre el entorno A: política También aparece en: sentidos, imaginación, pensamiento Razón práctica
Objetivos universales	Prevención de graves daños; Participación social; Participación crítica	Integridad física Afiliaación A Control sobre el entorno político Vida Salud corporal Sentidos, imaginación, pensamiento Emociones Afiliaación B Sentidos, imaginación, pensamiento Afiliaación A y B Razón práctica Sentidos, imaginación, pensamiento Salud corporal Salud corporal ¿? Salud corporal	Precondiciones sociales	Derechos económicos / sociales	Control sobre el entorno B: material También aparece en: afiliaación A: instituciones que alimentan la afiliaación Afiliaación A: otros Otras especies Capacidad para jugar
Necesidades Básicas	Supervivencia; Salud física; Capacidad cognitiva y emocional. Comprensión cultural: profesores; Oportunidades para participar; Autonomía crítica				
Características de los satisfactores universales	Alimentos y agua; Alojamiento protector; Entorno no perjudicial; Control de natalidad y nacimientos; seguros. Cuidado sanitario apropiado; Infancia segura;			(Otros) ¿? ¿? ¿?	

Fuente: (Gough, 2007 p.193)

Teniendo en cuenta que el SENA es una Institución Pública, se debe considerar los referentes existentes sobre la Nueva Gestión Pública (NGP) que se plantea como una salida ideológica a la crisis originada en

los años 70 del Siglo XX debido a la Burocracia que refleja la ineficiencia de los países y crisis de la administración pública en los Estados de Bienestar (Osborne & Gaebler, 1992), lo cual se refleja en la literatura vigente que resalta sus “disfuncionalidades” y muestra la necesidad de superar este paradigma por uno que se centre en la Eficiencia y la Eficacia (Chica, 2011).

Según Jones & Thompson (1999); Osborne & Gaebler (1992) las características de la NGP introducen herramientas de gestión eficientes del mercado (sector privado) proponiendo el Modelo de reforma al Estado de las 5 “R” (reinención del gobierno): reestructuración, reingeniería, reinención, realineación y reconceptualización. Lo cual ha permitido que en el sector público se aborden enfoques de gestión como la planeación estratégica, el empoderamiento, el referenciamiento (benchmarking), el control de gestión, la tercerización (“outsourcing”), la gerencia del servicio, la reingeniería y la Calidad (Hernández, 2020).

En el caso del SENA como entidad pública moderna Colombiana a través de un Sistema de Gestión Integrado de Control SGIC se parte de un direccionamiento

estratégico (misión y visión), con cultura ética y de transparencia (valores y rendición de cuentas), actualiza sus tecnologías de información, centrada en el cliente externo (ciudadanos) e interno (servidores públicos), desarrollando una cultura de autocontrol (M.E.C.I. Modelo Estándar de Control Interno), implementando un sistema de indicadores de gestión, prestando servicios de calidad, desarrollando una gestión del riesgo y por procesos, y estableciendo una estructura administrativa y una planta de personal adecuadas, los cuales permiten verificar desde los instructores la contribución que ésta hace a la calidad de vida y capacidades humanas.

3. Metodología

Se utilizó una metodología basada en estudio de caso único, ya que, se enmarca en una institución como el SENA y a su vez casos múltiples debido a que de los 119 Centros de Formación del SENA a nivel Nacional se tomaron 4 Centros de Formación que pertenecen a la Regional Caldas, en los cuales se buscó informantes. 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 combina información cuantitativa y cualitativa, a partir de un diseño de tipo semiestructurado. Se utilizó un cuestionario con variables centradas en calidad de vida y capacidades humanas en los instructores del SENA Regional Caldas. La investigación se caracteriza mediante un paradigma cualitativo-cuantitativo que proporciona una visión más amplia al contemplar también la visión y experiencias vividas por los sujetos estudiados para dar mayor claridad a los hallazgos encontrados. 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 357 Instructores vinculados al SENA Regional Caldas en los 4 Centros de formación Profesional (Automatización Industrial, Comercio y Servicios, Formación Cafetera, Procesos Industriales y Construcción) quienes se encuentran en edades promedio entre los 25 y 62 años, con vinculación en calidad de contratista, carrera administrativa, planta provisional y planta

temporal para el año 2020. El muestreo es por conveniencia (Casal & Mateu, 2003), utilizando el azar en la distribución de los cuestionarios enviados por correo electrónico para diligenciar el formulario en Google, durante los meses de octubre y noviembre del 2020.

Las variables analizadas y sugeridas para la investigación son cualitativas nominales Capacidades Humanas y Calidad de Vida laboral (ver Tabla 4).

Tabla 4. Matriz de operacionalización de variables.

Descripción de la Variable	Dimensiones	Indicadores
Capacidades Humanas	Vida Salud e integridad física. Sentidos, imaginación y pensamientos Emociones. Razón práctica Afiliación. Control sobre el propio entorno.	Cuestionario Características Relaciones en escalas alto, medio y bajo
Calidad de Vida	Condiciones sociales Condiciones físicas Condiciones psicológicas	Cuestionario Características Relaciones en escalas alto, medio y bajo

Fuente (Salazar, Arango & Pamplona, 2017)

La variable capacidades humanas se hace a partir de la perspectiva de Nussbaum (2012) que expone una teoría ética y política “un paradigma aliado con la reclamación que tantas y tantas personas hacen de una calidad de vida que satisfaga los requerimientos de la igualdad de dignidad humana que todas merecen” (Nussbaum, 2012, p.218). La variable calidad de vida reconoce la elección del individuo, para tramitar sus capacidades, según sus propias necesidades y demandas, las cuales hacen parte del contexto laboral y sus políticas.

Se estructuró un cuestionario con el propósito de comprender las diferentes percepciones sobre calidad de vida laboral y capacidades humanas, que tienen los instructores de planta y Contratistas del SENA Regional Caldas, sobre su entorno laboral, y a su vez, poder identificar, si la calidad de vida laboral esta posibilitada y potencializada por estas capacidades.

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se realizaron a través de STATA y el diseño de tablas y gráficos en Excel; y para lo cualitativo se tomaron las narrativas de los instructores.

4. Resultados

Las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral, pero a la vez la calidad de vida laboral es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades.

4.1. Capacidades humanas interiorizadas en la vida laboral de los instructores del

SENA Regional Caldas: es fundamental considerar las capacidades en la categoría Vida planteadas por Nussbaum (2012) y categoría condiciones sociales de Blanch (2007) en la cual se abarcan los factores como Clima social, Tarea y Proceso, Relaciones (Pareja, Hijos, Familia, Compañeros), Fortalecimiento de vínculos laborales, Trabajo (vínculos, Coacción, Participación, Autonomía, Igualdad). El tipo de vinculación al SENA refleja la estabilidad laboral que se tiene en la organización. El consolidado de los 172 Instructores que respondieron la encuesta el 40% son en calidad de contratista, pero si observamos por Centro se pudo analizar que la mayor cantidad de contratistas las tienen los Centros de Procesos Industriales y Construcción (41,4%), seguido de Formación Cafetera (28,6%) Comercio y Servicios (24,3%), y Automatización Industrial (5,7%). Del 49,1% con carrera administrativa se distribuyen

proporcionalmente por Centros así: Comercio y Servicios (31,3%), de Procesos Industriales y Construcción (27,7%), seguido de Formación Cafetera (25,3%) y Automatización Industrial (15,7%). En el consolidado el 2,3% de instructores está vinculado como planta provisional y el 7,4% planta temporal para el año 2020 La antigüedad que tienen éstos en la institución se evidencia que un (26,9%) está entre 6 y 10 años; (47,4%) más de 10 años, lo cual da fe de la estabilidad laboral que se tiene en la Regional, donde el 57,7% son hombres y el 42,3% mujeres con edades promedio entre los 25 y 62 años.

La gran mayoría de los instructores tiene un hogar consolidado en matrimonio (53,7%) o Unión Libre (14,9%), mientras que solteros solo hay un 25,7% correspondiente a los instructores más jóvenes. Su nivel académico es alto (9,1% Tecnólogos, 25,1% pregrado, 29,7% especialización, 35,4% Maestría).

El estrato socioeconómico (Figura 1) de la residencia en la cual habitan los Instructores SENA 2020 corresponde en su mayoría a estratos 3 (37,1%), 4 (34,9%), los demás en proporciones menores del 12% (Estrato 6), lo cual infiere que su mayoría corresponden a Clase Media.

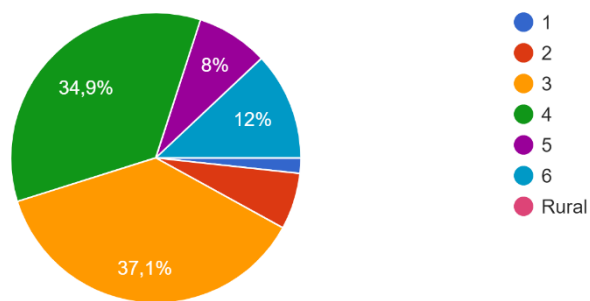


Figura 1. Estrato Socioeconómico

Por Centro de formación del SENA Regional Caldas diligenciaron el instrumento 57 del Centro Procesos Industriales y Construcción, 52 Centro Comercio y Servicios, 47 Centro para la Formación Cafetera y 19 Centro Automatización Industrial, lo cual es congruente con el tamaño de cada uno de estos centros donde el más pequeño es el último. Los entrevistados perciben niveles de ingreso superiores a 3 SMMLV 16% y el 80,6% en un rango entre 4 y 6 SMMLV, evidencian condiciones propicias frente a otras instituciones de Educación Superior del país donde se presentan grandes diferencias, ya que, al ser una Institución Nacional no diferencia los sueldos por regiones, solo aplica un escalafón interno aprobado por Dirección Nacional y en el caso de los Contratistas se maneja según su nivel de formación, en el cual para el nivel

técnico corresponde a 3 SMMLV. (**Nota: 1 SMMLV = \$877.803**)

Los Instructores que respondieron el instrumento manifestaron que las relaciones corresponden a una escala alta (Muy buenas en su mayoría: Pareja 54%, Hijos 58%, Familia 65%, Compañeros 88%, jefe directo 19,1%) y media (Pareja 27%, Hijos 15%, Familia 34%, Compañeros 12%, jefe directo 43,1%).

El 60% de los encuestados no participan en el sindicato, aclarando que los contratistas no se vinculan a este y los temporales son pocos los afiliados. El 86% desconoce situaciones de acoso o violencia ocupacional al interior del SENA, quienes respondieron afirmativamente manifiestan que se da es maltrato verbal por parte de los superiores, pero a los que tiene contrato de prestación de servicios, ya que, los que tienen su cargo de planta cuentan con apoyo del Sindicato que les da los beneficios como el ejercicio de sus derechos, capacitación y organización, los que respondieron que no aplica corresponde a los contratistas. Los beneficios que perciben por participar en la organización sindical son tener representación de forma solidaria que permita defender de forma organizada los derechos tanto individuales como colectivos

de los trabajadores (46%), la posibilidad de ejercer el derecho a asociación y hacer parte de las convenciones o negociaciones colectivas (39%), capacitarse en temas laborales y colectivos (26%), el ser la única forma organizada de los trabajadores que permite que exista lo que se llama la negociación colectiva (24%), la negociación colectiva es la única forma de negociar los beneficios de los trabajadores en temas de bienestar, salario y condiciones laborales (15%).

4.2. Determinantes de la calidad de vida laboral en los instructores del SENA

Regional Caldas: se consideró las categorías Salud e integridad física, Sentidos, imaginación y pensamientos, Emociones, Razón práctica, Afiliación y Control sobre el propio entorno planteadas por Nussbaum, así como las categorías condiciones físicas y psicológicas de Blanch en la cual se abarcan los factores como Ambiente físico (Autocuidado, Seguridad e higiene), Riesgos (Físicos, Ergonómicos, Ambientales), Tiempo (Características Dormir, Tiempo Libre), Riesgos psicosociales (Carga de Trabajo, Estrés, Duelo) y Contrato (Entono, Ascenso, Trato e interlocución). La f gran mayoría tiene

hábitos de sueño medio 68% (entre 6 y 8 horas) y bajo (entre 4 y 8 horas). 29,7%.

Dentro de las actividades que practican regularmente en el tiempo libre antes de la pandemia del Covid 19 se destacan ver cine o películas (62%), seguido de visitas a parques o zoológicos (37%), Asistencia a escuelas deportivas (26%) y eventos culturales (24%)

De las áreas del talento humano que facilitan la calidad de vida que manifestaron los instructores se destacan Bienestar (74%), Capacitación (67%), Deporte y cultura (48%) Vivienda (46%), Incentivos (38%), Servicio Médico (32%), Evaluación de desempeño (20%), los cuales son razonables debido a las características de vinculación, beneficios que presentan por su tipo de vinculación y que la organización les brinda.

La priorización que realizaron los encuestados sobre la mayor importancia en los aspectos que favorecen su calidad de vida laboral; Entendiendo Valoración (lo que considera más importante para la calidad de vida) y Emoción (lo que le causa repercusión en la vida personal), entre los cuales se destacan Reconocimiento con un 75%, Calidad Humana en un 58%, Condiciones físicas 41% y Horario Flexible 39% y Salario 32%, lo cual se debe a las

condiciones de vinculación y políticas de la organización que caracteriza a los instructores del SENA. El 78,3% percibió que su salario como instructor influye en su calidad de vida laboral.

Para el 81% de los encuestados el SENA favorece los procesos de capacitación, que le permiten estar a la vanguardia en la labor que realiza, lo cual se refleja en el 88% de su participación en las capacitaciones de actualización institucional.

Los aspectos que los instructores del SENA valoran cuando trabajan en equipo son respeto (79%), comunicación (77%), participación activa (68%), empatía (61%), puntualidad (41%) e innovación (40%)

Los argumentos según los mecanismos de comunicación adoptados por la institución que aportan calidad de vida laboral según la percepción de los instructores son: que la información fluya de manera precisa y exacta a cada uno de los trabajadores (75%), toma de decisiones (37%), subsanar cualquier duda (26%) y el estudio de resultados en términos de productividad (11%).

El 47% de los encuestados considera que el SENA garantiza la libertad de expresión en un nivel medio, el 32% alto y

el 20% bajo, lo cual se justifica por la no participación de los contratistas en decisiones. Los vínculos de interlocución que se tienen para los grupos de trabajo en el SENA son el correo electrónico (98%), seguido de reuniones virtuales y WhatsApp (77%), comunicaciones institucionales (70%), comunicaciones regionales (35%) y redes sociales (29%).

En la Figura 2 se puede apreciar que los aspectos que consideran se han visto coaccionados los instructores para su desarrollo emocional son en su orden: impotencia (42%), indiferencia (28%), ansiedad (25%), Miedo (8%), Tristeza (4%), para lo cual han utilizado como estrategias para su afrontamiento son: relajarse y analizar la situación desde diferentes perspectivas (47%), confiar en nosotros mismos y en nuestras capacidades (35%), mantener del control activo en el problema (33%), reducir el riesgo con trabajo colectivo (11%),



Figura 1. Aspectos en que se han visto coaccionados.

Teniendo en cuenta los aspectos comunes que caracterizan los instructores del SENA se puede determinar que debido a su tipo de trabajo presentan condiciones favorables de calidad de vida a una escala alta, en aspectos como dormir bien (60% duerme entre 6 y 8 horas), Crecimiento personal por su labor con un 87%, oportunidad laboral (64%), remuneración (47%), disfrute de experiencias placenteras y dinámicas a nivel profesional y personal (97%) las cuales se relacionan a continuación a partir de sus opiniones personales, de las cuales se organizaron y unificaron así:

- Trabajo digno, decente, reconocimiento y sobre todo buen ambiente laboral.
- Participar en eventos culturales, conocer personas de diferentes partes del país, viajar, capacitar y capacitarme fuera de la ciudad, desempeñar diferentes roles
- Entrenamiento a aprendices en competencias nacionales e internacionales, participación de actividades de integración con todos mis compañeros, realizar cursos de interés en mi área cuando nos

enviaban a hacerlos ya no, desarrollar proyectos de interés para la regional, por su puesto dar formación en mi área a muchos colombianos y tratar de ayudarles a salir adelante.

- Sentirme parte de una entidad reconocida a nivel nacional e internacional, además de ser una entidad muy querida y valorada por el pueblo colombiano me hace sentir orgulloso y empoderado de pertenecer a ella.
- El poder del cambio, de la transformación, de entregar personas útiles a la sociedad, con sueños, criterio de decisión y comprometidos con su proyecto de vida personal, pero pensando también en hacer las cosas de la mejor manera.
- Contribuir al crecimiento personal y profesional de los aprendices, conocer compañeros valiosos, apoyo económico, conocimiento en mi quehacer pedagógico. Las vivencias de aquellos aprendices "casos exitosos" que pueden superarse, eso me genera más que placer, orgullo.
- Poder ser un instrumento de cambio para muchos aprendices que

necesitan una oportunidad para creer que las cosas pueden ser mejor y que tienen mucho por brindarle a esta sociedad. Ver las caras de tantas personas motivadas por el aprendizaje, pero más aún aprender de cada uno de ellos cosas tan valiosas como la humildad, la sencillez y la solidaridad.

- Ha sido un trabajo enriquecedor, me ha permitido fortalecer mis conocimientos, además de potenciar mis capacidades, he logrado tener una buena calidad de vida, sacar adelante mi familia como madre cabeza de hogar, se cuenta con un buen ambiente laboral en donde se evidencia ayuda mutua y solución rápida a las inquietudes, totalmente agradecida con la entidad.
- La construcción de mi familia, la educación, salud y bienestar y la oportunidad de crear más de 80 microempresas que le aportan bienestar y calidad de vida a más de 500 familias en el departamento de Caldas, la oportunidad de formar aprendices para la vida, para el mundo laboral, para ser líderes en nuestro país.

Como respuesta a la pregunta ¿En el mundo del trabajo, como asume su capacidad de ser y hacer en el SENA? el 69% considera que, en el proceso formativo, a través de estrategias pedagógicas, el 67% coherencia entre el actuar y pensar, el 56% Relaciones interpersonales, el 42% eficiencia y concordancia.

4.3. Percepciones de los instructores del SENA Regional Caldas sobre las contribuciones de las capacidades humanas en la CVL:

La Tabla 5 se cruzó a partir de las Tablas 1, 2, 3 y 4 (Matriz de operacionalización de variables), en la cual se realizaron el cruce de las variables comunes tomando como referencia a Nussbaum (2012) para las categorías de capacidades humanas y Blanch (2009) para calidad de vida, lo cual se dividió en 3 grandes grupos cuyas subcategorías e indicadores corresponden a los elementos abordados en el Instrumento aplicado y que contienen aspectos comunes cruzados a partir del conocimiento de la institución y experiencia de las autoras con base en los referentes teóricos y conceptuales abordados durante el proceso investigativo.

Tabla 5. Cruce Operacionalización de variables comunes

Grupos	Capacidades Humanas (Nussbaum)	Calidad de Vida (Blanch)	Subcategorías/ Indicadores
Vida Social	Vida Control sobre el propio entorno	Condiciones sociales	Clima y Proceso social / Relaciones (Pareja, Hijos, Familia, Compañeros), Fortalecimiento de vínculos laborales, Trabajo (vínculos, Coacción, Participación, Autonomía, Igualdad)
Entorno Saludable	Salud e integridad física. Vida Razón práctica	Condiciones físicas	Ambiente físico, Seguridad e higiene / Riesgos (Físicos, Ergonómicos, Ambientales,) Tiempo / Características Dormir, Tiempo Libre,
Contexto Psico Emocional	Sentidos, imaginación y pensamientos. Emociones. Razón práctica Afiliación. Control sobre el propio entorno	Condiciones psicológicas	Riesgos psicosociales / Carga de Trabajo, Estrés, Duelo Contrato / Entono, Ascenso, Trato e interlocución

Nota: Adaptación a partir de Gough, 2007, Salazar, Arango & Pamplona 2017 según Nussbaum para capacidades humanas y Blanch para calidad de vida.

Los aspectos que los instructores consideran que garantizan la calidad de vida laboral a partir de su experiencia y espacio son: estableciendo estrategias que optimicen mi calidad de vida laboral (72%), cumpliendo con sus deberes (58%), expresando sus inconformidades (32%) y siendo veedores del cumplimiento de sus derechos (29%). Estos contribuyen a su respuesta afirmativa del 88% a la pregunta de lo vital que consideran su trabajo en el SENA en su proyecto de vida.

Los vínculos que consideran los instructores que han fortalecido los vínculos con las personas con las que laboran son respetando su forma de ser (70%), colaborando con sus actividades (65%), escucha activa (54%), comunicación telefónica (52%), encuentros personales (47%) y expresión de sentimientos (31%).

El 95% de los instructores consideran que la institución les brinda un trato digno, lo cual se hace a través de la asignación de funciones acorde a sus habilidades (67%), el respeto por sus opiniones (48%), concertación (47%), y al defender el trato digno (36%). Esto los

motiva a participar en los espacios democráticos que promueve la institución con una participación del 69%, lo cual propicia su respuesta afirmativa del 94% a la pregunta ¿Actúa usted con autonomía en el momento de participar de manera efectiva en las decisiones en su vida laboral?, a través de su participación en el desarrollo de las reuniones (82%), el apoyo solidario a sus compañeros (63%), participando en los diferentes comités (37%) y en las actividades de riesgo de la empresa (18%).

Respecto a la pregunta ¿Se siente usted en igualdad de condiciones frente a sus compañeros para poder acceder a un ascenso o mejora laboral en la institución? Solo el 59% respondió afirmativamente, lo cual es natural debido a que tanto los contratistas, como temporales y provisionales no pueden acceder a dichos ascensos, a no ser que se presenten concursos por parte de la comisión Nacional de Servicio Civil o Encargos que generalmente se dan en altos mandos o con relaciones públicas y políticas de injerencia de orden nacional y regional.

El 87% de los instructores consideran que en su entorno laboral se sienten capaces de ejercer su condición de sujeto frente a otros compañeros de las

siguientes maneras: compañerismo, sus capacidades, manifestando sus opiniones sobre los temas tratados, el diálogo, concertación, autonomía y expresión libre de sus ideas y decisiones, poniéndose en el papel de ellos escuchándolos y transmitiendo sus sentimientos, siendo motivador y facilitador de experiencias, libre pensamiento y participación, respeto, liderazgo, escucha activa, solidaridad, trabajo en equipo, desempeño laboral e integración con la comunidad, trato digno, formación académica.

El 88% de los encuestados coincide en que su entorno laboral propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo entre sus compañeros manifestadas a través de trabajo en equipo, confianza y apoyo mutuo, la familiaridad en la institución, creatividad para el desempeño de sus funciones, comunicación activa, apoyo recibido en la gestión que desarrolla, compañerismo, solidaridad, respeto, trabajo colaborativo e interdisciplinario, participación en las reuniones y comités de la organización.

En la tabla 6 podemos observar la relación entre tipo y tiempo de vinculación de los instructores del SENA, el 60% de los vinculados en planta administrativa tiene

más de 10 años, el 18,1% entre 6 y 10 años, el 16,9% menos de 2 años debido que son los nombramientos recientes de la Comisión Nacional del servicio Civil que no ha realizado nuevas convocatorias para la entidad, lo cual justifica que la organización tenga mayor cantidad de instructores contratistas vinculados por prestación de servicios que con vinculación laboral, quienes no disfrutan de los mismos beneficios, distribución de carga horaria sobre horas dedicadas a dormir por tipo de vinculación, en la cual se evidencia que instructores en periodo de prueba (50%) contratistas (37,1%) y planta temporal (30,8%) son los que menos horas dedican a dormir (4 a 6 Horas), lo cual afecta su vida social debido al tipo de contratación, a diferencia de los vinculados en carrera administrativa lo cual justifica las diferencias existentes para aspectos como Relaciones (Pareja, Hijos, Familia, Compañeros), Fortalecimiento de vínculos laborales, Trabajo (vínculos, Coacción, Participación, Autonomía, Igualdad). Esto es un aspecto a tener en cuenta en la Organización para la gestión ante las autoridades competentes con el fin de lograr su ampliación de planta de personal y equidad en la contratación, ya que esto

también los excluye de participar en la organización sindical y muchos de los privilegios que deberían de tener si la vinculación fuera equitativa, pero se aclara que esto depende tanto del presupuesto Nacional, Plan de Desarrollo Nacional y voluntad política de los legisladores.

Tabla 6. Relación Tiempo de vinculación de Instructores por tipo de contrato.

Tipo de Vinculación	Tiempo de vinculación	Porcentaje
Carrera Administrativa	De 2 a 5 años	4,8
	De 6 a 10 años	18,1
	Mayor a 10 años	60,2
	Menos de dos años	16,9
	Total	100,0
Contratista	De 2 a 5 años	21,4
	De 6 a 10 años	37,1
	Mayor a 10 años	30,0
	Menos de dos años	11,4
	Total	100,0
Nombramiento Provisional	De 6 a 10 años	25,0
	Mayor a 10 años	75,0
	Total	100,0
Periodo de prueba	De 2 a 5 años	50,0
	De 6 a 10 años	50,0

	Total	100,0
Planta temporal	De 2 a 5 años	23,1
	De 6 a 10 años	30,8
	Mayor a 10 años	46,2
	Total	100,0

5. Discusión.

Todos los estudios que se han realizado para determinar las contribuciones de las capacidades humanas en la calidad de e vida laboral para docentes de educación superior se han realizado en Instituciones Privadas como la realizada por Salazar, Arango & Pamplona (2017) en la Universidad de Manizales, pero para instituciones Públicas y del tamaño del SENA constituyen una novedad puesto que presenta aspectos tanto normativos como, de infraestructura, presupuesto y recursos que no se pueden comparar.

Después de analizar los resultados de la consulta sobre las percepciones de los instructores del SENA Regional Caldas sobre las contribuciones de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral se pudo evidenciar que su percepción sobre su calidad de vida es alta. En la Institución esto se explica por las formas de vinculación,

dinámicas laborales, estabilidad en la organización; todo esto unido a su buen nivel de ingresos y beneficios que han tenido por parte de la entidad y por las Capacidades humanas se han potencializado y mejorado considerablemente repercutiendo en su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

Se reconocen una valoración importante en los instructores por el mundo del trabajo en el SENA.

Aunque los directivos de la Regional y cada Centro de formación en el pasado ampliaron la participación en actividades que se realizaban para los vinculados en Planta como Semana de la Confraternidad que se realiza semestralmente, fin de año, entre otras, debido a las demandas victoriosas que presentaron los instructores contratistas para hacer efectivo el Contrato realidad, pidiendo indemnización y pago de condiciones laborales y parafiscales a quienes están a punto de pensionarse y llevan más de 10 años como contratistas en la Institución. Por directrices Nacionales se han excluido a los contratistas de las actividades y beneficios que tiene los funcionarios de planta, pero si se les permite participar en actividades deportivas, culturales.

Un aspecto que se diferencia claramente y es determinante en la calidad de vida laboral en el grupo Vida Social que para Nussbaum (2012) corresponde a las capacidades humanas “vida y control sobre el propio entorno” y para Blanch (2007) en calidad de vida como condiciones sociales y físicas por no ser igualitario en las subcategorías clima social, tarea y procesos e indicadores trabajo y tiempo de dedicación semanal a las actividades de formación (clases directas) y desarrollo curricular (preparación, planificación y evaluación de las clases) que en el caso del SENA para los Instructores de Planta es de 32 Horas Formación y 8 Horas Desarrollo Curricular, mientras que para los Instructores Contratistas es 40 Horas directas de formación e incluso más sin tiempo para Desarrollo Curricular o en casos excepcionales se destinan solo 2 Horas, lo que, representa una sobrecarga para ellos puesto que deben de sacar de su tiempo libre o del hogar para preparar y planificar las clases así como para luego realizar la evaluación de las mismas, con un componente adicional es que para aquellos aprendices que presenten bajo rendimiento académico se les debe realizar un plan de mejoramiento, asistir a reuniones con la

Coordinación Académica llamadas Comités de Evaluación y Seguimiento y todo esto se hace en horas diferentes a las programadas. Esta afectación no se ve reflejada en el estudio porque para los contratistas no aplicarían las preguntas del instrumento relacionadas con los beneficios de los instructores de planta, lo cual, es algo que es conocido por todos, se puede decir, dominio público, pero ni los directivos, ni los funcionarios, ni los instructores pueden hacer algo al respecto por las limitaciones legales.

6. Conclusiones

El SENA como institución formadora para el trabajo, muestra una estructura basada en este caso, en el potencial humano de los instructores. Se logró indagar a través de la consulta sobre las capacidades humanas que están interiorizadas en la vida laboral de los instructores del SENA Regional Caldas tomando como referencia para la comprensión de los resultados, por un lado a Nussbaum (2012) y por el otro, los determinantes de la calidad de vida laboral planteados por Blanch (2007).

Para interpretar las percepciones de los instructores del SENA Regional Caldas

sobre las contribuciones de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral se cruzaron algunas variables, definiendo 3 grandes grupos temáticos. 1. Vida social que incluye las Capacidades humanas de vida y condiciones sociales de calidad de vida laboral; 2. Entorno saludable que constituye lo que es Salud e integridad física y condiciones físicas; y 3. Contexto psico emocional que incluye capacidades asociadas a sentidos, imaginación y pensamientos, emociones, razón práctica, afiliación, control sobre el propio entorno y las condiciones psicológicas. Se reconoce una valoración institucional importante en los instructores por el espacio laboral.

Estas temáticas cuyas subcategorías e indicadores corresponden a los elementos incluidos en la consulta a través del instrumento aplicado y que contienen aspectos comunes que se hicieron por su conocimiento de la institución y experiencia laboral, están basados en los referentes teóricos y conceptuales abordados durante el proceso investigativo.

Los vínculos de los instructores y la realidad institucional en cuanto a contratos, propuesta de gestión humana y dinámicas en los centros repercuten en las percepciones sobre la calidad de vida tanto interna como

externa: 1) reconocen buenas prácticas, 2) dan respuesta al medio con la formación en contextos de administración pública; 3) Las capacidades humanas para el trabajo con calidad de vida son valoradas de forma positiva según se evidenció en las respuestas obtenidas por cada uno de ellos en el formulario aplicado.

El grupo de entrevistados tiene diferencias de acuerdo a la contratación y las posibilidades que le ofrece la institución. La vida familiar se afecta por la forma de trabajo. La mayoría de los entrevistados tienen más de 10 años en este mundo del trabajo y tienen más de 40 años de edad. La mayoría tienen maestría, lo cual repercute en su capacidad de ser y hacer. Tienen afiliación y emociones para valorar el trabajo de instructores.

Así mismo el grupo temático *entorno saludable* (2) que considera el mundo de las capacidades humanas de Nussbaum, en salud e integridad física, vida y razón práctica por un lado; y el contexto de calidad de vida de Blanch de condiciones físicas para las subcategorías Ambiente físico, seguridad e higiene y tiempo, por el otro, en los instructores del SENA Regional Caldas y sus Centros de Formación Profesional cuentan con la mejor

infraestructura física, técnica y tecnológica.

Esto se evidenció con las respuestas de los instructores que confirmaron que los ambientes de formación, herramientas de trabajo y tiempos para brindar formación profesional integral son los elementos diferenciadores, competitivos y motivadores para sentir que la Institución y su trabajo en ella les ha permitido mejorar sus capacidades humanas en la vida laboral. El impacto ha sido positivo en su entorno saludable y contexto psicoemocional asociados a la relación trabajo familia, donde las respuestas fue evidente al verificar que la gran mayoría cuentan con hogares constituidos y bien fundamentados, permitiéndoles tener mejoras socioeconómicas, culturales y particulares mejores que la que tendrían con otra institución.

Referencias

Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.

Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.

- Barley, S. R., & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization science*, 12(1), 76-95.
- Barnett, R. et Gareis, K.(2000). «Reduced-hours employment: The relationship between difficulty of trade-offs and quality of life». *Work and Occupations*, 27(2), 168-187
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra Ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Blanch, J.M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J.M. (2009). Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto. Documento interno de trabajo del grupo investigación Colaborando. Universidad Autónoma de Barcelona.
- 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. y Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. Malaise in Involuntary Tempora- ry Employment. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*. 25, 59-70.
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev*, 1(1), 3-7.
- Cervantes, G (2009). Calidad de vida laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes. De la presión asistencial a la violencia ocupacional. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración y Desarrollo*, v. 39, n. 53, p. 57-74
- Bordieri, J. (1988). «Job satisfaction of occupational therapists: Supervisors and managers versus direct service staff». *Occupational Therapy Journal of Research*, 8(3), 155-163.

- Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(1), 141-150.
- Chiang, M.; Núñez, A & Huertas, P. (2007) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 72, septiembre-diciembre. ISSN: 02 12-7377.
- Díaz, D., Isla, R., Hernández, A., Rolo, G., Díaz, L. y Peláez, F. (1993). «Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes». En
- Efraty, D., Sirgy, M. et Claiborne, C.(1991). «The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model». *Journal-of-Business-and-Psychology*, 6(1), 57-78.
- Gough, I., & Doyal, L. (1994). Teoría de las necesidades humanas [translated from English by J. Antonio Moyano and A. Colas] (Vol. 7). Icaria.
- Goulart, P M (2006). Trabajar en el nuevo capitalismo. Cultura y experiencia del trabajo en el Brasil contemporáneo. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 100, 177-202.
- Gupta,N., Jenkins, G. et Beehr, T.A. (1993). «The effects of turnover on perceived job quality: Does the grass look greener?». *Group and Organization Management*, 17(4), 431-445.
- Hernández, J. E. R. (2020). De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: una revisión del caso colombiano. *READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 26(1), 137-175. Epub May 08, 2020.<https://doi.org/10.1590/1413-2311.281.97181>
- Hill, E., Miller, B., Weiner, S. et Colihan, J. (1998). «Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance». *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Jones, L. & Thompson, F. (1999). Un modelo para la nueva gerencia pública: lecciones de la reforma de los sectores

público y privado. *Reforma y Democracia*, n. 15,

Kanungo, N. (1984) «Work alienation and the quality of work life: A cross-cultural perspective». *Indian Psychologist*, 1(1), 61-69.

López, R., & Esmeralda, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres-Lima*.

Marks, M., Mirvis, P., Hackett, E. et Grady, J. (1986). «Employee participation in a Quality Circle program: Impact on quality of work life, productivity, and absenteeism». *Journal-of-Applied-Psychology*, 71(1), 61-69.

McKinsey & Company (2010). *McKinsey & Company*. Disponible en: <http://www.mckinsey.com>.

Munduate, L. y Barón, M. (Comp.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema. Norman, P., Collins, S., Conner, M. et Martin, R. (1995). «Attributions, cognitions, and coping styles: Teleworkers' reactions to work-related problems». *Journal of Applied Social Psychology*, 25(2), 117-128.

Nussbaum, M. (2012) *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Espasa Libros S.L.U.

Ondrack, D. et Evans, M. (1987). «Job enrichment and job satisfaction in greenfield and redesign QWL sites». *Group and Organization Studies*, 12(1), 5-22. Prieto, C. (Dir. y Coord.) (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.

Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *La Reinención del Gobierno*. New York: AddisonWesley-

Ripoll, P., Martín, P., Prieto, F., Hontangas, P. y Caballer, A. (1993). «Transiciones en el rol laboral e innovación de contenidos en el trabajo durante el proceso de socialización laboral». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema.

Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017). *La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales*.

Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017). *La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales*.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).

SENA. (2013). Servicio Nacional de Aprendizaje, SENNOVA. Disponible en: www.sena.edu.co.

SENA. (2016). Servicio Nacional de Aprendizaje, SENNOVA. Disponible en: www.sena.edu.co.

SENA (2020). Servicio Nacional de Aprendizaje, Disponible en: <https://www.sena.edu.co/es-co/regionales/zonaAndina/Paginas/caldas.aspx>

Ureña, P. & Castro, C. (2009) Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista Electrónica@ Educare* Vol. XIII, N° 1, [71-87], ISSN: 1409-42-58.

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.