



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Satisfacción laboral y personal de los funcionarios del fondo de previsión social del congreso de
la República.

PRESENTA:

Dennis Catalina Sanabria Rodríguez Cod: 100108796

Jheimy Katherine García Ordoñez Cód: 100114655

Lady Viviana Ramírez Zapata Cod: 100150271

Paola Andrea Torres Arismendy Cod:100211112

Yina Marcela Vergara Moreno Cod: 100103207.

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA MGS.

BOGOTÁ, MARZO- JULIO 2022

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	6
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.....	23
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos.....	28

Lista de tablas

Tabla 1 Resultado según la subescala “Interacción Positiva Trabajo – Familia”	15
Tabla 2 Resultado según la subescala “Interacción positiva Familia – Trabajo”	16
Tabla 3 Resultado según la subescala “Interacción Negativa Trabajo – familia”	17
Tabla 4 Resultado según la subescala “Interacción Negativa Familia - Trabajo”	17
Tabla 5 Relación de las cuatro subcategorías	18

Resumen.

En las organizaciones es de vital importancia la satisfacción laboral de sus empleados para encontrar estabilidad, mejorar su calidad de vida y el desarrollo de las competencias organizacionales, el objetivo de este proyecto investigativo es identificar los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, trabajando desde la teoría de la Expectativa/Valoración atribuida a Víctor Vroom. Para la recolección de datos se implementó la metodología cuantitativa, por medio del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING), en los resultados encontrados se observa que la población intervenida presenta una Mediana *interacción* referente al equilibrio y la satisfacción entre el ámbito laboral y personal, lo cual concluye que para lograr un equilibrio entre estas dos áreas de ajuste se debe mejorar e implementar estilos de vida saludables que permitan delimitar los ambientes familiares y laborales.

Palabras clave: Calidad de vida, satisfacción profesional, bienestar laboral

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

El equilibrio entre la vida personal y laboral es uno de los factores con mayor relevancia en los seres humanos y en las organizaciones, debido a que la influencia de los roles afecta directamente en el desarrollo adecuado de sus vidas. Allen, Herst, Bruck & Sutton (como se citó en Rodríguez y Dabos, 2017) indica que los estudios realizados en las últimas décadas revelan que, si un individuo no alcanza un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se producen conflictos entre ambos dominios que afectan el desempeño en el trabajo, a partir de la disminución del rendimiento a nivel individual. Colombia tiene uno de los promedios más bajos sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El estudio realizado por la Organización internacional para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), encontró que Colombia encabeza la lista de los países con el menor equilibrio en estos dos campos, con un índice de 0,9%. De hecho, en Colombia, casi 27% de los empleados trabaja muchas horas, 16% más que el promedio que tienen los países de la Oede (11%). (Aristizabal, M, 2019, párr.5)

El activo humano en las organizaciones es el pilar para que su funcionamiento sea exitoso y alcance los objetivos misionales, por tal motivo el mantener una satisfacción laboral y trabajar en el bienestar y la calidad de vida de los empleados es una de las demandas con mayor impacto para lograr el equilibrio trabajo- vida.

Planteamiento del problema

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una condición necesaria para lograr una calidad de vida satisfactoria en las personas y en el desarrollo laboral, por tal motivo el trabajar en el bienestar de los empleados es una de las demandas con mayor impacto para que no existan conflictos entre ambos dominios y afecten su rendimiento personal y laboral.

Las empresas en la actualidad se trazan como objetivo el ser exitosos y competitivos, dando importancia a los trabajadores ya que son el principal activo para darle cumplimiento a la planeación estratégica, por ende, la satisfacción laboral y personal es un factor determinante para que el desempeño laboral sea una constante positiva dentro de la empresa.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022?

Objetivo general.

Identificar los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022.

Objetivos específicos.

1. Determinar la importancia de la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal, de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022.

2. Reconocer el nivel de satisfacción y equilibrio entre la vida laboral y personal con el que cuentan los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica

3. Establecer las estrategias que son aplicables para garantizar la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022.

Justificación.

La presente investigación se enfoca en identificar los diferentes componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, para reconocer cuál es el impacto que se puede generar como resultado de un desequilibrio entre estas dos áreas y de qué manera se puede fortalecer el desempeño laboral midiendo si el personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica se encuentra satisfecho dentro de la organización y en equilibrio con su vida personal, con el fin de establecer las estrategias aplicables y brindar una herramienta a la empresa evaluada y a los lectores académicos para que analicen y conozcan la importancia de fortalecer estas dos áreas de ajuste.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La **Calidad de vida** es el conjunto de aspectos que cubren las necesidades de las personas con el fin de garantizar su bienestar,

este concepto comenzó a utilizarse después de la Segunda Guerra Mundial para demostrar que tener una buena vida es más valioso que solo estar económicamente acomodado, La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la calidad de vida como “una percepción individual de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y sistema de valores en los que viven, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.

(Domínguez y Guzmán, 2019, p. 03)

La **satisfacción profesional o laboral** es el estado en el que se puede medir la felicidad y percepción positiva de los empleados dentro de sus actividades laborales.

Se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos. En efecto, y mientras que algunos autores indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 05)

El **bienestar laboral**: es un factor principal en las organizaciones, ya que involucra una serie de programas con el fin de mejorar el clima organizacional y el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo. (García, 2021)

Marco teórico.

En la investigación realizada sobre la satisfacción y equilibrio laboral y personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, encontramos la Teoría de la Expectativa/Valoración atribuida a Víctor Vroom (1964),

Fue desarrollada para predecir los niveles de motivación de los individuos, especialmente en el mundo laboral, explica la motivación basada en tres tipos de relaciones: 1. Expectativa o la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo-rendimiento). 2. Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración o valoración personal de los objetivos) y 3. La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado. (Marulanda et al., 2014, p. 08)

Asimismo, Víctor Vroom se interesó en establecer los aspectos que motivan a las personas a pertenecer a una organización. De acuerdo con sus planteamientos, el atractivo de un sistema social para que una persona quiera participar de él o, por

el contrario, la probabilidad de que una persona que pertenece quiera abandonarlo, están relacionados con las “consecuencias de la membresía organizacional”, específicamente, las recompensas y los castigos o las satisfacciones y las de privaciones que esta membresía implica. Estos factores motivacionales, además del dinero tienen que ver con la aceptación de los compañeros, consideración por parte de los superiores, tareas ejecutadas, la influencia en la toma de decisiones y el nivel que ocupa el individuo en la organización. (Marulanda et al., 2014, p. 06)

Esta teoría muestra como desde la motivación puede mejorar tanto la satisfacción laboral como la personal, ya que, si estamos motivados por nuestros jefes y en una buena actitud con nuestros compañeros hará que cada persona que labora en FONPRECON, tengan un sentido de pertenencia ayudando a lograr objetivos y metas de la empresa, mejorando su bienestar emocional y la productividad en sus tareas, tomando por sus propios medios el control de sus habilidades.

A partir de las características como el aprendizaje, motivación y las expectativas de cada quien, así como también las recompensas, factores sociales, y cohesión grupal existente se crea la complejidad de las situaciones organizacionales, puesto que cada individuo en la organización representa, metas, expectativas diferentes, en diferentes tiempos, pero en un mismo lugar. (Marrugo, Perez, 2012, p.14)

Teniendo en cuenta lo anterior, la labor de los empleados consiste en perseguir los fines esenciales, esperanzas que brotan a partir de la aspiración de superarse día a día, es

por ello, que cuando cada trabajador logre un objetivo, la organización este presente de tal manera que pueda ser parte de empuje y alcance de las expectativas de su personal, para así poder obtener el apoyo fundamental tanto en trabajo en equipo como individual para el desempeño laboral de cada funcionario.

Marco Empírico.

En la revisión documental realizada en la investigación, se encontró que en el artículo Empleo y Equilibrio Entre Vida Privada y Vida Laboral de la Universidad de Valladolid realizado por Sara Reyes, el equilibrio entre la vida laboral y personal es uno de los grandes retos a los que se enfrenta actualmente la sociedad, teniendo en cuenta que un alto porcentaje de los trabajadores no se encuentra satisfecho entre su vida personal con su vida laboral, lo que puede ser perjudicial para la salud física y mental de los individuos.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, el ocio y el tiempo familiar Fundación mujeres (como se citó en Reyes, 2018)

El objetivo de mantener un adecuado equilibrio entre estas dos variables recae en que las personas gocen de estabilidad emocional y un adecuado tiempo para su ocio personal y para las empresas es importante mantener empleados alejados de episodios estresantes que les acarreen consecuencias negativas, es por ello que las organizaciones

se encuentran más comprometidas en ofrecer calidad de vida a su empleados para que se sientan motivados y se vea reflejado positivamente en la productividad laboral.

De acuerdo a la investigación realizada en Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales por Helen De Cieri y Anne Bardoel conduce a la identificación de la responsabilidad que deben tener las organizaciones para el logro de la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados y de las estrategias, políticas y prácticas que deben implementar para conseguir calidad de vida y calidad del trabajo, manteniendo presentes las prioridades empresariales de la organización y también resaltan el grado de importancia de los departamentos de recursos humanos para cumplir con el objetivo.

Esta investigación fue aplicada a 23 empleados a nivel mundial de varias multinacionales, entrevistas centradas en la conciliación y responsabilidad entre la vida personal y laboral, en donde se evidencia que:

Las iniciativas mundiales de conciliación de la vida laboral y personal deben alinearse con objetivos estratégicos tales como la gestión de la diversidad y del rendimiento, reconociendo que el objetivo de las empresas multinacionales es lograr una ventaja competitiva, pero no hacerlo a costa de la salud, del bienestar y de la vida personal de los empleados. (De Cieri y Bardoel, 2010, p, 13)

En general las organizaciones alineadas con los recursos humanos deben comprometerse con ofrecer políticas organizacionales para garantizar el equilibrio y la satisfacción entre el ámbito laboral y personal.

La investigación realizada en la empresa líder del sector agropecuario en la ciudad de Tandil – Buenos Aires por Rodríguez (2016), cuyo objetivo fue “Comprender cómo es el proceso que atraviesan las organizaciones para transformarse en una organización familiarmente responsable, es decir, que se interesa por lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados” (p. 34). Se aplicó como instrumento una entrevista a profundidad con un enfoque cualitativo, descriptivo a los 150 empleados y los gerentes de esta empresa, los cuales dieron su opinión y permitieron al aplicador hacer el análisis de las entrevistas, el cual, permitió a Rodríguez desarrollar un modelo integrador que permite examinar el proceso de transformación a través de cuatro etapas interrelacionadas la cual sugiere que para una intervención sugestiva en las organizaciones el área de recursos humanos debe reconocer, desarrollar y responder a las necesidades de la vida personal de sus funcionarios basados en el incremento de estrategias donde el aprendizaje y el cambio son factores inevitables para impulsar una cultura familiarmente responsable, menciona que existen factores internos y externos como la cultura organizacional y las nuevas legislaciones que dan indicios a la empresa que está requiriendo un cambio, basado en estrategias de comunicación y revisión de las políticas de la empresa donde se verifique que en realidad se está llegando al objetivo de conciliación entre la vida laboral y personal.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La investigación se encuentra dentro del tipo cuantitativo con un alcance correlacional y explicativo; los estudios de alcance correlacional tienen como finalidad conocer la relación o el grado de asociación entre dos o más variables, en un contexto particular. La correlación es útil ya que permite saber cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Adicional tiene un alcance explicativo ya que al investigar estas variables nos aportan información que nos permite responder sobre las causas de los eventos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Con base a lo anterior y de acuerdo al objetivo general de la investigación y a la revisión teórica se determinaron dos variables de las cuales se busca conocer el grado de asociación, para este caso son: el equilibrio y la satisfacción entre la vida laboral y personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica. Se aplica un cuestionario para realizar la medición y por medio de métodos estadísticos se extraen los resultados, la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Participantes.

La investigación se desarrolla con los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, entidad administradora de pensiones y cesantías del régimen de prima media con prestación definida, cuenta con 48 son funcionarios públicos, que desarrollan sus labores en modalidad presencial en la ciudad de Bogotá.

Para la investigación se adecua el muestreo no probabilístico, puesto que de manera aleatoria se realizaron las encuestas a los funcionarios del Fondo, quienes accedieron de forma voluntaria. Participaron 34 funcionarios por medio de la encuesta aplicada a través de un enlace que fue enviado a sus correos electrónicos, de los participantes el 60% son mujeres y 40% son hombres; en unas edades comprendidas entre los 26 a los 67 años.

Instrumentos de recolección de datos.

Para evaluar las variables satisfacción laboral y personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se hizo uso del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) adaptado y validado para países de habla hispana por Romeo, Berger, Yepes Baldó y Ramos (2014).

Para Moreno et al., (2009), El cuestionario propone cuatro sub-escalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo); la escala ha sido validada en países como España; es tipo Likert, cuenta con 22 ítems, en el cual los funcionarios deben señalar la frecuencia con la que experimentaban cada una de las situaciones reflejadas en los ítems, con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) 1(a veces) 2 (a menudo) y 3 (siempre). Este instrumento no solamente mide las relaciones negativas que se dan entre las esferas del trabajo y la familia, sino que también toma en cuenta las relaciones positivas que pueden darse en ambas esferas.

La escala fue enviada vía correo electrónico a los funcionarios de FONPRECON por medio de un enlace de la plataforma Question Pro, en donde se les informo el contenido y

el objetivo de la encuesta, dentro del enlace inicialmente se encuentra la declaración de consentimiento informado para su aceptación y luego para el diligenciamiento de las preguntas. Se solicitaron datos sociodemográficos respetando la identidad de los participantes. (ver Anexo A).

Link cuestionario

<https://questionpro.com/t/AVigdZsvzN>

Estrategia del análisis de datos.

Para el análisis de datos se utilizó la aplicación QuestionPro el cual provee una analítica cuantitativa por medio de resultados estadísticos y gráficos, resultados que facilita la interpretación de datos y la correlación de variables del cuestionario SWING, el cual permite generar las comparaciones de las interacciones negativas y positivas entre trabajo- familia y familia-trabajo, cumpliendo con el alcance del objetivo de la investigación y dando respuesta a la pregunta problema, ¿Cuáles son los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022?.

Consideraciones éticas.

Esta investigación preserva las conductas básicas y éticas de la integridad, honestidad y acato de los derechos de los participantes, así como, la observación crítica para prevenir posibles alteraciones nocivas o perjudiciales. De esta forma, las decisiones a tomar en las fases del proceso de exploración van a estar enfocadas en el

aseguramiento, bienestar y seguridad de los individuos y la organización involucrada en el proceso, al igual que la calidad de la investigación, cumpliendo con la Resolución 8430 de 1993, que establece las políticas sistemáticas, científicas o administrativas de la indagación sobre salud, en función del artículo 5, la cual determina que en las investigaciones en que los sujetos sean eje de estudio deberá predominar la protección a sus derechos, su dignidad y de igual forma el bienestar integral, además de constatar que la investigación no presentara ningún riesgo para las personas que hicieron parte de ella. Para esto será vital, el uso del consentimiento informado. Es importante aclarar que este proyecto se registrará bajo lo establecido en la Ley 1090 de 2006 “Código Deontológico y Bioético del Psicólogo” la cual, rige al profesional en su conducta en base de garantizar la protección y proporción de los principios generales y universales del Psicólogo en Colombia. (ver Anexo B).

Capítulo 4.

Resultados.

Para el análisis de los resultados se realizó un estudio tipo Likert dándole un valor a la frecuencia con la que los participantes experimentan cada una de las situaciones reflejadas en los ítems, con una puntuación comprendida entre 0 (nunca) 1(a veces) 2 (a menudo) y 3 (siempre).

Para el análisis se realizó la siguiente frecuencia, tomando el total de respuestas (T/r) por el menor valor de puntuación dando (0) y el total respuestas por el mayor valor dando (102). Se tomó cada ítem según la subescala, se multiplica el número de respuestas por la puntuación de escala Likert y se totaliza el valor para generar el resultado Total, según los ítems de la subescala.

0 – 34	Baja interacción
35 – 69	Mediana interacción
70 – 102	Alta interacción

Tabla 1 Resultado según la subescala “Interacción Positiva Trabajo – Familia”

Ítems	T/r	Nunca (0)	T/r	A veces (1)	T/r	A menudo (2)	T/r	Siempre (3)	Total, puntuación respuestas por participantes	Resultado según los ítems de la subescala
ÍTEM 1	0	0	3	3	14	28	17	51	82	
ÍTEM 2	6	0	9	9	12	24	7	21	54	
ÍTEM 3	3	0	5	5	12	24	14	42	71	66,2
ÍTEM 4	3	0	8	8	12	24	11	33	65	
ÍTEM 5	4	0	10	10	11	22	9	27	59	

Nota. Elaboración propia 2022

De acuerdo al estudio ejecutado basado en la escala Likert, se concluye que los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, según la frecuencia realizada para este análisis donde el resultado según los ítems de la subescala se deduce que se encuentra en una *Mediana Interacción* con respecto a la interacción Positiva Trabajo – Familia ya que da un total de 66,2 remarcando que el ítem 1 hace referencia que la mayoría de los participantes se siente de buen humor al momento de realizar las labores con la familia, amigos y pareja después de un día o una semana de trabajo placentero.

Tabla 2 Resultado según la subescala “Interacción positiva Familia – Trabajo”

Ítems	T/r	Nunca (0)	T/r	A veces (1)	T/r	A menudo (2)	T/r	Siempre (3)	Total, puntuación respuestas por participantes	Resultado según los ítems de la subescala
ÍTEM 6	0	0	5	5	9	18	19	57	80	
ÍTEM 7	2	0	0	0	6	12	25	75	87	
ÍTEM 8	1	0	0	0	6	12	26	78	90	84,2
ÍTEM 9	0	0	4	4	11	22	18	54	80	
ÍTEM 10	2	0	1	1	7	14	23	69	84	

Nota. Elaboración propia 2022

Basados en la frecuencia realizada para el análisis de resultados del cuestionario Interacción Trabajo- Familia (SWING), los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se encuentra en una *Alta Interacción* con respecto a la subescala Positiva Familia – Trabajo, con un total de 84,2 de acuerdo al estudio ejecutado basado en la escala Likert según los ítems de la subescala, sobresaliendo el ítem 8 el cual menciona que los funcionarios cumplen exactamente con las responsabilidades laborales ya que en casa adquirieron la habilidad de compromiso con las tareas puestas.

Tabla 3 Resultado según la subescala “Interacción Negativa Trabajo – familia”

Ítems	T/r	Nunca (0)	T/r	A veces (1)	T/r	A menudo (2)	T/r	Siempre (3)	Total, puntuación respuestas por participantes	Resultado según los ítems de la subescala.
ÍTEM 11	14	0	15	15	2	4	2	6	25	
ÍTEM 12	14	0	14	14	3	6	2	6	26	
ÍTEM 13	19	0	11	11	3	6	0	0	17	
ÍTEM 14	17	0	12	12	4	8	0	0	12	21,9
ÍTEM 15	14	0	14	14	3	6	2	6	26	
ÍTEM 16	17	0	9	9	7	14	0	0	23	
ÍTEM 17	17	0	12	12	2	4	2	6	22	
ÍTEM 18	16	0	13	13	4	8	0	0	21	

Nota. Elaboración propia 2022

Respecto a la subescala Interacción Negativa Trabajo – Familia, se puede evidenciar que los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, presentan una *Baja Interacción* con un total de 21,9 resaltando así, que dos de los ítems que más incidieron en este resultado fueron, el ítem 12 del cual se deduce que los participantes les resultan complicado atender a las obligaciones en casa ya que constantemente están pensando en el trabajo, el ítem 15 donde resalta que no se sienten con energía suficiente para realizar actividades cotidianas con la pareja, familia y amigos debido al trabajo.

Tabla 4 Resultado según la subescala “Interacción Negativa Familia - Trabajo”

Ítems	T/r	Nunca (0)	T/r	A veces (1)	T/r	A menudo (2)	T/r	Siempre (3)	Total, puntuación respuestas por participantes	Resultado según los ítems de la subescala
ÍTEM 19	30	0	3	3	0	0	0	0	3	
ÍTEM 20	24	0	9	9	0	0	0	0	9	7,5
ÍTEM 21	25	0	6	6	2	4	0	0	10	
ÍTEM 22	26	0	6	6	1	2	0	0	8	

Nota. Elaboración propia 2022

Según lo descrito en la tabla N° 4 de la cuarta subescala Interacción Negativa Familia - Trabajo del cuestionario (SWING), se concluye que basado en la frecuencia realizada en escala Likert para el análisis de resultados, los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se encuentran en una *Baja Interacción* con un resultado de 7,5 resaltando en esta subescala que el ítem que más hace relevancia es el ítems 21 en el cual se destaca que a los participantes le afectan de manera significativa los problemas con la pareja, familia y amigos en el rendimiento laboral.

Tabla 5 *Relación de las cuatro subcategorías*

Subescala en relación al cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)	Resultado según los ítems de la subescala
Interacción Positiva Trabajo – Familia	66,2
Interacción Positiva Familia – Trabajo	84,2
Interacción Negativa Trabajo – familia	21,9
Interacción Negativa Familia - Trabajo	7,5
TOTAL	44,95

Nota. Elaboración Propia (2022)

Referente a los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Colombia 2022, teniendo en cuenta las cuatro subescalas del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING), se observa en las dos subescalas positivas, que en los participantes regularmente prevalece el buen humor al momento de realizar las labores después de un día o una semana de trabajo placentero y cuando se cumplen exactamente con las responsabilidades laborales ya que en casa adquirieron la habilidad de compromiso, referente a las subescalas negativas se resalta que en general

presenta una baja interacción, sin embargo los ítems con mayor incidencia se ven reflejados en que les resulta complicado atender a las obligaciones en casa ya que constantemente están pensando en el trabajo, no se sienten con energía suficiente para realizar actividades cotidianas debido al trabajo y le afectan de manera significativa los problemas con la pareja, familia y amigos en el rendimiento laboral. Es por esto, que según el resultado de las cuatro subescalas se dice que los funcionarios se encuentran en una *Mediana interacción* referente al equilibrio y la satisfacción entre el ámbito laboral y personal.

Discusión.

Con base en los resultados podemos observar que la encuesta se divide en dos variables importantes como lo son la relación entre el trabajo y la vida personal; dirigidos hacia el objetivo de identificar los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre estas dos áreas de ajuste, de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

Según Romeo, Berger, Yepes Baldó y Ramos (2014), “los componentes del SWING resultaron tener correlaciones significativas con diferentes medidas relacionadas con el trabajo y la familia”; sin embargo, no se pueden analizar como opuestos, sino como factores que se construyen de manera independiente, se conectan y se complementan.

La encuesta nos permite validar la teoría en cuanto a que existe una relación desde la interacción positiva trabajo-familia, familia-trabajo; siendo un método efectivo, puesto que los resultados muestran como las personas al sentirse satisfechos en su espacio laboral, tienen una buena relación en el área familiar y mayor organización en la misma; ya que, en la subescala interacción positiva trabajo-familia, se obtuvo un puntaje total del 66,2 siendo esto una mediana interacción. Resaltando que en el ítem 1 se obtuvo una puntuación de 82, en el cual los funcionarios manifiestan que después de una semana de trabajo agradable se sienten con mejor humor para compartir con su pareja, familia y amigos. Así mismo en el ítem 3 se obtiene una puntuación de 71, denotando que, al cumplir con sus responsabilidades laborales, se cumple debidamente los compromisos del hogar.

En la subescala Interacción positiva Familia-Trabajo se obtiene una puntuación total de 84,2 siendo esto una interacción alta; la encuesta nos valida, que, si un funcionario se siente en un buen ambiente familiar, a su vez refleja un desarrollo positivo y satisfacción laboral. Se destacan los ítems 7 con 87 puntos y 8 con 90 puntos, que indican el grado de responsabilidad laboral que asumen los funcionarios, puesto que en casa han adquirido la capacidad de comprometerse con las actividades.

Por su parte en este estudio no se reflejan los resultados esperados de acuerdo a lo indicado en la encuesta sobre la interrelación negativa; ya que, con base en Romeo, Berger, Yepes Baldó y Ramos (2014), “de acuerdo con las expectativas de este estudio y con investigaciones previas, las dos escalas SWING-SSC negativas se correlacionan negativamente”. Sin embargo, en los resultados obtenidos, en la subescala de interacción

negativa trabajo-familia, se obtiene un puntaje total de 21,9; lo que nos indica que, si bien la percepción laboral negativa influye de la misma manera en la vida familiar, la interacción es baja; por su parte en la subescala de la interacción negativa familia-trabajo el puntaje es aún menor con un total de 7,5.

En relación a la interacción negativa Trabajo-Familia, se presenta un total de 26 puntos para los ítems 12 y 15, los cuales muestran que el desarrollo óptimo de las relaciones familiares se ve obstaculizado por la rutina laboral.

Con respecto a la interacción negativa Familia-Trabajo se refleja la misma problemática ya que les resulta difícil concentrarse en el trabajo porque están preocupados por asuntos domésticos que afectan su rendimiento laboral.

Como lo dice De Cieri y Bardoel, (2010, p, 13), es importante que los objetivos del área de recursos humanos se alineen con estrategias para la conciliación entre la vida laboral y familiar; reconociendo que el objetivo de las empresas multinacionales es lograr una ventaja competitiva, pero no hacerlo a costa de la salud, del bienestar y de la vida personal de los empleados.

Cabe resaltar que el trabajo y la familia son dos áreas importantes en el desarrollo de una persona y tienen una amplia relación e influencia una sobre la otra, siendo significativo establecer estrategias tanto en lo personal como en lo laboral para que la interacción sea mayormente positiva.

Conclusiones.

La satisfacción laboral, el equilibrio y la vida personal son primordiales para mantener una meta y objetivos establecidos en cada individuo, pues esto los lleva a ejecutar tareas y actividades de una manera autónoma, en ejercicio de todas las funciones adquiridas con el fin de sentirse satisfecho en su rol familiar y laboral. Para las organizaciones, estas áreas de ajuste son fundamentales para el logro de sus objetivos estratégicos.

Con relación a las características de la investigación se puede constatar que en la interacción negativa las actividades familiares y laborales sí presentan un desequilibrio, ya que, los funcionarios mantienen una conexión entre los dos ámbitos, esto influye en que las vivencias de cada uno de los espacios se vean afectadas y no generen límites en las tareas, por ende, al tener una mala percepción de su trabajo o ambiente familiar, se ven afectadas las responsabilidades en ambas áreas.

Por otra parte, se observa en la interacción positiva que el nivel de responsabilidad adquirido en la casa y en el trabajo brinda una capacidad de compromiso alta en los ámbitos laborales y personales, promoviendo una mejora continua en su actitud y aptitud en cuanto al desarrollo de sus labores diarias.

El impacto a nivel emocional es otro de los aspectos a conciliar entre trabajo y familia ya que contar con ambientes amigables promueve un aumento de desempeño laboral y una relación saludable con la familia.

De esta manera, los resultados manifiestan elementos para la mejora continua de la sostenibilidad y mantenimiento en las labores diarias, para lograr alcanzar un equilibrio y satisfacción laboral y personal.

Limitaciones.

Para el desarrollo de esta investigación las limitaciones encontradas, principalmente, radicaron en el diligenciamiento de la encuesta realizada de manera virtual a través del aplicativo questionpro, motivo por el cual no se contaba con la vigilancia presencial para el desarrollo completo de la misma o de la totalidad de la población prevista. Es por ello, que una vez cerrada la fecha de implementación de la encuesta se pudo evidenciar que fue visualizada por 46 usuarios, diligenciada parcialmente por 34, sin embargo, un usuario deserto en la última pregunta del cuestionario.

Luego de la recolección de datos se evidenció que faltó abordar la perspectiva cualitativa que tenían los funcionarios sobre el tema investigado, para conocer directamente el punto de vista de cada uno de ellos, lo cual, podría haber ayudado a ampliar las variables estudiadas en esta investigación.

Otra de las limitaciones presentadas fue el acceso condicionado a la población intervenida y no poder interactuar de una manera más extensa y explicativa para el desarrollo óptimo de la investigación.

Recomendaciones.

Se sugieren procesos de recompensas derivadas de la pertenencia a la familia y el trabajo que se realiza toda vez que esta fortalece el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un trabajador por estar vinculado a la empresa, para esto se recomienda diseñar estrategias de capacitación para reforzar practicas positivas en los funcionarios tales como:

- Implementar capacitaciones de inteligencia emocional dinámicas y proactivas que permitan fortalecer una mejor interacción Familiar y laboral.
- Talleres en procesos de aprendizaje en liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, comunicación asertiva.
- Talleres en técnicas de comunicación organizacional.
- Capacitar sobre la importancia de establecer límites en los tiempos de las actividades laborales y personales.
- Fomentar hábitos saludables para la vida.
- Actividades para el manejo de resiliencia, estrés y ansiedad.

Es importante destacar que optimizar y mejorar la calidad de vida del personal en una organización, conlleva mejoras continuas en la productividad de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Aristizábal, M. (2019). Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. *La República*.
<https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>
- De Cieri, H., Bardoel, A. (2010). Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, 3(27).
<https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/750>
- Dominguez, A., Guzman, G. (2019). *Desempeño académico, y su relación con calidad de vida y hábitos saludables*. Obtenido de Universidad La Salle, Facultad Mexicana de Medicina. Ciudad de México, México.:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000200010
- El Congreso de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006. *Función pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

- García, L. (2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*.
<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.>
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Marrugo, M., Perez, B. (2012). *Analisis de las teoria de las expectativas de victor vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo pedro romero cemprende*.
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/527/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marulanda, F., Montoya, I., Velez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 212. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento.
[https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008|](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008)
- Ministerio de Salud. (2021). Resolución Número 8430 De 1993. *Minsalud*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*. <https://repository.uhn.ru.nl/bitstream/handle/2066/76872/76872.pdf>

- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Obtenido de estudios gerenciales: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Reyes, S. (2018). empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/33586/TFG-N.1024.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Rodríguez, M. (2016). Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas*, (8), 33-41. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788004/511653788004.pdf>
- Rodriguez, M., Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e integración de la literatura. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(1), 219-242. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>
- Romeo, M., Berger, R., Yepes, M., Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the “Survey Work - Home Interaction – NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n1/psicologia_social7.pdf

Anexos.

Anexo A

Instrumento de Recolección de Datos

* Interacción positiva trabajo-familia

	Left Anchor			Right Anchor
	(0) Nunca	(1) A veces	(2) A menudo	(3) Siempre
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tabla 1
Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Anexo B

Consentimiento Informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Proyecto de Práctica II – Investigación aplicada satisfacción laboral y personal de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica.

Investigadores: Dennis Catalina Sanabria Rodríguez
Jheimy Katherine García Ordoñez
Lady Viviana Ramírez Zapata
Paola Andrea Torres Arismendy
Yina Marcela Vergara Moreno

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica. El objetivo general es Identificar los componentes que influyen en la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y establecer las estrategias que son aplicables para garantizar la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 1

Declaración de Consentimiento Informado

Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “PRÁCTICA II; INVESTIGACIÓN APLICADA SATISFACCIÓN LABORAL Y PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Si está de acuerdo con la información anterior de clic en “**aceptar**” ya que este consentimiento será remitido a los participantes junto con el instrumento vía electrónica.

Producto Multimedia: <https://www.youtube.com/watch?v=VJIaSbVx52Y>